

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки і менеджменту
Кафедра бухгалтерського обліку і оподаткування

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

Жанна ОЛЕКСІЧ

_____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності_071 «Облік і оподаткування» ,
(код і назва)
освітньо-професійної програми «Облік і аудит»

на тему: Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві

Здобувачки групи ОПз-01с Цирулик Вікторії Олександрівни

(шифр групи)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис)

(Вікторія Цирулик)

Керівник_ кандидат наук, доцент, Олексіч Жанна Анатоліївна

(посада, науковий ступінь, вчене звання, ім'я і ПРІЗВИЩЕ)

(підпис)

Консультант 1)

(посада, науковий ступінь, вчене звання ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Примітки:

1) Зазначається за наявності

Суми – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні основи обліку нарахувань заробітної плати.....	11
1.1. Економічна основа заробітної плати.....	11
1.2. Аналіз наявних форм і систем заробітної плати.....	15
1.3. Правове регулювання обліку заробітної плати в Україні.....	18
1.4. Організаційні та методичні аспекти обліку оплати плати.....	21
РОЗДІЛ 2. Облік розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Вирівське ХПП».....	29
2.1 Огляд та економічний аналіз функціонування підприємства ПрАТ «Вирівське ХПП»	29
2.2 Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ПрАТ «Вирівське ХПП».....	33
2.3. Контроль за розрахунками оплати праці на підприємстві.....	38
2.4. Вдосконалення системи контролю розрахунків за працю на підприємстві ПрАТ «Вирівське ХПП»	41
Висновки.....	46
Список використаних джерел.....	48
Додатки	

ВСТУП

Сучасна економіка зазнає постійних змін через глобалізацію, технологічний розвиток та різні економічні кризи. Це впливає на ринок праці, зокрема на способи організації праці, форми зайнятості та рівні зарплат. У таких умовах належний облік і контроль розрахунків з оплати праці стають

критично важливими для забезпечення справедливості та стабільності в організації.

Важливість ефективності діяльності підприємств прямо залежить від ефективності заходів щодо матеріального стимулювання праці та контролю за використанням оплати праці, особливо в умовах економічних змін. Належний облік і контроль розрахунків з оплати праці є не тільки питанням адміністративної точності, але й стратегічним інструментом, що допомагає організаціям адаптуватися до змін, залишатися конкурентоспроможними та підтримувати високі стандарти відповідальності та етики. У сучасних умовах, коли підприємства стикаються з новими викликами і можливостями, важливість цього аспекту тільки зростає

Дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку і контролю за оплатою праці стає надзвичайно актуальним. Аналіз наукових праць, присвячених цій темі, підтверджує об'єктивну важливість вдосконалення існуючих методичних підходів до організації оплати праці. Роботи вчених, таких як О. Бондаренко, М. Ведерніков, Н. Волгін, А. Вольнов, М. Пушкар, Є. Жуліна, Л. Дулуб, Н. Ільченко, А. Колот, Т. Костішина, В. Лагутін, О. Дороніна[25], В. Мазур, О. Боднарук, Т. Мельник, А. Остафійчук [8], К. Довбиш [11], М. Щирба, О. Валецька, О. Гальченко, І. Копайгора, Я. Сімутіна, мають велике значення в розвитку цієї теми.

Однак, незважаючи на досягнення в науці, проблеми, пов'язані з організаційними та методичними аспектами обліку і контролю за оплатою праці на сільськогосподарських підприємствах залишається предметом глибокого дослідження, що підтверджує актуальність цієї проблеми.

Нормативно-правову базу дослідження становлять відповідні законодавчі акти, включаючи Конституцію України, Закон України "Про оплату праці", Закон України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність", Податковий кодекс України, Закон України "Про колективні договори і угоди", а також нормативи бухгалтерського обліку.

Мета даної роботи – аналіз системи обліку і контроль нарахування заробітної плати на ПрАТ «Вирівське ХПП». Вона спрямована на аналіз сучасних методів і практик в цій сфері, виявлення проблемних аспектів, у тому числі розробку рекомендацій щодо покращення ефективності управління оплатою праці.

Задля досягнення мети в ході роботи вирішуються наступні завдання:

- встановити характеристики форм та систем винагороди за працю;
- здійснити економічний огляд функціонування сільськогосподарської компанії;
- викласти теоретичні та методичні принципи контролю за оплатою праці;
- розглянути методика оплати праці, що застосовується на аналізованому підприємстві та визначити ключові напрямки його вдосконалення;
- визначити аналіз структури оплати праці на ПрАТ «Вирівське ХПП»;
- окреслити способи удосконалення системи розрахунків контролю оплати праці на ПрАТ «Вирівське ХПП».

Об'єктом аналізу є процеси обліку та контролю за розрахунками з оплати праці в ПрАТ «Вирівське ХПП»

Предметом дослідження є всі аспекти організації системи оплати праці на підприємствах включаючи теоретичні, методичні та практичні аспекти.

Методи дослідження. Для досягнення цілі даної роботи було використано наступні методи: діалектичний, синтез і аналіз - основні методи пізнання; забезпечення проведення дослідження шляхом надання необхідних нормативних та довідкових матеріалів - інформаційне моделювання; для утворення загальних висновків - абстрагування; аргументація змісту форм і систем оплати праці - деталізація; для виявлення відповідності документів і реєстрів обліку вимогам стандартів щодо інформаційної ємності - дослідження

за формою і змістом; для зіставлення даних підприємства у динаміці - порівняння; для дослідження теоретичних розробок проблеми облікового забезпечення вітчизняних і зарубіжних вчених - монографічні методи.

Інформаційну базу дослідження склали такі джерела: законодавчі і нормативні документи з обліку і контролю нарахування з оплати праці, наукові праці і публікації з обраної тематики вітчизняних і зарубіжних вчених, а у тому числі фінансова звітність і облікові показники ПрАТ «Вирівське ХПП».

Структура дипломної роботи. Дана робота складається з реферату, вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел і додатків. Список використаних джерел включає 40 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ НАРАХУВАНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Економічна основа заробітної плати

Системою оплати праці на певному рівні визначається Якість трудової діяльності. З одного погляду, заробітна плата, як сутнісно-економічний

феномен, представляє собою ключове джерело фінансових надходжень працівників, тому її величина в основному відображає рівень матеріального благополуччя всіх учасників суспільства. З іншого ракурсу, належна організація оплати праці мотивує працівників підвищувати продуктивність праці, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на темпи та обсяги соціально-економічного прогресу країни. [14].

Оплата праці – представляє собою частину валового внутрішнього продукту, яка виплачується працівникові у грошовій формі відповідно до обсягу його праці.

Умови, сприяючі збільшенню продуктивності праці, створюють зв'язок між заробітною платою та обсягом виконаної роботи, що стимулює працівників до досягнення результатів як на індивідуальному, так і на загальному рівні.

Ціна робочої сили, яка входить у собівартість продукції або послуг на окремому підприємстві, представляє оплату праці і визначається на ринку праці як зовнішня величина для підприємства. Вона враховує єдину міру праці, критерієм якої є реальна вартість утримання працівника і його сім'ї. [21].

При формуванні частки вартості, що створюється підприємством і визначає оплату праці як складову частину ціни виробництва, важливо уникається компенсація надмірних витрат праці. Замість цього, потрібно забезпечувати зростання оплати праці лише в контексті збільшення обсягу випущеної продукції, ефективного використання ресурсів і підвищення продуктивності праці..

Якість використання потенціалу працівників, їх кваліфікації та творчих здібностей в значній мірі залежить від того, наскільки на підприємстві науково обґрунтовано використовуються форми та методи оплати праці. Ці методи повинні відповідати рівню кваліфікації працівників, характеру виконуваних завдань і умов праці.

Зміна від екстенсивних методів господарювання до інтенсивних означає зростання продуктивності виробництва та збільшення обсягів виробництва використовуючи доступні ресурси більш ефективно. У таких умовах матеріальне стимулювання в основному поєднується з організаційно-технічними заходами, спрямованими на підвищення якості праці та поліпшення умов її здійснення [7].

Згідно із законодавством України щодо оплати праці, заробітна плата є компенсацією, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові у грошовій формі за виконану роботу. Розмір заробітної плати визначається в залежності від складності та умов виконаної роботи, професійних якостей працівника, а також результатів його праці та економічної діяльності підприємства.

Таблиця 1.1 – Функції оплати праці в ринковій економіці

Функція	Опис
Відтворювальна	Джерело відтворення робочої сили і засіб залучення людей до праці.
Стимулююча	Установлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці.
Регулююча	Засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури.
Соціальна	Забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.
Номінальна заробітна плата	Сума грошей, отримана працівником за певний розрахунковий період (день, рік, місяць).
Реальна заробітна плата	Кількість товарів і послуг, які можна придбати на номінальну заробітну плату. Купівельна спроможність номінальної заробітної плати.

