

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ПОДАТКОВОЇ СПРАВИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА КОНСАЛТИНГУ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз заробітної плати
персоналу підприємства» за матеріалами ПАТ «Куп'янський
молочноконсервний комбінат»

Здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня, 2 курсу,
ОМО-21-1 групи,
Спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
ОП «Облік і оподаткування в управлінні
підприємницькою діяльністю»


підпис здобувача вищої
освіти

Колісниченко Богдан
Вікторович

Науковий керівник


підпис керівника

Гуріна Наталія
Валеріївна,
к.е.н., доцент

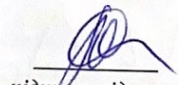
Керівник освітньо-
професійної програми


підпис керівника

Колісник Олена
Пилипівна,
к.е.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
обліку та консалтингу протокол від

20.01.2023р. № 11


підпис завідувача
кафедри

Колісник Олена
Пилипівна,
к.е.н., доцент

Реєстрація № 5 20.01.2023
(дата)

[підпис]
(підпис відповідальної особи)

Результати перевірки

до захисту
(до захисту, на доопрацювання)

20.01.2023
(дата)

[підпис]
(підпис)

Результат захисту

4 (добре)
(оцінка)

04.02.2023
(дата)

[підпис]
(підпис)

Голова комісії:

[підпис]
(підпис)

Т.Г. Камінська
(ініціали, прізвище)

Члени комісії:

[підпис]
(підпис)

О.П. Колісник
(ініціали, прізвище)

[підпис]
(підпис)

Н.В. Гуріна
(ініціали, прізвище)

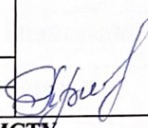
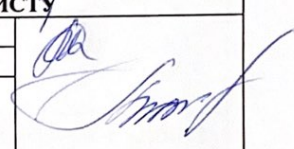
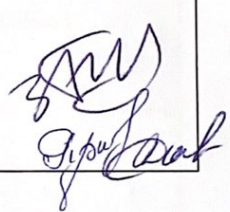
[підпис]
(підпис)

Б.М. Занько
(ініціали, прізвище)

Секретар комісії:

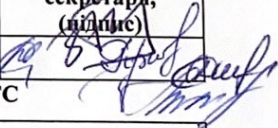
[підпис]
(підпис)

Д.Л. Судак
(ініціали, прізвище)

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1. Зміст дипломної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	25		
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	8		
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рецензент	від 0 до 5	4		
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	42		
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 10	7		
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	17		
4. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	10		
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	39		
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	81		

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.Б.: голови, членів комісії, секретаря, (підписи)
81	B	4 (добре)	04.02.2023	

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	FX	2 (незадовільно)

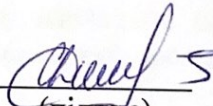
Факультету податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра обліку та консалтингу

ДОВІДКА
про перевірку курсової/кваліфікаційної роботи
(проєкту) на академічний плагіат

ІПБ автора твору	Колісніченко Богдан Вікторович
ІПБ наукового керівника	Гуріна Наталія Валеріївна
Тип роботи, що перевіряється (курсова, кваліфікаційна робота (проєкт))	Кваліфікаційна робота
Тема роботи	Бухгалтерський облік, контроль і аналіз заробітної плати персоналу підприємства
Рік написання	2022
Оригінальний текст у роботі складає %	81%
Схожість %	19%
Цитати%	9,27%

Відповідальна особа

Судак Д.Л.
(П.І.Б.)


(підпис)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра обліку та консалтингу
Спеціальність, 071 «Облік і оподаткування»
ОП «Облік і оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю»

Затверджую
Завідувач кафедри О.П. Колісник



«23» 09. 2021 р.

**Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувачу вищої освіти**

Колісніченко Богдану Вікторовичу

1. Тема роботи: «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз заробітної плати персоналу підприємства» за матеріалами ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

Затверджена наказом ректора від «25» 01.2022 р. № 88

2. Строк здачі закінченої роботи: 2023р.

3. Цільова установка:

2. Мета роботи полягає обґрунтування структури фонду оплати праці як основи організації і методики бухгалтерського обліку оплати праці та контроль і аналіз складових фонду оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Об'єкт дослідження - процеси формування та використання фонду плати праці.

Предмет дослідження - сукупність теоретичних та організаційних засад і практичних питань аналізу та контролю складових фонду оплати праці в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій.

Вихідні дані до роботи:

Законодавчі і нормативні документи, наукова і навчальна література, первинні документи, облікові регістри та форми звітності досліджуваного підприємства

5. Перелік графічного матеріалу: таблиці та рисунки за темою дипломної роботи.

6. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність заробітної плати, її види та форми

1.2. Характеристика складових фонду оплати праці персоналу підприємства

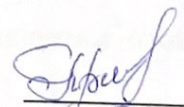
Висновки до першого розділу
 РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «КУП'ЯНСЬКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНИЙ КОМБІНАТ»
 2.1. Облікова політика підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства
 2.2. Організація і методика обліку заробітної плати та формування звіту з праці
 2.3. Шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій
 Висновки до другого розділу
 РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ І АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ «КУП'ЯНСЬКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНИЙ КОМБІНАТ»
 3.1. Контроль заробітної плати персоналу підприємства та напрями його удосконалення
 3.2. Аналіз структури, динаміки заробітної плати та прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці
 Висновки до третього розділу
 ВИСНОВКИ
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ
 ДОДАТКИ

7. Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактич
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	20.09 - 23.09.2021 р.	
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	16.05.2022 р.	
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	27.09.2022 р.	
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	25.11.2022 р.	
5.	Підготовка вступу та висновків	28.11.2022 р.	
6.	Доопрацювання з урахуванням зауважень керівника	29.11.2022 р.	
7.	Перевірка роботи на плагіат	30.11.2022 р.	
8.	Попередній захист роботи	17.01.2023 р.	
9.	Отримання відгуку керівника роботи	24.01.2023 р.	
10.	Отримання зовнішньої рецензії	26.01.2023 р.	
11.	Допуск до захисту зав. кафедрою	01.02.2023 р.	
12.	Захист роботи	03.02 - 04.02.2023 р.	

8. Дата видачі завдання «20» 09.2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи



Н.В. Гуріна

Керівник освітньо-професійної програми

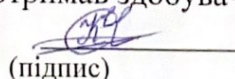


О.П. Колісник

Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти

Б.В. Колісніченко

(прізвище, ініціали)



(підпис)

АНОТАЦІЯ
на кваліфікаційну роботу
на тему: «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз заробітної плати
персоналу підприємства»

Мета роботи полягає у обґрунтуванні структури фонду оплати праці як основи організації і методики бухгалтерського обліку оплати праці та контроль і аналіз складових фонду оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Завданнями роботи є: висвітлити економічну сутність заробітної плати, її види та форми; визначити складові облікової політики підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства; розкрити облікову політику підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства; розглянути організація і методику обліку заробітної плати та формування звіту з праці; визначити шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій; здійснити контроль заробітної плати персоналу підприємства та напрями його удосконалення; здійснити аналіз фінансових результатів діяльності досліджуваного підприємства та прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та організаційних засад і практичних питань аналізу та контролю складових фонду оплати праці в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій.

Об'єктом дослідження виступають процеси формування та використання фонду оплати праці.

Базою дослідження виступає ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

За результатами дослідження сформульовані пропозиції щодо удосконалення обліку та аудиту заробітної плати персоналу на досліджуваному підприємстві. Оплата праці повинна відповідати умовам роботи, важкості виконання і інших факторів підприємства. Створення мотиваційного середовища на підприємстві насамперед через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів.

Резервами поліпшення рівня витрат на оплату праці являється збільшення кількості замовлень від покупців, що в свою чергу це збільшить зростання обсягів виробництва підприємства.

Окрім того, щоб підвищити ефективність використання заробітної плати, необхідно: регулярно проводити контроль за витратами оплати з праці, з метою запобігання перевитрачання коштів; оптимізувати рівень і структуру заробітної плати, запровадити матеріальне заохочення для менеджерів; створити ефективну систему мотивації та стимулювання працівників.

Робота містить 72 сторінки та містить 15 таблиць, 10 рисунків, 9 формул, 57 використаних джерел, 16 додатків.

Ключові слова: заробітна плата, облік заробітної плати, складові фонду оплати праці, контроль і аналіз заробітної плати персоналу. Рік виконання кваліфікаційної роботи 2021-2022рр. Рік захисту роботи 2023р.

ANNOTATION
on qualifying work on a theme:
«Accounting, control and analysis of salaries of enterprise personnel»

The purpose of the work is to substantiate the structure of the wage fund as the basis of the organization and methodology of accounting for wages and the control and analysis of the components of the wage fund at PJSC Kupyansky Milk Canning Plant.

The tasks of the work are: to illuminate the economic essence of wages, its types and forms; determine the components of the accounting policy of the enterprise on the formation of the payroll of the company's personnel; disclose the accounting policy of the enterprise on the formation of the payroll of the company's personnel; consider the organization and methodology of payroll accounting and the formation of a labor report; determine ways to improve payroll accounting in terms of the use of information systems and computer technologies; to monitor the salary of the company's personnel and directions of its improvement; analyze the financial results of the researched enterprise and make managerial decisions on the rational use of the wage fund.

The subject of the study is a set of theoretical and organizational foundations and practical issues of analysis and control of the components of the wage fund in the conditions of using information systems and computer technologies.

The object of the study is the processes of formation and use of the wage fund.

The basis of the study is PJSC "Kupyansky Milk Canning Plant."

Based on the results of the study, proposals were formulated to improve the accounting and audit of personnel salaries at the studied enterprise. Remuneration must meet the conditions of work, the severity of performance and other factors of the enterprise. Creating a motivational environment at the enterprise primarily through ensuring the dependence of the employee's remuneration on the results achieved by him.

The reserves for improving the level of labor costs are an increase in the number of orders from buyers, which in turn will increase the growth of the production of the enterprise.

In addition, in order to increase the efficiency of the use of wages, it is necessary: regularly monitor the costs of wages in order to prevent overspending; optimize the level and structure of wages, introduce material incentives for managers; create an effective system of motivation and stimulation of employees.

The work contains 72 pages and contains 15 tables, 10 figures, 9 formulas, 57 used sources, 16 modules.

Keywords: wages, accounting of wages, components of the wage fund, control and analysis of personnel wages. Qualification Work Completion Year 2021-2022 Year of work protection 2023p.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Економічна сутність заробітної плати, її види та форми	10
1.2. Характеристика складових фонду оплати праці персоналу підприємства	14
Висновки до першого розділу	22
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «КУП'ЯНСЬКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНИЙ КОМБІНАТ»	24
2.1. Облікова політика підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства	24
2.2. Організація і методика обліку заробітної плати та формування звіту з праці	29
2.3. Шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій	44
Висновки до другого розділу	46
РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ І АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ «КУП'ЯНСЬКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНИЙ КОМБІНАТ»	49
3.1. Контроль заробітної плати персоналу підприємства та напрями його удосконалення	49
3.2. Аналіз структури, динаміки заробітної плати та прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці	54
Висновки до третього розділу	62
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

У відповідності із змінами, які відбуваються в економічному і соціальному розвитку країни, істотно змінюються і політика у галузі оплати праці, соціальної підтримки а також захисту працівників. Багато функцій держави щодо реалізації цієї політики покладено безпосередньо на підприємства, котрі самостійно встановлюють форми, системи та відповідно розміри оплати праці, матеріального його результатів. Саме поняття «заробітна плата» наповнилися новим змістом та охопили усі види заробітків (різних видів премій, доплат, надбавок та соціальних пільг), котрі нараховуються у грошовій та натуральній формі (незалежно від джерел фінансування), та відповідно включаючи грошові суми, які нараховуються працівникам відповідно до законодавства за невідпрацьований час (тобто щорічна відпустка, святкові дні та ін.).

Оплата праці – це найсуперечливіша категорія в системі умов праці, адже саме в ній відображаються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, а також усі їх досягнення та прорахунки. Оплату праці можна вважати одним із найважливіших показників, який характеризує півень економічного і соціального стану суспільства та залежить на сам перед від продуктивності праці.

Дослідженням питання сутності оплати праці і структури фонд оплати праці приділяли увагу як вітчизняні науковці В. Баршевич, Ф. Бутинець, К. Крищенко, О. Лилишенко, М.Туган-Барановський і інші, так і зарубіжні науковці, зокрема С. Брю, К. Макконел, Рікардо, А. Сміт, Ж. Сей, Дж. Кейнс, [16]. Хоча детального обґрунтування структури фонду оплати праці, саме як інформаційної бази для ведення обліку та прийняття управлінських рішень на сьогоднішній день не сформовано.

Метою дослідження є обґрунтування структури фонду оплати праці як основи організації і методики бухгалтерського обліку оплати праці та контроль і аналіз складових фонду оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Основні завдання дослідження є:

- висвітлити економічну сутність заробітної плати, її види та форми;
- визначити складові облікової політики підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства;
- розкрити облікову політику підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства;
- розглянути організація і методику обліку заробітної плати та формування звіту з праці;
- визначити шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій;
- здійснити контроль заробітної плати персоналу підприємства та напрямити його удосконалення;
- здійснити аналіз фінансових результатів діяльності досліджуваного підприємства та прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці.

Об'єктом дослідження є процеси формування та використання фонду оплати праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та організаційних засад і практичних питань аналізу та контролю складових фонду оплати праці в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій.

Базою дослідження виступає ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» (юридична адреса: 63702, Харківська обл., місто Куп'янськ, вулиця Ломоносова, будинок 26).

ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» - одне із найстаріших підприємств молочної промисловості України, засноване у 1957 році. Основним видом діяльності є виробництво згущеного молока та інших видів молочної продукції. Виробнича потужність підприємства становить близько 600 тонн переробленого молока на добу.

