

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління
фінансово-економічною безпекою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ:

**Завідувач кафедри,
д. держ. упр., професор**

_____ **І. П. Приходько**

« ____ » _____ **2021 р.**

ДИПЛОМНА РОБОТА

Удосконалення обліку та аналіз оплати праці на підприємстві

Виконала: студентка
освітньо-професійної програми
«Облік і оподаткування»
зі спеціальності
071 «Облік і оподаткування»
Сидоренко С. В.

Керівник: проф. Павлова Г.Є.

Дніпро – 2021

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет обліку і фінансів

Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою

Освітній ступінь магістр

ОПП «Обліку і оподаткування»

Спеціальність 071 «Обліку і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« _____ » _____ 2020р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу магістра

Сидоренко Станіслави Валеріївни

Тема дипломної роботи «Удосконалення обліку та аналіз оплати праці на підприємстві»

керівник роботи Павлова Галина Євгеніївна, д.е.н., професор

затверджені наказом ДДАЕУ від « 30» листопада 2020 р. № 2996

Строк подання студентом роботи – 07 лютого 2021 року.

- 1. Вихідні дані до роботи** Законодавчі, нормативно-правові акти та інструктивні матеріали по темі дослідження, фінансова звітність ТОВ «УкрЛан» Оріхівського району Запорізької області дані аналітичного та синтетичного обліку, періодична література, праці провідних вчених економістів.
- 2. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розкрити).** Теоретичні засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві. Стан обліку та напрями удосконалення розрахунків з оплати праці на підприємстві. Аналіз витрат на оплату праці на підприємстві та його можливості по організації управління витратами на оплату праці.
- 5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень).** Трактатування поняття «заробітна плата», цілі регулювання оплати праці, основні складові функцій заробітної плати, нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати, Узагальнена інформація про оподаткування у 2019 році, порівняльна характеристика П(С)БО 26 і МСФЗ (IAS)19, система організації регулювання оплати праці, форми та системи оплати праці, структура фонду оплати праці, організаційна структура ТОВ «УкрЛан», Склад і розміщення допоміжних і обслуговуючих підрозділів, промислових

виробництв та культурно-побутових об'єктів ТОВ «УкрЛан», Аналіз забезпеченості і використання основних фондів на ТОВ «УкрЛан», аналіз руху та стану основних засобів ТОВ «УкрЛан», аналіз забезпеченості ТОВ «УкрЛан» оборотними засобами, аналіз забезпеченості ТОВ «УкрЛан» оборотними засобами, типові форми первинної облікової документації відносно розрахунків з працівниками, завдання табельного обліку, класифікація витрат на оплату праці, класифікація витрат на оплату праці, склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «УкрЛан», склад інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ТОВ «УкрЛан», розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності в залежності від страхового стажу, бухгалтерські проводки з обліку оплати праці на ТОВ «УкрЛан», ставки ПДФО з 01 січня 2019 року, граничний розмір заробітної плати для отримання пільги та ПСП, господарські операції з обліку утримань із заробітної плати в ТОВ «УкрЛан», господарські операції з обліку з обліку нарахувань на оплату праці на ТОВ «УкрЛан».

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 30 червня 2020р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві	вересень 2020 р.	
2	Стан обліку та напрями удосконалення розрахунків з оплати праці на підприємстві	жовтень 2020 р.	
3	Аналіз витрат на оплату праці на підприємстві та його можливості по організації управління витратами на оплату праці	листопад 2020 р.	
4	Висновки та пропозиції, вступ	грудень 2020 р.	
5	Список використаних джерел, вступ, оформлення роботи	січень 2021 р.	
6	Оформлення роботи	січень 2021 р.	

Студент

_____ (підпис)

Сидоренко С.В.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Павлова Г.Є.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Заробітна плата як обліково-аналітична категорія в умовах ринкової трансформації	10
1.2. Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці	22
1.3. Сутність, види, форми та системи оплати праці	30
1.4. Особливості оплати праці в сільськогосподарських підприємствах	38
Висновки до першого розділу	42
РОЗДІЛ 2. СТАН ОБЛІКУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	44
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «УкрЛан» Орхівського району Запорізької області	44
2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерських служб та оцінка базових засад облікової політики підприємства	50
2.3. Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці	51
2.4. Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці	60
2.5. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці	80
Висновки до другого розділу	94
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ	96
3.1. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві	96
3.2. Аналіз трудових ресурсів та середнього заробітку працівників	97
3.3. Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці	102
Висновки до третього розділу	105
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	112
ДОДАТКИ	118

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення обліку та аналіз оплати праці на підприємстві».

Магістерська робота: 111 с., 179 рис., 26 табл., 1 додаток, 64 літературних джерел.

Об'єкт дослідження – процес обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «УкрЛан», що розташоване Оріхівського району Запорізької області.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти обліку та аналізу оплати праці в аграрному підприємстві.

Мета дипломної роботи магістра є виявлення шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі проведеного аналізу сучасного стану розрахунків на підприємстві.

Методи дослідження які були застосовані при аналізі розрахунків з оплати праці стали: порівняння – для порівняння звітних показників з даними попередніх періодів; балансовий – для визначення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і урівноважених економічних показників, результати яких повинні бути тотожними; деталізації – розкладанні загальних показників на складові; статистичний – для виявлення значення одного з показників за відомими значеннями інших.

Запропоновано для ТОВ «УкрЛан» Оріхівського району Запорізької області для внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 Б «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливість: отримати інформацію щодо структурного підрозділу, що видав документ; здійснювати ведення аналітичного обліку витрат не тільки за структурними підрозділами, а й за центрами відповідальності, а також в розрізі аналітичних субрахунків; вести облік витрат праці та її оплати не тільки за видами культур, а й за окремими сортами; здійснювати оперативний контроль за відхиленнями від норм виробітку, та з'ясувати конкретні причини відхилень.

АНОТАЦІЯ

УДОСКОНАЛЕННЯ, ОБЛІК, АНАЛІЗ ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДПРИЄМСТВО.

АННОТАЦИЯ

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ, УЧЕТ, АНАЛИЗ ОПЛАТА ТРУДА, ПРЕДПРИЯТИЕ.

SUMMARY

IMPROVEMENT, ACCOUNTING, ANALYSIS OF WAGES, ENTERPRISE

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата є однією з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, з одного боку, основним джерелом і часто єдиним джерелом доходу працівників, основою матеріального добробуту сім'ї під час виробництва. Значна частина вартості і ефективний спосіб мотивувати співробітників до досягнення цілей компанії. Отже, проблема ефективної організації та вирівнювання заробітної плати та зайнятості є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включає інтереси всіх учасників трудового процесу.

Протягом багатьох років заробітна плата в Україні залишалася на низькому соціальному рівні. Вихід із цієї ситуації вимагає нового методологічного підходу до проблеми різної економічної діяльності та дискримінації заробітної плати серед місцевих службовців. Обмеження витрат на робочу силу в даний час призводить до того, що витрати на заробітну плату на одиницю валового національного продукту майже вдвічі нижчі, ніж у розвинених країнах з ринковою економікою.

Важливість теми дослідження - інтеграція України до європейського простору у всьому світі, підхід до перегляду трудових норм та організаційних механізмів та платіжної економіки та проблема оплати праці працівників, що спричинили кризу. Через те, що пошук необхідний. Цей процес передбачає появу нових та динамічних оновлень існуючих законів та нормативних актів на чолі з бухгалтерами. Отже, має місце бути постійний аналіз, систематизація та загалом інновації.

Адже питання, пов'язані з прибутком працівників, зачіпають інтереси приватних осіб, компаній та нації в цілому.

Компенсація є основою соціальних та трудових відносин для різних категорій, таких як службовці, компанії та держави, а також наповнення соціальних фондів за рахунок податків та платежів. Основою є розрахунок розрахунку для працівника.

Усі вони вимагають детального дослідження заробітної плати, характеристик бухгалтерського обліку та управління заробітною платою, а також як покращити українські реалії та світові стандарти.

Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених як Г. Климко, В. Нестеренко, К. Кривенко, В. Лагутін, А. Колот, К. Маркс, С. Мочерний, С. Цимбалюк., Н. Волгіна, М.І. Лепешинська, Р. Капелюшніков, Д. Пфайфер, В. Гімпельсон та інших.

Питання обліку розрахунків з оплати праці також розглядало багато науковців, серед яких: Бутинець Ф.Ф., Сопко В., Ткаченко Н.М., Завгородній В.П, Сук Л., Костюк В., Крищенко К., Соломченко Д., Семенов Г.А., Андрущенко Л.О., Покотаєв О.В., Кошулинська Г.О. та інші.

Разом з тим, у ході постійних законодавчих змін питання обліку й оподаткування виплат працівникам потребують подальшого детального дослідження.

Метою дипломної роботи магістра є виявлення шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі проведеного аналізу сучасного стану розрахунків на підприємстві.

Виходячи з мети, нами вирішувалися **наступні завдання**:

- проведення дослідження нормативної бази та спеціальної літератури з питань обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці;
- визначення економічної сутності розрахунків з оплати праці, фонду оплати праці, форм і систем оплати праці;
- проаналізувати виробничу та економічну діяльність аграрного підприємства ТОВ «УкрЛан»;
- дослідження порядку документального оформлення розрахунків з оплати праці;
- аналіз організації обліку оплати праці та розрахунків з працівниками на ТОВ «УкрЛан»;
- дослідження методики ведення синтетичного, аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;

– дослідження методики аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Об’єкт дослідження – процес обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «УкрЛан», що розташоване Оріхівського району Запорізької області.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти обліку та аналізу оплати праці в аграрному підприємстві.

