

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

На тему «ОБЛІК ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ»

Виконав студент 4 курсу, групи ОПЗ-61с
Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Попадинець Євген Михайлович
Керівник: к.е.н., доцент Бупденко І.М.

Суми -2020 рік

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційної роботи бакалавра на тему
«Облік та аналіз оплати праці на підприємстві»
студента Попадинця Євгена Михайловича

Кваліфікаційна робота бакалавра містить – 40 сторінок, 9 таблиць, 3 рисунки, список літератури з 40 найменувань, 1 додаток.

Обрана тема є актуальною, так як організація обліку та аналізу розрахунків оплати праці має значення та позначається на ефективності праці, а саме на те, щоб зберегти трудовий колектив, а також збільшення ефективності праці робітників. Правильна організація обліку оплати праці має не тільки значення для підприємства, а й на являється важливою на загальнодержавному рівні.

Метою написання роботи є висвітлення теоретичних і практичних питань обліку і аналізу оплати праці на підприємстві.

Залежно від поставлених цілей визначаються такі завдання:

- визначити характер заробітної плати та їх функцію;
- дослідити структуру, форму та систему оплати праці;
- підкреслити характеристики заробітної плати в компаніях;

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та методичні засади систем оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є процес організації та методології обліку і аналізу розрахунків оплати праці на ТОВ «Інструмент-інвест».

При виконанні кваліфікаційної роботи бакалавра були використані такі методи: індукції та дедукції, теоретичного узагальнення, порівняльного аналізу, абстрактно-логічного підходу та спостереження.

За результатами дослідження сформульовані такі висновки:

– Заробітна плата являє собою одним з основних та найефективніших важелів впливу на ефективність праці;

– Пропонується розробити додаткові програмні модулі, спрямовані на виправлення наявних помилок.;

– Ініційоване введення оперативного управління для обліку робочого часу працівників. З цією метою рекомендовано запровадити щоденний облік відвідуваності працівників задля подальшої передачі інформації до бухгалтерії.

Отримані результати можуть бути використані компанією для вдосконалення організації та методології бухгалтерського обліку та аналізу по оплаті праці.

Результати роботи пройшли апробацію, а саме на підприємстві отримана довідка про впровадження.

Ключові слова: заробітна плата, аналіз розрахунків, документообіг, оподаткування, контроль.

Зміст кваліфікаційної роботи викладено на 40 сторінці, зокрема список використаних джерел із 40 найменувань, розміщений на 4 сторінках. Робота містить 9 таблиць, 3 рисунки, а також 1 додаток, розміщений на 1 сторінці.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2020 рік

Рік захисту роботи – 2020 рік

Міністерство освіти і науки
України Сумський державний
університет

Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Д-р. екон. Наук, професор

_____ Т. Г. Савченко

“ ____ ” _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА

На здобуття ступеню “бакалавр”

З спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Студенту IV курсу, групи ОПз-61с

1. Тема роботи: «Облік та аналіз розрахунків з оплати праці»
Затверджена наказом “ ____ ” _____ 20__ р. № _____
2. Термін подання студентом закінченої роботи “ ____ ” _____ 20__ р.
3. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра: висвітлення теоретичних і практичних питань обліку і аналізу оплати праці на підприємстві
4. Об’єкт дослідження: процес організації та методології обліку і аналізу розрахунків оплати праці на ТОВ «Інструмент-інвест».
5. Предмет дослідження: теоретичні, методологічні та методичні засади систем оплати праці на підприємстві.
6. Кваліфікаційна робота бакалавра виконується на матеріалах: законодавчих та нормативних актів України, роботи українських та зарубіжних спеціалістів, статтях з економічних журналів, а також фінансових звітностях та статистичних матеріалах за результатами виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Інструмент-інвест».
7. Орієнтований план випускної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети

Розділ 1 _____

У розділі 1 _____

Розділ 2 _____

У розділі 2 _____

Розділ 3 _____

У розділі 3 _____

8. Консультації щодо роботи:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

9. Дата видачі завдання “ ____ ” _____ 20__ р.

Керівник кваліфікаційної

Роботи бакалавра

підпис

Ініціали, прізвище

Завдання до виконання одержав

підпис

Ініціали, прізвище

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
1.1 Економічна сутність поняття оплати праці	9
1.2 Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві	11
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ІНСТРУМЕНТ-ІНВЕСТ»	15
2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «Інструмент-інвест»	15
2.2 Кадрова документація на підприємстві та первинний облік	19
2.3 Аналітичний та синтетичний облік оплати праці	22
2.4 Аналіз обліку з оплати праці	24
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	27
3.1 Помилки та шляхи їх виправлення.....	27
3.2 Відпустки та простой через карантин	30
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	36
ДОДАТКИ.....	40

ВСТУП

В теперішніх час переходу до ринкової економіки підприємство являє собою товаровиробника і первинною ланкою національної економіки. Кожна компанія виконує певну кількість робіт і на ній працює певна кількість робітників, які отримують заробітну плату. Результати праці робітників будь-якої компанії у будь-якому випадку є винагородовими, залежно від інтересів людей щодо якості роботи.

На корпоративному рівні для прийняття адміністративних або управлінських рішень слід використовувати дані, які відповідають певним правилам, вимогам та нормам, які є зрозумілими і прийнятними для користувачів.

Програма вдосконалення бухгалтерського обліку в Україні передбачає збереження підзвітності та створення умов для її еволюційного розвитку без шкоди накопиченому досвіду управління національною економікою. На початку ХХ століття відбулися кардинальні зміни в організації та управлінні бухгалтерським обліком в Україні, які стали відповідати вимогам міжнародних стандартів. Перехід компаній та організацій до нових методів обліку господарських операцій, доходів, витрат та фінансових результатів за допомогою нової системи обліку.

Відповідно до законодавства України «Про оплату праці», винагорода формується у розмірі та сплачується робітникові за працю, виконану роботодавцем або уповноваженою ним організацією за трудовим договором., виконану роботодавцю або уповноваженим ним органом за трудовою угодою. Інтерес працівника у виконанні роботи чи послуги безпосередньо залежить від заробітної плати..

Обрана тема є актуальною, оскільки організація аналізу обліку та нарахування заробітної плати важлива з точки зору впливу на ефективність праці, насамперед - для захисту робочої сили та підвищення працездатності працівників. Безпомилкова організація обліку має загальнодержавне значення.

Облік має гарантувати: нагляд за формуванням робочого графіку, а також фонду заробітної плати, контроль вірним використанням та раціональним розподіленням робочого часу, повне та правильне обчислення і нарахування заробітної плати та інше.

Метою написання роботи є висвітлення теоретичних і практичних питань обліку і аналізу оплати праці на підприємстві.

Залежно від поставлених цілей визначаються такі завдання:

- визначити характер заробітної плати та їх функцію;
- дослідити структуру, форму та систему оплати праці;
- підкреслити характеристики заробітної плати в компаніях;

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та методичні засади систем оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є процес організації та методології обліку і аналізу розрахунків оплати праці на ТОВ «Інструмент-інвест».