Підприємство зареєстроване Засновником Підприємства, відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців», з присвоєнням йому ідентифікаційного коду суб'єкта

підприємницької діяльності в ЄДРПОУ, має самостійний баланс, поточний і вкладні (депозитні) рахунки в банках. ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» працює за загальною системою оподаткування та зареєстроване як платник податків. Підприємство сплачує до бюджету наступні види податків та податкових платежів: податок на прибуток, податок на додану вартість, податок з доходів фізичних осіб і інші.

Майно підприємства складають основні фонди та оборотні кошти, також інші цінності, вартість яких відображено в балансі підприємства.

Щодо порядку формування і використання фондів, він визначається Засновником, майно підприємства закріплюється за ним на праві повного господарського відання.

Управління підприємством здійснює його директор, котрий призначений наказом по підприємству і діє на контрактній основі, а головний бухгалтер контролює фінансово-господарську діяльність підприємства, здійснює розрахунки з бюджетом і постачальниками, веде бухгалтерський та податковий облік, також відповідає за правильність і своєчасність подання фінансової і податкової звітності.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» форма ведення бухгалтерського обліку журнальна з використанням програми «1С:Бухгалтерія 8.2».

Аналіз і оцінка фінансових результатів діяльності ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за 2019-2020 рр. представлено у таблиці 1.

За даними таблиці 1 видно, що за період 2019-2020 рр. майже всі показники мають значне зростання, за виключенням фінансового результату до оподаткування та чистого прибутку. Таке зменшення обумовлене в першу чергу розширенням масштабів діяльності та збільшенням активів ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Таблиця 1

Основні показники діяльності ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за період 2019-2020 рр.

Показники	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення, (+, -)	Темпи росту, %
Зареєстрований пайовий капітал, тис. грн.	9314	9314	+0	100%
Основні засоби, тис. грн.	138822	147940	+9118	106,5%
Запаси, тис. грн.	68599	80359	+11760	117,1%
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги, тис. грн.	14096	23950	+9854	169,9%
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом, тис. грн.	3092	7967	+4875	257,6%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	986737	1013751	+27014	102,7%
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	908744	927494	+18750	85%
Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн.	25056	21385	-3747	85,3%
Чистий прибуток, тис. грн.	21225	17042	-4183	80,3
Середньооблікова чисельність, чол.	520	532	+12	102,3%
Витрати на оплату праці, тис. грн.	70513	81481	+10968	115,5%
Середньомісячна заробітна плата, грн.	11300	12760	+1460	112,9%

Джерело: [сформовано автором роботи за даними фінансової звітності ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»]

Методичні прийоми дослідження: аналіз, порівняння спостереження, аналогія, групування, моделювання, графічні методи.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні основного формування та використання фонду оплати праці. Результати, які визначають наукову новизну полягають в пропозиціях щодо підвищення ефективності використання заробітної плати.

Практичне значення дослідження полягає у наданні пропозицій і рекомендацій щодо підвищення ефективності використання заробітної плати та

зазначено резерви поліпшення витрат на оплату праці на прикладі ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження викладені у дипломній роботі опубліковані у збірнику тез доповідей на Міжнародній студентській науковій конференції «Результати розвитку наукової думки: 2022» на тему: «Аспекти бухгалтерського обліку заробітної плати персоналу підприємства», яка відбулася 23 грудня 2022 року у м. Суми.

Джерелами дослідження є нормативно-законодавчі документи, Інтернет-ресурси, література та періодичні видання за об'єктом дослідження, документи і фінансова звітність ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Структура та обсяг дослідження. Дипломна робота складається зі структурних частин: вступ, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота налічує 72 сторінки та містить 15 таблиць, 10 рисунків, 9 формул, 57 використаних джерел, 16 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність заробітної плати, її види та форми

Основними факторами щодо регулювання заробітної плати являються форми та системи оплати праці.

«Форма заробітної плати – це той чи інший клас систем оплати, згрупованих за ознакою основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаних робітником з метою її оплати» [16].

Форми заробітної плати являються вихідним пунктом, котрий визначає саме сутність оплати праці, та відповідно системи похідні від неї.

Підприємства України використовують дві форми оплати праці, а саме погодинну та відрядну.

В свою чергу погодинна система оплати праці поділяється на просту погодинну та погодинно-преміальну.

Відрядна оплата праці використовується у випадку, коли заробітна плата залежить тільки від кількості виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), затраченого часу на її виготовлення, розцінок, та норм виробітку.

Щодо відрядної оплати праці, то вона поділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, непряму відрядну, відрядно-прогресивну, акордну, колективно-відрядну (тобто бригадну).

На базовому підприємстві ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» використовують пряму відрядну, просту погодинну і погодинно-преміальну систему оплати праці, що зображено на рис. 1.1.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», при простій погодинній системі оплати праці, оплата здійснюється відповідно за встановленими тарифними ставками або посадовими окладами а також за кількість відпрацьованих годин (днів).

Щодо погодинно-преміальної системи, то окрім основного заробітку, робітники отримують премію, яка підвищує матеріальну зацікавленість у результатах своєї праці, їх розмір встановлюється у відсотках до фактичної заробітної плати або у встановленій сумі.

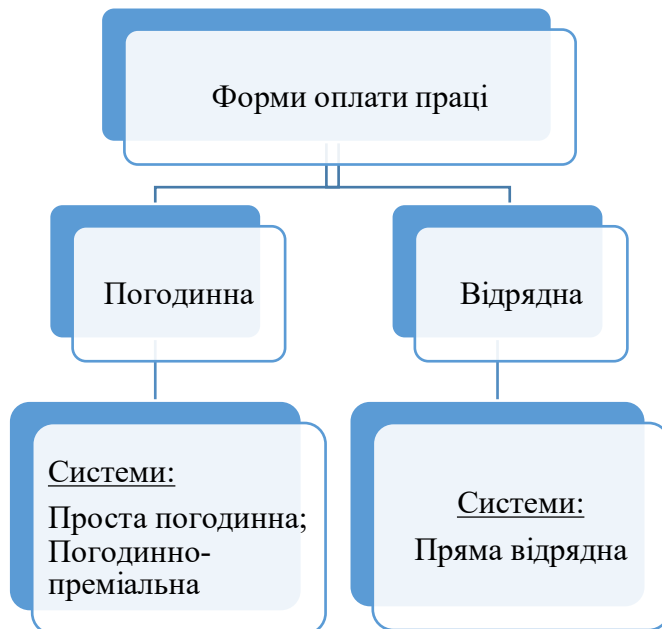


Рис.1.1. Форми та системи оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

Джерело: розроблено автором

Система оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» затверджується колективним договором між адміністрацією та трудовим колективом, також в наказі «Про організацію бухгалтерського обліку та облікову політику».

Основою організації праці і її оплати являється тарифна система оплати праці. Умови та порядок застосування системи оплати праці на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» регулюється Законом України «Про оплату праці» [44], Кодексом законів про працю [18], колективним договором підприємства.

Структурні елементи тарифної системи оплати праці на базовому підприємстві зображено на рис. 1.2.

Тарифна система включає в себе тарифну сітку, котра показує співвідношення в оплаті праці між різними розрядами робіт та робітників (кваліфікаціями). Тарифна сітка включає тарифні розряди (вказують на ступінь складності робіт) та тарифні коефіцієнти (вказують на скільки заробітна плата по даному розряду більша заробітної плати по першому розряду).

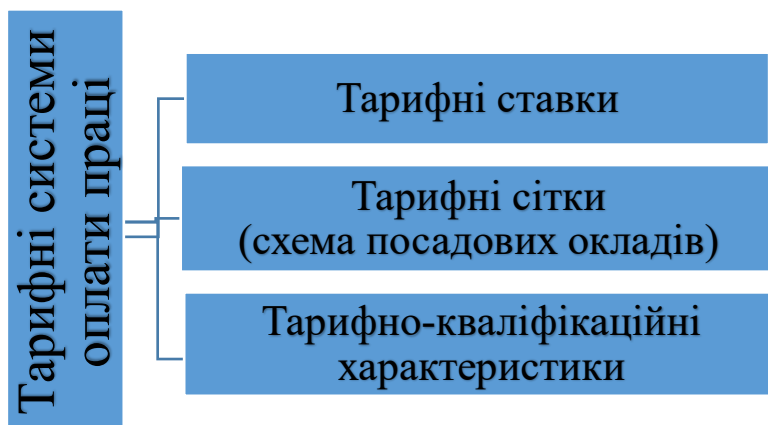


Рис.1.2. Структура тарифної системи оплати праці ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

Джерело: розроблено автором

Тарифна сітка формується на основі:

тарифної ставки робітника першого розряду, що встановлюється в розмірі, котрий перевищує встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати;

міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

В тарифно-кваліфікаційному довіднику зазначається обсяг професійних знань, котрі повинен мати правник певної кваліфікації, вони розробляються Міністерством праці України.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» в статуті підприємства зазначено, що власником визначена структура та штатна чисельність працівників, також розробляється штатний розклад.

Штатний розклад базового підприємства складений у відповідності зі структурними підрозділами підприємства у порядку підпорядкованості, затверджується він виданням відповідного наказу на початку року директором підприємства та діє відповідно протягом календарного року.

У випадку введення нових штатних одиниць, змін розміру оплати праці (окладу) або умов праці, вносяться зміни до штатного розкладу ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

Якщо на базовому підприємстві відбуваються незначні зміни в частині організаційної структури, посад чи окладів, видається наказ про внесення змін до штатного розкладу, що відображає обґрунтування внесення змін та містить відповідно формулювання даних змін. При наявності даного наказу, штатний розклад можна не змінювати, а відповідно керуватися наказом про внесення змін до штатного розкладу.

Для працівників ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», котрі виконують некваліфіковану (охорона, прибиральниця, тощо) встановлено посадовий оклад в розмірі мінімальної заробітної плати, що з 01.01.2022р. становить 6500 грн., а для працівників з оплатою праці за відпрацьовані години - 39,26 грн.

Так як підвищення мінімальної заробітної плати в Україні відбувається періодично, на базовому підприємстві в таких випадках окремим наказом вносяться зміни до штатного розкладу підприємства, з метою доведення посадових окладів окремих працівників до законодавчо встановленого мінімального рівня. Зростання заробітної спостерігається й по всій Україні в цілому.

До найгостріших проблем ринку праці в Україні можна віднести посилення диференціації рівня заробітної плати за видами економічної діяльності. За даними Держкомстату України, найвищу заробітну плату на протязі останніх трьох років отримують працівники авіаційного транспорту, другу позицію займають працівники фінансових установ. Всі інші сфери економічної діяльності йдуть із значним відривом.

1.2. Характеристика складових фонду оплати праці персоналу підприємства

При здійсненні господарської діяльності, підприємство несе певні витрати за для отримання в подальшому певного доходу. Витрати на оплату праці, які формуються у результаті нарахування заробітної плати працівникам підприємства, являються складовою витрат діяльності підприємства.

Розглянемо сутність заробітної плати, її джерела, а також функцій, котрі вона виконує за умов різних економічних систем.

Англійський економіст В. Петі зазначив заробітну плату як ціну праці. Такого ж визначення щодо заробітної плати дотримувались П. Самуельсон, В. Нордхаус, а також більшість західних науковців та українських економістів.

А. Сміт вважав, що заробітна плата являється ціною праці, в основі якої лежить вартість засобів існування необхідних для життя робітників, виховання дітей, які згодом замінюють робітника на ринку праці [16].

Дослідивши наукову спадщину своїх попередників, К. Маркс дійшов висновку, що праця не може ні продаватися, ні бути товаром, адже вона не має вартості, та відповідно для того щоб її можна було продати, праця повинна існувати до моменту купівлі-продажу.

Підсумовуючи прийшли до висновку, що заробітна плата є грошовим виразом вартості та ціни товару «робоча сила». «Її речовим матеріальним змістом виступає кількість життєвих благ необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його родини. Це життєвий фонд працівника, який за умов товарного виробництва має і товарний і грошовий вираз» [16].

Сутність заробітної плати також залишається предметом дослідження науковців, а саме: О. Боброва, Н. Верхоглядова, С. Ільїна, О. Кобилянська, Є. Кожанова, В. Лемішевський, О. Лишиленко, В. Люткевич, П. Мельник, В. Орлова, С. Хома, І. Отенко, П. Соломенюк, А. Стельмахук, Н. Хом'як, Чебанова, В. Шило, і інші.

О. Боброва надає визначення заробітної плати як винагороди, яку підприємство, установа чи організація, зобов'язані виплачувати працівникам за їхню працю у відповідності до її кількості та якості за встановленими нормативами і розцінками.

Колектив авторів на чолі з П. Мельником надають визначення заробітної плати, котре було виведено ще К. Марксом, а саме: «заробітна плата – це грошовий вираз вартості робочої сили, яка є товаром, її ціна» [16].

Є. Кожанова та І. Отенко [19], надають більш стисле визначення заробітної плати, а саме: заробітна плата – це плата за залучення у виробництво підприємства трудових послуг. Тобто сутність заробітної плати обмежується лише виробництвом продукції, щ на нашу думку не являється повною її характеристикою.

У даному випадку, трактування терміну заробітна плата подібне до трактування даного терміну у ЗУ «Про оплату праці», відповідно до якого «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [45].

Отже, заробітна плата нараховується працівникам відповідно за виконану ними роботу, відповідно на підприємстві перед працівниками виникають зобов'язання з оплати праці, що в свою чергу призводить до збільшення витрат підприємства.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» «держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників» [45].

«Мінімальна заробітна плата – це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконана працівником місячна, годинна норма праці, тобто обсяг робіт» [45]. Не включаються до мінімальної заробітної плати надбавки, доплати, а також заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розміри мінімальної заробітної плати встановлені на 2019-2022 р.р. наведено у таблиці 1.1

Таблиця 1.1.

Розміри мінімальної заробітної плати

У 2019-2022 рр.