З практичної точки зору, заробітна плата може бути охарактеризована як плата за використання праці чи як ціна затраченої праці. Заробітна плата може мати різні форми, такі як премії, гонорари, місячні оклади та інші. Номінальна заробітна плата - це сума грошей, яку отримує працівник за певний період (день, місяць, рік). Реальна заробітна плата вимірюється кількістю товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Це означає, що реальна заробітна плата відображає купівельну спроможність працівника і залежить від рівня цін на товари та послуги.

Реальна заробітна плата визначається як кількість товарів і послуг, доступних за величину номінальної заробітної плати. Іншими словами, це спроможність купувати за номінальною заробітною платою. Це відображає залежність заробітної плати від номінальної суми і рівня цін на товари і послуги.

Дану залежність можна виразити наступним чином:

$$I_{ц} = I_{н. з. п} / I_{р. з. п}, \quad (1.1)$$

де $I_{ц}$ - індекс цін;

$I_{н. з. п}$ і $I_{р. з. п}$ - відповідно індекси номінальної і реальної заробітної плати.

У випадку коли номінальна заробітна плата зростає на меншу швидкість, ніж індекс цін на товари, реальна заробітна плата скорочується. Така ситуація зафіксована в сучасній Україні.

За своєю структурою, оплата праці представлена неоднорідним складом, кожен компонент має свою функцію у матеріальному стимулюванні і визначену економічну автономію у контексті необхідного взаємозв'язку і взаємозалежності всіх її складових [14].

Оплата праці працівників і службовців формується з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, яка також включає стимулюючі виплати.

Згідно з українським законодавством "Про оплату праці", основна заробітна плата визначається як компенсація за виконану роботу в межах установлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Ця компенсація формується у вигляді тарифних ставок (окладів) для працівників і для службовців.

Додаткова заробітна плата становить винагороду за працю, яка перевищує встановлені норми, за трудові досягнення, винахідливість і

особливі умови праці. Ця складова включає доплати, надбавки, гарантії, компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також премії за виконання виробничих завдань і функцій.

Додаткові стимулюючі та компенсаційні виплати означають винагороду за досягнення результатів протягом року, премії згідно зі спеціальними програмами та положеннями, а також грошові чи матеріальні компенсаційні виплати, що не визначені чинним законодавством чи здійснюються вище встановлених норм.

Мінімальна заробітна плата, що є законодавчо встановленим розміром оплати простої, некваліфікованої праці, виступає основою для визначення державних тарифів, пенсій, стипендій і інших соціальних виплат.

Таким чином, в організації системи оплати праці підприємство рідко має повну самостійність, оскільки існують державні і колективні обмеження у цьому питанні.

1.2. Аналіз існуючих форм і систем оплати праці

Структурування системи оплати праці на підприємстві включає в себе:

- визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства;
- розроблення системи посадових окладів співробітників і спеціалістів;
- розроблення критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і спеціалістів компанії;
- обґрунтування вибору показників та методів надання премій працівників.

Під системою оплати праці розуміється вірне використання ключових принципів, спрямованих на визначення розміру оплати для різних категорій працівників.

Принципи оплати праці полягають у такому [23]:

- Кожна праця повинна бути винагороджена відповідно до обсягу та якості виконаної роботи. Неприпустимо оплачувати лише присутність на робочому місці.
- Розмір заробітної плати має взаємозв'язок з рівнем кваліфікації працівника. Чим більший рівень кваліфікації і більший досвід, тим вище має бути заробітна плата;
- Рівень заробітної плати має повинен бути достатнім, щоб забезпечити працівника та його сім'ю.
- Заробітна плата має два компонента: стала, яка забезпечує прожитковий мінімум, і змінної, яка залежить від виконання завдань.
- Джерелами коштів, що використовуються на оплату праці працівників комерційних підприємств, є частка доходу і інші фінансові ресурси, отримані в результаті їх господарської діяльності.

Для організацій і установ, які отримують фінансування з бюджету, - це грошові кошти, що виділяються з відповідних бюджетів, а у тому числі частина прибутку, отриманого в результаті економічної діяльності таких установ, і з інших джерел.

Підприємства, які перебувають у власності громадянських об'єднань, виплачують оплату праці найманим працівникам із коштів, що формуються згідно з їх установчими документами.

На території України, так само як і в інших країнах, заробітна плата проплачується в грошовій формі, яка має законний обіг. У деяких ситуаціях передбачена можливість виплати заробітної плати шляхом банківських чеків у встановленому порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України за

узгодженням з Національним банком України, або компенсація частини зарплати натурою.

Закон забороняє виплату заробітної плати у формі боргових зобов'язань або розписок у будь-якій формі [14].

Варіанти винагороди за працю проявлять свою Якість лише у випадку, якщо вони належним чином адаптовані до організаційно-технічних умов виробництва. Отже, під час вибору варіанту оплати праці для конкретної категорії працівників слід брати до уваги конкретні умови їхньої діяльності, специфіку виробництва і інші фактори.

Основними умовами застосування різних форм оплати праці є ступінь технічного забезпечення виробництва, особливості технологічного процесу і організації праці, ефективне використання виробничих можливостей і обладнання, регулювання праці і інші фактори.

Крім загальних умов, існують кілька особливих умов використання відрядної чи почасової оплати праці. Отже, для системи відрядної праці необхідно мати пряму пропорційну залежність між витратами праці і отриманими результатами, тобто працівник повинен мати реальну можливість збільшувати обсяг виробництва продукції, що відповідає потребам виробництва [10].

На сучасному етапі в Україні домінуючою формою оплати праці залишається відрядна. Почасова оплата праці використовується для оплати праці керівників і фахівців. Форми відрядної і почасової оплати праці поділяються на кілька систем

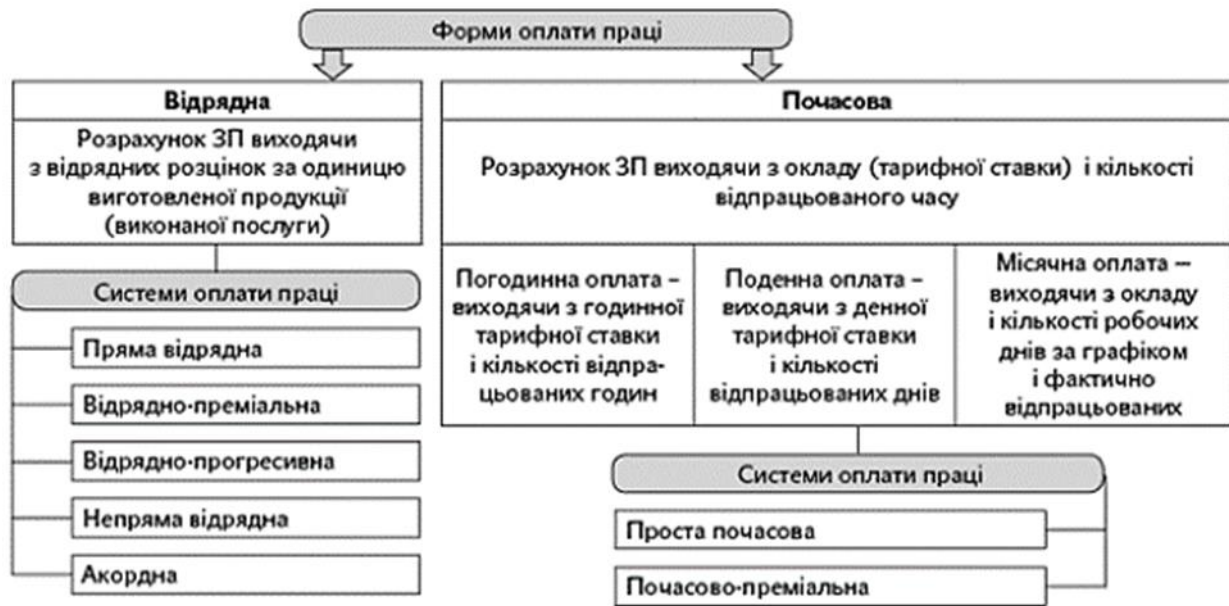


Рис. 1.1 – Форми оплати праці

Системи оплати праці включають у себе різноманітні моделі, такі як пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальна, акордна, непряма-відрядна, та колективна бригадна для відрядної форми, а також почасова-преміальна, пряма почасова, та колективна (бригадна) почасова для почасової форми.

Будь-яка система оплати праці базується на конкретних показниках роботи, які підлягають докладному обліку і повністю відображають працю групи працівників або окремого працівника. Основу такої системи становлять один-два ключових показники для відповідної групи працівників або окремого працівника, а також вона повинна бути простою та зрозумілою для всіх учасників. [17].