При написанні дипломної роботи було використано такі методи: індукції та дедукції, теоретичного узагальнення, порівняльного аналізу, абстрактно-логічного підходу та спостереження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, роботи українських та зарубіжних спеціалістів, статті з економічних журналів, а також фінансова звітність та статистичні матеріали за результатами виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Інструмент-інвест».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність поняття оплати праці

Джерелом доходів працівників є і буде залишатися заробітна плата. Заробітна плата - є найважчою як економічна категорія. Саме тому що не існує однобічного, всебічного підходу до його визначення, Україна сьогодні не має спільного переконання природи заробітної плати.

У наукових економічних працях можливо знайти більше двох десятків позначень заробітної плати. Найбільш широко визначається загальна винагорода - частина суспільного доходу (національний дохід), розподілена між робочою силою серед окремих робітників.

Винагорода є частиною грошового розподілу держави на задовільнення індивідуальних потреб посадовців і працівників та розподіляється виходячи з кількості та характеру затраченої ними праці.

Існує також таке тлумачення: «Заробітна плата являє собою частку працівника в загальній продукції суспільства, яку робітник отримує під час розподілу виходячи з своєї праці».

Вищезазначені формули все ще зустрічаються як в теоретичних, так і в прикладних джерелах, з різними модифікаціями.

Існує багато недоліків підходу до розуміння цих формул. По-перше, таке визначення не відображає значенню заробітної плати та тільки передбачає принцип розділу колективного продукту (загальнонаціонального доходу) між членами виробництва. По-друге, походження заробітної плати (загальнонаціональний дохід, суспільний дохід тощо) недостатньо точні та конкретні. По-третє, з визначення постає, що заробітна плата поділяється тільки за якістю й кількістю робочої потужності.

В економічному вченні існує два основних поняття для формулювання природи заробітної плати:

- заробітна плата - це ціна робочої сили. Її масштабність та динаміка формуються ринковими чинниками і, перш за все, попитом та пропозицією [26, с. 27];
- заробітна плата - це грошові вирази вартості «продукт», «праця» або «вартісна конверсія товарної праці». Її вартість визначається як позицією виробництва, так і ринковими чинниками, а так само попитом і пропозицією, наслідком котрого є відхилення праці від затрат на платню за працю [26, с. 32].

Згідно з положеннями Закону «Про оплату праці» [8, с. 1], нагорода, як принцип, обчислюється в грошовому вираженні, виплачується роботодавцем або вповноваженим ним органом в трудових договорах про найм.

Ця засада розкриває економічні, нормативні та управлінські базиси оплати праці робітників на підґрунті трудових договорів укладених з підприємствами, закладами, усіма видами організацій (далі - підприємства), та теж окремими людьми, державним та договірним сектором. Заробітна плата змінюється від тяжкості та умов праці, професійних якостей робітника, результату його роботи та фінансової активності установи.

Мінімальна заробітна плата – це заробітна плата за звичайну некваліфіковану роботу, нижче якої не може виплачуватися місячна, погодинна норма праці (обсяг роботи) [20, с.168].

Мінімальна заробітна плата не містить в собі бонуси за важкі, шкідливі, особливо згубні умови роботи, оплату понаднормової праці та глибокі згубні умови роботи, працю з спеціальними природно-географічними й геологічними умовами і високим рівнем небезпеки та також ювілейні та преміювальні виплати, інноваційні пропозиції, фінансова допомога.

Якщо працівникові, який відповідав місячним (погодинним) критеріям праці, виплачується менше, ніж встановлена законом мінімальна заробітна плата, підприємство дораховує доплату на своєму рівні [29, с.312].

Винагорода працівникам підприємства виплачується після обов'язкових утримань.

В Україні заробітна плата робітників підприємства виплачується грошима, що є звичною практикою в країні. Розрахунок за заробітною платою в формі росписок та зобов'язань, так й в другій формі заборонена.

Якщо день оплати праці випадає на вихідний, державне свято чи неробочим днем, розрахунок проводиться заздалегідь.

На побажання робітника, що працював у вихідний, святковий чи неробочий день, йому, за бажанням, може бути наданий окремий вихідний день. Якщо це не через халатність працівника і не відповідає нормам праці розрахунок за фактично виконану працю. Щомісячна зарплата в цьому випадку не може бути меншою, ніж дві третини тарифної ставки, встановленої відповідно до його зарплати (категорії). Якщо працівник не дотримується виробничих норм через свою недбалість, оплата здійснюється відповідно до виконаної роботи. Простою через недбалість працівника виплачується у розмірі не менше двох третин тарифної ставки, встановленої категорією працівника (розряду). Працівники зобов'язані повідомити власника організації або уповноважену особу про початок перерви, за винятком простих структурних підрозділів або всієї компанії. Час простою, коли виникають умови виробництва, котрі є небезпечним для життя та здоров'я працівника, для навколишнього середовища, за працівником зберігається виплата, що є його середнім доходом. Простої через халатність працівників не виплачується.

1.2 Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві

Робота безпосередньо на підприємстві передбачає вибір моделі начислення зарплатні (безтарифна чи тарифна), вибору типу та режиму оплати праці, розробки правил та умов преміювання. В цьому разі показником економічної ефективності формування роботи повинно передувати

збільшення доходів установи відносно до збільшення фонду оплати праці [26, с. 144].

Організація заробітної плати формується на основі:

- правових та ін. законодавчих документів;
- угоди в загальнодержавному рівні;
- генеральних угод, угод в визначених сферах;
- трудової угоди.

Інституційно підґрунтям оплати праці являється тарифний режим (тарифна система) оплати праці, котра утворюється з тарифної сітки, ставки, посадових окладів й тарифно-кваліфікаційних рекомендацій відносно до статті №96 КЗпП України, показано на рисунку 1.1.

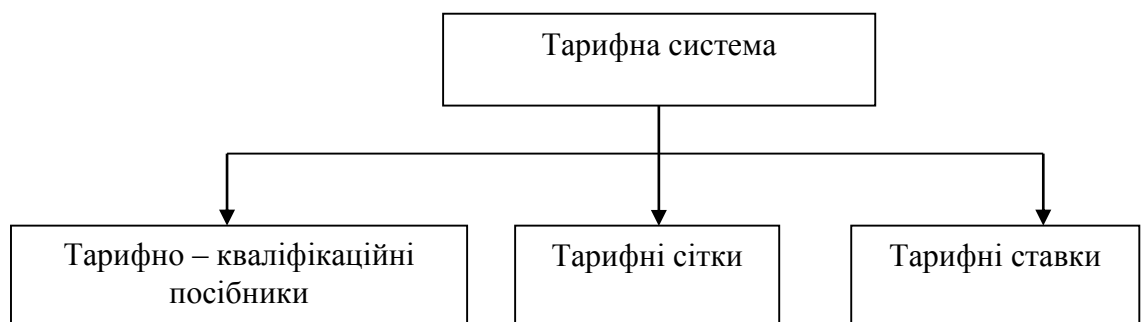


Рисунок 1.1 – Тарифна система оплати праці

Мета його реалізації - формування та диференціація заробітної плати. У цьому випадку робота поділяється за її складністю та зайнятістю працівників - відповідно до категорій кваліфікацій та структур оплати. Як було сказано раніше, тарифна система включає тарифи, збори, нарахування заробітної плати та тарифні посібники з кваліфікації.