Розмір мінімальної заробітної плати	01.01	01.09	01.10	01.12
2019 рік				
Місячний розмір заробітної плати	4173			
Погодинний розмір заробітної плати	25,13			
2020 рік				
Місячний розмір заробітної плати	4723	5000		
Погодинний розмір заробітної плати	28,31	29,20		
2021 рік				
Місячний розмір заробітної плати	6000			6500
Погодинний розмір заробітної плати	36,11			39,12
2022 рік				
Місячний розмір заробітної плати	6500		6700	
Погодинний розмір заробітної плати	39,12		40,46	

Джерело: узагальнено автором

Заробітна плата являється найбільш мобільною та гнучкою формою в суспільній системі розпорядження національного доходу. Вона являється частиною націонал, котрі відбуваються в державі. Заробітна плата виконує три основні функції: стимулююча, відтворювальна та соціальна.

Відповідно до Законом України «Про оплату праці», заробітна плата на підприємствах України, у тому числі і на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», класифікується наступним чином:

за видами – основна заробітна плата, додаткова заробітна плата і інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

за формами – погодинна та відрядна.

Розглянемо структуру заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» (рис. 1.3.)

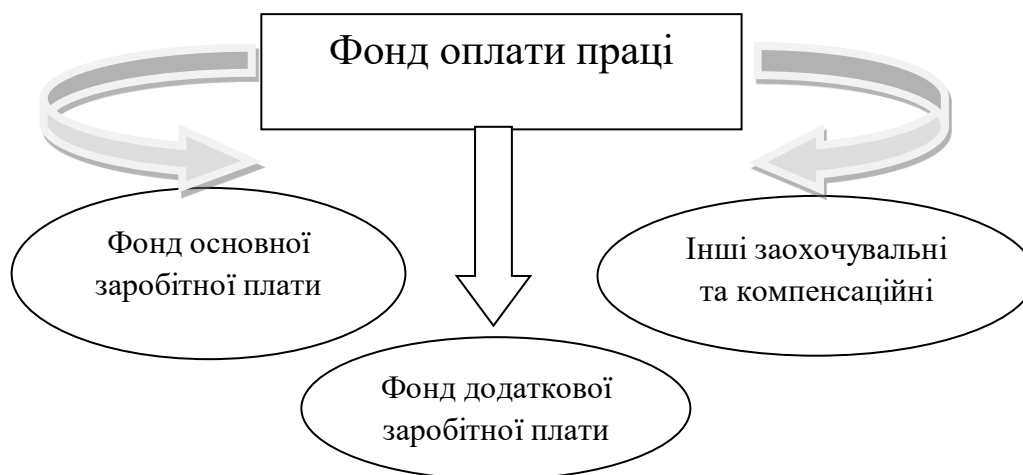


Рис. 1.3. Складові фонду оплати праці ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

Джерело: узагальнено автором

Отже, заробітна плата на досліджуваному підприємстві складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційні виплати.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» «фонд основної заробітної плати формується в результаті нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), встановлюються вони у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців» [45].

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» до фонду основної заробітної плати включаються витрати на оплату праці, котрі нараховані за виконану роботу, відповідно до встановлених норм праці, також за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами.

Формується фонд додаткової заробітної платної в результаті нарахування винагороди за працю понад установлені норми за трудові успіхи, а також відповідно за особливі умови праці. Даний фонд включає в себе премії робітникам, як основного, так обслуговуючого виробництва; винагороди, а саме процентні надбавки за стаж роботи, які передбачені чинним законодавством; оплату за працю у вихідні і святкові (неробочі) дні, у понаднормовий час за встановленими законодавством розцінками; суми виплат, які пов'язані з індексацією заробітної плати працівників, в межах, які передбачені чинним законодавством; оплата щорічних та додаткових відпусток, а також грошових компенсацій за невикористану відпустку; вартість безкоштовна наданих працівникам продуктів харчування; суми відшкодування втраченого заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності до фактичного заробітку у випадках, коли працівник продовжує працювати на підприємстві.

Щодо інших заохочувальних та компенсаційних виплат, то вони включають оплату простоїв, які відбулися не з вини працівника; суми, котрі виплачуються працівникам, що перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; премії, які виплачуються у встановленому порядку за відповідними системами преміювання; матеріальну допомогу; оплата за навчання в учбових закладах дітей працівників підприємств; одноразову допомогу працівникам, котрі виходять на пенсію; винагороди за підсумками роботи за рік та інші.

Отже, можна сказати, що заробітна за своїм складом є неоднорідною, адже вона містить різні за функціональним значенням складові частини. Співвідношення між ними утворює структуру заробітної.

Щодо додаткової заробітної плати, то її можна назвати як винагороду за працю понад встановлені норми.

Ф.Ф. Бутинець, вважав, що «додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці» [6]. Отже додаткова заробітна плата являється винагородою за працю понад встановлені норми, також за трудові досягнення та винахідництво, за

особливі умови праці, яка враховує доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, що передбачені чинним законодавством.

В той же час, В.В. Сопко надаючи характеристику додатковій заробітній праці визначають, що «працівниками, які виконують на підприємстві, установі, організації поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією або обов'язок тимчасово відсутнього працівника без звільнення зі своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі» [53].

В деяких випадках, надбавки можуть бути зняті, наприклад у випадку зниження показників роботи. Встановлення окладів висококваліфікованим робітникам є мотивом для підняття їх матеріальної заінтересованості у кінцевому результаті праці. У випадку зниження якості роботи, оклади можуть замінюватися тарифними ставками, відповідно до розряду робітника.

Що стосується інших заохочувальних та компенсаційних виплат, то найбільш повну їх класифікацію було надано Н.М. Ткаченко, яка виділила такі основні компенсаційні виплати працівникам, а саме: компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість; компенсації при службових від'їздах; компенсації для працівників, що їх скеровують для отримання вищого розряду [54]. Дані компенсації мають місце і на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат».

На базовому підприємстві мають місце наступні виплати, що наведено на рис. 1.4.

Відомий вчений В. Корягін надає визначення та характеристики інших заохочувальних та компенсаційних виплат як «виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми» [24].

Збільшення обсягів виробництва та реалізації на базовому підприємстві являється умовою підвищення фонду оплати праці.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати			
Нарахування за невідпрацьований час, які не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (окрім допомоги частковому безробіттю)	Винагороди і заохочення, котрі здійснюються роз на рік та мають одноразовий характер, зокрема винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислуги років (стад роботи)	Премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, також одноразові заохочення, котрі не пов'язані із конкретними результатами праці (оплачується у розмірі 20%)	Матеріальна допомога, котра має систематичний характер, надана усім чи більшості працівників

Рис. 1.4. Склад інших заохочувальних та компенсаційних виплат на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» є реальна та достовірна інформація щодо трудомісткості виробленої продукції та нарахування на фонд оплати праці. Дану інформацію забезпечує бухгалтерський облік, в свою чергу порядок нарахування на фонд оплати праці, складові фонду і інша інформація регулюється законами, інструкціями, положеннями і рядом інших документів, котрі використовуються для прийняття управлінських рішень.

Розглянемо нормативно-законодавчу інформацію, котра використовується базовим підприємством (табл. 1.2.) (Дод. Б1).

Кодекс законів про працю являється основним законодавчим актом, щодо питань оплати праці, котрий «регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу

життєву потребу кожної працездатної людини» [18]. Він визначає посадові засади та гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці, а також робочий час.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» виплата заробітної плати здійснюється 10 та 25 числа місяця. Відповідно, станом на кінець кожного місяця у фінансовій звітності підприємства відображаються зобов'язання із заробітної плати. У формі №1 «Баланс» у складі пасивів підприємства у розділі «Поточні зобов'язання» відображається залишок зобов'язань за розрахунками з оплати на початок та кінець звітного періоду, до складу яких належать й зобов'язання із основної заробітної плати. Також у формі 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» у розділі 2 «Елементи операційних витрат» рядок «Витрати на оплату праці»

«До складу витрат на оплату праці належать і витрати на основну заробітну плату, порядок складання даної форми звітності та трактування її статей визначені у НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [34].

При нарахуванні заробітної плати виникають зобов'язання з оплати праці. Відповідно до НП(С)БО 11 «Зобов'язання», зобов'язання з оплати праці, належать до поточних зобов'язань підприємства [35].

Відповідно до НП(С)БО 16 «Витрати» [36] зазначено, що витрати на основну заробітну плату включаються до статті «Прямі витрати на оплату праці», та відповідно до елементу витрат «Витрати на оплату праці».

Работодавцями – підприємствами, організаціями і іншими юридичними особами, незалежно від форм власності (окрім бюджетних установ) використовуються норми НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [37] відображаючи в обліку та фінансовій звітності інформацію про поточні виплати працівникам, в тому числі й з основної заробітної плати. Також розглядається порядок розкриття інформації щодо виплат працівникам у примітках до фінансової звітності.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» при влаштуванні на роботу, між адміністрацією та працівником укладається трудовий договір, відповідно до якого, працівник зобов'язується виконувати роботу, а власник

підприємства, зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, які необхідні для виконання роботи.

Отже, провівши узагальнення інформації, можна зробити наступні висновки. Заробітна плата є винагородою, яка обчислюється як правило у грошовому вираженні, та яку відповідно до трудового договору, власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Для того, щоб оцінити розмір заробітної плати найманих працівників, поняття заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

В наукових працях різних авторів визначено однозначне тлумачення поняття заробітної плати відповідно до Закону України, але все ж таки не має однакової думки стосовно характеристик фонду оплати праці. Так одні автори характеризують складові у вузькому, тобто узагальненому значенні, а інші більш широко розкривають кожен складову фонду оплати праці.

Слід зазначити, що проблеми сутності фонду оплати праці вивчалися у різних економічних дисциплінах та залишаються однією з найголовніших економічних категорій, котра повинна розглядатися як на рівні всього народного господарства, так і на рівні всього народного господарства.

Висновки до розділу 1

Отже, в першому розділі дипломної роботи було розглянуто економічну сутність заробітної плати, її види та форми а також характеристику складових фонду оплати праці персоналу підприємства.

«Заробітна плата являє собою винагороду, обчислену, як правило у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [51]. Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників, застосовується показник фонду оплати праці, який складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

«Форма заробітної плати – це той чи інший клас систем оплати, згрупованих за ознакою основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаних робітником з метою її оплати» [14]. Підприємства України використовують дві форми оплати праці: погодинну та відрядну.

Тарифна система оплати праці являється основою організації праці та її оплати. Закон України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю та колективним та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», договором підприємства регулюється порядок та умови застосування системи оплати праці на підприємствах.

ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», що обрано для написання дипломної роботи, має статус приватного акціонерного товариства (далі ПАТ). ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» розташовано у Харківська обл., місто Куп'янськ. Підприємство діє на підставі затвердженого Статуту.

Основним видом діяльності є виробництво згущеного молока та інших видів молочної продукції. Виробнича потужність підприємства становить близько 600 т. переробленого молока на добу.

Значними проблемами, що впливають на діяльність базового підприємства є: фінансово-економічні: відсутність достатніх обігових коштів для сплати зобов'язань підприємства, проблеми виробничо-технологічного характеру: морально-зношене обладнання, недостатня кількість матеріально-технічних ресурсів для ремонту обладнання; проблеми соціального характеру: незбалансованість заробітної плати і відповідно споживчих цін.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

2.1. Облікова політика підприємства щодо формування фонду оплати праці персоналу підприємства

Вченими економістами питання щодо формування облікової політики підприємства стосовно оплати праці практично не досліджувалося. Згадка про них була тільки в контексті формування витрат підприємства, а не відокремлено. Це пов'язано на сам перед з високим рівнем регламентації оплати праці як об'єкту фінансового обліку. Але, оплата праці також являється об'єктом управлінського обліку, саме тому дослідження факторів впливу при формуванні облікової політики, щодо витрат на оплату праці вважаються актуальними.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», «облікова політика – сукупність принципів, методів і процедур, що використовують підприємством для складання та подання фінансової звітності» [40].

Відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку №8 Облікові політики, зміни «облікові політики – конкретні принципи, основи, домовленості, правила та практика, застосовані суб'єктом господарювання при складанні та поданні фінансових звітів». Однак на нашу думку, вищенаведені визначення являються надто вузькими та відображають лише частину завдання, котру має виконувати облікова політика на підприємстві. Оскільки, основним завданням облікової політики являється забезпечення організації бухгалтерського обліку на підприємстві як цілісної системи, котра повинна охоплювати усі аспекти облікового процесу, а саме: організаційний, методичний та технологічний.

Отже, організаційний аспект надає відображення порядку організації роботи облікового апарату, методичний аспект відображає обрані способи обліку об'єктів, та відповідно технічний аспект відображає реалізацію даних способів в документообороті, облікових регістрах і ін.

В розділі облікової політики, яка стосується організації облікових робіт на підприємстві, потрібно зазначити перелік осіб, які являються відповідальними за ведення обліку оплати праці та відповідно їх посадові інструкції; зазначений перелік витрат і сфер відповідальності; систему внутрішнього контролю; комерційну таємницю і порядок її захисту тощо.

Щодо методичної частини облікової політики, в ній зазначаються: системи та форми оплати праці, котрі застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язання; премії і інші заохочувальні виплати; ведення обліку витрат з використанням рахунків усіх класів (0-9); ведення обліку витрат з використанням рахунків всіх класів, окрім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; ведення обліку витрат використанням рахунків всіх класів, окрім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»; перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання тощо.

Що стосується технічного аспекту облікової політики щодо витрат підприємства на оплату праці, повинні бути передбачені наступні складові: робочий план рахунків в розрізі центрів витрат а також центрів відповідальності; первинні документи по розрахунках з оплати праці; облікові регістри; суми документообороту; технологія обробки облікової інформації; склад, порядок та терміни подання внутрішньої звітності; порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці і ін.

На формування облікової політики здійснюють свій вплив певний ряд факторів, які виокремлюються у дві групи: загальні та спеціальні.

«До групи загальних факторів відносяться фактори, які здійснюють свій вплив на усю систему обліку, а до спеціальних – ті, які впливають на окремий об'єкт обліку (наприклад, оплата праці, запаси, основні засоби тощо). У свою чергу, загальні фактори по відношенню до суб'єкта господарювання необхідно класифікувати на зовнішні та внутрішні» [57].