Методами дослідження, які були застосовані при аналізі розрахунків з оплати праці стали: порівняння – для порівняння звітних показників з даними попередніх періодів; балансовий – для визначення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і урівноважених економічних показників, результати яких повинні бути тотожними; деталізації – розкладанні загальних показників на складові; статистичний – для виявлення значення одного з показників за відомими значеннями інших.

Інформаційні джерела досліджень: використовувалась інформація з економічного паспорту, бізнес-плану, фінансових звітів, основних економічних показників та планів підприємства, а також наукові статті, монографії та підручники з тематики кваліфікаційної роботи.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань бухгалтерського обліку та аналізу оплати праці, інша спеціальна література, статистичні дані, нормативно-правові акти України, а також матеріали, отримані внаслідок безпосереднього вивчення стану обліково-аналітичного забезпечення підприємства.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, використання яких призведе до поліпшення обліково-аналітичного забезпечення діяльності агропромислового сектору, а саме:

– уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як

встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої визначається умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією; рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника; системами стимулювання й успішністю самої праці, що на відміну від існуючих трактувань ґрунтується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення;

– запропоновано вести додаткові субрахунки до рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам. Це дасть можливість проводити поглиблений, послідовний аналіз структури, динаміки фонду оплати праці та встановити вплив факторів на його зміни;

– запропоновано впровадити на підприємстві Графік документообігу з обліку оплати праці який сприятиме покращенню всієї роботи на підприємстві та посилить контрольні функції обліку;

– запропоновано внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 Б «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливість: отримати інформацію щодо структурного підрозділу, що видав документ; здійснювати ведення аналітичного обліку витрат не тільки за структурними підрозділами, а й за центрами відповідальності, а також в розрізі аналітичних субрахунків; вести облік витрат праці та її оплати не тільки за видами культур, а й за окремими сортами; здійснювати оперативний контроль за відхиленнями від норм виробітку, та з'ясувати конкретні причини відхилень.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження, що ілюструють його новизну, доповідалися й одержали позитивну оцінку у матеріалах XI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» у Дніпровському державному аграрно-економічному університеті (м. Дніпро, 29-30 жовтня 2020 р.).

Дипломна робота викладена на 111 сторінці друкованого тексту,

складається із вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел 64, містить 26 таблиць, 17 рисунків та 1 додаток.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Заробітна плата як обліково-аналітична категорія в умовах ринкової трансформації

Заробітна плата є основним джерелом доходу більшості населення, тому розрахунковий облік із працівниками компанії є одним із ключових напрямків системи бухгалтерського обліку компанії. Під час кожного переходу до ринкової економіки відбувалися зміни в економічному, соціальному та політичному розвитку країни, суттєво змінювалися політика заробітної плати, соціальна підтримка та захист працівників. На рівні підприємства та держави між працівниками та підприємством складаються нові відносини. Компанія самостійно обирає систему та формат винагороди, а держава управляє відносинами. [56]

Теорія людського капіталу бере свій початок з 18 століття у контексті наукових уявлень про зміст і форму продуктивної людської сили в роботі цих відомих економістів, як В.Петті, А.Сміт, К.Маркс, Дж.Мілль та ін. До середини ХХ ст. теорій людських ресурсів у чистому вигляді не існувало, оскільки немає об'єктивних передумов для підвищення продуктивності праці, спричинених науково-технічною революцією, в якій ролі людини у всіх сферах життя почали швидко зростати.

Вільям Петті у праці «Політична арифметика» (1676 р.) Він пише про «цінності населення» і наголошує, що країна з невеликим населенням може бути рівною країні з великим населенням за національним багатством. Цього балансу можна досягти не тільки внаслідок індивідуальних інвестиційних знань, умінь та професіоналізму, а й завдяки природним здібностям. Знання, отримані внаслідок особистих та соціально-економічних витрат, зусиль та часу самі по собі можуть принести майбутні вигоди.

Адам Сміт робить подібні висновки щодо впливу людини на економічне зростання країни. Він вважає людські здібності частиною соціального багатства, оскільки людські навички сприяють зростанню соціального та особистого багатства. А.Сміт справедливо наголошує, що «придбання таких здібностей, навчання завжди вимагає дійсних витрат, що являють собою основний капітал, який реалізується в його особистості. Ці здібності, будучи частиною стану певної особи, разом з тим стають частиною багатства суспільства, до якого ця особа належить» [54, С. 208-235].

На відміну від В. Петті та А. Сміта, котрі бачили провідну роль людей у створенні національного багатства, британський економіст і демограф Т. Мальтус сказав, що приріст населення є результатом збільшення пропозиції робочої сили. Вважається, що це призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів. За його словами, приріст населення буде швидко зростати, подвоюючись кожні 25 років, а засоби до існування збільшуватимуться лише з арифметичними прогресіями. Тому населення продовжує підніматися до меж життя, і йому на цьому рівні запобігають через голод, війну та хвороби [54].

Представник класичної школи Дж. Ст. Мілль освіту найважливішим фактором економічного зростання. На думку Дж. Мілля, набуті людські здібності, реалізовані лише завдяки праці, можуть бути віднесені до категорії капіталу.

На відміну від класичної школи, марксизм позиціонує капітал з точки зору соціального класу.

У своїй праці «Капітал» К. Маркс стверджує, що виробництво є продуктом людської енергії і здійснюється так само, як і м'язи людської руки і мозку. У цій самій роботі Маркс визначає поняття «складна праця». Це сила легкої праці, яка походить від застосування технологій до людської праці. Це має мультиплікативний ефект на людську працю. Безперечно, він був одним із піонерів сучасної неокласичної теорії людського капіталу [53, С. 8-13].

З кінця 19 століття до початку 20 століття з'являються інтерпретації

людського капіталу. Цей період характеризується поділом двох підходів до визначення взаємозв'язку між людьми, здібностями, навичками, наукою та капіталом.

Перший підхід, прихильниками якого є Ф. Ліст, А. Маршал, Дж. Мілль, В. Рошер, сформувався теорією трьох факторів виробництва, відмовляючись включати людей до категорії людського капіталу. Але здатність використовувати людську науку і теорію відноситься до категорії капіталу. За Дж. Міллем, «Сама людська особа не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але набуті нею здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу»[51].

Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод та І.Фішер представники іншого підходу, ототожнюють саму людину категорією капітал. Так, Дж. Маккулох та І. Фішер розробили альтернативну теорію людського капіталу, яка доповнює традиційне розуміння людського капіталу новим змістом. Однією з найважливіших альтернативних теорій можна вважати теорію «всеосяжного капіталу» І. Фішера, яка сформувалася під впливом прагматизму. Він відкинув теорію трьох елементів виробництва і пов'язав її з усіма категоріями капіталу, які могли б приносити дохід, включаючи суспільство [26].

Теорія економічного зростання давно виключає поняття людського капіталу. Отже, для неокласиків фактор праці для формування національного багатства залишається виключно кількісним. Хоча робота економістів, наведених вище, підкреслювала думку про те, що на якість роботи впливає економічне зростання, економічна теорія розглядає працю як помірний фактор виробництва і вважає її кількісним фактором.

Французькі економісти Жан-Жак Карри, Поль Дюбва та Едмонд Маленвод стверджували, що ріст французької економіки з 1950 по 1975 рік був результатом зовнішніх факторів та прогресу науки і техніки як науки. Вони підкреслювали, що це відображається лише за рахунок інновацій [27].

З вищесказаного можна зробити висновок, що після 18 ст. роль людини

в накопиченні суспільного багатства була реалізована, сформовано теоретичні принципи людського капіталу та визначено його складові.

Однак теорія людського капіталу з'явилася в економічній думці лише в 1960-х роках. Це пов'язано зі швидким зростанням науково-технічних досягнень, що призвело до зростаючої потреби в більш кваліфікованій робочій силі.

Перехід від промислового до постіндустріального призвів до переходу від інвестицій фінансового капіталу до інноваційного розвитку та інвестицій у людський капітал. Досягнення науки і техніки та глобалізація ринку перетворили розвинені країни на економіки, орієнтовані на освіту. Зі стрімким розвитком науки і техніки та глобалізацією ринку якість робочої сили повинна бути покращена. Отже, виникає ідея теорії людського капіталу [33, С. 118-125].

Теорія людського капіталу базується на досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії та неокейнсіанства, і в цьому контексті новим розумінням ролі людини та наслідків її інтелектуальної діяльності є людський капітал. Це призводить до формування. Основні виробничі та соціально-економічні фактори сучасної економіки та суспільства.

Т. Шульц у кількісному вимірі не тільки аналізує витрати, пов'язані з інвестуванням у людський капітал, але й відрізняється від вимірювання фізичного капіталу, конкретно задовольняючи індивідуальні потреби. Він наголосив, що вартість споживання через це нероздільна. Інвестиції в людський капітал. Отже, аналіз витрат не може ефективно виміряти інвестиції в людський капітал.

Т. Шульц визначив п'ять джерел, і мій людський капітал зростає:

а) заклади інфраструктури та охорони здоров'я просять досягти віку більшості людей.

б) Професійна освіта, яку надає компанія.

в) Система базової та вищої освіти.

г) Освітні та навчальні програми для працівників, які не є

організованими компаніями.

д) Індивідуальні та сімейні рухи для пошуку роботи.

Оскільки ці аспекти рідко обговорюються в економічному аналізі, робота Шульца забезпечує кращий покроковий підхід до інвестицій у вищезазначені категорії та зростання людського капіталу. Вченим відомо, що досягнення в галузі охорони здоров'я та освіти були важливими елементами економічного розвитку в 20 столітті [34].