Тарифна сітка – являється об'єднання кваліфікаційних розрядів та кореляцій їх коефіцієнтів тарифу, за котрими формується розмір тарифних ставок розміру заробітної плати робітників співвідносно до кваліфікації та складності робіт, котра виконується [17, с. 45].

Компанії вільно та незалежно формують та затверджують системи та форми оплати: тарифні ставки та оклади, одиничні ставки, бонуси, пільги та прибавки формуються з огляду на умови договору. Національні тарифні ставки й заробітна плата в такому випадку може слугувати як точка для визначення заробітної плати співвідносно до професії, фаху робітників, а також складності умов, що накладаються їх роботою. Нині основою для побудови системи тарифів та зарплат являється мінімальна заробітна плата. Країна налагоджує оплату праці працюючих в компаній всіх типів власності, встановлюючи мінімальну заробітну плату, котра усталюється урядом України. На фірмах та підприємствах виробничої або іншої сфери натомість окремого утворення тарифних ставок, а також програм посадових окладів працюючих вдало застосовують єдині тарифні сітки (ЄТС), котрі вміщують в собі коефіцієнти, які використовують для розрахунку всіх розрядів робітників. Прерогатива ЄТС є в тому, що вони зформовані на єдиній методичній базі, саме через це вони задовольняють потреби в єдиному підході до оцінки різниці в роботі всіх робітників .

Тарифна ставка – показаний у матеріальній формі безвідносна величина оплати праці за певну одиницю відпрацьованого часу. Тарифна ставка для працівників першої категорії викладена в загальному контракті та формується виходячи з фінансових можливостей компанії, а також встановленої філією платіжної ситуації та загальної угоди. За жодної обставини ця заробітна плата не повинна опускатися нижче легальної мінімальної заробітної плати. Тарифна ставка для кожної категорії формується на основі тарифної таблиці та ставки працівників I категорії [20 с. 54].

Належно до обраної одиниці часу ставки існують погодинні, щоденні і щомісячні (оклади). Переважно використовується погодинні тарифні ставки через те, що на їх підставі формуються інші доплати. Щоденна та щомісячна тарифні ставки формуються множенням погодинної ставки на кількість годин

в зміні чи, годин, що відпрацьовані працівником в відношенні на середньомісячну величину.

Тарифно-кваліфікаційні посібники професій працівників, об'єднані у єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – зібрання нормативних актів, котрі містять в собі кваліфікаційні описи робіт та професій, систематизовані у частини за виробництвами та різновидами робіт. Нинішній ЄТКД містить в собі 87 випусків за відмінними виробництвами, а також видами роботи[26, с. 203].

Мінімальна заробітна плата - сума заробітної плати для штатних некваліфікованих працівників. Нижче цього працівникам не зможуть сплачувати погодинну норму праці щомісяця. Мінімальна заробітна плата становила 1 січня 2018 року до 3723 гривень, 1 січня 2019 року - 4173 гривень, а 1 січня 2020 року - 4723 гривні. Мінімальна заробітна плата не містить в собі:

- надбавки;
- доплати;
- відшкодувальні та стимулюючі виплати[26, с. 333]

Ваговою деталлю дефініції персональної заробітної плати є системи, а також форми оплати праці. Перші являють собою, з однієї сторони, поєднальною зв'язкою між нормуванням праці та тарифною системою, а з іншої – прийомом здобутку деяких якісних ознак. Ці деталі організації оплати праці являє собою метод формулювання підпорядкованого розміру платні відносно від якості, кількості праці та залежних від неї результатів.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ІНСТРУМЕНТ-ІНВЕСТ»

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «Інструмент-інвест»

Об'єктом дослідження було обране Товариство з Обмеженою Відповідальністю «Інструмент-Інвест», скорочена назва: ТОВ «Інструмент-Інвест».

Товариство розташовано за адресою: 40024, Сумська область, місто Суми, Зарічний район, вулиця Прокоф'єва, будинок 25/2, квартира 84.

Метою функціонування Товариства являє собою здійснення господарської діяльності та отримання прибутку.

Предметом діяльності Товариства є:

- діяльність посередників у бізнесі на широкому асортименті товарів;
- оптова торгівля твердим, рідким, газовим паливом та супутньою продукцією;
- неспеціалізована оптова торгівля;
- інші види роздрібної торгівлі в спеціалізованих магазинах.

Компанія має право продавати, передавати, обмінювати, орендувати юридичним і фізичним особам засоби виробництва та інше майно.

Статутний фонд Товариства становить 20500 грн. Товариство веде оперативний і бухгалтерський облік результатів господарської діяльності, а також веде статистичну звітність і подає її в установленому обсязі органам контролю.

Директором ТОВ – є Суворов Юрій Олексійович. Товариство самостійно встановлює форми та системи оплати праці, а також види винагородження робітників. Заборгованості по виплаті заробітної плати немає. Підприємство працює стабільно і прибутково.

Таблиця 2.1 – Фінансово-економічні показники діяльності підприємства за 2017-2019 рр.

Показники	Роки			Середній абсолютний приріст
	2017	2018	2019	
Дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	3579,3	7563,5	9062,5	2741,6
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	3575,8	7581,8	9057,8	2741
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2426,8	4996,6	6109,9	1841,55
Чистий прибуток підприємства, тис. грн.	597,8	1673,5	1666,6	534,4
Валюта балансу, тис. грн.	1996,9	2960	3874,3	938,7
Власний капітал, тис. грн.	1503,2	1613,9	2541,2	519
Власні оборотні кошти, тис. грн.	1015,6	1974,1	2914,3	949,35
Кредиторська заборгованість, тис. грн.	493,7	1346,1	1333,1	419,7

Отже, приведена таблиця висвітлює те, що підприємство досить стало розвивається, є рентабельним, беззбитковим. Власного капіталу вистачає на покриття поточних збитків підприємства та уникнення довгострокових зобов'язань.

Таблиця 2.2 - Показники ліквідності та платоспроможності підприємства за 2017-2019 рр.

Показники	Роки			Середній темп росту
	2017	2018	2019	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,30	0,24	0,07	-0,12
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,23	0,99	3,49	1,13
Коефіцієнт покриття	2,06	1,47	5,90	1,92
Чистий оборотний капітал	521,90	628,00	2420,60	949,35

Коефіцієнт покриття підкреслює достатність ресурсів компанії, котрі можуть використовуватися для погашення поточної заборгованості. Коефіцієнт покриття в компанії більше 1, тому можна сказати, що структура балансу задовільна, компанія є платоспроможною, тобто компанія має достатні ресурси для оплати існуючих зобов'язань. Коефіцієнт абсолютної ліквідності вказує на те, що частина боргу компанії може бути негайно погашена. Коефіцієнт швидкої ліквідності показує платоспроможність компанії, можливість своєчасно виплачувати свій борг з метою погашення заборгованості.

Таблиця 2.3 - Показники фінансової стійкості підприємства за 2017-2019 рр.