«Зовнішні фактори – це фактори, які не залежать від діяльності суб’єкта господарювання, а внутрішні – ті, які зумовлені особливостями його діяльності» [57].

До складу зовнішніх загальних факторів відноситься: законодавство країни, положення на ринку товарів та послуг; глобалізаційні процеси; рівень інфляції і ін. До складу внутрішніх загальних факторів відноситься: форма власності підприємства; його місцезнаходження та розмір; галузева приналежність; організація ведення системи обліку; форма фінансового обліку; методи калькулювання собівартості; технологія обробки облікової інформації тощо.

До складу зовнішніх спеціальних факторів відносяться нормативно-правове і договірне регулювання оплати праці.

«Нормативно-правове регулювання оплати праці містить в собі ряд нормативно нормативно-правових актів, котрі мають відповідно різну юридичну силу, що до якої вони поділяються по рівнях, а саме: конституційний, законодавчий, нормативний, методичний, організаційно-розпорядчий. Щодо конституційного рівня, то він займається відносинами в сфері підприємницької діяльності на основі Конституції України.

Законодавчий рівень – це регламентація економічних, правових та організаційних основ оплати праці правників, а також принципи обліку оплати праці.(Закони України, Постанови ВР України, Укази та Розпорядження Президента України, Постанови і Розпорядження КМУ).

До нормативного рівня відносяться НП(С)БО, план рахунків бухгалтерського обліку, активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємства, та відповідно інструкцію про його застосування.

«В Україні договірне регулювання оплати праці включає в себе колективно-договірне регулювання оплати праці (генеральна, галузева, регіональна угоди і колективний договір) та індивідуально-договірне (трудова угода, контракт). Перераховані види угод і договорів є елементами однієї ієрархічної системи, в якій положення угод більш високого рівня повинні мати пріоритет при укладанні угод і договорів на нижчих ступенях, тому вони передбачають різну ступінь

конкретизації вирішення соціально-економічних проблем» [57]. Якщо порівняти цінність договірної регулювання питань оплати праці з нормативно-правовим регулюванням, то бачимо що угоди різних рівнів та колективні договори на відміну від законів являються більш гнучкими та можуть конкретизуватися за угодою сторін з врахуванням ситуація, котра може змінюватися. Отже, нормативно-правове регулювання створює політику оплати праці, а договір – відповідно реалізує її.

Склад внутрішніх спеціальних факторів включає організацію оплати праці на підприємстві.

«Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо [51]. Організація оплати праці базується на трьох елементах: нормування праці, тарифікація, системи і форми оплати праці. Нормування праці надає кількісну оцінку праці, тарифікація – надіє якісну оцінку праці, а системи та форми відображають порядок нарахування заробітної плати.

«Нормування праці – складова частина управління виробництвом і включає в себе визначення необхідних витрат праці на виготовлення одиниці виробу чи виконання заданого об'єму роботи в даних організаційно-технічних умовах і встановлення на цій основі норм праці [51]. Метою нормування праці є зменшення витрат на випуск продукції, підвищення продуктивності праці за рахунок впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва та праці. Нормування праці дозволяє встановити в процесі виробництва відхилення фактичних витрат праці від норм праці, їх причини, а також попередити невиробничі витрати. Відповідно до виконання даних норм нараховується заробітна плата.

Ще одним елементом організації оплати праці на підприємстві являється система диференціації праці за певним рядом ознак з урахуванням кваліфікації працівника та функціональним призначенням. Даний елемент класифікується на

стимулюючі виплати (премії, надбавки) та компенсаційні виплати (компенсації, доплати).

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості та якості витраченої ним праці за допомогою сукупності показників, що відображають результати праці та фактично витрачений час. На підприємствах використовують почесову погодинну та відрядну систему оплати праці. При погодинній системі ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості. А при погодинній системі оплати мірою праці являється відпрацьований час, тому заробітна плата працівнику нараховується відповідно до відпрацьованого ним часу та тарифній ставці.

«Відрядна система оплати праці – це вид оплати праці, при якому праця оплачується виходячи з обсягу виконаних робіт з врахуванням складності і умов праці. Вона передбачає що за кожну одиницю виготовленої продукції чи за виконання певного обсягу робіт відбувається нарахування заробітку виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи і встановленої норми виробітку» [6].

Аналіз тарифної системи оплати свідчить про те, що вона враховує не всі важливі характеристики праці. Дану функцію виконує надтарифна частина заробітної плати,

Цю функцію виконує надтарифна частина заробітної плати. На оплату праці, як на об'єкт фінансового обліку в значній мірі мають вплив зовнішні фактори, а як на об'єкт управлінського обліку – внутрішні фактори.

Отже, дослідження даних факторів являється важливим моментом при формуванні облікової політики підприємства, адже в світовій та вітчизняній економіці має місце тенденція збільшення питомої ваги витрат на плату праці в загальній структурі витрат підприємства.

2.2. Організація і методика обліку заробітної плати та формування звіту з праці

«Організація бухгалтерського обліку – це цілеспрямована діяльність керівника підприємства щодо створення, постійному впорядкуванню і вдосконаленню системи бухгалтерського обліку з метою забезпечення інформацією внутрішніх і зовнішніх користувачів» [51].

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» організаційні питання облікового процесу, зазначаються в наказі про облікову політику (Дод. В1). Також в окремому Положенні про бухгалтерську службу (Дод. В2), зазначається перелік прав та обов'язків працівників облікового апарату.

На базовому підприємстві, облік фонду оплати праці здійснює один бухгалтер, його обов'язки зазначаються у посадовій інструкції (Дод. В3).

Облік праці та заробітної плати являється складною частиною обліково-економічної інформації підприємства, оскільки дана підсистема обліку передбачає наступні напрямки: облік особового складу підприємства та контроль за його рухом і якісним станом; облік робочого часу та виробітку робітників, контроль за оплатою праці; організація роботи облікового апарату.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» організація обліку фонду оплати праці полягає у виборі та застосуванні на практиці методів збору і опрацювання інформації, технічних засобів обліку, засобів оргтехніки, які безпосередньо найбільш відповідають конкретним умовам та дозволяють з мінімальними витратами у встановлені терміни отримати інформацію, яка необхідна для ефективним управлінням підприємством.

Першим етапом організації обліку оплати праці являється визначення переліку номенклатур, що наведено у таблиці 2.1.

Підставою для нарахування заробітної плати на базовому підприємстві є первинні документи: табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, маршрутний лист.

Таблиця 2.1.

**Перелік облікових номенклатур з обліку фонду оплати праці
на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»**

Назва номенклатури	Дані підприємства	Використання інформації	Носії інформації
ПІБ працівника	Гнідий Анатолій Федорович	Нарахування заробітної плати; розподіл фонду оплати праці	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, наказ про надання відпуски лікарняний лист
Табельний №	13		
Місце роботи	Цех №2		
Займана посада	Майстер		
Кількість відпрацьованих годин	176		
Обсяг виконаних робіт	Працівники з відрядною формою оплати праці		
Відрядна розцінка	Працівники з відрядною формою оплати праці		
Тарифна ставка	3,6		
Кількість днів хвороби	-		
Кількість днів відпустки	-		

[сформовано автором роботи]

В таблиці 2.2. представлено оперограму наряду на відрядну роботу.

На підприємстві бухгалтер перевіряє правильність оформлення наряду, внесення усіх відповідних реквізитів, розцінки та розрахунок заробітної плати за виконану роботу. Далі сума заробітної плати відповідно до наряду відображається в розрахунково-платіжній відомості та особовому рахунку працівника.

Таблиця 2.2.

Оперограма наряду на відрядну роботу

Опис робіт	Служби		
	Цех	Бухгалтерія	Архів
Складання наряду	◆		
Приймання наряду		◆	
Таксування, підсумування		◆	
Нарахування заробітної плати		◆	
Складання облікових реєстрів по розподілу нарахованої зарплати за кодами витрат		◆	
Передача до архіву			◆

Джерело: сформовано автором роботи

Для відображення фактично відпрацьованого часу використовується табель обліку робочого часу, він ведеться багатопозиційним способом, тобто за кожним окремим працівником. Бухгалтер на підставі даних табелю, визначає загальну кількість відпрацьованих днів та годин, обчислює заробітну плату відповідно до затверджених тарифних ставок.

Після цього, визначається рахунок, на який потрібно віднести витрати на оплату праці по кожному працівнику та вносяться відповідні записи у регістрах аналітичного і синтетичного обліку. Розглянемо оперограму табелю обліку робочого часу, що наведено в таблиці 2.3.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» складено та затверджено графік надходження первинних документів до бухгалтерії, який складено за окремими дільницями облікових робіт, у тому числі з обліку фонду оплати, що зазначено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.3.

Оперограма табелю обліку використання робочого часу

Опис робіт	Служби		
	Цех	Бухгалтерія	Цех
Складання табелю	◆		
Приймання табелю		◆	
Таксування, підсумування		◆	
Нарахування заробітної плати		◆	
Складання облікових регістрів по розподілу нарахованої зарплати за кодами витрат		◆	
Передача до архіву			◆

Джерело: сформовано автором роботи

Аналітичний облік фонду оплати праці ведеться в розрізі кожного окремого працівника на основі розрахунково-платіжної відомості і оборотно-сальдової відомості по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Синтетичний облік фонду оплати праці передбачає використання рахунку 66 «розрахунки за виплатами

працівникам», за кредитом відображається нарахування заробітної плати, тобто виникнення фонду оплати праці, та відповідно списання їх на витратні рахунки.

Таблиця 2.4

**Зведений графік надходження первинних документів
з обліку фонду оплати праці до бухгалтерії**

Назва	Здавання документу оперативними працівниками і службами		
	Термін здачі	Відповідальний	Отримувач
Табель	Останній день місяця	Начальник цеху, відділу	Бухгалтер
Наряд	Щодня за попередній день	Начальник цеху, відділу	Бухгалтер
Лікарняний	У день виходу на роботу з лікарняного	Начальник цеху, відділу	Бухгалтер
Наказ на відпустку	За тиждень до виходу у відпустку	Інспектор з кадрів	Бухгалтер

Джерело: сформовано автором роботи

Організація синтетичного обліку фонду оплати праці передбачає використання синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», за кредитом відображається нарахування заробітної плати та списання їх на відповідні витратні рахунки.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» облік формування фонду оплати праці ведеться в оборотно-сальдовій відомості за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (Дод. В4), яка формується в автоматизованому режимі. Потім обороти по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», переносяться до Головної книги та у відповідні форми звітності.

Однією із складових виробничого процесу є наймані працівник, які мають назву персонал. Облік персоналу забезпечує інформацію про списковий склад в розрізі категорій, професій, кваліфікації, освіти, стажу, роботи і ін.

Весь процес обліку оплати праці працівників робочого часу та виробітку на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» умовно можна поділити на

наступні етапи.



Рис. 2.1. Схема документального оформлення обліку працівників, робочого часу та виробітку

Джерело: розроблено автором

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» особовий склад персоналу обліковується інспектором кадрів, який відкриває на кожного працівника особову картку з зазначенням усіх необхідних анкетних даних, контролює зміни у складі працівників та відповідно їх причини. Також на підприємстві, незалежно від режиму роботи організований табельний облік робочого часу.

«Особовий рахунок відкривається на кожного співробітника підприємства (організації) при зарахуванні його на роботу, куди й нараховується заробітна плата працівникам. По закінченні місяця кожний структурний підрозділ підприємства складає Звіт про використання робочого часу, на підставі яких складається зведений звіт у цілому по підприємству» [11].

«Облік виробітку робітникам-відрядникам здійснюється за типовими формами незалежно від технологічного процесу виробництва, системи організації та оплати праці в рапортах про виробіток, у маршрутних листках, відомостях обліку виробітку, нарядах та інших документах. Тому відрядна система оплати праці вимагає обов'язкового підтвердження обсягу виконаної роботи одним або

декількома робітниками методом відображення даних у первинних документах» [11]. На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» документом на виробіток є наряд.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», облік заробітної плати являється одним із найважливіших і вагомих частин робіт, які потребують оперативних і точних даних, в яких відображені зміни в чисельності працівників, категоріях, кодах виробничих затрат та здійснюється контроль за використанням трудових ресурсів.

«Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців» [31].

Облік основної заробітної плати включає: облік робочого часу; облік виробітку продукції; облік нарахування заробітної плати; відображення про нараховану заробітну плату на рахунках бухгалтерського обліку; формування розрахункових відомостей; формування головної книги; складання звітності х праці за звітний період.

При нарахування заробітної плати погодинною оплатою праці, необхідна наступна інформація: відомості про посадові оклади на основі штатного розкладу, дані табельного обліку відпрацьованого часу за певний період. При нарахуванні заробітної плати відрядникам, спочатку необхідно узагальнити виробіток за розрахунковий період в особливому реєстрі, потім нараховують заробітну плату та дані переносять до розрахунково-платіжної відомості.

«До фонду основної заробітної плати належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками робітників та посадовими окладами службовців» [31].

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» застосовується оплата праці за трудовими угодами, які укладаються між працівниками та підприємством для виконання роботи на договірних засадах. В даний час широко використовується оплата праці за контрактом. При заключенні контракту з

роботодавцем, власник може встановлювати умови оплати праці за погодженням з працівником.

Усі первинні документи щодо обліку праці та заробітної плати після їх опрацювання, обов'язково підшиваються по місяцях та за кожним цехом окремо і зберігаються протягом трьох років, потім передаються до архіву.

На базовому підприємстві, нарахування основної заробітної плати здійснюється в розрахунково-платіжній відомості (Дод. В5), вона складається бухгалтером щомісяця по кожному цеху, допоміжній або підсобній службі, з групуванням прізвищ службовців в розрізі категорій працюючих. Розрахунково-платіжна відомість являється формою аналітичного обліку, вона виконує подвійну функцію: по-перше виконує розрахунок з працюючим, по друге, являється формою аналітичного обліку по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

«Показники розрахунково-платіжної відомості використовують також для складання звітності з праці, сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за звітний період, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу і підприємству в цілому. Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [53]. Таким чином, розрахунково-платіжна відомість поєднує синтетичний і аналітичний облік.