Наукова робота Гері Беккера в першу чергу базується на наукових досягненнях Т. Шульца. Г. Беккер займає особливу позицію в економіці, проводячи поглиблені дослідження в галузі соціології, таких як освіта, расизм, економіка житла, кримінологія та механізми політичного тиску.

За Беккером, людський капітал - це актив, спадщина та сукупність знань та навичок, накопичених протягом життя завдяки інвестиціям, що дозволяє отримувати прибуток.

Г. Беккер розглядає заробітну плату як винагороду за людський капітал, як інвестиційний капітал і поділяється на загальну та конкретну.

Беккер розрізняє поняття загальних інвестицій та спеціальних інвестицій у людський капітал. Типові інвестиції здійснюються під час загального навчання працівників, під час якого вони отримують знання та навички, які можна використовувати для роботи в будь-якій компанії. Типові інвестиції здійснюються насамперед самими працівниками. Інвестиції, пов'язані з конкретним тренінгом та важливі для компанії, яка проводила тренінг. Спеціальні інвестиції зазвичай здійснюються компанією [17].

Після цього концепція теорії людського капіталу буде посилена та розвинена в результаті досліджень цих іноземних економістів як Й. Бен-Порат, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, Е. Денісон, Ф. Махлуп, Дж. Мінцер, Дж. Псахаропулос, Л. Туроу, І. Фішер та ін.

Це суттєво контрастує з поняттям «людський капітал» у 70-х роках 20 століття. Створено «фільтр», який розглядає освіту як механізм, що дозволяє розрізнити людей за рівнем здібностей.

Основна ідея цієї теорії полягає у створенні селективної функції (інформації), а не продуктивної. Прихильниками цієї концепції є А. Берг, М. Спенс, К. Ерроу.

Майкл Спенс, один із прихильників теорії сигналів, каже, що освіта має селективну, а не продуктивну функцію. Освіта полягає не в підвищенні індивідуальної продуктивності, а в тому, щоб відібрати учнів, які мають або будуть мати максимальну продуктивність у майбутньому. У цьому випадку соціальні переваги освіти, які вимагають великих грошей без збільшення продуктивності праці, будуть поставлені під сумнів. Отже, диплом – це лише сигнал компанії, який доводить, що працівник перевершує інших працівників. Принциповою методологією функціонування ефективної сигнальної системи є М. Зазначена Спенсом [19] – Це не безкоштовна освіта, і ви не можете отримати погану освіту. Обернена пропорція між вартістю освіти та здібностями людини. Я людина з високими здібностями, з ціною навчання та рівня вищої освіти [22].

Теорія сигналів є продовженням теорії фільтрів. Згідно з теорією фільтрів, представленою К. Ерроу, освіта або диплом має функцію інформації про якісні характеристики особистості. Тому рівень освіти є видом сигналу для роботодавців про якість праці майбутніх працівників.

Інші теорії про привабливість ринку праці, з одного боку, перевіряють теорію інвестування в людський капітал, а з іншого боку, пояснюють вплив багатьох студентів на вищу освіту та роботу ринку праці. Мислення, що виникає в економіці (Freeman, 1971; Viebolt, 2001). У багатьох країнах вступ студентів до вищих навчальних закладів наприкінці 1970-х років пояснюється теорією заторів С. Дібольта, яка пояснює збільшення кількості студентів, а також причинний зв'язок із рухом ринку праці. Це походить від моделі «павутини» Фрімена (1971).

Фрімен - перша причина проблем із заторами в коледжі. Він пояснює той факт, що в 1960-х роках освіта та прибуток були дуже дорогими через відсутність попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Однак ця

тенденція зміниться протягом наступного десятиліття. Доходи кваліфікованих робітників значно зменшились, але вони зменшуються.

Багато економістів проаналізували висновки Фрімена. Так, Румбергер (1987) показав, що в США рівень освіти працівників на три роки перевищує рівень, необхідний для роботи.

Подальший розвиток концепції людського капіталу знайшов відображення в нових моделях ендогенного зростання у П. Ромера (1986) та Р. Лукаса (1988).

За словами Лукаса, людський капітал, який вважається вторинним продуктом, та його вплив на кінцевий продукт є ключовими факторами економічного зростання. Модель Лукаса також показує кореляцію між результатами та зовнішніми ефектами, зовнішніми ефектами. Це означає, що зростання залежить від загального людського капіталу та продуктивності праці кожного працівника. За відсутності зовнішнього розвитку розвиток людського капіталу визначає темпи зростання. Завдяки своїй зовнішній присутності збільшення людського капіталу може контролювати зростання фізичного капіталу, збільшуючи тим самим ВВП країни [33, С. 11-13].

На думку моделей Ромера, Манківа та Вейла, нові теорії зростання можуть більш точно визначати людський капітал та сприяти економічному зростанню в країнах, що розвиваються. Ця модель визначає незначну різницю в коливаннях ресурсів, вкладених у накопичення фізичного та людського капіталу, що може призвести до різної продуктивності праці на одного працівника. Це дозволяє точніше пояснити різні рівні доходів кожного працівника.

Таким чином, десятиліття досвіду підтверджує, що людський капітал є основним джерелом накопичення національного багатства. Професійні, фізичні та інтелектуальні здібності суспільства є фундаментальними для ефективного функціонування економіки кожної країни [26, С. 12-13].

Отже, ми аналізуємо наукові дослідження відомих економістів 18-20 ст., Можна зробити висновок, що інвестування в людський капітал є

найважливішою передумовою економічного зростання та соціальної згуртованості. Однак вирішення багатьох проблем, пов'язаних з визначенням інвестицій у людський капітал, є вирішальним. Що стосується управління людськими ресурсами, ще не визначено. Немає перевіреного напрямку вдосконалення державного регулювання інвестицій у людський капітал.

В економічній науці не існує єдиної точки зору на основну інтерпретацію заробітної плати. Коли мова заходить про поняття "зарплата", краще розглянути два аспекти.

По-перше, викликаючи суперечки, існує теоретична різниця між зарплатою в літературі. Особливо П.Т. Чингіз сказав, що структура заробітної плати включає: «...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів». З точки зору правової категорії НБ, шлунково-кишковий тракт Бороніна та Чанишева має більш широке поняття "заробітна плата", метою якої є регулювання заробітної плати в компаніях, їх відповідних елементів та всієї правової системи ліків. З метою регулювання визначення поняття «заробітна плата» – це окремий працівник, який отримує компенсацію за виконану роботу. Він зробив роботу. С. В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Поляннич наголошує, що слово «оплата праці» - це більше, ніж «заробітна плата», але може також використовуватися як синонім [4].

По-друге, економічна література вводить в оману з точки зору інтерпретації заробітної плати, з точки зору марксистської трудової економічної теорії або з точки зору сучасної економічної теорії. Зазначимо, що обидва сектори визначають працю як найважливіший ресурс, що використовується для виробництва економічних товарів. Це особливо учасники ринку праці, оскільки вони здорові, які можуть надавати послуги на ринку праці та збільшувати або зменшувати пропозицію таких послуг, дохід у вигляді заробітної плати як їх основний, а у багатьох випадках є єдиним форма доходу. Ресурс «праця» при використанні не зникає, а навпаки збільшується, примножується і бере участь у створенні економічних благ [11,

462].

Заробітна плата як економічна категорія є показником соціальних змін і є однією з найскладніших, оскільки економічний зміст змінюється у міру зміни соціально-економічної формації [5, 11].

Багатосторонність цієї категорії впливає на триваючі дискусії щодо тлумачення значення слова «заробітна плата». Аналіз сучасної економічної літератури показує, що існує багато поглядів на питання заробітної плати як економічної категорії. Тракткування терміну «заробітна плата» різними вченими науковцями, економістами наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Тракткування поняття «заробітна плата»

Вчений-економіст	Тракткування заробітної плати
Жуков А. Л.	«Заробітна плата – це виплачувана винагорода за використання праці, визначення якої є ціна праці».
Дячун О. В.	«Заробітна плата – плата за працю, а величина залежить від ціни праці, яка визначається в результаті залежності попиту на види праці та її пропозицію на ринку».
Калина А. В.	«Заробітна плата – повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з урахуванням попиту на неї».
Волгін М. В.	«Заробітна плата – основна частина фонду життєвих засобів працівників, які розподіляються відповідно до якості та кількості витраченої ними праці».
Майорченко В. Калюжний В.	«Заробітна плата виступає частиною вартості створеного ним продукту, визначена системою ринкових та суспільних відносин».
Вачевська Н. Л.	«Заробітна плата – визначається як сума коштів, які працівники отримують за здійснену ними виробничу діяльність чи за кількість виробленої продукції».
Алмаріна Е. А.	«Заробітна плата – об'єм матеріальних благ, які забезпечують реалізацію відтворювальної, стимулюючої і соціальної функцій і вартість якої складає основу заробітної плати».
Булгаков М. І.	«Заробітна плата – це винагорода, в залежності від кваліфікації робітника, умов, якості, кількості та складності виконуваної роботи та виплати компенсаційного та стимулюючого характеру».
Головачов О. С.	«Заробітна плата – сукупність винагород в грошовій чи натуральній формі, в залежності від кількості витраченої ним праці та результатів діяльності усього підприємства».
Гринчуцький В. Забродський В.	«Заробітна плата – це відносини найманої праці, між власником праці та власником грошей. Працівник наймається, для того щоб продати свою працю, а працедавець для покращення стану підприємства в цілому».

Метою національних норм примирення з корпоративним персоналом є

створення вимог, необхідних для виконання заробітної плати за всі унікальні ключові функції, та вирішення необґрунтованого збільшення заробітної плати, не пов'язаного з продажами та виробництвом. [6].