Показники	Роки			Середній темп росту
	2017	2018	2019	
Коефіцієнт автономності	0,75	0,82	0,75	0,00
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,31	3,22	2,25	0,97
Коефіцієнт фінансування	0,33	0,22	0,33	0,00
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	0,51	0,94	0,87	0,18

Аналіз відносних показників фінансової стійкості ТОВ «Інструмент-інвест», дозволяє зробити висновок, що у 2017 та 2019 роках порівняно з 2017 роком переважна кількість показників збільшились, що є позитивною тенденцією та покращило використання капіталу підприємства і збільшило фінансову стійкість ТОВ «Інструмент-інвест»,

Коефіцієнт самостійності (незалежності) - це сума власних коштів у загальній сумі ресурсів залишилися незмінною, що в далекій перспективі є негативним показником.

Таблиця 2.4 – Показники рентабельності підприємства за 2017-2019 рр.

Показники	Роки			Середній темп росту
	2017	2018	2019	
Рентабельність продажів	0,18	0,22	0,22	0,02
Рентабельність власного капіталу	1,11	1,04	2,02	0,45
Рентабельність активів	1,61	0,84	1,63	0,01

Коефіцієнт рентабельності показує ефективне використання корпоративних активів. Прибуток за одиницю активів підприємства за 2017-2019 рр. збільшився на 0,02. Коефіцієнт рентабельності означає дієвість вкладення коштів у компанію. Прибуток компанії від кожної гривні власного капіталу у 2017-2019 рр. збільшився на 0,45.

Таблиця 2.5 – Основні показники діяльності підприємства 2017-2019 рр.

Показники	Роки					
	2017		2018		2019	
	Значення	%	Значення	%	Значення	%
Рентабельність власного капіталу	1,11	100	1,04	94	2,02	182
Чистий оборотний капітал	521,90	100	628,00	120	2420,60	464
Коефіцієнт покриття	2,06	100	1,47	71	5,90	287
Дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	3579,3	100	7563,5	211	9062,5	253

За проведеним дослідженням фінансового стану ТОВ «Інструмент-інвест» за 2017-2019 рр., аналіз ліквідності компанії показує те, що баланс підприємства є ліквідним; структура балансу є задовільною; підприємство платоспроможне, тобто підприємству цілком вистачає ресурсів для погашення поточних зобов'язань. Аналіз платоспроможності підприємств (фінансова

стабільність) компанії вісвітлює те, що підприємство стійке, стало функціонує, витрати компенсуються отриманим прибутком в повному обсязі та вчасно, дебіторська заборгованість повністю дозволяє компенсувати кредиторську. Аналіз ділової активності підприємства показав, що підприємство платоспроможне, конкурентоспроможне, зобов'язання виконуються вчасно та у повному обсязі. Аналіз рентабельності підприємства показав, що підприємство є рентабельними за всіма статтями балансу.

2.2 Кадрова документація на підприємстві та первинний облік

Для наглядом за користуванням трудовими можливостями ведеться поточний облік чисельності працівників, а також затрат робочого часу. На Товаристві з обмеженою відповідальністю «Інструмент-інвест» (далі – ТОВ «Інструмент-інвест») формується оперативний облік колективу робітників, який сприяє контролю складу, а також руху кількості працівників по підприємству. Для цього застосовується загальна документація по прийому, а також звільненню робітників особового штату.

Форма №П-1 «Наказ про прийом на роботу» застосовується для обліку взятих на роботу робітників, котрий формулюється у кадровій службі ТОВ «Інструмент-інвест». Завізована керівником, програма наказу, за потребою, є мандатом на прохід у відділ для демонстрації умов праці. Керівник досягає умовиводу про неможливість або можливість прийняття на роботу: на зворотній стороні проекту наказу відмічається, ким може бути взятий на роботу той, кого наймають, з яким окладом, а також тривалість випробувального терміну.

На основі підписаного наказу про прийом на роботу формується документ первинного обліку «Особова картка» (форма №П-2), котра вміщує в собі сумісну інформацію, таку, як ім'я, дата та місце народження, отримана освіта, спеціальність та кваліфікація, повний, а також безперестанний стаж

роботи, останнє місце праці, дата, причина уходу з останнього місця роботи, сімейний стан, данні паспорту, адреса проживання та телефон. До всього цього особова картка вміщує в собі інформацію про військовий облік. На протилежній стороні картки знаходяться відмітки про призначення, звільнення або переведення працівника. Особові картки використовують для запису всіх типів нарахувань або утримань із заробітної плати робітника. Відомості, котрі представлені в особових картках, у подальшому застосовується для розрахунку середньої заробітної плати або при надаванні різного роду посвідок.

До того ж на підґрунті наказу про взяття на роботу керівник присвоює робітникові окремий табельний номер, робить догідні записи у трудовій книжці, бухгалтерія відкриває особовий рахунок або інший аналогічний рахунку документ. Трудова книжка являється головним документом про трудове функціонування робітника. Робітникам, що починають працювати вперше, трудова книжка виробляється не пізніше 5 днів після прийняття на роботу. Помітки в особовій картці повинні збігатися з помітками, що здійснювалися у трудовій книжці.

Для обліку часу витраченого на роботу працівників, а також нагляду за додержанням робітниками прийнятого режиму робочого часу в ТОВ «Інструмент-інвест» застосовують «Табель обліку використання робочого часу» (форми №П 12 або №П 13). Форма №П 13 застосовується лише для обліку відпрацьованого часу, а форма №П 12 передбачено також для обчислення заробітної плати. До табеля вносяться прізвища всіх робітників. В таблиці зазначається кількість годин, котрі відпрацював кожен робітник або те, що робітник не з'явився на роботу.

Тривалість роботи не може бути більшою ніж сорок годин на тиждень.

Обчислення заробітної плати реалізується на підставі належних первинних документів.

Для обліку розмірів виконаних робіт, витрати робочого часу, а також начисленої заробітної плати робітників-відрядників на ТОВ «Інструмент-інвест» застосовується «Наряд на відрядну роботу (індивідуальний)», котрий відкривається на окремого робітника в розрахунку на календарний місяць. Для задоволення належного нарахування заробітної плати потрібно точно обліковувати об'єм робіт, котрі були виконані окремим робітником.

Наряд включає такі реквізити: номер, дата випуску, ім'я та ініціали працівника, номер працівника (за допомогою картки звіту), код товару, одиниця виміру, вартість робіт та заробітна плата.

Нарахування заробітної плати за відрядною оплатою здійснюється на основі первинних документів, доплат за переробіток, начислення премій та інше, а також шляхом відняття різного роду утримань та формулювання суми, котру належить видати працівникові.

Для оформлювання відпустки робітникам у належності до чинних законодавчих актів та положень, колективними договорами, контрактами та графіками відпусток на підприємстві використовується «Наказ про надання відпустки» (форма №П-6), котрий складається у 2 екземплярах. Один залишається на підприємстві, інший залигається в бухгалтерії. Відпустки для групи робітників оформляються по формі «Список про надання відпустки» (ф. № П-7).