Розрахунково-платіжна відомість підписується керівником та головним бухгалтером, на її основі, заповнюється платіжна відомість для видачі заробітної плати робочим та службовцям. Далі вона передається в касу, для виплати заробітної плати робітникам під розписку, яка в свою чергу затверджує отримання грошей. Заробітна плата виплачується в трьох денний термін, враховуючи день отримання грошей з поточного рахунку.

«Синтетичний облік розрахунків з робітниками і службовцями з оплати праці здійснюється на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною

платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [53].

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» знаходять своє відображення суми нарахованої основної та додаткової заробітної плати, премії, допомоги по тимчасовій непрацездатності. За дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» знаходять своє відображення суми утримань із заробітної плати, суми виплаченої заробітної плати, а також депонована заробітна плата.

Розглянемо проведення в бухгалтерському обліку, щодо нарахування основної заробітної плати.

Нараховано основну заробітну плату робітнику основного виробництва

Дт 23 «Виробництво»

Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» 11313,97 грн. (о.с.в. рах.66)

Нараховано основну заробітну плату загальновиробничому персоналу:

Дт 91 «Загальновиробничі витрати»

Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» 8114,1 грн. (о.с.в. рах.66)

Нараховано основну заробітну плату працівникам адміністрації

Дт 92 «Адміністративні витрати»

Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» 8158,07 грн. (о.с.в. рах.66)

Нараховано основну заробітну плату працівнику, зайнятим збутом і реалізацією продукції

Дт 93 «Витрати на збут»

Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» 12118,97 грн. (о.с.в. рах.66)

Отже, основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці.

Можливості підприємства при визначенні правил нарахування додаткової заробітної плати значно розширилися, адже нова система обліку дає право підприємству розробляти свою облікову політику то організацію бухгалтерського обліку, виходячи з конкретних умов господарювання.

Так однією із складових фонду оплати праці являється додаткова заробітна плата, вона являє собою винагороду за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення та винахідництво, також за особливі умови праці.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» мають місце наступні складові фонду додаткової заробітної плати: робота у святкові та неробочі дні; робота в нічний час; робота в понадурочний час; поєднання професій.

КМУ та Конфедерацією роботодавців України а також профспілкових об'єднань погоджено наступні надбавки та премії: «за високу професійну майстерність; за класність водіям легкових і вантажних автомобілів; за високі досягнення в праці; за виконані особливо важкі роботи на визначений термін; доплати за шкідливі умови праці у розмірі 8% та 12%» [24].

По середньому заробітку, табелю обліку робочого часу та відповідними документами, обліковуються усі види додаткової заробітної плати. За основу для розрахунку додаткової заробітної плати береться сума середнього заробітку, яка була розрахована за визначений попередній період. Значну частину додаткової заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» становлять суми на оплату відпусток. На рис. 2.2. наведено види відпусток, які застосовуються на базовому підприємстві.

Відпуски надаються працівникам нерівномірно, протягом року. Враховуючи це, в бухгалтерії базового підприємства включають у витрати виробництва суми на оплату відпусток рівномірними частинами, в незалежності від того, у який час, дані суми будуть виплачені. Таким чином створюється резерв на оплату відпусток працівників, даний резерв характеризує майбутні платежі, створюється він із розрахунку нарахованої працівникам оплати праці а також відсоткового відношення суми виплат за час відпустки до загального фонду оплати праці за розрахунком підприємства. Дане резервування забезпечує рівномірність включення оплати праці за місяцями року в собівартість продукції.



Рис.2.2. Види відпусток встановлені на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»

Джерело: розроблено автором

«Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці» [24].

До фонду додаткової заробітної плати включаються надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів в розмірах, які передбачені чинним законодавством, а саме: оплата щорічних та додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку.

Усі види додаткової заробітної плати обліковуються на основі табеля обліку робочого часу та відповідних документів.

«Додаткова заробітна плата обчислюється з тарифного заробітку тільки в тому випадку, якщо відсутній фактичний заробіток, при цьому, якщо заробіток відсутній в розрахунковому періоді, то середньоденний заробіток визначається виходячи з фактично виплачених сум за період останніх трьох відпрацьованих календарних днів з наступним коректуванням тарифних ставок (окладів), а також

премій на них та виплат, встановлених у процентному вираженні до тарифних ставок на коефіцієнти підвищення тарифних ставок по підприємству» [53].

Підставою для нарахування додатковї заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» являється: лікарняний лист, заява робітників про надання матеріальної допомоги тощо.

На підставі наказу про надання відпустки (Дод. В6) здійснюється розрахунок відпускних, виходячи з загальної суми заробітної плати за останні 12 місяців, котра ділиться на кількість календарних днів за рік, за винятком святкових днів (2.1.):

$$\frac{\text{Заробітна плата за 12 місяців}}{365-10} \quad (2.1.)$$

За допомогою даного розрахунку визначаємо суму відпускних, спочатку визначається середньоденна заробітна плата, яка множиться на кількість днів відпустки.

Розглянемо бухгалтерські проведення щодо нарахування суми відпускних.

Нараховано відпускні

Дт 471 «Забезпечення виплат відпусток»

Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» 10500 грн.

Нараховано ЄСВ на суми відпускних

Дт 471 «Забезпечення виплат відпусток»

Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 2310 грн.

Утримано ПДФО з суми відпускних

Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою»

Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 1080 грн.

Утримано військовий збір з суми відпускних

Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою»

Кт 641 «Розрахунки за податками» 160,50 грн.

Також до фонду додаткової заробітної плати відносять виплати по лікарняному листу, тобто допомога по тимчасовій непрацездатності. Оплата перших п'яти днів лікарняного здійснюється за рахунок коштів підприємства, за останні дні за рахунок коштів Фонду соціального страхування. Для нарахування виплат по тимчасовій непрацездатності підставою являється лікарняний лист.

При нарахуванні лікарняних здійснюється розрахунок на підставі заробітної плати за останні 12 місяців:

$$\frac{\text{Заробітна плата за 12 місяців}}{366} \quad (2.2.)$$

За допомогою цього розрахунку визначається середньоденна заробітна плата за попередні 12 місяців, потім дана сума множиться на кількість днів лікарняного. Також, сума виплат по лікарняному залежить від стажу роботи працівника, тобто якщо стаж роботи становить менше 5 років, від нарахованої суми отриманої при розрахунку, працівнику нараховується тільки 60%, при стажі роботи від 5 – 8 років – 80%, та відповідно більше 8 – 100%.

Розглянемо бухгалтерські проведення щодо нарахування лікарняного.

Нараховано лікарняні за перші 5 днів хвороби

Дт 92 «Адміністративні витрати»

Кт 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» 4454,24 грн.

Нараховано лікарняні за останні дні, що перевищують перші п'ять

Дт 65 «Розрахунки за страхуванням»

Кт 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» 1069 грн.

Окрім того, до додаткової заробітної плати належить оплата працівникам за час перебування у відрядженні, проходження медичних оглядів, виконання громадських обов'язків тощо. У такому випадку, розрахунок додаткової заробітної плати проводиться наступним чином:

$$\frac{\text{Сумв заробітної плати за два місяці}}{\text{кількість відпрацьованих днів за два місяці}} \quad (2.3.)$$

«Нарахування заробітної плати за час перебування у відрядженні на підприємстві здійснюється на підставі наказу на відрядження та Звіту про

використання коштів наданих на відрядження або під звіт» [50]. Нарахування додаткової заробітної плати за час перебування у відрядженні оформлюється наступним бухгалтерським проведенням:

Дт 92 «Адміністративні витрати»

Кт 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» 2854,24 грн.

«Оплата годин нічної роботи оплачується в підвищеному розмірі, передбаченому трудовим договором, але не нижче розмірів, встановлених законодавством. Годинами нічної роботи вважається час з 22 до 6 годин. При цьому тривалість роботи (зміни) скорочується на 1 годину» [52].

На базовому підприємстві встановлено п'ятиденний робочий тиждень та 8-ний робочий день, але існує категорія працівників, котрі працюють в нічну зміну (охорона підприємства), заробітна плата даної категорії працівників відображається за Дт 91 «Загальновиробничі витрати» та Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою».

«Оплата годин надурочно, тобто за роботу понад встановлену законом тривалість робочого дня, оплачується при відрядній оплаті праці в розмірі 100% тарифної ставки працівника-відрядника, а при погодинної – в подвійному розмірі годинної тарифної ставки. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 години протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік. Компенсація надурочних робіт відгулом не допускається» [53].

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» виникають випадки необхідності понаднормової роботи, така заробітна плата відображається за дебетом тих витратних рахунків, на які списується основна заробітна плата. Також мають місце випадки виходу на роботу працівників в святкові та неробочі дні, у вихідні дні робота компенсується працівнику або в грошовій формі (у подвійному розмірі), або наданням іншого дня відпочинку за згодою сторін.

Отже, додаткова заробітна плата являється складовою частиною заробітної плати, потребує документального підтвердження та відображається на тих же рахунках, що й основна заробітна плата.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» мають застосовувати заохочувальні і компенсаційні виплати: нарахування за невідпрацьований час, які не передбачені чиним законодавством, працівникам, котрі вимушено працювали скорочений робочий час або перебували у відпустках з ініціативи адміністрації;

премії, що виплачуються у спеціальному порядку за спеціальними системами та положеннями преміювання; винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років; компенсації і інші грошові та матеріальні виплати, трудові та соціальні пільги, котрі не передбачені актами чинного законодавства; одноразові заохочення, котрі не пов'язані із конкретними результатами праці (до ювілейних та пам'ятних дат); матеріальна допомога на оздоровлення.

Відповідно до Кодексу законів про працю України, порядок виплат, розмір та види премій встановлюється самостійно підприємством та зазначається в колективному договорі і в Положенні про оплату праці. Розмір премії робітнику підприємства визначаються з урахуванням доплат та надбавок та оформлюється відповідним наказом на преміювання.

На базовому підприємстві, премії і інші доплати займають значну питому вагу в фонді оплати праці.

Облік ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Дт 23 «Виробництво»

Дт 91 «Загальновиробничі витрати»

Дт 92 «Адміністративні витрати»

Дт 93 «витрати на збут»

Кт 66 «Розрахунки за виплатами працівників»

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» нарахована заробітна плата розподіляється між витратними рахунками бухгалтерського обліку в залежності від посади чи професії кожного працівника.

Після опрацювання даних з заробітної плати та складання регістрів аналітичного і синтетичного обліку, підсумковим етапом обліку фонду оплати праці являється складання Звіту з оплати праці.

Звітність являє собою впорядковану сукупність технічних, техніко-економічних і інших показників, які характеризують результати та умови роботи підприємства за певний період часу або його виробничо-господарський стан на певну дату. Для отримання зведених підсумкових показників, при складанні звітних форм, необхідна заздалегідь продумана система руху носіїв інформації в часі та просторі. Отже, основною статистичною звітністю з оплати праці являється «Звіт з праці».

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» формують форму № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», форма затверджена наказом Держстату від 25.06.2021 №135.

Звіт складається з шести розділів:

Розділ I. Кількість штатних працівників;

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників;

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників;

Розділ IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників.

Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів.

Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входить до складу фонду оплати праці, за 2021 рік.

Форму № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці» підписує власник підприємства та особа, відповідальна за достовірність наданої інформації. Подається дана форма не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним кварталом. виправлення помилок підтверджується підписом особи, яка її заповнила з зазначенням дати внесення змін.

В формах державних статистичних спостережень, у тому числі і в Звіті з праці, відображаються нарахування працівникам підприємства, у відповідності до розрахунково-платіжних документів, в незалежності від термінів їх фактичних витрат. Сплачені суми наводяться для утримання податку з доходу фізичних осіб та військового збору.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» заповнення та подання відбувається на належному рівні, що в свою чергу залежить від добре

організованої системи документообороту інформації з обліку праці та її оплати. Значну роль в цьому процесі відіграє автоматизація обліку, що прискорює та полегшує працю облікового персоналу.

2.3. Шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій

Рациональне використання методів щодо обліку заробітної плати та контролю стану розрахунків, може бути здійснене завдяки функціонуванню сучасних засобів обчислювальної техніки та використанням спеціалізованої бухгалтерської програми.

Для обліку заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» використовується «1С:Бухгалтерія для України» та відбувається це в кілька етапів: заповнення довідників; нарахування заробітної плати; утримання з заробітної плати. Дана програма – це професійна мережева система, котра призначена для автоматизації підприємств з великим об'ємом даних, вона має потужну виробність та масштабість.

Отже, бухгалтерський облік операцій з нарахування і виплати заробітної плати проводиться в декілька етапів. При оформленні прийому на роботу працівника, зазначається посада, підрозділ і розмір ставки працівника. При відображенні в обліку факту збільшення посадового окладу працівника, необхідно скористатися документом «Кадрове переміщення організації». Також в обліку заробітної плати передбачено створення довільної кількості видів нарахувань користувачем з зазначенням способів розрахунку і параметрів оподаткування, та відповідно створення додаткових утримань (позика, аліменти і ін.).

Для нарахування працівникам заробітної плати, використовується документ «Нарахування ЗП» (рис. 2.3.) У режимі «Основана заробітна плата» документ «Нарахування ЗП» розраховується для кожного працівника величину

заробітної плати, суму прибуткового податку, утримань до Пенсійного фонду, формується нарахування на фонд плати праці.