Підприємство, відповідно до законодавства і у колективному договорі, самостійно встановлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, а у тому числі преміювання, з урахуванням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральними і галузевими угодами. Облік праці та заробітної плати є однією з найважливіших і найскладніших частин роботи, яка потребує точних та оперативних даних. Ці дані мають відображати зміни

в таких параметрах, як чисельність працівників, витрати робочого часу, категорії працівників та виробничі витрати. Два основних види заробітної плати, а саме відрядна і погодинна, є найбільш поширеними, оскільки вони базуються на ціні робочої сили, визначеній ринком праці, і на тривалості робочого часу, яка встановлена законодавством, з урахуванням результатів праці і необхідного для неї робочого часу. Кожна з цих форм відповідає певній мірі праці: відрядна оплата залежить від кількості виробленої продукції, а погодинна — від кількості відпрацьованих годин [15].

Структура заробітної плати на підприємстві залежить від форми оплати праці, яка використовується, і може містити переважно умовно-постійну частину (тариф, оклад) чи змінну частину (виробіток, премія). Відповідно до цього матеріальне стимулювання може впливати на показники діяльності окремого працівника чи колективу бригади, цеху.

1.3. Правове регулювання обліку заробітної плати в Україні

Розмір заробітної плати на кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від підсумкових результатів його діяльності, зокрема від валового прибутку. Тому зв'язок між мірою праці і її оплатою реалізується через використання варіанти і моделі оплати праці, які корелюють з особливостями сільськогосподарського виробництва, новими економічними і трудовими умовами.

Характеристики та специфіка праці у сільському господарстві полягають у тому, що при однакових витратах можуть виникати різні кінцеві результати через вплив погодно-кліматичних умов, родючості ґрунтів та вибору сортів насіння. Все це необхідно враховувати під час застосування відповідних форм і систем оплати праці [34].

Для точного і достовірного відображення обліку оплати праці у бухгалтерському обліку і відображення даних у фінансовій звітності всі

підприємства, установи і компанії, незалежно від форм власності, повинні керуватися основними чинними нормативно-правовими документами, які регулюють облік оплати праці, такими як Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР із змінами від 16 січня 2016 року, Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ зі змінами від 1 січня 2015 року, Закон України "Про охорону праці" зі змінами від 5 квітня 2015 року.

Найважливішим правовим актом є Конституція України, на основі якої будується весь законодавчий корпус, включаючи закони і нормативно-правові акти щодо праці. Статті 43-46 Конституції України стверджують, що кожен має право на працю та можливість заробляти собі на життя працею, яку він вибирає або на яку він добровільно згоджується. Держава забезпечує всебічне виконання громадянських прав на працю, забезпечує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, здійснює ініціативи у сфері професійної підготовки, навчання та перепідготовки кадрів, що відповідають потребам суспільства [15].

Всі трудові прерогативи громадян узаконюються незалежно від расового, національного походження, мови, фінансового і соціального статусу, політичної позиції. Законодавчий документ визначає трудові відносини працівників незалежно від форми власності закладів, підприємств, організацій, їх функціонування та галузевої приналежності, включаючи також фізичних осіб, які працюють як підприємці.

Відповідно до Українського Закону "Про винагороду за працю" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР з подальшими змінами та доповненнями від 16 січня 2016 року чітко визначаються економічні, юридичні та організаційні принципи винагороди за працю працівників, які працюють на підприємствах, установах, організаціях різних форм власності та господарювання, а також із окремими громадянами за умовами трудового договору.

Метою цього законодавчого акта є гарантування відтворювальної і стимулюючої ролі винагороди за працю. [19].

Відповідно до цього закону, держава має владу регулювати винагороду за працю працівників на підприємствах усіх форм власності, встановлюючи мінімальні стандарти та гарантії, а також умови та розміри винагороди для керівників підприємств, що належать до державної чи комунальної власності, та працівників організацій, які фінансуються чи отримують субсидії з бюджету.

Поняття "винагорода за працю" роз'яснюється різними науковцями і практиками по-різному. Згідно із Законом України "Про винагороду за працю", цей термін визначається як винагорода, зазвичай виражена у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за його виконану роботу відповідно до трудового договору.

Закон України "Про колективні угоди і договори" регулює процедуру розробки, укладання та виконання колективних угод і договорів для регулювання трудових відносин і захисту інтересів працівників і роботодавців. Закон України "Про відпустки" встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання відпусток працівникам з метою відновлення працездатності..

Закон України "Про охорону праці" ставить основні принципи гарантування прав працівників на безпеку та здоров'я під час виконання праці, врегульовує взаємовідносини між роботодавцем та працівником у справах безпеки, гігієни праці та робочого середовища також встановлює загальні принципи організування системи безпеки праці в Україні.

Відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" [23], встановлюються методологічні засади управління інформацією про виплати (як у грошовій, так і у не грошовій формах) за працю, що була виконана працівниками, і способи її відтворювання у фінансовій звітності.

Положення (стандарт) 26 застосовується всіма роботодавцями - підприємствами, організаціями і іншими юридичними особами незалежно від їх форм власності, за винятком бюджетних установ і підприємств, які згідно з законодавством подають фінансову звітність. Розмір мінімальної зарплати визначений у статті 8 проекту Закону України "Про Державний бюджет України на 2024 рік" №10000 від 15.09.2023 року.

Отже, у 2024 році розмір мінімальної заробітної плати складає:

Протягом першого кварталу 2024 року мінімальна зарплата становитиме 7100 гривень на місяць або 42,60 гривень на годину. З 1 квітня до 31 грудня 2024 року ця величина збільшиться до 8000 гривень на місяць або 48,00 гривень на годину.

1.4. Організаційні та методичні аспекти обліку оплати праці

Відповідно до статті 96 Кодексу трудового законодавства України, система оплати праці, що базується на тарифах, є одним із ключових принципів. Вона включає в себе тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики, що визначають кваліфікацію робітника. [14].

Система тарифікації оплати праці - це набір правил, які дозволяють порівнювати працю на основі кількох факторів, таких як кваліфікація, умови роботи, рівень відповідальності та значення галузі. Ця система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності та для класифікації працівників в залежності від їх кваліфікації та позицій у тарифній сітці. Структура фонду оплати праці на підприємствах України може бути представлена у вигляді таблиці. 1.1.

Таблиця 1.2. – Структура фонду, що була затверджена відповідно до інструкції щодо статистики заробітної плати

<i>Фонд оплати праці</i>		
Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
1. Винагорода за виконану роботу. 2. % або комісійні нарахування залежно від обсягу доходів, якщо вони належать до основної роботи. 3. Гонорари штатним працівникам. 4. Оплата при переведенні на нижче оплачувану роботу. 5. Оплата при невиконанні норм виробітку та виготовленні бракованої продукції, не з вини працівника. 6. Оплата праці за відрядження. 7. Вартість виданої продукції, при натуральній формі оплати.	1. Надбавки та доплати до тарифних ставок. 2. Систематичні премії та винагороди, у тому числі за вислугу років. 3. Відсотки або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки. 4. Оплата надурочної роботи та роботи у святкові та неробочі дні. 5. Нараховані суми індексації заробітної плати працівників. 6. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу. 7. Оплата за невідпрацьований час.	1. Нарахування за невідпрацьований час, що не передбачені чинним законодавством. 2. Одноразові винагороди у тому числі ті, що здійснюються раз на рік. 3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників. 4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження

У таблиці 1.3 подано структуру фонду оплати праці, яка була запропонована в Інструкції зі статистики заробітної плати.

Таблиця 1.3 – Структура оплати праці

		<i>Види</i>	<i>Основна характеристика</i>
I	Структура виплат, які належать до фонду оплати праці	Основна заробітна плата	Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками та окладами, відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; суми відсоткових або комісійних відрахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), якщо вони є основою заробітної платою, тощо.
II		Додаткова заробітна плата	Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за: - суміщення професій (посад); - розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; - роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; - інтенсивність праці; - роботу в нічний час; - керівництво бригадою; - високу професійну майстерність; - класність водіям (машиністам) транспортних засобів; - інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи оплату до розміру мінімальної заробітної плати. - Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); - премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду; - премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; - премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; вартість безкоштовно наданих працівникам акцій; - інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.
III		Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження

Облік заробітної плати в бухгалтерському обліку - це процес відображення та розподілу оплати праці серед працівників підприємства, включаючи нарахування, визначення відповідних сум для кожного працівника та реєстрацію цих оплат на відповідних рахунках бухгалтерського обліку [31].

Стандарти бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" і 16 "Витрати" визначають основні принципи формування бухгалтерської звітності про витрати на оплату праці та загальні витрати підприємства, що включають виплати за виконану роботу працівниками.

Для реєстрації оплати праці та розрахунків з працівниками - рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Цей рахунок об'єднує інформацію щодо оплати праці для облікового та необлікового персоналу підприємства, включаючи всі види заробітної плати, премії, допомогу. Також на цьому рахунку відображаються розрахунки за недержану працівниками суму оплати праці у встановлений термін, які можуть включати розрахунки з депонентами [23].

Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" включає наступні субрахунки:

На рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» фіксується сума заробітної плати, яка була нарахована працівникам за поточний місяць.