На основі наказу робляться позначки в особовій картці робітника, а бухгалтерія робить обчислення заробітної плати, котра належить за відпустку. При наданні відпустки без оплати поруч із зазначенням кількості днів відпустки зазначається «без оплати».

2.3 Аналітичний та синтетичний облік оплати праці

З метою нормалізації відомостей щодо розрахунки із працівником за схемою рахунків підприємства, а також стосовно платні за роботу та суми платежу, не отриманої працівником у встановлені терміни, депозитний рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», котрий вміщує в собі:

- 661 «Розрахунки з оплати праці»;
- 662 «Розрахунки з депонентами».

Належно до кредиту рахунку №66 на ньому висвітлюється сума базової та додаткової заробітною платні, отриманої робітниками підприємства, премії, підтримки по тимчасовій непрацездатності, грошова допомога, перерахунок заробітної плати через інфляцію, компенсація за втрату заробітної плати через порушення її умов виплат. І окремі доходи, які є прибутками працівників (дивіденди, доходи від розподілення прибутку, компанія працювала та виплачувала повернення). По дебету рахунку №66 відтворюються суми виплаченої робітникам заробітної плати, грошової допомоги, дивідендів, прибутків, депонованих сум, а також суми виплачених податків, платежів за виконавчими листами.

Обрахунок заробітної платні в системі рахунків - це синтетичний облік начислення і розподілення заробітної плати, формування суми, що належить робітникам, а також пов'язування нарахованої плати на відповідні рахунки витрат.

Суми нарахувань, котрі не були отримані в установленний строк відтворюються за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». Аналітичний облік нарахувань відповідно до заробітної плати має стільки рахунків, скільки працівників на підприємстві. Іншими словами, це облік оплати праці кожного працівника.

Загальна валова заробітна плата для індивідуального аналітичного рахунку (наприклад, кожного працівника) - це коефіцієнт оборотності кредитів на синтетичному рахунку № 66 на місяць, тобто загальна зарплата, яку отримує відділ, магазин чи компанія в цілому. Сума всіх рохрахунків на аналітичних рахунках буде рівною обороту синтетичного рахунку №66. Загальна сума, відображена в графі «Сума до видачі» аналітичних рахунків буде рівна кредитовому сальдо синтетичного рахунку №66 «Розрахунки з оплати праці». Первинні документи у формуванні та обліку заробітної плати подаються для перевірки та подальшого обчислення відповідно до графіка, визначеного в бухгалтерії.

Слідом за процедурою розрахункової обробки первинних документів по обліку часу, що відпрацював працівник, виробітку або інші вихідні відомості для розрахунку по оплаті праці на ТОВ «Інструмент-інвест» формується «Розрахунково-платіжна відомість», яка складається в одному примірнику. Самі данні формуються з трьох розділів:

- 1) нараховано;
- 2) відраховано;
- 3) належна працівникові сума до виплати, розрахована на 1-ше число.

Розрахунково-платіжні відомості реалізують подвійну функцію:

- за допомогою відомості формуються та здійснюються розрахунки з працівниками;
- відомість – є однією із формою аналітичного обліку рахунку №66.

Ця відомість служить підґрунтям для нарахування та виплати заробітної платні, до неї додається додаткова колонка «Підпис про одержання або відмітка про видачу».

Середньомісячна заробітна плата (дохід) обчислюється шляхом віднімання від зарплати, заробленої протягом розрахункового періоду, від плати, сплаченої страховим внеском за кількість робочих днів у

розрахунковому періоді. На ТОВ «Інструмент-інвест» щорічна відпустка становить 24-ри календарних дні.

Градевський Анатолій Васильович							
Расчётный листок за январь 2019 г.							
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІНСТРУМЕНТ-ІНВЕСТ"							
Подразделение: Адміністрація				Должность: інженер-консультант			
Код по ДРФО: 3282407358							
Табельный номер: 0000000004				Оклад/тариф: 8800,00			
Начисление				Удержание			
Вид	Период	Дни	Часы	Сумма	Вид	Период	Сумма
Оклад по дням	Янв 19	21	168	8800,00	ПДФО	Янв 19	1584,00
					Військовий збір	Янв 19	132,00
Всего начислено: 8800,00				Всего удержано: 1716,00			
К выплате:				7084,00			
Выплаты				Дата выплаты	За период	Сумма	
Выплата				04.01.2019	Дек 18	2898,00	
Выплата				22.01.2019	Янв 19	4186,00	
				Всего выплачено: 7084,00			
Долг предприятия на начало месяца:				2898,00	Долг предприятия на конец месяца:		2898,00

Рисунок 2.1 – Розрахунковий лист

2.4 Аналіз обліку з оплати праці

Зростання ефективності праці в виробництві здобувається не тільки запровадженням сучасних досягнень в області техніки, технології, організації і управління виробництвом, але й доцільною системою заохочення праці. Існує

пряма залежність між продуктивністю праці та її оплатою. Достойний рівень оплати праці забезпечує зростання її продуктивності. В свою чергу від збільшення продуктивності праці, збільшується обсяг виробництва і реалізації продукції і з'являються резерви підвищення рівня оплати праці. Для обліку користування робочого часу використовується табель обліку використання, а також розрахунку заробітної плати, котрий заповнюється повноважним представником. Плановий фонд заробітної плати - це загальна сума фонду, що виділяється на заробітню плату за робочий час, а також сума виплат та доплат, передбачені чинним державним законодавством.

Таблиця 2.6 – Розрахунок витрат на місячний фонд оплати праці

Організація/ Работник	Начальне сальдо	Всього начислено	Оклад по дням	Всього удержано	Военны й сбор	НДФЛ	Всього выплачено	Чергова плата	К выплате за месяц	Конечно е сальдо
ІНСТРУМЕН Т-ІНВЕСТ	13569,80	42473,00	42473,00	8282,24	637,10	7645,14	33224,76	33224,76	34190,76	14535,80
Адміністрація	13569,80	42473,00	42473,00	8282,24	637,10	7645,14	33224,76	33224,76	34190,76	14535,80
Таран Анатолій Васильович	2898,00	8800,00	8800,00	1716,00	132,00	1584,00	7084,00	7084,00	7084,00	2898,00
Постольний Андрій Богданович	1226,01	4173,00	4173,00	813,74	62,60	751,14	3238,51	3238,51	3359,26	1346,76
Кіш Василь Валерійович	2415,01	7500,00	7500,00	1462,50	112,50	1350,00	6037,50	6037,50	6037,50	2415,01
Грановський Олександр Юрійович	2898,00	9000,00	9000,00	1755,00	135,00	1620,00	7245,00	7245,00	7245,00	2898,00
Крутя Олександра Василівна	2210,75	7000,00	7000,00	1365,00	105,00	1260,00	4789,75	4789,75	5635,00	3056,00
Голоденко Віталій Михайлович	1922,02	6000,00	6000,00	1170,00	90,00	1080,00	4830,00	4830,00	4830,00	1922,02
Итого	13569,80	42473,00	42473,00	8282,24	637,10	7645,14	33224,76	33224,76	34190,76	14535,80

Винагорода працівникам викликає додаткове зобов'язання компанії перед державним фондом обов'язкового страхування. Компанія зобов'язана внести внесок у фонд. Дані таблиці свідчать про те, що середньорічна чисельність всього персоналу згідно до плану та фактичних показників на 2019 рік однакова, що пов'язано з тим, що не було ні перевиконання, ні недовиконання плану, тобто не змінилась кількість персоналу. Стосовно фонду оплати праці, як видно з таблиці, по загальній кількості персоналу перевиконання проти плану складає 16 тис. грн., тобто фактично фонд оплати праці склав 532 тис. грн., при плані – 516,0 тис. грн. Причиною могла стати середньорічна інфляція, збільшення заробітних плат та нарахувань.