№	К.	П.	Робочий (нарахування)	Підприємство (нарахування)	Нарахування	Період (дні)	Відсоток	Результат	Платіж	Середнє (дні)	Норма за місяць (дні)	Середнє (дні/місяць)	Середнє (дні/місяць)	Середнє (дні/місяць)
30	№	✓	Корнеев Артур Оле...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	1 011,84	1,000					
31	№	✓	Корнеев Тимур...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	450,00	450,000	20,00	160,00	20,00	160,00	20,00
32	№	✓	Корнеев Тимур...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	470,70	1,000					
33	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	3 200,00	3 200,000	20,00	160,00	20,00	160,00	20,00
34	№	✓	Пітєв Володимир...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	963,84	1,000					
35	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	3 500,00	3 500,000	20,00	160,00	20,00	160,00	20,00
36	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	946,56	1,000					
37	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	2 000,00	2 000,000	20,00	160,00	20,00	160,00	20,00
38	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Сен 1 (дні/місяць)	Нарахування зарплати	01.04.2 - 30.04.2	30.04.2	1 193,28	1,000					

Рис. 2.3. Нарахування ЗП

Щоб отримати інформацію про нарахування ПДФО, необхідно відкрити спеціальну закладку «ПДФО»

№	К.	П.	Робочий (нарахування)	Підприємство (нарахування)	Нарахування	Період (дні)	Відсоток	Результат	Платіж	Середнє (дні)	Норма за місяць (дні)	Середнє (дні/місяць)	Середнє (дні/місяць)	Середнє (дні/місяць)
1	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	4 446,56	642,93					4 446,56
2	№	✓	Пітєв Артур Серг...	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	3 193,28	461,75					3 193,28
3	№	✓	Масленко Олег Степанович	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	3 629,12	438,61					3 629,12
4	№	✓	Мануйлов Володимир Петрович	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	3 055,04	441,76					3 055,04
5	№	✓	Масленко Олег Степанович	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	2 394,16	318,72					2 394,16
6	№	✓	Мануйлов Володимир Петрович	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	2 633,28	389,45					2 633,28
7	№	✓	Мануйлов Володимир Петрович	Апрель 2011	101	Середнє	Утримання	2 346,56	339,31					2 346,56

Рис. 2.4. Розрахунок ПДФО

Після проведення усіх нарахувань, внесків та перераховано утримання, необхідно заповнити проводки. Вони розраховуються за плановими показниками за допомогою кнопки «Сформувані проводки».

Сформировать проводки							
N	Счет Дт	Субkonto Дт	Счет Кт	Субkonto Кт	Сумма	Нап. назн. (НДС)	Налоговое назначение затрат
1	231	Чек 1 (діванка плете... Меблі плетені Оклади й тарички (ПЗ)	661	Золотухін Олександр Максимович	12 439,68	Неопод. ПДВ, буд-яка госп.	
2	231	Чек 2 М'які меблі Оклади й тарички (ПЗ)	661	Тедремена Тингу Есвальдович	11 239,68	Опод. ПДВ	
3	231	Чек 1 (діванка плете... Меблі плетені Оклади й тарички (ПЗ)	661	Непочаїх Марат Генадійович	8 079,84	Неопод. ПДВ, буд-яка госп.	

Рис. 2.5. Формування бухгалтерських записів

Після того як система зробить потрібні розрахунки, буде сформовано розрахунковий лист на кожного працівника. Потім система формує проводки для бухгалтерського і податкового обліку.

Для того щоб удосконалити облік заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», було б доцільно перейти на програмний продукт «BAS Бухгалтерія». В «BAS Бухгалтерія» ведеться облік руху персоналу, включаю облік співробітників за основним місцем роботи і за сумісництвом, зокрема внутрішнім, забезпечує формування типових форм за трудовим законодавством.

Даний програмний продукт надає можливість в будь який час доступ до документації, створювати і здавати звітну документацію, складається з платформ та конфігурацій (прикладна частина) з настройками та правилами ведення обліку.

Функціонал програмного пакету BAS Бухгалтерія забезпечує можливість ефективної роботи користувачів різних категорій, забезпечує вирішення усіх завдань, які стоять перед бухгалтерською службою підприємства, якщо бухгалтерська служба повністю відповідає за облік на підприємстві.

Висновки до розділу 2.

Отже, у другому розділі випускної кваліфікаційної роботи було висвітлено облікову політику підприємства щодо фонду оплати праці, розкрито організацію

та методику обліку заробітної плати, формування звіту з праці, запропоновано шляхи удосконалення обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем і комп'ютерних технологій.

Основним завданням облікової політики являється забезпечення організації бухгалтерського обліку на підприємстві саме як цілісної системи, яка охоплює усі аспекти облікового процесу. На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» організаційні питання облікового процесу відображені в наказі про облову політику.

Підставою для нарахування заробітної плати, є первинні документи: наряд на відрядну роботу, маршрутний лист, табель обліку використання робочого часу.

Аналітичний облік фонду оплати праці ведеться в розрізі кожного окремого працівника на основі розрахунково-платіжної відомості і оборотно-сальдової відомості по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Синтетичний облік фонду оплати праці передбачає використання рахунку 66 «розрахунки за виплатами працівникам», за кредитом відображається нарахування заробітної плати, тобто виникнення фонду оплати праці, та відповідно списання їх на витратні рахунки.

Складання звітності з обліку праці являється підсумковим етапом обліку фонду оплати праці.

Звітність являє собою впорядковану сукупність техніко-економічних, технічних, економічних і інших показників, котрі характеризують результати та умови роботи даного підприємства на даний період часу. Також характеризує результати та умови роботи підприємства за відповідний період часу або виробничий його стан на певну дату. Основною статистичною звітністю з обліку оплати праці є Форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці».

Для обліку заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» використовується «1С:Бухгалтерія для України» та відбувається це в кілька етапів: заповнення довідників; нарахування заробітної плати; утримання з заробітної плати. Дана програма – це професійна мережева система, котра

призначена для автоматизації підприємств з великим об'ємом даних, вона має потужну виробність та масштабність.

Вважаємо що доцільно було б перейти на програмний продукт «BAS Бухгалтерія», адже він надає можливість в будь який час доступ до документації, створювати і здавати звітну документацію, складається з платформ та конфігурацій (прикладна частина) з настройками та правилами ведення обліку.

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ І АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ «КУП'ЯНСЬКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНИЙ КОМБІНАТ»

3.1. Контроль заробітної плати персоналу підприємства та напрями його удосконалення

«Для управління господарською діяльністю, зокрема операціями, пов'язаними з формуванням фонду оплати необхідний постійний, абсолютно обґрунтований, юридичне підтверджуючий облік цих операцій на підставі достовірних даних первинної документації» [46]. Саме тому під час ревізії потрібно контролювати процес проходження та обробки документації обліку операцій оплати праці. Даний процес контролю містить перевірку табелів обліку робочого часу, розрахункові відомості, бухгалтерські записи за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Методика контролю нарахування складових фонду заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» залежить від діючих форм оплати праці.

«Найбільш поширеними методами контролю заробітної плати є зіставлення, порівняння, спостереження, перевірка правильності оформлення первинних документів по нарахуванню основної заробітної плати відповідно до законодавчо встановлених вимог» [46].

В витратній частині діяльності підприємства, заробітна плата складає значну частину, саме тому перевірці витрачання коштів на оплату праці необхідно приділити значну увагу.

В системі бухгалтерського обліку, підставою для нарахування заробітної плати є первинні документи. Відповідно першим етапом перевірки являється дотримання форм первинних документів, що являється підставою для нарахування заробітної плати працівникам базового підприємства, в залежності від форми та видів заробітної плати (таблиця 3.1. та 3.2.).

Таблиця 3.1.

Результати перевірки дотримання форм первинних документів, які являються підставою для нарахування заробітної плати працівникам ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за формою оплати праці

Форма оплати праці	Первинні документи відповідно до вимог чинного законодавства	Первинний документ, який використовується на підприємстві	Відхилення
Відрядна форма оплати праці	Наряд на відрядну роботу	Наряд на відрядну роботу	немає
Погодинна форма оплати праці	Табель обліку використаного часу	Табель обліку використаного часу	немає

Джерело: розроблено автором

Відповідно до таблиці 3.1. відхилення в застосуванні форм первинних документів для нарахування заробітної плати працівникам базового підприємства за різними формами оплати праці відсутні.

В таблиці 3.2. наведено результати перевірки за різними видами оплати праці.

Таблиця 3.2

Результати перевірки дотримання форм первинних документів, які являються підставою для нарахування заробітної плати працівникам ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за видами заробітної плати

Види заробітної плати	Первинні документи відповідно до вимог чинного законодавства	Первинний документ, який використовується на підприємстві	Відхилення
Основна заробітна плата	Наряд на відрядну роботу; Табель обліку використання робочого часу	Наряд на відрядну роботу; Табель обліку використання робочого часу	немає
Додаткова заробітна плата	Колективний договір; Лікарняний лист; Наказ на відпустку; Наказ на відрядження; Накази керівника про доплати за суміщення, виконання додаткового обсягу робіт, преміювання за підсумками кварталу	Колективний договір; Лікарняний лист; Наказ на відпустку; Наказ на відрядження; Накази керівника про доплати за суміщення, виконання додаткового обсягу робіт, преміювання за підсумками кварталу	немає
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Колективний договір; Накази керівника по надання матеріальної допомоги, виплата премій за підсумками року, компенсаційних виплат	Колективний договір; Накази керівника по надання матеріальної допомоги, виплата премій за підсумками року, компенсаційних виплат	немає

Джерело: розроблено автором

Нарахування заробітної плати на базовому підприємстві здійснюється у розрахунковій відомості. Було проведено контроль правильності застосування норм посадових окладів та тарифних ставок, встановлених розцінок.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» при перевірці нарахування основної заробітної плати спеціалістів при повному робочому місяці, було проведено перевірку правильності присвоєння посадових розрядів відповідно до наказу та відповідно до займаної посади працівників, що наведено в таблиці 3.3. (Дод. Г1).

Отже було встановлено, що нарахування основної заробітної плати за фактично відпрацьований час на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» проводиться вірно, про що свідчать проведення арифметичних підрахунків.

Оскільки фонд оплати праці складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати і інших виплат, доцільно було б провести перевірку нарахування додаткової заробітної плати. Дана перевірка правильності нарахування відпускних проводилась із дотриманням вимог Порядку обчислення середньої заробітної плати. Відповідно до цього порядку «суми виплат, належних працівнику за час надання йому щорічних основної та додаткової відпусток, тривалість яких визначається в календарних днях, розраховуються шляхом ділення сумарного заробітку за останні 12 місяців перед наданням відпустки на відповідну кількість календарних днів року (за винятком святкових і неробочих днів) і множаться на кількість календарних днів наданої оплачуваної відпустки» [46].

Дані розрахунки нарахування відпускних працівникам перевіряються на підставі застосування методів аналітичної перевірки. В таблиці 3.4. (Дод. Г2) наведено результати контролю правильності розрахунку відпускних на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат». Дані розрахунки свідчать про правильність розрахованих відпускних відповідно до нормативно-правових документів.

В таблиці 3.5. наведено узагальнення результатів перевірки нарахованої

заробітної плати у грудні 2021 року.

Таблиця 3.5.

**Контроль нарахування заробітної плати працівникам ПАТ «Куп'янський
молочноконсервний комбінат» за грудень 2021 року**

ПІБ	Сума нарахованої заробітної плати відповідно до первинних документів		
	За даними підприємства	За даними перевірки	відхилення
Аврамич Володимир Васильович	8747, 99	8747, 99	немає
Аврамич Ольга Петрівна	10 347,97	10 347,97	немає
Бенько Інна Миколаївна	6 667,00	6 667,00	немає
Близненко Людмила Олексіївна	6 085,91	6 085,91	немає
Богдан Любов Григорівна	7 771,67	7 771,67	немає
Богдан Наталія Григорівна	8 114,10	8 114,10	немає
Бойко Олена Борисівна	6 484,38	6 484,38	немає
Васьковський Валентин Вікторович	7 482,17	7 482,17	немає
Ганжа Тетяна Володимирівна	4 727,70	4 727,70	немає
Глоба Оксана Олександрівна	11313,97	11313,97	немає
Всього по відомості:	77744,86	77744,86	немає

Джерело: розроблено автором

За допомогою методу вибіркової перевірки на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», було встановлено правильність нарахування заробітної плати працівникам за грудень 2021 року.

Наступний етап перевірки являє собою співставлення даних аналітичного обліку (даних розрахункової відомості) з даними синтетичного обліку (оборотом за Кт рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»). Результати контролю відображено в таблиці 3.6. (Дод. ГЗ). За результатами проведеної перевірки відповідності даних реєстрів синтетичного та аналітичного обліку, відхилень не виявлено.

Отже, далі доцільно провести контроль співставлення даних синтетичного обліку з формами звітності. Витрати на оплату праці знаходять своє відображення у формі 2 «Звіт про фінансові результати». В таблиці 3.7. наведено результати контролю відображення в звітності суми фонду оплати праці за 2021 рік.

Таблиця 3.7.

Результати контролю порівняння даних синтетичного обліку щодо фонду оплати праці з формами фінансової звітності по ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за 2020 рік

Рік	За даними підприємства		За результатами перевірки		Відхилення
	Головна книга	Форма №2	Головна книга	Форма №2	
2019	70515	70515	70515	70515	немає
2020	81481	81481	81481	81481	немає

Джерело: сфоровано автором

За даними перевірки на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» було встановлено, що сума нарахованої заробітної плати за 2020 складає 81481 тис. грн., дана сума відповідає даним головної книги та відображено в формі №2 «Звіт про фінансові результати»

Підсумковим етапом перевірки нарахування заробітної плати а також проведення утримань з неї, являється перевірка бухгалтерських проведення щодо формування фонду оплати праці, результати якої наведено в таблиці 3.8. (Дод. Г4).

При проведенні перевірки було встановлено, що на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат», бухгалтерські проведення щодо формування фонду оплати праці відповідають вимогам Інструкції про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу та зобов'язань.

Можна підвести підсумки, що дієвий контроль за використанням коштів на оплату праці на базовому підприємстві значною мірою сприяє зростанню продуктивності праці а також зміцненню трудової дисципліни. Відповідно для прийняття управлінських рішень стосовно ефективного використання фонду

оплати праці, потрібно також проводити постійний аналіз його формування, який буде висвітлено в наступному питанні.

3.2. Аналіз структури, динаміки заробітної плати та прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці

«Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з аналізом динаміки складових фонду оплати праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня його оплати. При цьому засоби на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці обганяли темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення» [10].

В зв'язку з цим, аналіз використання засобів на оплату праці для кожного підприємства має досить велике значення, адже в процесі його здійснюється систематичний контроль за використанням фонду оплати праці, виявляються можливості економії засобів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудоємкості продукції.