Важливість національного законодавства про заробітну плату полягає не в кількості законодавчих актів, а в економічній, соціальній орієнтації та ефективності. Регулювання заробітної плати базується на оригінальній фінансовій спроможності України та потребі збалансувати інтереси всього суспільства. Держава повинна виконувати норми та конституційні гарантії права працівника на заробітну плату, розмір якої забезпечить адекватний рівень життя для нього та його сім'ї. Цілі регулювання оплати праці наведені на рисунку 1.1.

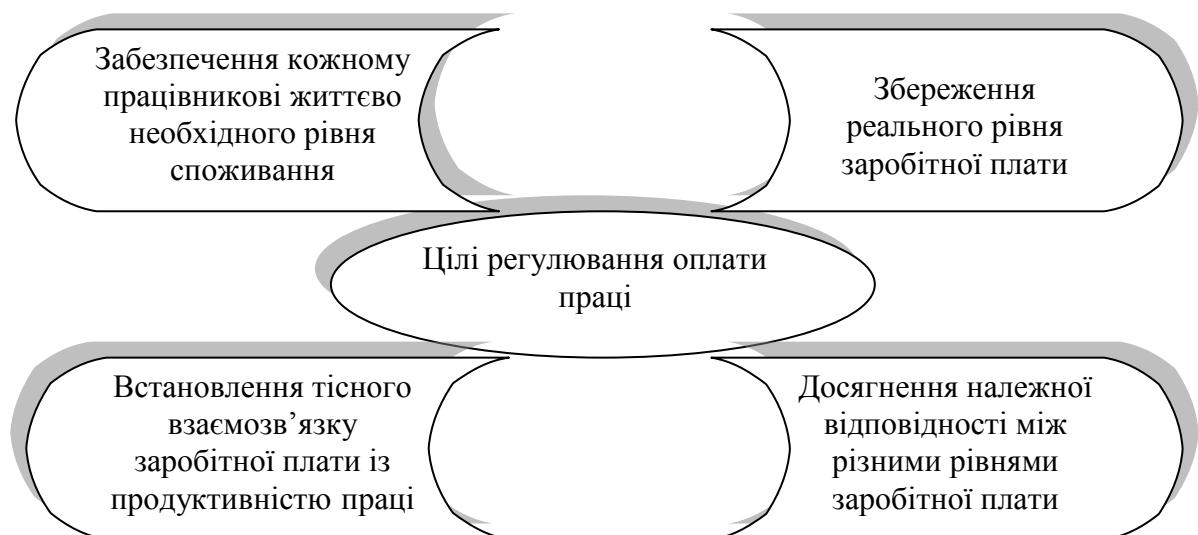


Рис. 1.1. Цілі регулювання оплати праці

Трудове законодавство має застосовуватися сучасними конституційними положеннями, якщо вони мають вищу соціальну цінність і всі працівники мають право платити за оплату праці. Для цього, за умови стійкого розвитку та стабілізації, нам потрібно створити нові підходи та розробити нові механізми, які можуть реагувати на поточні ринкові зміни загалом [7].

У сучасній ситуації закон розроблений для швидкого реагування та створення теоретичної бази для вирішення практичних питань, що визначають актуальність досліджень у галузі трудового права, зокрема в галузі оплати праці.

При переході до нових форм і методів управління держава надає компаніям право вирішувати більшість питань і не втручатися у примирення організації з персоналом компанії. Сьогодні державні норми про компенсації корпоративного персоналу з усіма формами власності, включаючи мінімальну заробітну плату, соціальну допомогу та пенсії, інші індивідуальні правила та гарантії, а також соціальне становище та зарплату корпоративних та інституційних працівників. Обмежується наданням гарантій. Організації, що фінансуються або субсидуються з бюджету. Крім того, заробітна плата працівників опосередковано регулюється податками. Є ще багато питань профспілок, які можна вирішити за контрактом або надіслати їх безпосередньо компанії [9].

Заробітна плата – це економічна категорія, яка повинна вирішувати дві важливі державні проблеми: відтворення робочої сили та стимулювання, щоб працівники могли продуктивно працювати.

Заробітна плата в ринковій економіці повинна виконувати такі функції:

- відтворювальна функція – забезпечити працівників достатніми запасами для відновлення робочої сили;
- стимулююча функція – робота, яку вони виконують, повинна забезпечити підприємцям такі економічні наслідки, що призведе до вищого виробництва та прибутковості;
- регулююча функція – діє як засіб регулювання попиту на товари та послуги та робочу силу на ринку праці;
- соціальна функція – дає впевненість за однаковою зарплату при виконанні тих самих завдань.

На рисунку 1.2 описані основні складові функцій заробітної плати. Залежно від потреб робочої сили, система заробітної плати повинна

здійснювати економічні реформи. Сюди входять такі положення, що регулюються державними правилами щодо заробітної плати:

- Забезпечити справедливу заробітну плату на основі справедливої оцінки витрат та результатів.
- Забезпечити можливості для покращення добробуту робітників на рівні розвинених країн світу шляхом постійного економічного зростання.
- Створити умови для швидкого відтворення робочої сили [10].



Рис. 1.2. Основні складові функцій заробітної плати

Умови можуть бути навмисно здійснені заходи щодо скасування архаїчних та застарілих законів, а також запроваджено підхід, який краще вирішує безліч проблем, які взаємопов'язані та взаємозалежні.

Однак необхідних та достатніх вимог до таких "демократичних" рішень для українських заробітних організацій та питань заробітної плати не створено. Основні зміни в цій галузі очікуються найближчим часом.

1.2. Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

У процесі формування законодавчої бази в Україні законодавчі ініціативи на користь працівників повинні відповідати інтересам усіх сторін (держав, фізичних, юридичних осіб). Питання заробітної плати регулюються різними нормативними актами.

В результаті базового законодавчого розслідування, що регулює платежі в Україні, можна зрозуміти, що його можна розділити на дві групи: ті, що регулюють прямі виплати за працю, та ті, що регулюють податковий тягар [9].

Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати показані на рис. 1.3.

Система трудових відносин регулюється трудовим законодавством, яке є законодавчим актом системи компенсацій, незалежно від виду діяльності або форми власності. Закон України «Про оплату праці» передбачає виробництво та стимулювання функцій заробітної плати, економічно, систематично та законно для компенсації працівникам компаній, що працюють за трудовими договорами, незалежно від форм власності та виду діяльності. Визначте ці принципи.

Іншим важливим нормативним документом на підприємстві є Наказ про облікову політику, що окреслюють основні принципи бухгалтерського обліку на підприємстві. Держава управляє компенсацією працівникам усіх видів власності та управління компаніями, встановлюючи мінімальну заробітну плату. Працівники бюджетних установ та організацій, керівники державних установ, податкові норми та гарантії, умови доходів працівників. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України [10]. Для управління заробітною платою існують юридичні групи, які регулюють податковий

тягар заробітної плати. Отже, прийняття Верховною Радою України Податкового кодексу України має тенденцію до зниження рівня податку на доходи фізичних осіб. Платниками податку на прибуток є громадяни, які отримують доходи з рідних міст України та іноземні доходи [38].