Первинними даними, які формулюють шкалу фонду оплати праці, є: продуктивність трудомісткості; кількість працівників за категоріями, професією та кваліфікацією, тарифна система; список співробітників, професіоналів, персоналу, українська законодавча основа щодо оплати праці.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Помилки та шляхи їх виправлення

Про помилки приводиться в статті №127 КЗпП, котра приводить ліміти щодо відрахувань із заробітної платні. В ньому йдеться про лічильні похибки. Лічильні помилки — це похибки в розрахунку, повторне обрахування заробітної плати за той самий місяць або інший період. Помилкові уявлення щодо застосування законів чи інших нормативно-правових актів, які не пов'язані з розрахунками, включаючи колективні договори не можна вважати лічильними помилками. З сучасного правового погляду це означає, що існує два основні типи помилок: лічильні та нелічильні. Тип та приклади помилок приведемо у виді таблиці. Діапазон помилок, які насправді трапляються, може бути ширшим, але всі вони підпадають під одну з цих двох категорій, котрі показані в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Категорії помилок при нарахуванні зарплат

«Зарплатні» помилки	
Лічильні помилки(пов'язані з обчисленням)	Нелічильні помилки (Пов'язано з неправильним застосуванням законів та інших нормативних актів)
Механічні помилки (наприклад, при введенні вихідних даних у бухгалтерські програми)	Механічні помилки (наприклад, при введенні вихідних даних у бухгалтерські програми)
Арифметична помилка (наприклад, неправильний результат при додаванні компонента оплати праці)	Неправильно застосовувані стандарти чинного законодавства (наприклад, відпустка надається на більші (менші) дні. Розрахунок середньої зарплати з порушенням Порядку № 100; застосовано не правильний розмір податкової соціальної пільги)
Помилки через збій програм бухгалтерського обліку (наприклад подвійне нарахування)	Неправильно застосовані правила колективного договору, локальні акти роботодавця (нарахований не правильний відсоток премії, помилково нарахована доплата чи надбавка)

Лічильні помилки. Внаслідок таких помилок обліку бухгалтери, як правило, завищують або недооцінюють місячний фонд зарплати. Тому виправляють такі помилки наступним чином:

- сторнуючи бухгалтерських записів (якщо зарплата завищена);
- додаткове нарахування відповідної суми (якщо заробітна плата занижена)

Крім того, об'єм податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та єдиного соціального внеску (ЄСВ) та податкових витрат регулюються паралельно.

Додаткові нарахування (скасування) невірних (не нарахованих або переплачених) сум відображаються у заробітній платі за місяць, у якому здійснено нарахування. Це прямо передбачено підпунктом 1.6.2 Інструкції № 5. Це чітко визначено в інструкції № 5, розділ 1.6.2. Цей регламент важливий для бухгалтерів. По суті, ви можете уникнути штрафів від ПДФО та ЄСВ і узгодити раніше подані звіти. На нашу думку, такий же підхід слід застосовувати і при коригуванні податкових витрат. Це означає, що ви не порушили звіт про податки та прибутки за попередній звітний період — усі виправлення будуть відображені в поточному звіті.

Результати нелічильних помилок більш різноманітні. Ці помилки та котирування можуть призвести до завищення або заниження зарплат. Коригуються нелічильні помилки так само, як й лічильні.

Крім того, унаслідок таких помилок може бути:

- Неправильно обчислені ЄСВ через недооцінку (завищення) бази збору ЄСВ або застосування неправильної величини розміру ставки ЄСВ;
- Неправильно обчислений ПДФО через неправильне застосування ставки, загального оподаткованого доходу або неправильного визначення бази оподаткування.

У цих двох випадках зарплата не коригується. Суми та податки ЄСВ або ПДФО (за необхідності) підлягають коригуванню. Вони додаються або сторнуються залежно від результату помилки. Іншими словами, звіт потребує коригування, а саме:

— Форма №1ДФ обчислення податку (Сума ПДФО була неправильно визначена через помилку).

— Звіт за формою №Д4 (звіт з ЄСВ), якщо внаслідок помилки була неправильно визначена сума нарахованого та утриманого ЄСВ;

— Декларація з податку на прибуток (якщо завищена (занижена) сума виплати через помилки в попередніх звітних періодах).

Робітнику перевиплачені кошти у наслідок лічильних помилок. Перш за все, бухгалтер повинен створити довідку, яка фіксує факти виявлення помилок, їх причину та наслідки. На підставі звіту керівник видає розпорядження (інструкцію) про відрахування переплаченої суми. Цей наказ є дійсним лише у випадку дотримання обидвох умов:

- минуло менше місяця з дати платежу за неправильною сумою;
- робітник не оскаржує причини та об'єм відрахувань.

Необхідність цієї умови указав Верховний Суд України. Щоб підтвердити, що працівник погоджується відрахувати переплату із зарплати, його потрібно ознайомити з наказом (при цьому працівник повинен поставити підпис, про те що він ознайомлений) чи отримати від нього відповідну заяву.

Існує короткий період для вирахування переплати із зарплати працівника через прорахунок. За таких обставин роботодавцю не залишається іншого, як очікувати порядність робітника. Насправді, сума, котра була видана робітникові у наслідок помилки розрахунку може бути утримана, лише якщо працівник добровільно погодиться. Про це заявляється працівником у формі заяви. Якщо працівник не погоджується з діями роботодавця, стягнути з нього переплату можна лише в судовому порядку. При цьому Верховний Суд України звертає увагу на той факт, що роботодавці мають право подати заяву

на стягнення переплачених сум у працівників протягом одного року з дня отримання права на відрахування відповідної суми. Якщо суд винесе рішення на користь роботодавця, стягнення з працівника здійснюється на підставі виконавчого листа. За обставин коли робітнику виплачені кошти у наслідок не лічильною помилки законодавство не дає роботодавцю права видавати наказ про стягнення зайвих сум у працівників. Заробітна плата, отримана фізичною особою, навіть якщо добровільно виплачується роботодавцем, не буде повернена, якщо не буде помилки в розрахунках або шахрайства з його боку. Тому існує лише один варіант - добровільна згода працівника на відрахування із переплаченої зарплати. У цьому випадку працівник подає заяву.

Що стосується судового стягнення, ситуація навряд чи вирішить справу на користь роботодавця. Як і зазначено вище, статтею №1215 ЦКУ чітко визначає, що зарплату не можна повернути, якщо переплата не пов'язана з лічильною помилкою. Тому слід пам'ятати, що у першій та другій ситуаціях, що розглядаються, за кожен виплату заробітної плати сума всіх відрахувань не може перевищувати 20%. Іншими словами, як правило, сума, яку можна вирахувати з вашої зарплати, становить 20% або менше вашого платежу. Ще один правовий варіант для роботодавців повернути помилково сплачені кошти - стягнення їх з порушника, бухгалтера, який допустив помилку.