«Фонд основної заробітної плати - це заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за підрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, у тому числі преміальні доплати робітникам за перевиконану норму виробітку (крім одноразових премій), доплати за роботу у нічний час, у понаднормовий час, оплата простоїв не з вини робітника» [11].

Поведемо розрахунок впливу факторів на фонд заробітної плати за допомогою способу ланцюгових підстановок у таблиці 3.8.

З даної таблиці ми бачимо, що середньомісячна зарплата у порівнянні з

минулим 2019 роком збільшилась на 1460 грн., в тому числі за рахунок зростання чисельності працівників на 12 чоловік. Відповідно, за рахунок збільшення середньомісячної заробітної плати, фонд заробітної плати збільшився на 10968 тис. грн., фонд основної заробітної плати збільшився на 8775,0 тис. грн., фонд додаткової заробітної плати збільшився на 1646,0 тис. грн., що стосується заохочувальних компенсаційних виплат, то вони збільшились на 547,0 тис. грн.

Таблиця 3.8.

Розрахунок впливу факторів на фонд оплати праці за 2019-2020 роки

Рік	Середньо облікова чисельні сть	Середньомі сячна заробітна плата	Фонд заробіт ної плати	В тому числі:		
				Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Компен саційні виплати
2019 р.	520	11300	70513	56410	10577	3526
2020 р.	532	12670	81481	65185	12223	4073
Відхилення	+12	+1460	10968	8775	1646	547

[авторська розробка]

Розпочинаючи аналіз використання фонду оплати праці, спочатку потрібно розрахувати абсолютне та відносне відхилення фактичної його величини від планової. Для визначення абсолютного відхиленням ($\Delta\text{ФЗП абс}$), необхідно порівняти фактично використані засоби на оплату праці (ФЗПф) з плановим фондом оплати праці, як в цілому по підприємству, так і за виробничими підрозділами та категоріями працівників:

$$\Delta\text{ФЗП абс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗП пл} \quad (3.1.)$$

де $\Delta\text{ФЗП абс}$ – абсолютне відхилення щодо фонду оплати праці;

ФЗПф – фактичний фонд оплати праці;

ФЗП пл – плановий фонд оплати праці.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» у 2020 році абсолютне відхилення становить 10968 тис. грн. що являється позитивним моментом, але абсолютне відхилення саме по собі не характеризує використання фонду оплати праці, оскільки даний показник визначається без обліку ступеня

виконання плану щодо виробництва продукції.

«Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції, однак при цьому необхідно враховувати, що користується тільки змінна частина фонду заробітної плати, що змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції» [19].

При збільшенні або зменшенні обсягу виробництва, постійна частина оплати залишається без змін:

$$\Delta \text{ФЗП від} = \text{ФЗП ф} - \text{ФЗП ск} \quad (3.2)$$

де $\Delta \text{ФЗП}$ відносне відхилення фонду оплати праці;

ФЗПф – фактичний фонд заробітної плати;

ФЗПск – плановий фонд заробітної плати, скорегований на коефіцієнт виконання плану по випуску продукції;

ФЗПпл. змін і ФЗПпл. пост – змінна і постійна сума планового фонду оплати праці;

Квп – коефіцієнт виконання плану по випуску продукції.

В процесі подальшого аналізу, потрібно визначити фактори абсолютного та відносного відхилення щодо фонду оплати праці. Змінна частина фонду оплати праці на сам перед залежить від обсягу виробництва продукції, його структури, питомої трудомісткості та рівня середньоденної оплати праці (рис.3.1.).

Дослідження даних щодо середнього заробітку працівників підприємства, його змін, а також факторів, котрі визначають його рівень мають дуже важливе значення при аналізі використання фонду оплати праці. Саме тому наступний аналіз має бути спрямований на вивчення причин зміни середньої зарплати одного працівника як щодо категорій та професій так і по підприємству в цілому. Але при цьому потрібно врахувати те, що середньорічна зарплата залежить від кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік, а також тривалості робочої зміни та середнього динної заробітної лати.

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{СЗП}, \quad (3.3)$$

Ріст середньорічної заробітної плати на ПАТ «Куп'янський

молочноконсервний комбінат» пов'язаний в основному з тим, що збільшилась середньогодинна заробітна плата, яка залежить від рівня кваліфікації працівників та відповідно інтенсивність їх праці, перегляд норм виробітку та розцінок, зміною розрядів робіт та тарифних ставок, різними доплатами та преміями

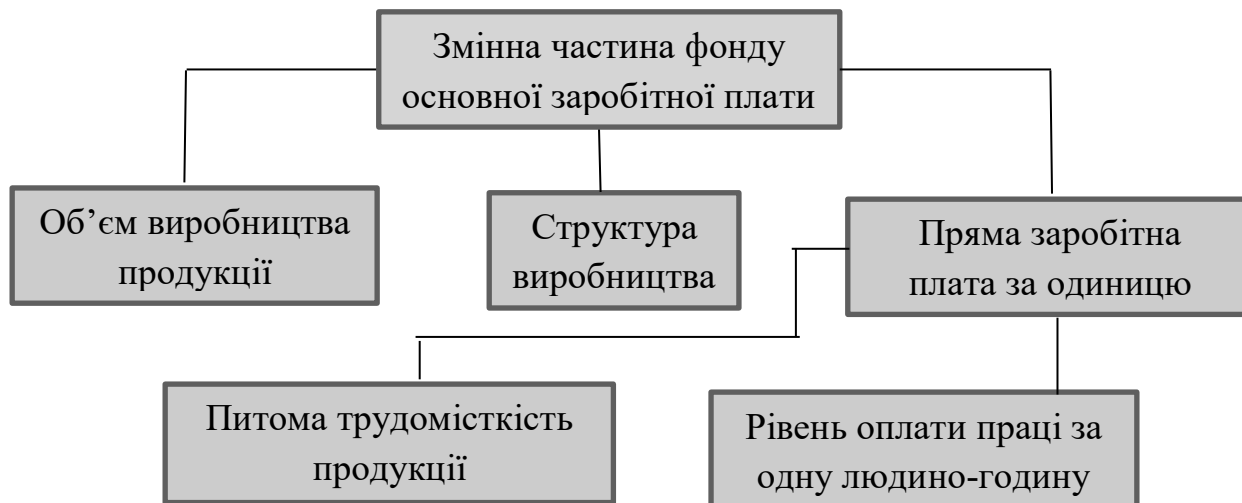


Рис. 3.1. Схема факторної системи змінного фонду основної заробітної плати

Джерело: розроблено автором

В процесі аналізу потрібно дослідити виконання плану заходів, які стосуються зниження трудомісткості продукції, своєчасність перегляду норм вироблень та розцінок, правильність оплати по тарифах, правильність оплати по тарифах, понаднормовий годинник, правильність нарахування доплат за стаж роботи, час простою з вини підприємства та інше.

Також потрібно встановити відповідність між продуктивністю праці та темпами росту середньої заробітної плати. Для розширеного відтворення, отримання необхідного та рентабельності необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. У випадку коли даний принцип не дотримується, виникають перевитрати фонду оплати праці, підвищення собівартості продукції та відповідно зменшення суми прибутку.

Зміна середнього заробітку працюючих за певний період часу характеризує його індексом $I_{сз}$, це відношення середньої заробітної плати за звітний період (СЗф) до середньої заробітної плати в базисному періоді (СЗпл).

$$I_{сз} = CЗф / CЗпл = 12670 / 11300 = 1,12 \quad (3.4.)$$

В такий самий спосіб розраховується індекс продуктивності праці ($I_{гв}$)

$$I_{гв} = ГВф / ГФпл = 1905 / 1896 = 1,0 \quad (3.5.)$$

де $ГВф$ - середньорічний виробіток продукції одним робітником фактично;

$ГВпл$ - середньорічний виробіток продукції одним робітником планово.

Приведені дані вказують на те, що на базовому підприємстві темпи росту продуктивності праці не випереджають темпи росту оплати праці.

Коефіцієнт випередження ($K_{ін}$) розраховується за наступною формулою:

$$K_{ін} = I_{гв} / I_{сз} = 1,0 / 1,12 = 0,9 \quad (3.6.)$$

«Фонд додаткової заробітної плати - це виплати, пов'язані з різними надбавками і доплатами, які передбачені чинним законодавством, а також щорічних відпусток, передбачених чинним законодавством, і робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків» [49].

Склад, структура та динаміка показників фонду оплати праці ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» наведено в таблиці 3.9.

Якщо проаналізувати наведені дані, ми бачимо що при збільшенні обсягу виробництва продукції у 2020 році у порівнянні 2019 роком, фонд додаткової заробітної плати на підприємстві збільшився на 15,68% що являється позитивним фактором для підприємства. Це збільшення відбулося за рахунок збільшення питомої ваги заробітної плати працівників та зменшилися репродуктивні витрати на оплату праці.

Що стосується інших заохочувальних та компенсаційних виплат з фонду оплати праці, до них відносяться винагороди за підсумками роботи за рік, також суми наданих трудових та соціальних пільг працівникам підприємства, суми матеріальної допомоги.

«Життєдіяльність економічної системи, що ґрунтуються на ринкових відносинах, об'єктивно потребує запровадження нових принципів формування

політики заробітної плати. Вона вимагає докорінних змін і провідною складовою її подальшого реформування має стати реалізація державними органами за участю соціальних партнерів концепції зростання заробітної плати у контексті з реформуванням інших складових механізму господарювання» [10].

Таблиця 3.9.

**Склад, структура та динаміка фонду додаткової оплати праці на ПАТ
«Куп'янський молочноконсервний комбінат»**

Показники	2019 рік		2020 рік	
	Тис. грн.	Питома вага у фонді оплати праці, %	Тис. грн.	Питома вага у фонді оплати праці, %
Доплати:				
За суміщення професій	385	3,6	432	3,5
Інші доплати працівникам	2107	19,9	2726	22,3
Оплата виконання державних та додаткових відпусток	309	2,9	324	2,7
Оплата щорічних і додаткових відпусток	5876	55,6	6441	52,7
Інші види заробітної плати	1900	18,0	2300	18,8
Фонд додаткової оплати праці робітників, всього:	10577	100	12223	100

Джерело: розроблено автором

Результатами проведення контрольної і аналітичної роботи фонду оплати праці являється виявлення резервів підвищення продуктивності праці і рівня її оплати.

Провівши контроль фонду оплати праці за обліковими даними ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» можна зробити наступні висновки:

на базовому підприємстві дотримані усі вимоги нормативно-правових актів при формуванні фонду оплати праці;

організація праці проводиться з дотриманням встановлених ставок, розцінок та окладів;

своєчасне документальне оформлення відпрацьованого робочого часу і виконаних робіт;

достовірне відображення на рахунках бухгалтерського обліку фонду оплати праці;

достовірне відображення в регістрах синтетичного і формах звітності показників щодо складових фонду оплати праці.

Провівши аналіз складових фонду оплати праці на базовому підприємстві, було зроблено наступні висновки. Коефіцієнти руху персоналу (прийняття і звільнення) отримано різні, коефіцієнт прийняття на роботу працівників становить більше 2% працівників від загальної чисельності персоналу. Це являється позитивною тенденцією підприємства, адже відбулося збільшення робочих місць. Окрім того коефіцієнт постійного складу персоналу достатньо високий, протягом звітного року він становить 75% усіх працівників, тобто склад персоналу базового підприємства майже не змінився. Звільнення відбувалися за власним бажанням.

Середньомісячна заробітна плата у порівнянні з минулим 2019 року і збільшилася на 1460,0 тис. грн., в тому числі за рахунок зростання чисельності працівників на 12 чоловік. Також збільшився фонд основної заробітної плати за рахунок збільшення середньомісячної заробітної плати на 8775,0 тис. грн., також збільшився і фонд додаткової заробітної плати на 1646,0 тис. грн. та компенсаційні витрати – на 547,0 тис. грн.

«На сучасному етапі ринкових відносин сталися помітні зміни в організації праці та її оплати, це пов'язано з економічною кризою, масовим спадом виробництва, зниженням продуктивності праці, скороченням з виробництва значної кількості робітників та службовців, інженерно-технічних робітників» [49].

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за останній рік середньомісячна заробітна плата збільшилася та при цьому фонд оплати праці також збільшився. Але для підприємства залишається актуальним питання щодо підвищення рівня оплати праці. Для того, щоб з'ясувати, за яких умов можна збільшити рівень заробітної плати на базовому підприємстві, перш за все необхідно збільшити обсяг виконання робіт, адже фонд оплати праці формується

саме від обсягу виконаних робіт в розмірі 8%. Збільшення обсягів виробництва на 10% може призвести до збільшення усіх показників підприємства (табл. 3.10.)

Таблиця 3.10.

**Аналіз резервів підвищення рівня витрат на оплату праці
на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат»**

Показники	2020р.	Прогнозоване значення	Абсолютне відхилення (+,-)
Обсяги виробництва, тис. грн.	1013751	1115126	+101375
Фонд оплати праці тис. грн.	81481	89210	+7729
Середня чисельність працівників, чоловік	532	540	+8
Середня заробітна плата одного працівника, тис. грн.	12670	13767	+1097

Джерело: розроблено автором

Отже, збільшивши обсяги виробництва, фонд оплати праці збільшується на 7729 тис. грн., та при цьому збільшиться середня заробітна плата одного працівника на 1097 грн. Відповідно резервом для збільшення витрат на оплату праці являється збільшення обсягів виробництва продукції.

Резервами поліпшення рівня витрат на оплату праці являється збільшення кількості замовлень від покупців, що в свою чергу це збільшить зростання обсягів виробництва підприємства.

Також варто зазначити, що стабільний економічний стан країни, дасть можливість збільшити середній рівень заробітної плати, що в свою чергу дозволить збільшити середній рівень заробітної плати, та відповідно, збільшення обсягу виконаних робіт, дозволить підприємству збільшити фонд оплати праці.