Рахунок 662 "Розрахунки з депонентами" призначений для фіксації несплачених вчасно заборгованостей з оплати праці.

663 «Розрахунки за іншими виплатами» призначено для інших виплат працівникам, що нараховується незалежно від заробітної плати. Таке розподілення допомагає вести точний облік та контроль за різними видами виплат працівникам [18].

Таблиця 1.4.

Схема обліку господарських операцій на рахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати»

<i>Рахунок 661 «Розрахунки із заробітної плати»</i>	
<i>Утримання та виплати</i>	<i>Нарахування</i>
Виплати авансу й заробітної плати під час остаточного розрахунку К-т 301, 311	С-до заборгованість працівникам на початок місяця
- Утримання податку на дохід, внесків до фондів соціального захисту, депонована зарплата (К-т 641, 651, 652, 653, 656, 662) - Розрахунки за іншими операціями (К-т 68) - Розрахунки з різними дебіторами (К-т 37)	- Працівникам основного й допоміжного виробництва (Д-т 23,81) - управлінському, інженерному персоналу, іншому персоналу (Д-т 91, 92) - працівникам служби збуту, працівникам невиробничої сфер (Д-т 93,94) - за рахунок резерву майбутніх виплат і платежів (Д-т 471) - за соціальним страхуванням (Д-т 652)
	С-до заборгованість працівникам на кінець місяця

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження

Рахунок 66 «Виплати працівникам» у своїй суті відтворює основну і додаткову оплату праці, премії, допомогу у разі тимчасової непрацездатності і інші стимулюючі винагороди, що нараховані працівникам підприємства, в той час як витрати на оплату праці, премій, допомоги тощо, У той же час, на дебеті цього рахунку фіксуються витрати на оплату праці, премій, допомоги, а також суми утриманих податків, виплати за виконавчими документами та вартість отриманих матеріалів, продукції і товарів. Сальдо кредитного рахунку відображає залишкову заборгованість з оплати праці [6].

Затрати підприємства, зокрема на оплату праці, можна відображати різними методами: за допомогою рахунків класу 9 «Витрати діяльності», залучаючи рахунки класів 8 і 9, чи виключно через використання рахунків класу 8 «Витрати за елементами», особливо це стосується малих і неприбуткових підприємств.

Таблиця 1.5

Система субрахунків другого порядку до рахунку 66 Розрахунки за виплатами працівникам»

1. Синтетичний рахунок	→	66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
2. Субрахунки першого порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	→	663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 661 «Розрахунки з оплати праці»;
3. Субрахунки другого порядку до субрахунку 661 «Розрахунки з оплати праці»	→	6611 «Основна заробітна плата» ; 6612 «Додаткова заробітна плата» ; 6613 «Премії та інші заохочувальні виплати»; 6614 «Компенсаційні виплати».

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження

Детальний аналіз кожного підрахунку вимагає докладного розгляду:

Рахунок 6611 "Основна заробітна плата" включає винагороду, що нараховується працівникам за виконання роботи згідно з установленими стандартами або нормативами, обсяги виробництва, обслуговування та обов'язки, пов'язані з посадою. Ця винагорода визначається у формі тарифних ставок або окладів для робітників і посадових окладів для службовців.

6612 "Додаткова заробітна плата" включає компенсації за працю, яка перевищує встановлені норми, за досягнення у трудовій діяльності і інновації. Ця категорія включає додаткові виплати, надбавки встановлені законом, а також премії за виконання виробничих завдань і функцій [27].

Рахунок 6613 "Премії і інші заохочувальні виплати" включає премії, які нараховуються за безперервну роботу на підприємстві і обчислюються як складова частина основної заробітної плати, а також ураховуються при визначенні суми відпусткового відшкодування.

6614 "Компенсаційні виплати" нараховуються за невідпрацьований час, який не передбачений законодавством, зокрема для працівників, які працювали у скорочений робочий час або перебували у відпустці за ініціативою адміністрації.

Управління оплатою праці вимагає проведення складних розрахунків як для грошових, так і для натуральних видів оплати, враховуючи різні види додаткових виплат. Впровадження автоматизації в цій сфері раціонально виконувати після автоматизації обліку фінансових потоків.

Військовий збір є тимчасовим збором з заробітної плати, інші стимулюючі та компенсаційні виплати, які нараховуються працівникові у зв'язку з трудовими відносинами або за цивільно-правовими договорами. Цей податок вводиться на всій території України у зв'язку з особливим військовим станом і становить 1,5% від об'єкта оподаткування [33].

Єдиний внесок на соціальне страхування - це внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, який призначений для забезпечення страхових виплат за існуючими видами страхування.

Розмір ставки єдиного соціального внеску в Україні дійсно не змінювався з 2016 року. Ця ставка становить 22% від нарахованого доходу для більшості працюючих громадян. Однак для працівників-інвалідів вона складає 8,41%.

Процес нарахування цього внеску може бути відповідальним і трудомістким, оскільки вимагає від роботодавців правильного розрахунку доходу працівників і відповідного збору цього внеску від їх зарплати. Роботодавці повинні враховувати різні категорії працівників, включаючи тих, хто має пільги або спеціальні умови праці, як у випадку працівників-інвалідів, і нараховувати внесок відповідно до встановлених нормативів [10].

Таблиця 1.7

Алгоритм нарахування оплати праці від валового доходу

Порядок розрахунку	Формула	Умовні позначення
1. Визначення валового доходу	$ВД = Вр - МВ$	ВД - сума валового доходу за останні три роки, Вр - загальний обсяг отриманих доходів від реалізації товарів або послуг протягом трьох попередніх років, МВ - сума матеріальних витрат за той же тримісячний період.
2. Визначення нормативу оплати праці	$Н = \text{ФОП} / \text{ВД}$	Норматив оплати праці (Н) - це встановлений стандарт оплати праці, ФОП - це сукупний фонд оплати праці, який враховується за

Порядок розрахунку	Формула	Умовні позначення
		останні три роки, ВД - це валовий дохід, отриманий за той же трирічний період.
3. Видача авансу		
4. Визначення валового доходу за звітний період	$ВДз.п. = Врз.п. - МВз.п.$	ВДз.п. - це валовий дохід за звітний період, Врз.п. - сума виручки від реалізації продукції за той же звітний період, МВз.п. - сума матеріальних витрат за зазначений звітний період.
5. Визначення фактичної оплати праці від валового доходу	$ОПв.д. = ВДз.п. * Н$	ОПв.д. - це відсоток оплати праці від валового доходу, ВДз.п. - сума валового доходу за звітний період, а Н - це норматив оплати праці.
6. Визначення суми оплати праці, що належить до кінцевого розрахунку	$ОПк.р. = ОПв.д. - \sum Авз.п$	ОПк.р. - це оплата праці, яка входить до кінцевого розрахунку, ОПв.д. - це відсоток оплати праці від валового доходу, а $\sum Авз.п.$ - це загальна сума авансу, виданого протягом звітного періоду
7. Визначення суми оплати праці на 1 грн. авансу	$ОПна1грн.Ав = \sum / ОПк.р. * 1$	ОПна1грн.Ав - сума оплати праці, що припадає на кожну гривню авансу. ОПк.р. - оплата праці, що підлягає кінцевому розрахунку. $\sum Авз.п.$ - сума авансів, виданих за звітний період
8. Виконання остаточного розрахунку пропорційно до виданого авансу		

Складність полягає у необхідності проведення нарахувань у короткий часовий проміжок через встановлені законодавством строки виплат, а також у потребі вчасно отримати і проаналізувати значні обсяги облікової інформації. З урахуванням цих аспектів, під час роботи з нарахуваннями заробітної плати підприємству рекомендується дотримуватись заздалегідь розробленого порядку обліку відповідних нарахувань [20].

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПрАТ «Вирівське ХПП»

2.1 Огляд та економічний аналіз функціонування підприємства

ПрАТ «Вирівське ХПП» Фермерське селянське господарство з назвою Приватне підприємство ПрАТ «Вирівське ХПП» розташоване за адресою: 52423, Сумська область, село Білани, вулиця Привокзальна, будинок 5. Цей суб'єкт має ідентифікаційний номер платника податків 7017283856 і ОГРН 1117019004543. Підприємство було зареєстроване як юридична особа 28 жовтня 2002 року [12].

Основною сферою діяльності є вирощування зернових і технічних культур. Засновником ПрАТ «Вирівське ХПП» є фізична особа. Керівництво підприємством здійснюється дирекцією як найвищим органом управління відповідно до законодавства і у відповідності зі статутом підприємства. За весь період існування ПрАТ «Вирівське ХПП» він заслужив репутацію надійного партнера і стабільного фінансового суб'єкта.

Для виживання в рамках ринкових відносин та недопущення банкрутства підприємства необхідно своєчасно виявляти та усувати недоліки у фінансовій діяльності шляхом проведення фінансового аналізу, а також виявляти резерви для покращення стану підприємства. Якість фінансового аналізу в значній мірі залежить від того, наскільки організованою та повною є його інформаційна база. Бухгалтерська звітність є важливим джерелом інформації, на основі якої аналізується фінансово-господарська діяльність економічного суб'єкта.