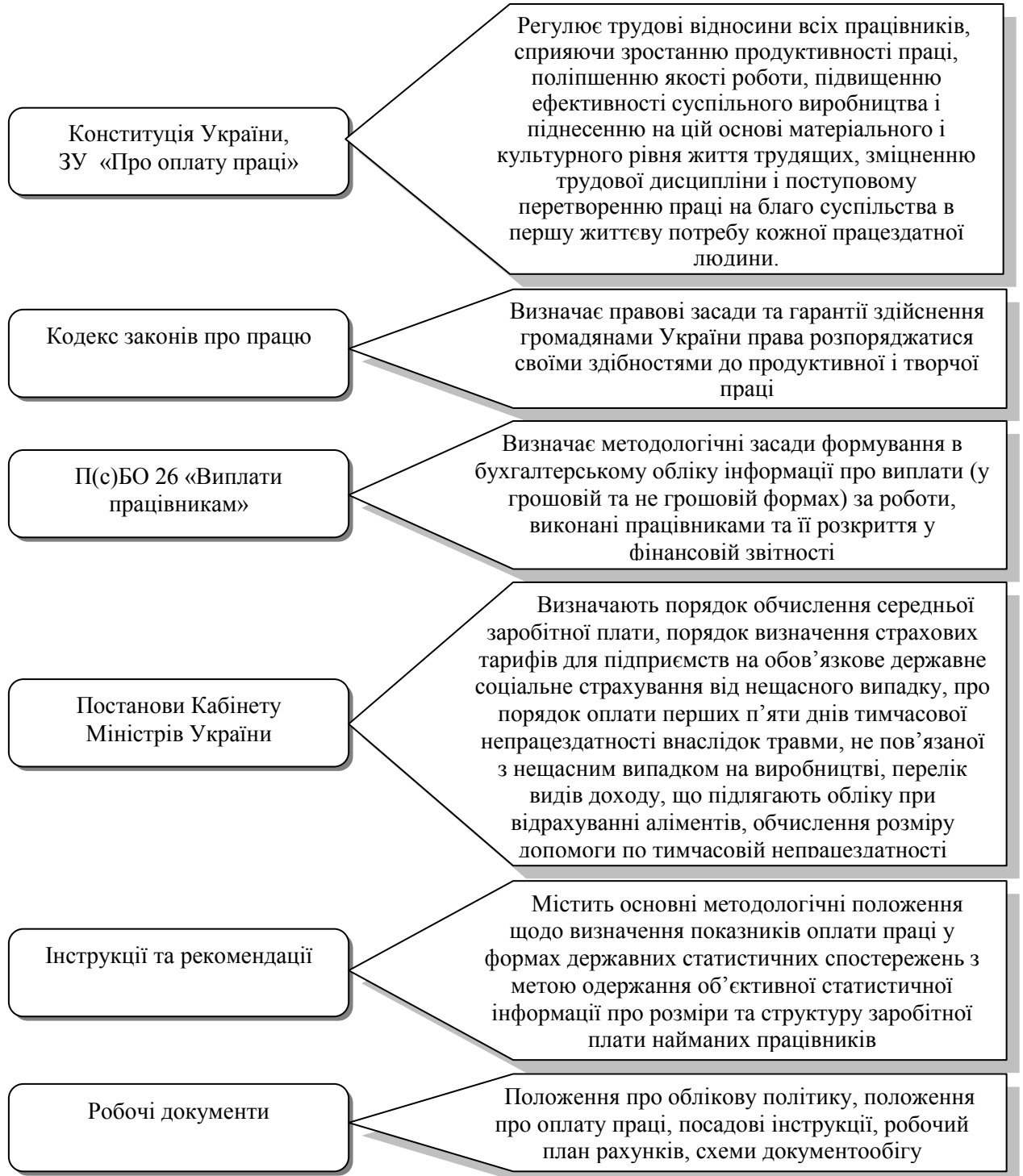


Рис. 1.3. Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати
Рівень податку на доходи фізичних осіб з 2016 року 18% і є основою

доходу у вигляді заробітної плати, заохочень та інших компенсаційних виплат, або інших виплат та компенсаційних виплат тим, хто сплачує цивільно-правовий договір, пов'язаний із зайнятістю. Платники податку мають право щомісяця вираховувати оподатковуваний дохід у розмірі соціальної податкової пільги (ПСП). ПСП застосовуватиметься до платників податків, які щомісяця мають зарплату лише в одному місці, де вони працюють [44].

Починаючи з 1 січня 2016 року утримання ЄСВ з доходів фізичних осіб взагалі не здійснюватиметься (ані 3,6 %, ані 2,6 %, ані 6,1 %). Відповідні зміни внесено до ст. 4, 7 і 8 Закону про ЄСВ. Нарахування. Значно зменшилася ставка нарахування ЄСВ. Якщо раніше для бюджетників ставка ЄСВ у частині нарахувань становила 36,3 %, то з 1 січня 2016 року вона складає 22 %. Причому така єдина ставка ЄСВ (22 %) застосовується як до зарплати, так і до лікарняних та декретних. З 1 січня 2016 року зарплати, лікарняні та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами підлягатимуть нарахуванню ЄСВ (22%). Немає частин ЄСВ, у той же час вони традиційно передбачають винятки для працівників-інвалідів. Пільгові ставки ЄСВ для всіх українських державних установ для інвалідів, включаючи УТОГ та УТОС, також зберігаються. Частота ЄСВ серед працівників з обмеженими можливостями залишається на рівні 8,41% із оподатковуваним доходом. У 2016 році все ще не скасували справляння військового збору [48]. Ставка військового збору залишається незмінною – 1,5 %. База обкладення військового збору – така сама. Узагальнивши інформацію про оподаткування у 2016 році найпоширеніших виплат працівникам, наведемо її нижче в табл. 1.2.

Існує також багато законів, що регулюють заробітну плату. Отже, український закон «Про оплату праці» визначає принципи економічної, правової та організаційної компенсації працівникам, зайнятим за трудовими договорами з усіма видами власності та органами управління. Функція стимулювання заробітної плати, спрямована на забезпечення відтворення

[50].

Таблиця 1.2

Узагальнена інформація про оподаткування у 2019 році

Вид виплати	Звичайні працівники			Працівники-інваліди		
	нарахування	утримання		нарахування	утримання	
	ЄСВ	ПДФО	ВЗ	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
Зарплата	22 %	18 %	1,5 %	8,41 %	18 %	1,5 %
Лікарняні	22 %	18 %	1,5 %	8,41 %	18 %	1,5 %
Декретні	22 %	-	-	8,41 %	-	-
Винагорода за ЦПД, за винятком ЦПД з підприємцем	22 %	18 %	1,5 %	22 %	18 %	1,5 %

Закон не лише передбачає визначення, але також показує мінімальну заробітну плату, розмір заробітної плати, визначений для некваліфікованих робітників. Нижче працівники не зможуть виплачувати місячну або погодинну заробітну плату. Головною особливістю цього закону є те, що він викладає основні загальні положення про винагороду, а в більшості випадків посилається на інші закони [50].

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правову основу для розробки, укладення та реалізації колективних договорів та контрактів для сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників та власників. Відповідно до закону, учасники переговорів мають намір укласти профспілкову угоду, з одного боку, на всіх рівнях, а з іншого - з власником (власником власності установи) або юридичною особою. рук, профспілки чи інші відповідні трудові організації [49].

Закон України «Про відпустки» встановлює умови державних гарантій пенсійних прав, відновлення працездатності працівників, поліпшення здоров'я, виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів та забезпечення всебічного саморозвитку. Визначення періоду та процедури. Громадяни України, які працюють у компаніях, установах та організаціях, а також укладають трудові договори з фізичними особами, незалежно від форми власності, виду діяльності чи виробничої належності, виходять на

пенсію. Іноземці та особи, які не мають жодної країни, яка працює в Україні, мають право встановлювати ярмарок з громадянами України [43].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – визначення принципів, принципів та функціональних механізмів системи страхування ренти, що належить державі, є обов'язковим. Використовується для точного розрахунку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [48].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовлені народженням та похованням» передбачає матеріальне забезпечення громадян-інвалідів (включаючи догляд за хворими дітьми, дітьми-інвалідами, хворими сім'ями), вагітність та пологи, догляд за неповнолітніми, втрата заробітної плати (доходу) через часткове повернення коштів. Витрати, пов'язані з фондом бюджету соціальних послуг Фонду соціального страхування на народження дітей, незможних людей, які застраховані, або його сім'ї, та тимчасовою втратою працездатності [44].

Прогресивним явищем щодо регулювання доходів та оплати праці в Україні стало законодавче регулювання інфляції. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» забезпечує компенсацію знецінених доходів громадян завдяки їх індексації. У той же час потрібно знати алгоритм, який є досить складним для обчислення індексу. Це змусило багато установ намагатись уникнути додаткового доходу примусового покоління, наприклад, шляхом збільшення зарплат, але цього вже давно не вдалося здійснити [47].

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо забезпечення конституційних прав громадян на захист життя та здоров'я на робочому місці та санкціонує безпеку та здоров'я з власниками чи організаціями компаній, установ та організацій за участю відповідних державних органів. Регулює відносини з працівниками в Організація охорони

праці на робочому місці [46].

Інструкція зі статистики кількості працівників включає ключові методологічні положення для визначення показників кількості зайнятих у формі державного статистичного обстеження для отримання об'єктивної статистики зайнятості та заробітної плати [45].

Для оцінки розміру оплати праці використовується Інструкція зі статистики заробітної плати № 5, яка використовується для розрахунку заробітної плати. Надає розрахунки фонду заробітної плати, які включають: Додаткові фонди заробітної плати. Стимулюючі виплати та інші компенсаційні виплати [56].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» застосовується для надання працівникам щорічної відпустки, додаткової відпустки, переведення по вагітності та пологах, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності тощо та оплати чинного законодавства на основі середньої заробітної плати [46].

Крім наведених законодавчих актів розрахунки з оплати праці регулює також Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Так, Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [13].

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку у державному секторі 25 «Виплати працівникам». Він базується переважно на Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». Стандарт визначає порядок бухгалтерського обліку та розкриття інформації суб'єктами господарювання державного сектора про виплати працівникам [14]. Однією з основних принципових відмінностей П(С)БО від МСФЗ (IFRS; IAS) є жорстка регламентація дій бухгалтера. В українському

бухгалтерському обліку є єдиний план рахунків, який є обов'язковим для застосування всіма суб'єктами господарської діяльності.

П(С)БО традиційно орієнтуються на запити регулюючих органів (податкова служба, держкомстат та інші), в той час як МСФЗ (IFRS; IAS) головним чином орієнтовані на користувачів, які мають дійсний чи потенціальний фінансовий інтерес до суб'єкта звітності: акціонерів, інвесторів, контрагентів.

Проведемо порівняльну характеристику П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам», використовуючи наступні критерії (табл. 1.3). З табл. 1.3 видно, що за змістом МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» хоча і не суттєво, проте дещо відрізняються.

Це зумовлено національними особливостями та не однократними спробами наблизити норми МСФЗ (IFRS;IAS) до вітчизняного законодавства. Відповідно до національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і фінансової звітності необхідним є використання терміну «виплати працівникам». Отже, згідно МСФЗ (IAS)19, виплати працівникам - це всі форми компенсації, що надаються компанією для заміни послуг, що надаються працівниками. У цьому випадку працівник може надавати компанії повний або неповний робочий день, повний робочий день або регулярне працевлаштування та тимчасові послуги.