3.2 Відпустки та простої через карантин

В умовах карантину переважна більшість роботодавців змушені змінювати форму управління та порядок роботи. Найчастіше керівники реалізують це, надаючи відпустку працівникам, запроваджуючи віддалену роботу або вводячи простої. Процедура надання відпустки не викликає особливих проблем. Працівники з будь-якої причини можуть вибрати, чи використовувати свої права на щорічну відпустку, залежно від встановлення

обмеженого закладу чи карантинної системи. Це передбачає збереження середньої заробітної плати. При цьому, за робітником зберігається можливість одержати відпустку без збереження зарплати, строк котрої належно до Закону №530-IX період котрої (до 15 днів) не включиться в загальний строк, котрий зумовлений статтею №84 КЗпП. У випадку, якщо на підприємство поклали зобов'язання перервати функціонування у зв'язку з застереженням поширення вірусу. Іншими словами – це простій або призупинення роботи, спричинений відсутністю передумов, потрібних для функціонування підприємства, неминучими або іншими обставинами. Статтею №113 КЗпП окреслено, що у випадку, коли сталася виробнича ситуація, котра є загрозовою для фізичного стану або життю робітника за ним передбачається збереження середньої заробітної плати. Керівник залишає за собою право перервати виконання роботи робітниками на передбачений карантину або запровадити режим простою. Наказ про введення режиму простою на час карантину через небезпеку розповсюдження вірусу належно до статті №113 КЗпП, час простою, котрий виник не з вини робітника сплачується з розрахунку не менше 2/3 тарифної ставки згідно з окладом робітника. Якщо за час простою сталася виробнича ситуація, не з його вини, котра загрожує здоров'ю чи життю робітника за працівником зберігається розмір його середнього заробітку.

На таблиці 3.2 схематично зображено всі можливості, як роботодавців, так й працівників

Таблиця 3.2 – Виплати на період карантину або простою

	ПРОСТІЙ	Основна відпустка або НА ДІТЕЙ	ВІДПУСТКА ЗА СВІЙ РАХУНОК
УМОВИ ВИНИКНЕННЯ	Підприємство зупинило діяльність: – відповідно до постанови КМУ чи наказом місцевої влади (примусовий простій); – з особистої ініціативи	Підгрунттям для призначення є графік. Однак, за запитом працівника може бути наданий в інший строк.	Надається через заяву робітника. Роботодавці не мають права примушувати працівників відправлятися у такі відпустки.
ТАБЕЛЮВАННЯ	Відносна помітка простою — «П» (числовий шифр	Для зображення щорічної відпустки	Відносна помітка відпустки за свій рахунок

	«23»). У верхню колонку вносять кількість часу простою (до прикладу, «3»), у нижню — відносна помітка простою — «П» (або «23»).	використовують код «В» (числовий шифр «08»), відпустки через дітей — код «ДО» (числовий шифр «15»)	залежить підгрунття для її надання. До прикладу, відпустка без збереження заробітної плати за договором сторін зокрема на режим карантину) — кодом «НА» (числовий шифр «18»)
ОПЛАТА	В залежності від варіації: 1. У випадку якщо простій змушений, то, заробітна плата за середнім заробітком. Обчислюється з огляду на виплати за 2 місяці, перед цим запроваджено простою 2. У випадку, коли простій — ініціатива підприємства, то розрахунок не нижче від 2/3 ставки . У випадку, коли робітник має право на підвищення окладу, то розрахунок з урахуванням підвищення. Надбавки, премії та доплати — не беруться до уваги. Якщо робітника з неповним робочим часом, то, розрахування виходячи з окладу з урахуванням зайнятості	Основна відпустка та відпустка на дітей розраховується згідно з <i>Порядком №100</i> . Для цього суму заробітної плати за рік, що передують відпустки(чи за період, що фактично відпрацьований) ділиться на кількість днів року чи меншого періоду, що фактично відпрацьований (без урахування неробочих та святкових днів)	X
Доплата ДО МЗП	Плата за час простою або відпустки не враховують до зарплатні для порівняння з Мінімальною заробітною платнею. Підгрунття — це виплати, котрі нараховані за час, що робітник фактично не відпрацював. Як результат, у випадку коли за робітником, при здійсненні норми доплата не розраховувалася, через те, що оклад вище мінімальної заробітної плати, то відповідно й у випадку невиконання норми праці через відпустку чи простій такої доплати не передбачено. Коли доплата обраховувалася, то начислену йому заробітну плату за відпрацьований час співвідноситься з мінімальною заробітною платою, розрахованою пропорційно фактичній нормі праці.		
ЛІКАРНЯНИЙ	Розраховується у загальному порядку	У випадку непрацездатності робітника, відпустка підпадає перенесенню чи продовженню . Виключення — ситуація, якщо непрацездатність сталася у огляду з доглядом за дитиною . У цьому випадку відпустка «поглине» лікарняний	Непрацездатність, що збіглася з відпусткою не має права на оплату. Виключенням являється вагітність або пологи
ВІДПУСТКА	В час простою працівникам можна надавати відпустки.	X	X
ЄСВ з МЗП	Коли основа розрахування ЄСВ за місяць визначена за робітником (ЄСВ 22 %), являється нижчою за мінімальну заробітну плату, обраховується ЄСВ-різниця та вона додається до ЄСВ. Виключенням є — робітник у трудових відносинах неповний місяць		У випадку коли обчислення (база нараховання ЄСВ 22 % ≠ 0) і весь місяць у трудових відносинах, втілюється припис про оплату ЄСВ з МЗП. Немає доходу — немає ЄСВ

Конвенцією 1996 року №177 про працю вдома визначено, що у випадку, коли робітник час від часу працює вдома, а не на робочому місці, цей робітник не сприймається надомним робітником. Тимчасове переміщення робітників на роботу вдома має проводитись на основі заяви робітника зі зверненням на дозвіл здійснювати свої зобов'язання вдома чи за іншим місцем знаходження та наказу. Після наказу робітник може тимчасово здійснювати свої обов'язки без фактичного знаходження на своєму робочому місці. Заробітна плата повинна в такому разі залишатися у повному обсязі. Упорядкування віддаленої роботи в Україні є архаїчним, та відкрито не зважає на теперішні умови. Так, робота на дому установлена ще радянськими нормативними актами 80 років ХХ століття. Разом з тим розвиток технологій зробив надомний режим роботи найбільш актуальним для переважної кількості роботодавців.

ВИСНОВКИ

У роботі на підставі теоретичного узагальнення вирішено завдання дипломної роботи щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці підприємства. На основі узагальнення отриманих результатів дійшли до висновків щодо стану підприємства.