Наприклад, бухгалтерський баланс, який є одним із методів узагальнення, відображає склад і розподіл господарських ресурсів та джерел їх походження у вартісному вираженні. Також він відображає результати економічної діяльності підприємства, його фінансовий стан та взаємовідносини з партнерами на початку та в кінці періоду[15]. Початкові дані дають можливість оцінити потенційні перспективи підприємства на майбутній період, у той час як кінцеві показники відображають результати, отримані під час господарських процесів, що становлять основу для передбачення тенденцій та особливостей їхнього розвитку в наступній перспективі.

У додатку А наведено оцінку майна і капіталу СФГ ПрАТ «Вирівське ХПП». Згідно з цими даними, вартість майна збільшилась на 25% за 2023 рік порівняно з 2020 роком. Необоротні активи склали найбільшу частку вартості, досягаючи суми 18762 тис. грн., що відображає зростання на 14%. У тому числі вартість оборотних активів зросла з 7908 тис. грн. у 2020 році до 11677 тис. грн. у 2023 році. Фінансові ресурси та еквіваленти склали найбільшу частку, збільшуючись вдвічі протягом досліджуваних років [11].

Зростання вартості зобов'язань і забезпечень на 44% супроводжувалося збільшенням вартості власного капіталу на 25%, що склало 29200 тис. грн. Важливо відзначити, що протягом розглянутих років було відзначено

зростання вартості грошових коштів є позитивним явищем, збільшення заборгованості, є негативним і потребує управлінського втручання.

Основні засоби підприємства, відображені в бухгалтерському балансі, представляють собою активи, що мають тривалий термін служби, і використовуються для виробництва. За період служби вони зберігають свою первісну форму, але втрачають свою вартість через знос, що відбувається поступово і переносяться на виготовлений продукт у формі амортизації.

Ліквідність пасивів - це міра здатності активів підприємства покрити його зобов'язання, термін реалізації яких у грошову вартість відповідає строку погашення зобов'язань [11]. Фінансова стійкість підприємства залежить від ступеня ліквідності балансу.

Формальним показником ліквідності є перевищення вартості оборотних активів над поточними зобов'язаннями.

Наскільки більше це перевищення, наскільки сприятливішим фінансове положення має підприємство з точки зору ліквідності (див. Додаток Б). Аналіз ліквідності активів, представлений у Додатку Д, свідчить про зростання за всіма показниками. Наприклад, вартість високоліквідних активів збільшилася удвічі й склала 2175 тис. грн. у 2023 році порівняно з 1045 тис. грн. у 2020 році.

Протягом досліджуваних років фінансова стійкість показувала задовільні результати. Наприклад, коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2023 році збільшився в 1,5 рази порівняно з 2020 роком і склав 17,6, що свідчить про позитивну динаміку. Однак зменшення коефіцієнта загальної платоспроможності на 6% за той же період вимагає уваги. Оборотні активи у 2023 році продемонстрували позитивне зростання порівняно з 2020 роком. Сума чистого доходу зросла на 33%, а середньорічний обсяг оборотних активів досяг 11448 тис. грн [18].

Звідси можна зробити висновок, що показники ліквідності, платоспроможності і оборотності оборотних активів загалом покращився. Це свідчить про потенціал для подальшого розвитку підприємства.

Важливо підкреслити, що у 2023 році спостерігалось невелике підвищення швидкості обороту оборотних активів на 9%, що свідчить про зменшення тривалості операційного циклу і покращення їх ефективного використання.

Стосовно бухгалтерської служби, це ключова структурна одиниця підприємства, що відповідає за збір, обробку і групування інформації в зведені бухгалтерські документи. Від організації бухгалтерського обліку значною мірою залежить фінансовий стан підприємства.



Рисунок 2.1 – Структура управління організації ПрАТ «Вирівське ХПП»

Основні завдання бухгалтерії ПрАТ «Вирівське ХПП» включають ведення точного обліку фінансово-господарської діяльності, складання, а також взаємодію з податковими та іншими органами в межах своєї відповідальності. Це включає діяльність директора, головного бухгалтера, бухгалтера з обліку товарно-матеріальних цінностей та основних засобів, а також бухгалтера з обліку заробітної плати..

Співпраця з контрагентами та фінансовими установами у межах своєї відповідальності; проведення готівкових і безготівкових розрахунків відповідно до внутрішніх нормативних документів на ПрАТ «Вирівське ХПП» [21].

Штатний розпис, внутрішні правила та посадові інструкції підприємства визначають структуру бухгалтерської служби та чисельність її працівників. За організацію та ведення обліку відповідає головний бухгалтер ПрАТ «Вирівське ХПП».

Бухгалтерський облік ведеться за допомогою реєстрів, які використовуються для класифікації інформації та представлення її на рахунках бухгалтерського обліку та звітності, облік ведеться в гривнях і копійках. Звіт складається в гривнях [9].

Метою облікової політики є забезпечення того, щоб споживачі облікової інформації могли об'єктивно судити про поточний стан на підприємстві. Фінансова інформація яку надає підприємство, має бути доступна для зовнішніх користувачів, а облікова політика- прозорою та відкритою.

Іншими словами, у звітності відображаються ключові компоненти бухгалтерського обліку, оскільки для аналізу стану підприємства та роботи з фінансовими звітами необхідно розуміти, яким чином формуються показники та що відображатиме їх зміна. [6].

Отже, лінійна структура бухгалтерської служби селянського фермерського господарства ПрАТ «Вирівське ХПП» характеризується. Всі співробітники підпорядковані директору, якому належить повноваження ухвалювати рішення щодо діяльності та персоналу підприємства.

Облікова політика підприємства фіксує усі обрані методи обліку операцій та форми первинних документів.

2.2 Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ПрАТ «Вирівське ХПП»

На ПрАТ «Вирівське ХПП» інспектор з кадрів відповідає за облік особового складу (працівників). Для ведення кадрового обліку і розрахунку заробітної плати використовується програмна конфігурація «Saldo

Finance.2020». Рух персоналу на підприємстві здійснюється за документами, перелічених у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Форми первинних документів

Номер форми	Назва форми
З обліку кадрів	
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-2	Особа картка працівника
	Штатний розпис
	Наказ (розпорядження) про прийняття на іншу роботу
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
	Графік відпусток
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
П-10	Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них
	Наказ (розпорядження) про преміювання працівника
З обліку робочого часу і розрахунків з персоналом з оплати праці	
П-5	Табель обліку робочого часу
П-6	Розрахункова-платіжна відомість працівника
П-7	Розрахункова-платіжна відомість (зведена)
	Розрахунковий рахунок
Т-60	Записка-розрахунок про надання відпустки працівнику

З новим працівником укладається трудовий контракт, де прописані умови праці та оплата [26]. Після укладання контракту формується наказ про прийняття на роботу. У штатному розкладі підприємства обов'язково назначаються посада і оклад працівника. Потім в кадровому і бухгалтерському обліку оформлюються документи, що стосуються працівника, такі як особова справа, яка включає копію документів, що підтверджують освіту, кваліфікацію і т.д. [31].

Кожен місяць кадровий працівник і бухгалтер ведуть початкову документацію про працівників.

В затрати на оплату праці включаються:

1. Оплата праці в грошовій або натуральній формі.
2. Додаткові стимулюючі виплати та доплати.
3. Відшкодування, пов'язані з режимом роботи або умовами праці.
4. Премії та інші одноразові заохочувальні виплати.
5. Витрати на утримання працівників, які визначені законодавством, трудовими угодами та колективними договорами [26].

Оплата праці, відповідно до укладеного трудового договору, установлюється працівникам відповідно до системи оплати праці, що діє на ПрАТ «Вирівське ХПП». Робочий день на підприємстві складає 8 годин, робочий тиждень - 5 днів. Вихідні і святкові дні призначені для відпочинку працівників і не передбачають працевдатність. Розрахунок заробітної плати здійснюється на основі табеля робочого часу.

Виплата заробітної плати може здійснюватися через касу, але переважно здійснюється перерахуванням на банківську карту. Зарплата виплачується двічі на місяць: авансом до 22 числа і основною сумою до 7 числа місяця. Гроші будуть зараховані на картковий рахунок протягом одного робочого дня з моменту надходження платіжного доручення до банку.

- Програмне забезпечення "Saldo Finance.2020" використовується для:
- Обчислення поточної заробітної плати.
- Розрахунку основних і додаткових відпусток.
- Надання допомоги в разі тимчасової непрацевдатності.
- Відшкодування шкоди здоров'ю працівника.
- Проведення одноразових заохочувальних виплат.
- Здійснення виплат соціального характеру.
- Розрахунку виплат на харчування, житло, паливо.
- Виконання інших виплат і витрат [1].