Роботодавці також мають право застосовувати нормативні акти у сфері праці, даючи накази, розпорядження та рішення. Нормативна поведінка компанії не буде суперечити поведінці законодавства про працівників, колективних договорів, колективних договорів та установчих документів. Конкретна нормативна база, що регулює розрахунки та відображення в бухгалтерському обліку та звітності, повинна забезпечувати бухгалтерів, відповідальних за конкретні галузі бухгалтерських розрахунків. Нормативні рамки робочого місця можуть бути представлені як у документальному, так і в електронному форматі.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика П(С)БО 26 і МСФЗ (IAS)19

Критерії	МСФЗ (IAS) 19	П(С)БО 26	Відмінності
Мета	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Кількість підпунктів	161	34	у П(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Сфера застосування	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 «Платіж на основі акцій»	Використовується компаніями, організаціями та іншими юридичними особами (крім бюджетних установ), незалежно від форм власності	у зв'язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 «Платіж на основі акцій», доцільно внести поправки в П(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати працівникам, пенсійні виплати, інші довгострокові виплати, переоплати	Поточні виплати, звільнення, виплати після працевлаштування, виплати акцій компанії за акції, довгострокові виплати іншим працівникам	у П(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Узагальнимо схематично систему регулювання оплати праці в Україні у вигляді рис.1.4 та охарактеризуємо її основні елементи.

Тому право працівників на своєчасне отримання компенсації за працю гарантується Конституцією України, визначеною різними законами. Державна влада має повноваження контролювати дотримання законодавства про працю. Основним конституційним актом, що визначає сутність та

принципи винагороди в Україні, є український з



Рис. 1.4. Система організації регулювання оплати праці

акон «Про оплату праці» [50].

Одним з ключових елементів механізму саморегулювання ринку праці є заробітна плата, яка регулює розподіл і розподіл праці для оптимізації доходу в ринкових умовах та як економічно активного населення. Робочий рух, навчання, перепідготовка та перепідготовка, стимулювання серед професіоналів, міжрегіональні та внутрішньорегіональні переходи.

1.3 Сутність, види, форми та системи оплати праці

У сучасному бізнес-контексті компанії використовують різноманітні форми та системи компенсацій, але найчастіше використовуються цілісні та погодинні зарплати. Система компенсацій повинна забезпечувати значні стимули для працівників. Слід зазначити, що розмір прибутку та розвиток

компанії залежить від обраної системи [7, 85].

У цій системі ви знаєте, як розрахувати розмір компенсації, виплаченої працівникам, виходячи із витрат на оплату праці та результатів роботи. У компанії система оплати праці визначається колективним договором.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це «винагорода, обчислена як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором» [50].

Розмір заробітної плати залежить від складності та виконуваних умов праці, професійної та ділової якості працівників, результатів їх роботи та економічної діяльності компанії. Заробітна плата регулюється формою та системою роботи (рис. 1.5).

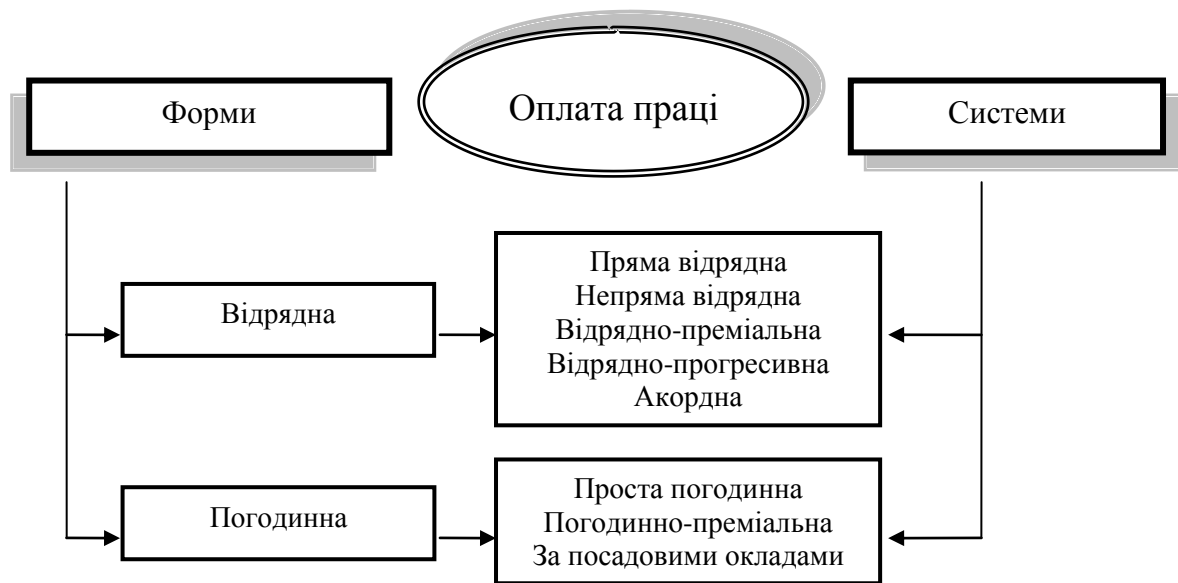


Рис. 1.5. Форми та системи оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу роботи відповідно до складності, а працівників - відповідно до кваліфікаційних категорій та ставок. Це основа формування заробітної плати.

Тарифна сітка – складова частина тарифної системи. Яка Це визначає

частку рівня заробітної плати різних груп працівників у галузі матеріального виробництва залежно від кваліфікації.

Сюди входять деяка конкретна кількості розрядів (по діючих умовах не більше шести) і відповідних міжрозрядних коефіцієнтів. Тарифний розряд, присвоєний працівникові, є мірою рівня кваліфікації, необхідного для виконання цього завдання. Кожна категорія має свій коефіцієнт, який вказує, наскільки високий рівень оплати за цю категорію, ніж перша категорія.

Тарифний розряд – це елемент тарифної системи, який відображає рівень кваліфікації цих виконавців.

При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію робітників. Витрати на оплату праці - це ступінь витрат на оплату праці для різних видів зайнятості, які порівнюються залежно від характеру, якості та умов роботи. Ставки працівників - це конкретна категорія ставок (кваліфікацій) для працівників, залежно від їх кваліфікації. Кваліфікація визначається з урахуванням конкретних знань працівників та їх практичних навичок, а також вимог до виконання обов'язків з відповідною складністю. На підприємстві передбачена платна категорія для працівників насамперед за ремонтно-будівельні роботи.

Існують дві області схем компенсацій: трудові організації та зарплата. Перший пов'язаний з розрахунком витраченого часу, а другий - обсягом виконаної роботи. Отже, систему винагороди можна розділити на дві форми, погодинну та фрагментовану, останню - у різних формах [16].

Відрядна оплата праці – система заробітної плати з доходом залежить від кількості робочої сили, необхідної для якості. Існує два типи побічних робіт, прямі премії та премії за роботу. Різновид відрядної форми оплати праці є відрядно-прогресивна та акордна форми.

При прямій відрядній формі заробітна плата працівників виплачується за ставкою на одиницю реалізації, незалежно від стандартного рівня виробництва. Дохід визначається обсягом якісної роботи, виконаної на мирному рівні.

Непряма відрядна система праці використовується для оплати праці помічників. Заробітна плата помічника залежить від результатів роботи основного працівника, якого обслуговують.

При відрядно-прогресивній оплаті праці робочого, об'єм робіт, виконаний зверх норми, сплачується по збільшених розцінках.

При відрядно-преміальній – На додаток до доходу за досягнення результатів роботи, виплачуються премії за досягненням результатів роботи.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною або груповою (бригадною). Остаточна заробітна плата за виконану роботу розподіляється між бригадою пропорційно категорії праці та робочого часу [52, с. 91].

Акордна оплата праці – Однією з форм заробітної плати є один вид праці. Акордна заробітна плата доступна для всіх виконаних робіт (угод). Існує також бонус за рівень миру, який виплачує бонус за результати роботи на робочому місці.

Для оцінки грошових коштів та коштів у натуральній формі працівники використовують показники заробітної плати та обчислюють відповідно до вказівок у статистиці заробітної плати. Кошти заробітної плати включають такі види нарахувань (рис 1.6).

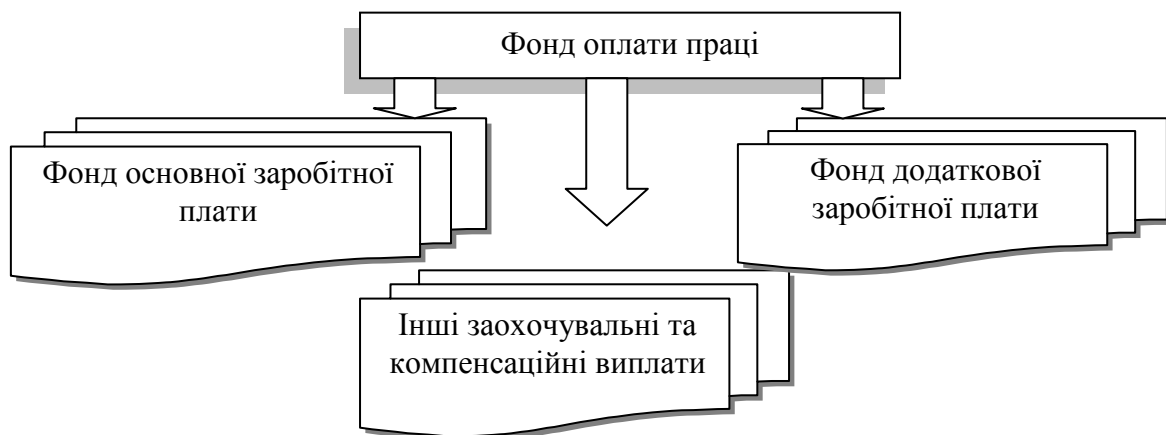


Рис. 1.6. Структура фонду оплати праці

Основна заробітна плата – оплата праці здійснюється відповідно до норм праці, які визначаються рівнем спокою та зарплати.