Окрім того, щоб підвищити ефективність використання заробітної плати, необхідно:

- регулярно проводити контроль за витратами оплати з праці, з метою запобігання перевитрачання коштів;

- оптимізувати рівень і структуру заробітної плати:

- запровадити матеріальне заохочення для менеджерів;
- створити ефективну систему мотивації та стимулювання працівників.

Висновки до третього розділу

В третьому розділі дипломної роботи було розкрито порядок проведення контролю фонду оплати праці, також проведено аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, використання робочого часу, проведено аналіз динаміки та структури фонду оплати праці і його впливу на фінансові показники діяльності підприємства. Проведено узагальнення результатів контролю і аналізу з метою прийняття управлінських рішень щодо раціонального використання фонду оплати праці.

За даними ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» щодо фонду оплати праці було проведено контроль і зроблено наступні висновки: правильно відбувається організація праці; при формуванні фонду оплати праці дотримані усі вимоги нормативно-правових актів; організація праці проводиться з дотриманням встановлених ставок, розцінок та окладів; своєчасне документальне оформлення відпрацьованого робочого часу і виконаних робіт; достовірне відображення на рахунках бухгалтерського обліку фонду оплати праці; достовірне відображення в регістрах синтетичного і формах звітності показників щодо складових фонду оплати праці.

Провівши аналіз складових фонду оплати праці на базовому підприємстві, було зроблено наступні висновки. Коефіцієнти руху персоналу (прийняття і звільнення) отримано різні, коефіцієнт прийняття на роботу працівників склав понад 2% працівників від загальної чисельності персоналу. Це являється позитивною тенденцією підприємства, адже відбулося збільшення робочих місць. Окрім того коефіцієнт постійного складу персоналу достатньо високий, протягом звітного року він становить 75% усіх працівників, тобто склад персоналу базового підприємства майже не змінився. Звільнення відбувалися за власним бажанням.

Середньомісячна заробітна плата у порівнянні з минулим 2019 роком збільшилася на 1460 грн., в тому числі за рахунок зростання чисельності працівників на 12 чоловік. Також збільшився фонд основної заробітної плати за рахунок збільшення середньомісячної заробітної плати на 8775,0 тис. грн., також збільшився і фонд додаткової заробітної плати на 1646,0 тис. грн. та компенсаційні витрати зменшилися на 547,0 тис. грн.

На ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» за останній рік збільшилася і при цьому фонд оплати праці також збільшився. Перш за все необхідно збільшити обсяг виконання робіт, адже фонд оплати праці формується саме від обсягу виконаних робіт в розмірі 8%. Збільшення обсягів виробництва на 10% може призвести до збільшення усіх показників підприємства.

Резервами поліпшення рівня витрат на оплату праці являється збільшення кількості замовлень від покупців, що в свою чергу це збільшить зростання обсягів виробництва підприємства.

Окрім того, щоб підвищити ефективність використання заробітної плати, необхідно: регулярно проводити контроль за витратами оплати з праці, з метою запобігання перевитрачання коштів; оптимізувати рівень і структуру заробітної плати, запровадити матеріальне заохочення для менеджерів; створити ефективну систему мотивації та стимулювання працівників.

ВИСНОВКИ

Наразі, в умовах розвитку економіки виділяють усе більше видів та форм оплати праці, саме тому не має вже єдиного розміру заробітної плати працівника, оскільки все залежить від праці, яка виконується, її важкості, результатів діяльності самого працівника, а також доходів підприємства.

Тема обліку, контролю і аналізу заробітної плати персоналу підприємства являється актуальною для кожного підприємства, оскільки оплата праці – це основна категорія обліку на будь якому підприємстві. Важливим фактором ефективної діяльності підприємства являється вірно розроблена система оплати праці і примірювання, котра збільшить продуктивність праці робітників.

Відповідно до національного законодавства, заробітна плата – це винагорода працівника у грошовому виразі, яку виплачує роботодавець працівнику за виконану ним роботу.

Питання оплати праці регулюються рядом нормативно-правових актів, до яких відноситься Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Всі виплати, що стосуються заробітної плати складають фонд оплати праці, до них відносять: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, інші виплати пов'язані із заохоченням та компенсацією.

Підставою для нарахування заробітної плати, є первинні документи: наряд на відрядну роботу, маршрутний лист, табель обліку використання робочого часу.

Аналітичний облік фонду оплати праці ведеться в розрізі кожного окремого працівника на основі розрахунково-платіжної відомості і оборотно-сальдової відомості по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Синтетичний облік фонду оплати праці передбачає використання рахунку 66 «розрахунки за виплатами працівникам», за кредитом відображається нарахування заробітної плати, тобто виникнення фонду оплати праці, та відповідно списання їх на витратні рахунки.

Складання звітності з обліку праці являється підсумковим етапом обліку фонду оплати праці.

Звітність являє собою впорядковану сукупність техніко-економічних, технічних, економічних і інших показників, котрі характеризують результати та умови роботи даного підприємства на даний період часу. Також характеризує результати та умови роботи підприємства за відповідний період часу або виробничий його стан на певну дату. Основною статистичною звітністю з обліку оплати праці є Форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»

Для обліку заробітної плати на ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» використовується «1С:Бухгалтерія для України» та відбувається це в кілька етапів: заповнення довідників; нарахування заробітної плати; утримання з заробітної плати. Дана програма – це професійна мережева система, котра призначена для автоматизації підприємств з великим об'ємом даних, вона має потужну виробність та масштабільність.

Вважаємо що доцільно було б перейти на програмний продукт «BAS Бухгалтерія», адже він надає можливість в будь який час доступ до документації, створювати і здавати звітну документацію, складається з платформ та конфігурацій (прикладна частина) з настройками та правилами ведення обліку.

За даними ПАТ «Куп'янський молочноконсервний комбінат» щодо фонду оплати праці було проведено контроль і зроблено наступні висновки: правильно відбувається організація праці; при формуванні фонду оплати праці дотримані усі вимоги нормативно-правових актів; організація праці проводиться з дотриманням встановлених ставок, розцінок та окладів; своєчасне документальне оформлення відпрацьованого робочого часу і виконаних робіт; достовірне відображення на рахунках бухгалтерського обліку фонду оплати праці; достовірне відображення в регістрах синтетичного і формах звітності показників щодо складових фонду оплати праці.

Оплата праці повинна відповідати умовам роботи, важкості виконання і інших факторів підприємства.

Створення мотиваційного середовища на підприємстві насамперед через

забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів, максимально зацікавить людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу.

Резервами поліпшення рівня витрат на оплату праці являється збільшення кількості замовлень від покупців, що в свою чергу це збільшить зростання обсягів виробництва підприємства.

Окрім того, щоб підвищити ефективність використання заробітної плати, необхідно: регулярно проводити контроль за витратами оплати з праці, з метою запобігання перевитрачання коштів; оптимізувати рівень і структуру заробітної плати, запровадити матеріальне заохочення для менеджерів; створити ефективну систему мотивації та стимулювання працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П.Й. Фінансовий облік 1: навч. посіб. Дніпропетровськ: Університет Альфреда Нобеля. 2015. 200с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2006. 512с.
3. Білик М.Д., Павлова О.В., Притуляк Н.М., Невмержицька Н.Ю. Фінансовий аналіз: навч. посіб. [2-ге вид. без змін]. Київ.: КНЕУ. 2007. 592с.
4. Болюх М.А., Бурчевський В.З., Горбаюк М.І., та ін. Економічний аналіз: навч. посіб.: за заг. ред. [2-ге вид. перероб. і доп.]. Київ: КНЕУ, 2003. 360с.
5. Буряк П.Ю., Римар М.В., Буць М.Т. Фінансово-економічний аналіз: Підручник. Київ.: ВД «Професіонал», 2004, 357с. закладів.
6. Бутенець Ф.Ф., Бородкін О.С., Герасимович А.М., Кірейцев Г.Г., Кужельний М.В. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищ. навч. [4-ге вид. доп. і перероб]. Житомир: ПП «Рута», 2008. 687с.
7. Військовий бip. URL:
https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%92%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80 (дата звернення: 20.05.2022).
8. Гадзевич О.І. Основи економічного аналізу і діагностика фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посіб. Київ: Кондор. 2004ю 95с.
9. Гевко І.Б. Методи прийняття управлінських рішень: підручник. Київ: Кондор. 2009. 115с.
10. Григоревська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. сер.: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. 2015. Вип.2. 512 с.

11. Долюк А.В. Виплати на оплату праці та політика винагороди персоналу корпорації: економічний зміст. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. Збірник наукових праць. К.: ПП «Рута», 2013. 86с.

12. Занько Б.М. Забезпечення на виплату відпусток: особливості обліку. Вісник. Право знати все про податки та збори. 2016. № 19. С.5-11.

13. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999р. № 291 (зі змінами і доповненнями від 29.07.2022року) ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 01.08.2022).

14. Калина О.В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві. Формування ринкових відносин в Україні. 2005. № 2 С.61-64.

15. Карпенко О.В. Управлінський облік: організація, методологія, методика викладання: Монографія. Полтава: РВЦ. ПУСК. 2005. 241с.

16. Кириленко В.В. Історія Економічних вчень: навч. посіб. Тернопіль: «Економічна думка». 2007. 234с.

17. Кім Ю.Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. для ВНЗ: 2014. 600с.

18. Кодекс законів про працю України: закон України від 16.01.2003р. № 4364. (зі змінами і доповненнями від 19.11.2022року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 20.11.2022).

19. Кожанов Є.П., Отенко І.П. Економічний аналіз: навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009.208с.

20. Колісніченко Б.В. Аспекти бухгалтерського обліку заробітної плати персоналу підприємств». Міжнародна студентська наукова конференція «Результати розвитку наукової думки: м. Суми. 2022р. С.31-32.

21. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337с.

22. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2008. 224с.

23. Конституція України: Закон від 28.06.1996р. № 254к/96-ВР. «Законодавство України». (зі змінами і доповненнями від 01.01.2020 року). ВР України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 02.08.2022).

24. Корягін М. В., Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 721: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 114–119.

25. Крисько Ж., Бордун І. Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. Вип. 23. С. 99–103. URL: <http://dspace.wunu.edu/316497/33755>.

26. Левицька І .В., Климчук А.О. Аналіз заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулювання персоналу підприємства. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики ВНАУ. 2018. № 4. С. 46–57. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis /cgiirbis_64.exeINK.

27. Лікарняні — 2019. URL: https://buh.ligazakon.net/ua/aktualno/3108_lkarnyan---2019. (дата звернення 21.08.2022).

28. Лікарняні у 2020 році в Україні, лікарняний лист. URL: <https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/vyplaty-kompensaczii-soczialnaya-zashhita/3547-likarnyani.html>. (дата звернення 21.08.2022).

29. Лісовець В.Т., Монке С.Ю. Мистецтво прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Уманська державна аграрна академія. Умань. 2011. 76 с.

30. Мардус Н.Ю., Кригіна В.В. Особливості обліку, аудиту та аналізу оплати праці на підприємстві. Дослідження та оптимізація економічних процесів 38 «Ортимум-2016»: тр. 12-ї міжнар. науково-практич. конф., 6-8 грудня 2016р. Харків: НТУ. 2016. С. 29-31.

31. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. Науковий вісник НЛТУ України. 2018. №15. С. 376–380.

32. Микитенко Т., Петровська І. Семантичні аспекти заробітної плати в податковому законодавстві. Науково-практичний журнал бухгалтерський облік і аудит податки і оподаткування. 2015. Вип. 2015 С. 22-27.

33. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства, затверджені наказом Міністерства фінансів України: від 27.06.2013 № 635.

34. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 року № 73 (в редакції від 10.08.2021р.). «Законодавство України» ВР. України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення 19.04.2022).

35. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання», затв. наказом Міністерства Фінансів України від 31.01.2000р. № 20 (в редакції від 03.11.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> (дата звернення 19.04.2022).

36. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» затв. наказом Міністерства Фінансів України від 31.12.1999. № 318. (в редакції від 03.11.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення 24.04.2022).

37. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затв. наказом Міністерства Фінансів України від 28.10.2003. № 601 (в редакції від 03.11.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 26.04.2022).

38. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівників та його удосконалення: збір. наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2014. С. 149-155.

39. Омельченко О.С. Напрямки оптимізації витрат в системі управління. «Ефективна економіка». 2016р. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4901> (дата звернення 24.04.2022).

40. Пацула О.І., Горак І.І., Станько Н.І., Мінімальна заробітна плата в Україні: аналіз динаміки та досвід європейських країн. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_23/3/9.pdf.

41. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996> (дата звернення 04.06.2022).

42. Про відпуски: Закон України від 15.11.1996 р. 504/96-ВР. URL: <https://zakonrada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 25.06.2022).

43. Про внесення змін до наказу Держкомстату від 05.12.2008р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці»: Наказ Держкомстату України від 25.12.2009 р. № 496 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення 25.06.2022).

44. Про затвердження типових форм первинного обліку: Наказ Міністерства статистики України від 29.12.1995 р. № 352. URL: <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkovе-zakonodavstvo/normativno-pravovi-akti-z-pitan-kpr/nakazi/61770.html> (дата звернення 25.06.2022).

45. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР, (в редакції від 19.08.2022). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.09.2022).

46. Редзюк Т.Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. С. 1027-1031.

47. Розрахунок відпускних URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7067-rozrahunok-vdpusknih-u-2020-rots> (дата звернення 17.05.2022).

48. Розрахунок та виплата лікарняних 2020. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/316-rozrahunok-ta-viplata-lkarnyanih>.

49. Савицький Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. 2-ге вид., виправ. і доповн. Київ: Знання, 2005. 662с.

50. Свух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2011. №1(19). С. 311-319.
51. Семенов Г.А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати :
52. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб. Київ: КНЕУ. 2006. 526с.
53. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб. Київ: КНЕУ. 2014. 526с.
54. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 3-тє вид. доп. і переробл. Кіхв: Алерта. 2008. 926с.
55. Цал-Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз. Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 566с.
56. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: Автореф. дисер. канд. екон. Наук. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. 2017. 20 с.
57. Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право. 2019. 456 с.