Програмне забезпечення надає можливість маніпулювати деякими параметрами, вбудованими у систему алгоритмів розрахунку: встановлювати власні додаткові нарахування і утримання, а у тому числі налагоджувати їх.

Після виконання розрахунків ви можете отримати всю необхідну документацію, таку як:

- Розрахункові відомості.
- Розрахункові листки.
- Податкові картки.
- Звіти про нарахування та утримання.
- Податкові звіти.

У підприємстві проводиться облік заробітної плати через рахунок 661 "Розрахунки за оплатою праці" (див. рис. 2.2). Всі нарахування відображаються за кредитом цього рахунку, тоді як відрахування і утримання відображаються за дебетом. Негативний залишок на цьому рахунку свідчить про те, що підприємство має заборгованість перед своїм персоналом за оплату праці.



Рисунок 2.2 – Система обліку витрат на працю

Схематично показані процедури обліку оплати праці. 2.3.

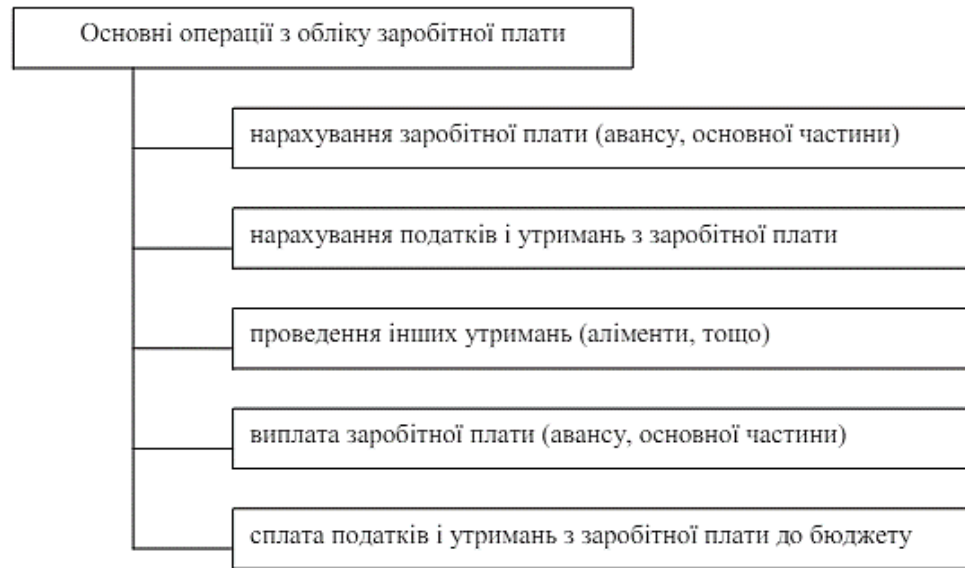


Рисунок 2.3 – Основні дії щодо виплати заробітної плати на підприємстві
ПрАТ «Вирівське ХПП».

Таблиця 2.1 – Бухгалтерські проводки з операціями оплати праці

№	Дебет (Дт)	Кредит (Кт)	Опис операції
1	661	31	Співробітникам перераховано аванс
2	661	30	Виплачено співробітникам з каси аванс зарплати за місяць
3	661	662	На рахунок депоновано аванс, який не був отримано працівником
4	31	30	Зараховані депоновані кошти
5	662	30	Виплачення депонованого авансу по зарплаті
6	23	661	Нарахування зарплати працівникам основного виробництва
7	92	661	Нарахування зарплати адміністративно-управлінському персоналу
8	661	64	Утримання ПДФО із заробітної плати
9	661	31	Перераховано зарплату на розрахунковий рахунок з підсумками місяця
10	661	30	Видано зарплату з каси
11	661	662	Депонована недержана зарплата
12	31	30	Внесено на розрахунковий рахунок підприємства депоновану зарплату
13	30	31	Отримані на рахунок кошти депонованої зарплати
14	662	30	Виплачено депоновану зарплату

За даними аналітичних рахунків які зберігаються на рахунку 66, по кожному працівнику відображуються персональні показники та відомості про всі нарахування та утримання із заробітної плати. На кожного співробітника в середині компанії відкривається особовий рахунок і записується необхідна

інформація. При заповненні дати дебетування, зазначеній у банківській виписці, бухгалтер дебетує 661 і кредитує 311 (Банківський рахунок).

Платіжне доручення створюється на основі вашої платіжної інформації та надсилається до банку. Якщо кільком фізичним особам, які є клієнтами одного банку, переказуються кошти, операція здійснюється загальною сумою платіжного доручення через реєстр, який надсилається разом із платіжним дорученням на переказ коштів.

2.3. Контроль за розрахунками з оплати праці на підприємстві

Для підтвердження витрат з рахунку компанії, потрібна банківська виписка і копія реєстру з позначкою. Ця копія засвідчує, що виплачено зарплату працівникам і замінено платіжну відомість. Зарплата переводиться на банківські рахунки співробітників з урахуванням податків.

Щодо обліку робочого часу, відповідні документи подаються у бухгалтерію для групування і визначення загального доходу кожного працівника і загального фонду зарплат на підприємстві.

Основним документом для цього є розрахункова відомість, яку складають на основі первинних документів, таких як таблиць обліку часу, розрахунки за доплатами, виконавчі листи, заяви працівників і касові ордери. Більшість працівників отримує зарплату на картки одним платіжним дорученням, яке супроводжується реєстром з реквізитами банку і даними працівників. Двічі на місяць цей реєстр заповнюється - під час перерахунку авансу і при остаточному.

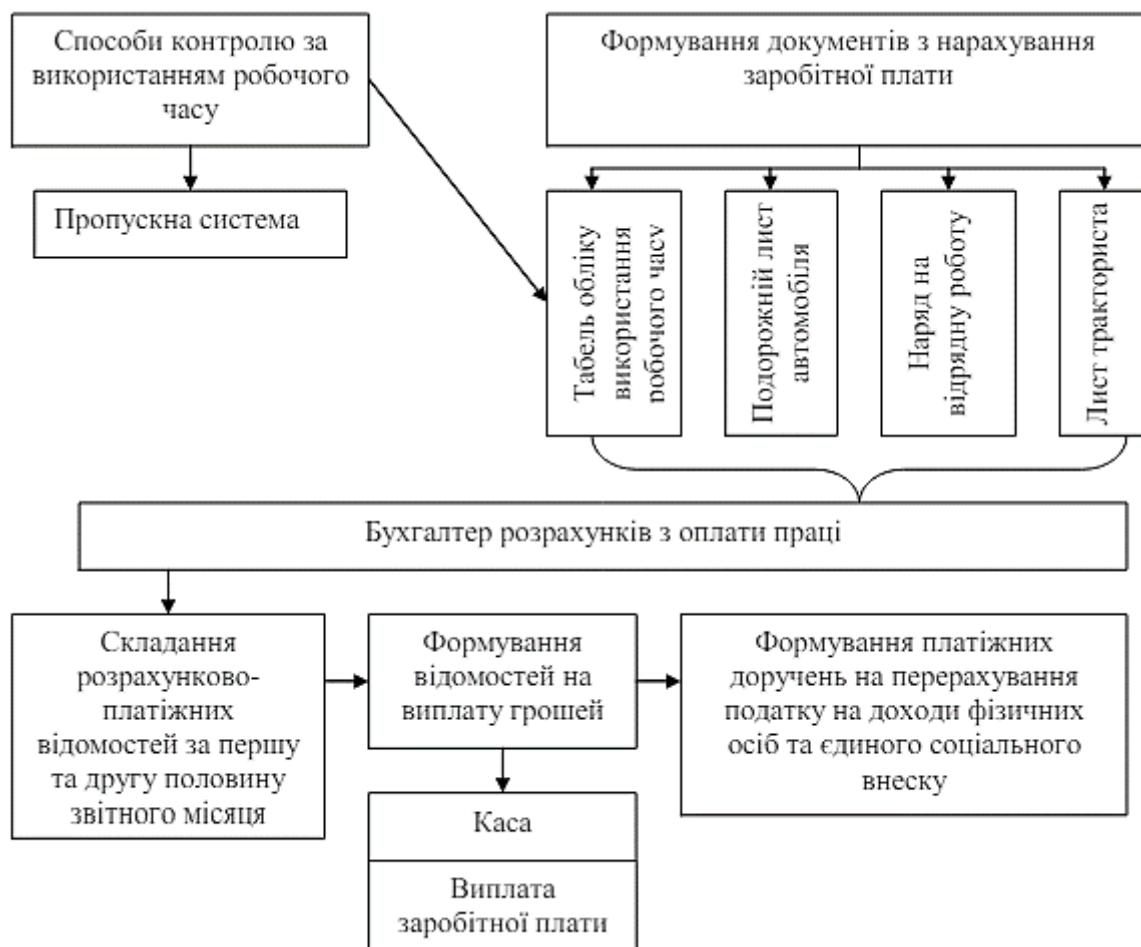


Рис. 2.4. Порядок формування документів з заробітної плати

При заподіянні працівником фінансової шкоди, яка не була покрита авансом чи виконавчим документом на користь працівника, можливі відрахування з його зарплати та інших виплат. Тепер розглянемо ситуації, коли допустимо застосовувати такі відрахування [29].