До фонду основної заробітної плати входить:

- винагорода за зроблену роботу у повному обсязі;
- сума комісійних або відсоткових нарахувань відповідно до обсягу доходів від реалізації;
- гонорар працівникам й оплата праці, нарахована за розцінками авторської винагороди;
- виплата в разі переведення робітника на нижче оплачувану роботу, відповідно до діючого законодавства;
- виплати висококваліфікованим працівникам, що підвищують кваліфікацію інших працівників;
- сума коштів за час перебування в відрядженні;
- розрахунки з працівниками у натуральній формі;
- виплата позаштатним робітникам за виконані роботи.

Додаткова зарплата – понаднормовий час, винахідливість, успіх, оплата роботи за особливих обставин. Сюди входить виплата надбавок, додаткові витрати, компенсація та інші гарантії.

До фонду додаткової заробітної плати входять:

а) доплати та надбавки до існуючих тарифних ставок, за:

- 1) збільшення обсягу виконуваних робіт;
- 2) виконання обов'язків відсутніх працівників;
- 3) роботу у шкідливих умовах;
- 4) робота у нічний час;
- 5) інтенсивність праці;
- 6) професійну майстерність;
- 7) суміщення посад;
- 8) володіння іноземними мовами;
- 9) науковий ступінь працівника;

б) винагороди за вислугу років, незалежно від джерел фінансування;

- в) комісійні винагороди додатково до посадового окладу;
- г) виплати за святкові та неробочі дні;
- д) суми пов'язані з індексацією зарплати;
- е) оплата за невідпрацьований час:
 - 1) суми грошових виплат за невикористану відпустку;
 - 2) виплати за додаткові відпустки;
 - 3) відпустка у зв'язку з навчанням.

Інші заохочувальні і компенсаційні виплати – це компенсації за результатами роботи за рік, премії за спеціальними схемами, компенсації та інші виплати, що здійснюються поза встановленими законодавством стандартами. До них належать:

а) виплати за невідпрацьований час, не передбачені законодавством, які не за своєю волею працювали в скорочений робочий час, брали участь у страйках;

б) нарахування, що виплачуються раз на рік або одноразово:

- 1) виплати за стаж роботи;
- 2) премії за спеціальними системами;
- 3) впровадження нової технології та техніки;
- 4) за виконання важливих завдань;
- 5) премії за раціоналізацію виробництва та винахідництво;
- 6) одноразові заохочення;

в) матеріальна допомога надана всім або переважній більшості працівників на оздоровлення;

г) виплати соціального характеру:

- 1) дотації на харчування працівників;
- 2) оплата дошкільним закладам за утримання дітей;
- 3) витрати страхових внесків на користь працівника;
- 4) суми на вартість путівок робітникам на лікування та оздоровлення;
- 5) виплати індивідуального характеру.

У системі заробітної плати існує кілька видів компенсацій працівникам, а саме деякі елементи: тарифної ставки, тарифної сітки, посадових окладів та тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система є основою змін заробітної плати на основі кваліфікації, небезпеки та умов праці, містить документи, що описують деталі конкретного проекту, а також забезпечує складність, терміни та економічне значення. Ви можете порівняти різні види робіт. Залежність від якості та заробітної плати [55].

Тарифно-кваліфікаційний довідник – це нормативний документ, що документує всі види робіт, що виконуються в компанії, розділений за складністю. На території України використовуються Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій для визначення складності різних видів зайнятості, а категорії робітників, які мають основу для визначення ціни на виконану роботу: також включено. Категорії занять включені до розділу: Навички, посадові інструкції, приклади роботи.

Тарифна сітка – це шкала, яка використовується для розрахунку коефіцієнта заробітної плати при виконанні різних видів робіт і включає цифри цифр і коефіцієнти ставок. Категорія ставок визначає кваліфікацію робітників та складність занять, і загалом робота компанії поділяється на шість категорій. Категорія кожного робітника визначається шляхом складання тесту на знання виробничого обладнання та технології та показу, у скільки разів заробітна плата кожної категорії перевищує зарплату першої категорії.

Тарифна ставка – фіксовані ставки заробітної плати для різних груп та категорій за одиницю часу. Це встановлюється на державному рівні кожної галузі та зазвичай встановлюється для працівників, професії яких належать до першої категорії. Ставка за першою категорією визначає мінімальну заробітну плату для некваліфікованих робітників за одиницю часу. Категорія ставок - це величина, що відображає умови та складність роботи, а також рівень робітників, а категорія - величина, яка відображає рівень професійної

підготовки робітників.

Тарифні ставки для інших категорій розраховуються шляхом застосування ставок у першій категорії за коефіцієнтом ставки на основі заробітної плати. Наведено розподіл працівників за комбінованим переліком та переліком кваліфікацій керівників та службовців, а також переліком посад із щомісячною зарплатою або коефіцієнтами. Будуть передбачені мінімальна та максимальна зарплата для підвищення кваліфікаційного рівня працівника.

Деякі компанії використовують нетарифні платіжні системи. При використанні такої системи заробітна плата кожного працівника - це зарплата всього колективу. Заробітна плата залежить від факторів, що враховують рівень прийнятності працівників, робочий час та особистий внесок працівників до загальних результатів роботи підрозділу [58].

Рівень кваліфікації працівників визначається відношенням заробітної плати до мінімальної заробітної плати, встановленої підприємством. Зазвичай ви визначаєте якусь кваліфікаційну групу у своїй компанії. При розподілі працівників на кваліфікаційні групи визначається не тільки рівень кваліфікації працівників, але й певні професійні вимоги та обов'язки. Більш висока продуктивність працівника може стати причиною переходу на інший рівень кваліфікації.

Ключовим елементом нетарифної системи є фактор, який враховує особистий внесок працівника в загальну кількість виконаних завдань і виправляє відхилення від нормального робочого рівня для всіх членів команди. Це буде вирішено. Кожна компанія в підрозділі визначає ряд показників, які впливають на фактори внеску працівників. Працівники повинні усвідомлювати, що результати їх роботи або збільшення їхньої праці можуть призвести до збільшення або зменшення цього співвідношення.

Найефективнішою системою регулювання заробітної плати є контрактна система. Контрактна система найкраще відображає умови компенсації та підтримує інтереси роботодавців та службовців. Трудовий договір підписується у письмовій формі між працівником та керівником під

час роботи. Основна мета компенсації на основі контракту - зосередитись на досягненні високих показників та підвищенні відповідальності працівників [74, 112].

Окрім винагородження працівників, вони використовують систему винагородження для ланцюга поставок товарів від виробників до споживачів. Такі винагороди можуть служити бонусом за продаж певних предметів або відсотків. Вимоги до компенсації такі: Виробник якості продукції. Своєчасна доставка покупцям; багато покупців придбаних товарів.

Особливістю праці в секторі сільськогосподарського виробництва є те, що різні кінцеві результати можна отримати за однакових витрат. Це також залежить від погодних та кліматичних умов, родючості ґрунту та сорту насіння. Все це слід враховувати при використанні відповідного формату подарунків та системи. Існуюча заробітна плата в агробізнесі тепер поділяється на основну та додаткову зарплату.

1.4. Особливості оплати праці в сільськогосподарських підприємствах

Сучасне сільське господарство вважається пріоритетним сектором економіки з наступних причин:

- Визначити розмір та якість споживання їжі населенням і, отже, формувати незалежність та стабільність економічного механізму країни.
- Забезпечити розвиток інших галузей економіки шляхом збільшення виробництва виробничих інструментів та створення платоспроможного попиту.
- Впливає на зовнішні зв'язки між країнами шляхом імпорту та експорту сільськогосподарської продукції та сировини.
- Забезпечувати фінансовий потік та створювати валовий внутрішній продукт у країні.
- Створити ринок праці шляхом створення нових робочих місць і,

отже, управління робочою силою та якістю життя.

– Сприяти розвитку сільської інфраструктури та забезпечити стабільність демографічної ситуації на селі.

– Керувати оптимальним використанням природних ресурсів та збереженням навколишнього середовища [39].

В ринкових умовах роль розподілу робочої сили досить велика. З його допомогою ви можете передбачити внесок співробітників, кількісно визначивши кількість та якість, що використовуються для виробництва конкретної продукції. Для цього потрібно дотримуватися норм часу, виробництва, обслуговування, точного обліку працівників кожного працівника та кількості виробленої продукції.

Ставка заробітної плати для кожного агробізнесу залежить від норми, за якою отримується кінцевий результат зайнятості. Взаємозв'язок між виміром праці та заробітною платою визначається характером сільськогосподарського виробництва, новою економікою та формою та системою оплати праці, яка залежить від трудових відносин.

Основна заробітна плата – це винагорода, яка є ставкою винагороди з урахуванням продукту, кількості та якості, та зарплатою, що виплачується за цю зарплату. Доплата за роботу, яка перевищує встановлений стандарт, отримання запланованого врожаю верхівки, винахідливість та успіх у роботі. Сюди входять додаткові витрати, надбавки, компенсації та премії [37].

Деякі технічні процеси виробництва врожаю вимагають оптимальних термінів та якості (вирощування, посів, збирання врожаю) для визначення долі майбутнього врожаю. Характеристика цих умов праці вимагає використання поточних премій та інших стимулів.

У тваринництві робота організовується таким чином: худоба розподіляється до ферми або до відповідної бригади, підрозділу чи саду. Залежно від форми союзу використовуються індивідуальні або групові подарунки та бонуси. Оплата заснована на природних показниках, таких як придбання яєць на птахофабриках, меду на пасіках, доїння на фермах.