Встановлено, що заробітна плата в принципі – це винагорода, котра розраховується, у переважній кількості випадків, у матеріальному вимірі, яка виплачується працівникові роботодавцем за виконану ним роботу за трудовим договором. Оплата праці - досить трудомістка та підзвітна сфера бухгалтерського обліку, тому необхідний додатковий внутрішній контроль через те, що законодавство швидко змінюється, вона потребує додаткового внутрішнього контролю. У роботі досліджено теоретичні та практичні аспекти проведення перевірки розрахунків з оплати праці. У той же час увага зосереджена на найбільш актуальних питаннях: визначення цілей, завдань, джерел інформації та раціональності плану перевірки. Дослідження практичних питань та особливостей обліку розрахунків з оплати праці відбуватиметься на прикладі даних ТОВ «Інструмент-інвест», яке вже більше 15 років функціонує на ринку оптової та роздрібною торгівлі товарами широкого асортимента. ТОВ «Інструмент-інвест» знаходиться на загальній системі оподаткування у відповідності до вимог чинного законодавства. Аналіз фінансового стану ТОВ «Інструмент-інвест» показав, що на початок 2020 року, аналізоване підприємство було фінансово стійке. Проте на кінець 2019 року за окремими показниками, такими як коефіцієнт абсолютної ліквідності, воно дещо втратило фінансову стійкість. Коефіцієнт автономії залишився незмінним, а саме 0.75.

На початку досліджуваного періоду усі поточні зобов'язання були покриті за рахунок швидко реалізовуваних активів. Коефіцієнт швидкої

ліквідності ілюструє платоспроможність компанії своєчасно виплачувати поточні зобов'язання, що підлягають погашенню з боржниками.

Тобто в ТОВ «Інструмент-інвест» на кінець 2019 року були наявні в достатній кількості засоби у розрахунків, які повинні разом з грошовими коштами покривати 80% або повністю всі поточні зобов'язання товариства. Розглянуто проблеми та запровадження використання програмного продукту "1С Підприємство (версія. 8.2)", адже сьогодні це одна з найкращих бухгалтерських програм. Це спрощує роботу бухгалтера та забезпечує своєчасність та точність необхідних дій та документів, виправляє помилки щодо нарахування заробітної плати працівникам у вихідні дні. Так, працівникам на окладі оплата повинна здійснюватися у подвійної денної ставки поверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Тому фактичне застосування наданих рекомендацій сприятиме побудові раціональної системи обліку та внутрішнього управління заробітною платою на ТОВ «Інструмент-інвест», що є основною передумовою ефективного управління підприємством загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: закон України від 16.07.1999 р. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
2. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995. Відомості Верховної Ради України. 1995. N 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: закон України від 02.03.2000р. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 1533-111. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003р. Відомості Верховної Ради України. 2003. №1058-4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» від 31.12.1999. № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>
6. Про відпустки: закон України від 15.11.1996р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
8. Кодекс законів про працю України: закон України від від 16.01.2003р. № 436-4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
9. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011
10. Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса, 2013. 420 с.

11. Бруханський Р. Ф. Бухгалтерський облік: навч. посіб. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 444 с.
12. Брік С. В., Дегтяр Д. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип. : *Технічний прогрес та ефективність виробництва*. Харків : НТУ «ХПІ». 2015. № 60 (1169).
13. Гаврисюк Я. Оцінка фінансового стану підприємства за допомогою показників ліквідності та платоспроможності. *Науковий вісник*. 2014. № 55. С. 68-72.
14. 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.
15. Гудзь Н. В., Денчук П. Н., Романів Р. В. Бухгалтерський облік: навч. посібник для вчз. М-во освіти і науки України. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Центр учб. літ., 2016. 424 с.
16. Демченко М.М. Контроль виплат працівникам підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). С. 70–74.
17. Демченко М. М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. *Молодий вчений*. 2016. № 2 (29). С. 31–37.
18. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем. *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18).
19. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 2.
20. Лилишенко О. В. Бухгалтерський облік: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Вид-во «Центр учбової літератури», 2015. 670 с.
21. Мардус Н. Ю., Кригіна В. В. Особливості обліку, аудиту і аналізу оплати праці на підприємстві. Дослідження та оптимізація економічних процесів

- «Оптимум–2016» : тр. 12-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2016 р. Харків : НТУ «ХП», 2016. С. 29–31.
22. Овсяк Н.В., Радченко О.Ю. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2012. Вип. 3 (24). 368 с.
23. Овсяк Н.В. Аспекти облікового забезпечення та регулювання господарських операцій у сфері трудових правовідносин. *Фінанси, облік, банки*. 2016. № 1 (21). С. 126-136.
24. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення : збір. наук. праць Уманського національного університету садівництва. 2014. С. 149–155.
25. Онищенко В. О., Бондар М. І., Дубовая В. В. Облік у зарубіжних країнах : підручник. К. : Центр учб. літ., 2015. 576 с.
26. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України.
27. Подмешальська Ю. В., Чакалова Н.С. Зарубіжний досвід оподаткування заробітної плати в системі обліку. *Ефективна економіка*. 2016. № 5.
28. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. Закл. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. -5-те вид., допов. Х.: Право, .2014. 760 с
29. Редзюк Т. Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. С. 1027–1031.
30. Сараєва Г. ІС: Зарплата та управління персоналом (регламентований облік) . Харків: Фактор, 2013. 320с.
31. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. № 1(19). С. 311–319.
32. Саух І. В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. Міжнародний зб. наук. праць. Вип. 2 (20).

33. Собчук А. С. Використання сучасних інформаційних технологій в організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці. *Управління розвитком*. 2014. № 14. 152-154 с.
34. Усенко О. А. Підсумований облік робочого часу. *Вісник. Офіційно про податки*. 2015. № 36.
35. Волкова Н. А. Учебное пособие для студентов-иностранцев всех форм обучения, всех специальностей. Одесса, ОНЕУ, 2014. 220 с.
36. Шевченко А. А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58.
37. Шевчук Л. П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 101–106.
38. Шевчук Н.С. Анализ материальных ресурсов в управлении конкурентоспособностью предприятия. 2014. № 2. С. 70–75.
39. Шокот О. Розрахунки з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій. О. Шокот. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. № 1. С. 122-124.
40. Шнурко А.М. Сучасний стан організації обліку оплати праці. Научные труды SWorld. Выпуск 4(41). Том 8. Иваново: Научный мир, 2015. С. 176.

ДОДАТКИ

Додаток А

SUMMARY

Popadynets. E. M. Accounting and analysis of payroll calculations – Qualifying work of the bachelor. NNIBT "UABS", Sumy, 2020.

The improvement of accounting and analytical support for the management of payroll calculations of the enterprise are researched in this work. Based on the generalization of the obtained results, conclusions were reached about the state of the enterprise.

Key words: salary, analysis of calculations, document circulation, taxation, control.

АНОТАЦІЯ

Попадинець Є. М. Облік та аналіз розрахунків з оплати праці – Кваліфікаційна робота бакалавра. ННІБТ «УАБС», Суми, 2020 р.

У роботі досліджено удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці підприємства. На основі узагальнення отриманих результатів дійшли до висновків щодо стану підприємства

Ключові слова: заробітна плата, аналіз розрахунків, документообіг, оподаткування, контроль.