При боргу співробітника перед роботодавцем, він повинен відшкодувати завдані фінансові збитки або виплатити аліменти чи недоїмку з майнових податків згідно з виконавчими документами, після чого роботодавець може здійснити відрахування з його зарплати. Відрахування заробітної плати співробітника за ініціативою роботодавця є добровільним заходом, який визначається керівництвом щодо кожного випадку самостійно, з огляду на можливість відрахування боргу співробітника чи його "пробачення і відпустки".

Важливо також враховувати відрахування аліментів, які можуть здійснюватися в різних формах: у вигляді часток доходу особи, конкретною сумою грошей чи майном. Сума аліментів не може бути меншою за встановлену частку доходу особи, яка зобов'язана їх сплачувати. Відрахування аліментів проводиться адміністрацією підприємства з різних джерел доходів, включаючи зарплату, стимулюючі виплати, гарантії і компенсації як за основне місце роботи, так і за підробіток [17].

Максимальна сума відрахування зарплати і подібних платежів згідно з декількома виконавчими документами не може перевищувати 50% від заробітку. Крім того, закони України про працю гарантує виплату по тимчасовій непрацездатності, нещасних випадках на роботі і у період відпустки з приводу вагітності і пологів.

Допомога при тимчасовій непрацездатності фінансується з рахунку підприємства протягом перших п'яти днів, а з дня шостого - за рахунок Фонду соціального страхування. Сума допомоги обчислюється на основі річного доходу, поділеного на 365 днів [21].

Щодо відпустки по вагітності і пологах, жінкам зі страховим стажем менше шести місяців сума виплати не перевищує мінімального розміру оплати праці за повний календарний місяць.

В господарстві ПрАТ «Вирівське ХПП» облік заробітної плати здійснюється за допомогою програмного забезпечення "Saldo Finance.2020", а витрати на оплату праці відображаються на субрахунку 661 "Розрахунки за виплатами працівникам", відповідно до вимог трудового і податкового законодавства.

2.4. Вдосконалення системи контролю розрахунків за працю на підприємстві ПрАТ «Вирівське ХПП»

При аналізі діяльності ПрАТ «Вирівське ХПП» виявлено, що на цьому підприємстві існує необхідність у розробці конструктивних пропозицій для вдосконалення оплати праці. Оптимальним рішенням цієї проблеми є правильна організація бухгалтерського обліку, починаючи з первинних документів [3].

Удосконалення первинних облікових документів передбачає досягнення наступних цілей. Усі документи, що підтверджують здійснення господарських операцій, повинні мати правову силу. При цьому потрібно дотримуватись вимог закону у сфері документообігу, які ми розглядали раніше.

Під час аналізу процедури нарахування заробітної плати для найманих працівників підприємства було виявлено, що основні проблеми в організації обліку праці і її оплати виникають під час виконання операцій, які були зазначені на рисунку 2.5.

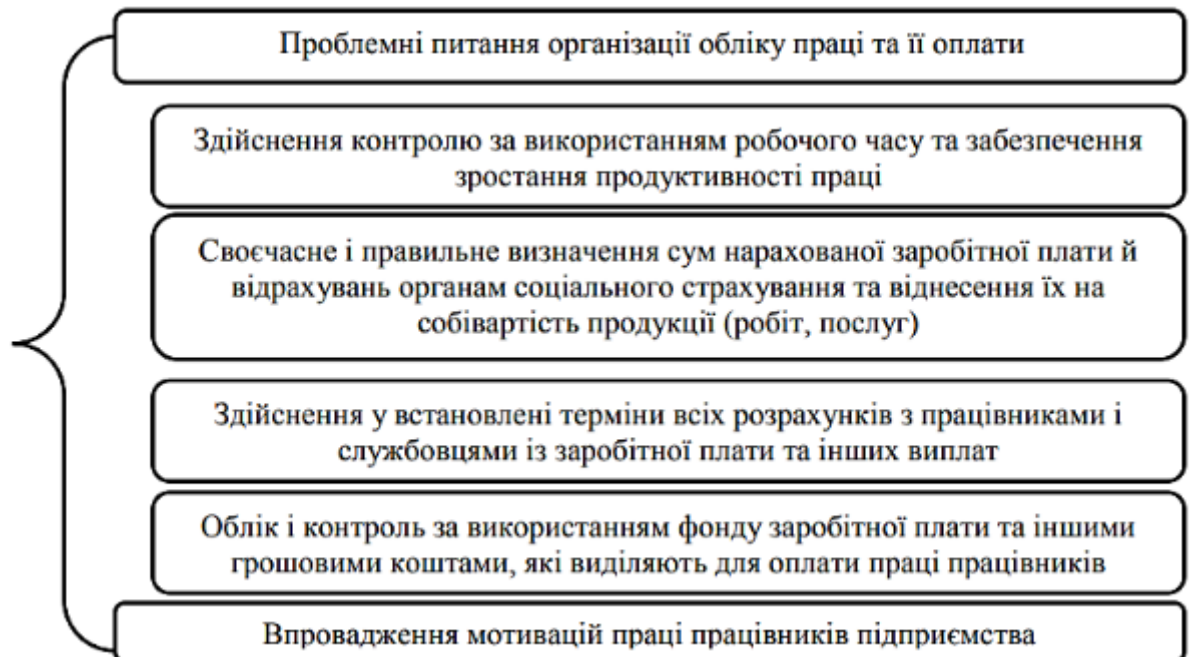


Рисунок 2.5 – Проблемні питання організації обліку праці і її оплати [5]

Серед заходів, спрямованих на підвищення ефективності цієї підсистеми, виділяються такі напрямки:

- 1) Розроблення графіка документообігу
- 2) Видання розпорядчих документів, які визначають коло осіб, відповідальних за вдосконалення різних господарських операцій, і надають їм право підпису первинних документів [6];
- 3) Контроль правильності оформлення первинних документів, що входить до обов'язків бухгалтера згідно з робочими інструкціями, та визначення відповідальності за порушення цієї функції;
- 4) Перевірка внутрішнього контролю щодо дотримання працівниками вимог законодавства у процесі оформлення документів для нарахування заробітної плати.

Запропоновані рекомендації для покращення процесу організації роботи з документацією в області обліку заробітної плати спрямовані, передусім, на розробку графіків документообігу і їх передачу виконавцям, що вважається значним кроком у плані оптимізації системи роботи з документами, як у цій, так і в інших підсистемах обліку.

Ризик неповного відображення документів у облікових реєстрах зменшується завдяки наскрізній нумерації і централізованій реєстрації надходження документів. Для поліпшення обліку розрахунків заробітної плати рекомендується впровадження графіка документообігу у частині обліку оплати праці працівників усіх підрозділів, який представлений у Додатку К.

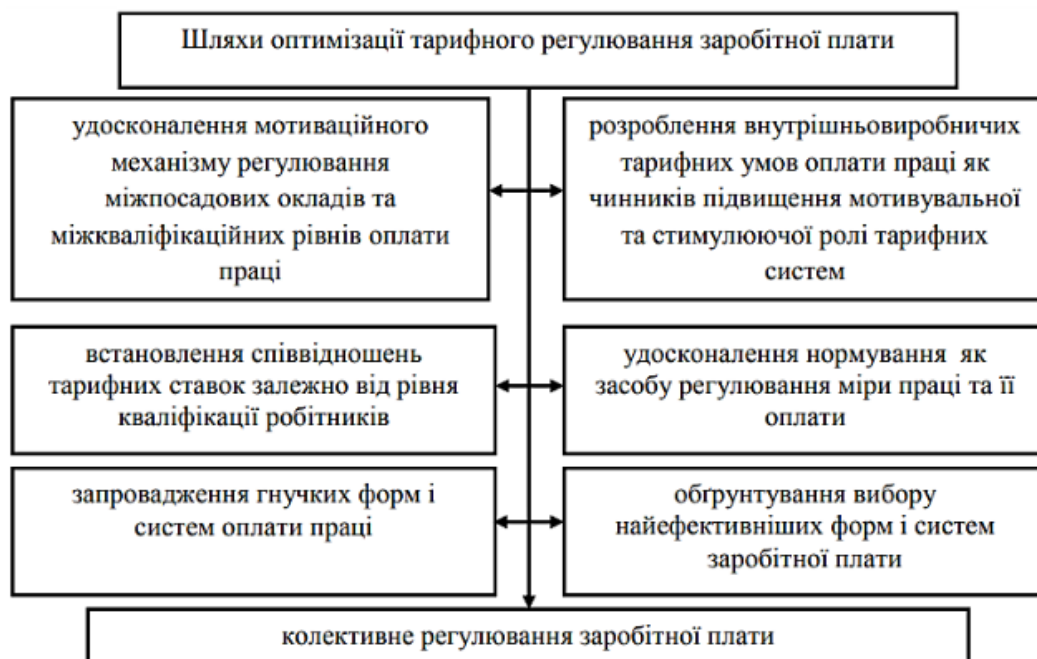


Рис. 2.6. Напрямки оптимізації тарифного регулювання заробітної плати працівників на підприємстві

Оптимізація системи оплати праці на підприємстві ПрАТ «Вирівське ХПП» передбачає впровадження тарифного регулювання, яке відображено на рис. 2.6. Одним із потенційних напрямів поліпшення цієї системи є збільшення зацікавленості працівників. Звернута увага на мотиваційні заходи стосується нормування, організації і стимулювання праці. Використання форм стимулювання, таких як премії, доплати і надбавки, є поширеним явищем, проте варто відзначити, що їх розмір повинен відповідати результатам діяльності підприємства. Ефективність системи преміювання визначається практичною реалізацією всього комплексу стимулювання.

Сучасні технології комп'ютерного обліку в бухгалтерській сфері базуються на використанні передових засобів обчислювальної техніки і спеціалізованого програмного забезпечення [37]. Застосування персональних комп'ютерів сприяє автоматизації бухгалтерського обліку і створює передумови для вдосконалення робочих процесів.

Автоматизація нормувальних, облікових, аналітичних і контрольних процесів є важливим напрямком покращення системи обліку заробітної плати, що дозволяє мінімізувати кількість помилок при обробленні інформації, скоротити час на виконання рутинних операцій і зменшити число ручних дій. Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві, зокрема контроль розрахунків за заробітною платою, є ефективним інструментом вдосконалення обліку.

Не менш важливим є правильне відображення економічно обґрунтованої інформації щодо результативності працівників, включаючи динаміку показників ефективності, контроль за зростанням продуктивності праці і мотивація персоналу.

На основі цієї інформації проводиться моніторинг ефективного використання робочого часу на підприємстві, впровадження передових методів праці та забезпечується відповідність між збільшенням продуктивності працівників і рівнем заробітної плати.

У сучасний час бухгалтерський облік у ПрАТ «Вирівське ХПП» здійснюється за допомогою програмного забезпечення «Saldo Finance.2020», яке періодично оновлюється відповідно до змін законодавства і форм обліку.

Проте, оновлення цього програмного забезпечення в підприємстві відбувається нерегулярно через недостатнє фінансування керівництвом підприємства на ці цілі, мотивуючись тим, що обсяг роботи бухгалтерів вважається незначним. Внаслідок цього, всі аспекти бухгалтерського обліку на підприємстві, зокрема облік розрахунків з персоналом за заробітною платою, автоматизовані [15].

Ми вважаємо, що перехід ПрАТ «Вирівське ХПП» на нову програму «Saldo Finance.2024.Зарплата і управління персоналом» є обґрунтованим, оскільки це сприятиме підвищенню оперативності, наочності обліку і контролю витрат на заробітну плату, а також забезпечить достовірність щодо праці і її оплати.

Нова програма пропонує численні цікаві функції, включаючи автоматичне щомісячне закриття, відновлення порядку документів, а також різноманітні корисні функції податкової реєстрації по ПДВ і податок на прибуток. Регульований звіт містить можна знайти розшифровку будь-якої цифри, що відображена в бухгалтерській звітності, що дозволяє зрозуміти, як складається фінансова звітність. Крім того, програма надає зручні звіти для керівника і містить інші корисні функції [3].

ВИСНОВКИ

Огляд економічної діяльності ПрАТ «Вирівське ХПП» виявив сильні та слабкі аспекти. Чисельність та структура бухгалтерського відділу формуються відповідно до штатного розпису, внутрішніх нормативів та посадових інструкцій організації.

Головний бухгалтер відповідає за організацію та ведення бухгалтерського обліку. Сукупність методик ведення бухгалтерського обліку, які використовуються для первинного спостереження, грошового виміру, поточного групування та підсумкового узагальнення фактів господарської діяльності це облікова політика.

Головний бухгалтер визначає стандарти бухгалтерського обліку, процедури і методи проведення операцій на основі чинного законодавства, галузевих особливостей і особливостей діяльності. ПрАТ «Вирівське ХПП» використовує автоматизовану систему бухгалтерського обліку з використанням програми «Saldo Finance.2020».

Заробітна плата виплачується раз на два тижні, перераховується на картки більшості працівників одним платіжним дорученням, яке супроводжується спеціальним реєстром. Цей реєстр заповнюється двічі на місяць - при виплаті авансу та під час остаточного розрахунку заробітної плати.

Щодо вдосконалення продуктивності фонду оплати праці, можливість використання нових форм оплати праці та вдосконалення системи задоволення соціальних та особистих потреб працівників можуть бути запропоновані ПрАТ «Вирівське ХПП». ПрАТ «Вирівське ХПП» може також розглянути можливість впровадження інноваційних технологій у бухгалтерський облік, таких як хмарні сервіси або штучний інтелект, що сприятиме автоматизації процесів та підвищенню продуктивності. Розробка та

впровадження програмного забезпечення для аналізу та прогнозування фінансових показників може значно полегшити процес прийняття управлінських рішень та підвищити рівень фінансової стабільності організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття. Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. 2016. № 84. С. 81–84.
2. Бухгалтерський облік: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / В. Й. Плиса, З. П. Плиса. К. : Каравела, 2023. 480 с.
3. Бухгалтерський облік в Україні: навчальний посібник / Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект – Захід», 2012. 718 с.
4. Васильчик С.В., Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2023. Вип. 21.12. С.152-157.
5. Воронко Р.М. Контроль у системі споживчої кооперації України: сучасний стан і перспективи розвитку: монографія. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2022. 448 с.
6. Воротніков О.О., Ю.Л. Якубенко. Облік, аудит, оподаткування і звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей ІV Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 14-15 травня 2020 р. Дніпро : ННІЕ, 2020. С. 12-13.
7. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати і напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання. Вісник Чернівецького торговельно-економічного університету. 2023. № 14. С. 125- 130.
8. Гетьман О.О. Економіка підприємства. К.: Центр учбової літератури, 2020. 488 с.
9. Гілярівська Л.Т. Економічний аналіз. – К., 2015. 396 с.
10. Грабова Н.Н., Добровський В.Н. Бухгалтерский учет в производственных и торговых предприятиях. - К.: А.С.К., 2015. 624 с.

11. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2024. 496 с.
12. Демянишин В.Г. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 11. С.3-11.
13. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.
14. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна і країни ЄС): монографія / Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. К.: КНЕУ, 2020. 274 с.
15. Дружиніна В.В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. Актуальні проблеми економіки. 2024. №2. С.112–117.
16. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) і ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2000-2022.
17. Економічна теорія: Політекономія: підручник / К.: Знання, 2015. С.382-386.
18. Економічний аналіз: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 - Облік і аудит / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. Житомир: ПП Рута, 2020. 680 с.
19. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. №21(12). 2014. С.152 - 156.
20. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2016. 300 с.
21. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. – 2014. – № 5. – С. 65–74.
22. Злупко С. М. Історія економічної теорії: підручник. К.: Знання, 2015. 719 с.
23. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. К.: Центр учбової літератури, 2016. 728 с.
24. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Знання, 2015. 476 с.

25. Кадрове діловодство на допомогу бухгалтеру: Збірник систематизованого законодавства / уклад; засн. ЗАТ -ХК - Бліц- Інформ. К.: 2014, Вип. 7. 192 с.
26. Кесарчук Г.С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Економіка АПК. 2016. № 4. С.240-246.
27. Клименко О.В. Інформаційні системи і технології в обліку: К., 2014. 320 с.
28. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції і проблеми її визначення. Україна: аспекти праці. 2015. №1. С.18–20.
29. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація і удосконалення. К. : Фірма «Праця», 2018. 267 с.
30. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії. Актуальні проблеми управління і фінансово-господарської діяльності підприємства. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: Збірник наукових праць. Харків: НТУ «ХПІ», 2019. С. 86-91.
31. Кравчук Л.С., Дзюба Т.А. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати. Інноваційна економіка. 2015. № 4. С.110-112.
32. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Україна: аспекти праці. 2015. № 6. С.45.
33. Кузьменко А.В., Піголь І.Д. Актуальність і перспективи автоматизації бухгалтерського обліку. Економічні науки. 2019. №14. С. 56–59.
34. Кулініч І.О. Ринок праці і зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз. Сталий розвиток економіки. 2015. № 2. С.20-26.
35. Лагутін В.Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці. Економічна теорія. 2016. № 1. С. 35.
36. Лебедь А.В. Автоматизація обліку оплати праці. 2023. №31. С. 36–38.
37. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік. К.: 2013. 695 с.

38. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Вип. 22.7. С. 232-240.
39. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку і аналізу розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2015. № 2(78). С.122.
40. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Т. Мочерний (відп. ред.) і ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2019. С.54.