При механічній роботі в агробізнесі заробітна плата сільськогосподарської компанії виплачується за обсяг зайнятої праці або робочого часу за заздалегідь визначеною ставкою. Всі механізатори кваліфіковані відповідно до своїх знань та досвіду згідно з правилами сертифікації трактористів I, II, класу W, виплата пільг: тракторист I клас-20%, механізація II клас-10 % прибутку від роботи завершено. Вам також будуть платити за збір врожаю, паливо та мастило, магістерське звання, безперервне обслуговування, роботи на тракторі та надбавки, які з часом будуть консолідовані без значних поліпшень, використовуючи показники якості. [18].

Реструктуризація агробізнесу створює нову форму агробізнесу, яка створює самозайнятість. Тому необхідно використовувати форму та систему винагород у сільському господарстві.

На цьому етапі економічного розвитку вся система праці також перебудовується, оскільки компанія рухається самостійно і повністю самодостатня. За цих обставин спільні переговорні дії дозволять збільшити прибуток підприємств, прискорити зростання продуктивності праці, запровадити нові потужності та збільшити виробництво на додаток до зменшення матеріальних і трудових витрат. Метою є покращення та підвищення якості продукції.

Україна відстає сьогодні за рівнем середньомісячної заробітної плати щонайменше у 2 рази від Росії, у 4 рази – від Польщі, у 7 разів – порівняно із Словенією [1].

У деяких секторах проблема знецінення робочої сили в основному гостра через низькі витрати на оплату праці в економіці. Це аграрний сектор економіки, і, незважаючи на номінальне зростання заробітної плати, він залишається найнижчим. Незважаючи на те, що частини сільськогосподарського сектору національного виробництва швидко зменшувались протягом останніх п'яти років, їх розвиток включає продовольчу безпеку, покращення рівня зайнятості та рівня життя в сільській

місцевості та масштабну урбанізацію [29].

Ставка заробітної плати кожного агробізнесу залежить від кінцевого результату зайнятості, норми прибутку. Взаємозв'язок між виміром праці та заробітною платою визначається формою та системою оплати праці, яка залежить від особливостей сільськогосподарського виробництва, нової економіки та трудових відносин [29].

Особливістю праці в секторі сільськогосподарського виробництва є те, що різні кінцеві результати можна отримати за однакових витрат. Це також залежить від погодних та кліматичних умов, родючості ґрунту та сорту насіння. Все це слід враховувати при використанні відповідного формату подарунків та системи.

Агробізнес створює власну систему та винагороди, а інші види доходу надаються на законних підставах, а компанії визначаються галузевими угодами, складністю та іншими митами, тарифними мережами, і ви маєте право використовувати шкали оплати праці [30].

Виплата кінцевого результату є важливою передумовою для досягнення гармонії заробітної плати, оскільки вона створює прямий зв'язок між зарплатою та доходом. У той же час заробітна плата не дуже обмежена і залежить лише від кількості та якості реалізованої продукції та ринкової ціни [35].

Основними причинами неплатежів зарплати в аграрному секторі України виступають:

- кризовий стан галузі в країні;
- зміна попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг;
- іммобільність трудових ресурсів сільських регіонів;
- високий рівень безробіття в сільській місцевості;
- відсутність державних санкцій щодо підприємств, що не сплачують заробітну плату;
- високий рівень зношеності основних виробничих фондів, що призвело до збільшення розміру фонду нагромадження за рахунок фонду

споживання.

Через сукупність цих причин в Україні головними кредиторами сільськогосподарських підприємств є власний персонал [35].

Отже, основним економічним законом, який регулює розмір заробітної плати, є закон про витрати на оплату праці. Умовою є те, що заробітна плата не повинна бути нижчою за рівень, який забезпечує звичайні умови для відтворення робочої сили, збереження постійної робочої сили та забезпечення догляду за сім'ями.

Висновки до 1 розділу

1. Через облік виплат персоналу зрозуміло, що лише визначення поняття «заробітна плата» вводить в оману працівників та роботодавців. Тобто працівники завжди мріють мати змогу виробляти якомога більше, але роботодавці зменшують витрати на робочу силу. У ринкових умовах ці суперечності вирішуються в результаті взаємодії між потребами кваліфікованих працівників та пропозицією працівників. Це пов'язано з тим, що ціна на ринку праці формується в результаті цих взаємодій.

2. Виплати працівникам регулюються законами та нормативними актами. Основним документом, що регулює трудові відносини, є Конституція України, де сказано, що всі громадяни мають право на працю, соціальний захист та безпечні умови праці. Україна дотримується принципів централізованого впровадження норм, що регулюють примирення та відносини з корпоративним персоналом, тому дії генеральних влад визначають пріоритети у галузі профспілок. Конституція відіграє «важливу роль» у забезпеченні прав і свобод людини та визначенні взаємозв'язку між людським становищем у суспільстві та державі.

3. Зараз законодавство про працю зосереджується на регулюванні договірного примирення з персоналом. Система компанії, тип, розмір ставок,

премії, зарплати та інші виплати визначаються контрактом. Система ставок включає систему компенсацій для робітників та систему компенсацій для керівників та службовців. У цій системі компенсацій працівники розділяються за професією, професією та кваліфікацією та забезпечуються поєднанням вимірювань та компенсацій. Основними чинниками формування тарифів є складність роботи та кваліфікація працівників.

4. Оплата праці працівників сільського господарства є основною формою компенсації та основним джерелом фінансування відтворення робочої сили. В даний час українське сільськогосподарське виробництво є неефективним сектором економіки. Існує безліч причин промислової та неконкурентної неефективності. Серед них є відсутність ефективної мотиваційної системи для підвищення продуктивності праці працівників галузі. Ефективність діючої мотиваційної системи, серед іншого, обумовлена низькою вартістю сільськогосподарської праці.

РОЗДІЛ 2. СТАН ОБЛІКУ ТА НАПЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «УкрЛан» Оріхівського району Запорізької області

ТОВ «УкрЛан» є одним із найбільших сільськогосподарських підприємств Оріхівського району.

Підприємство має вигідне економічно – територіальне положення: воно розташоване на відстані 50 км від обласного центру – міста Запоріжжя і на території районного центру міста Оріхова, біля залізничної станції. Сільськогосподарські угіддя розташовані біля м. Оріхів. Підприємство має економічні зв'язки з підприємствами м. Запоріжжя, Дніпропетровська, Мелітополя та іншими.

ТОВ «УкрЛан» засновано 19 липня 1999 року, відповідно до Законів України «Про господарські товариства», «Про власність», «Про підприємницьку діяльність», та інші нормативні акти, шляхом добровільного об'єднання майна засновників.

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб суспільства в продуктах харчування, насиченість внутрішнього ринку продукцією виробництва та послугами, отримання прибутку й використання його в інтересах засновників товариства та розширення діяльності товариства.

За юридичним статусом Товариство є незалежним суб'єктом з правами юридичної особи, що здійснює виробничу та комерційну діяльність на основі господарського розрахунку з метою отримання прибутку.

Організаційна структура визначає рівень відповідальності, ступінь делегування повноважень, права та обов'язки персоналу та його вплив на швидкість прийняття рішень (рис. 2.1).



Рис. 2.1 Організаційна структура ТОВ «УкрЛан»

Організація, відома як процес створення корпоративної структури, яка дозволяє їм ефективно працювати разом для досягнення мети. Є два основні аспекти організаційного процесу. Одним з них є розподіл організації на підрозділи відповідно до цілей та стратегій. Інший - це відносини влади, які пов'язують вищий менеджмент із працівниками нижчого рівня та надають можливість делегувати та координувати завдання.

Сільськогосподарське підприємство ТОВ «УкрЛан» має три основні напрямки своєї діяльності:

- виробництво продукції рослинництва;
- переробка сільськогосподарської продукції;
- виробництво та реалізація сільськогосподарського обладнання та запасних частин на сільськогосподарське обладнання.

Виробництво продукції рослинництва це вирощування сільськогосподарських культур: озимої пшениці, ярового ячменю, кукурудзи на зерно, соняшнику. Загальна площа земель сільськогосподарського

призначення що використовується у виробництві – 5100 га.

Також на підприємстві працює тік, для тимчасового зберігання врожаю, сушила для дотримання температурного режиму зерна і вологості та вагова. Є тракторна бригада з ремонтною базою та ангарами – зерносховищами.

Напрямок виробничої діяльності – «переробка» має такі внутрішньогосподарські підрозділи: два млина, цех по виробництву макаронних виробів та круп, пекарня і продовольча крамниця.

Підрозділ механізація розміщений на території 6,16 га. Виробничі підрозділи представлені виробничими будівлями загальною площею 5685 м², в тому числі:

- майстерня по ремонту тракторів – 1586 м²;
- цех по виробництву сільськогосподарських машин – 1312 м²;
- комбайновий цех – 1351 м²;
- гараж – 1405 м².

Цехи і дільниці обладнанні необхідним ремонтним і технологічним обладнанням, яке дозволяє виконувати ремонтно-відновлювальні роботи всіх марок тракторів та іншої техніки.

Підприємство здійснює ремонт своєї техніки та надає ремонтні послуги стороннім клієнтам.

На території є майданчик для зберігання будь якої техніки загальною площею 1568 м².

У складі підрозділу механізації знаходиться чотири склади загальною площею 620 м² і критий ангар загальною площею 912 м².

Основним видом економічної діяльності підприємства є вирощування та переробка сільськогосподарської продукції. Допоміжні та обслуговуючі підрозділи підприємства розташовані у центральній садибі.

За останні два роки продукція та послуги ТОВ «УкрЛан» стали відомі не тільки в Оріхівському районі, а й за його межами завдяки високій якості та надійності.

Таблиця 2.1

Склад і розміщення допоміжних і обслуговуючих підрозділів, промислових виробництв та культурно-побутових об'єктів ТОВ «УкрЛан»

Назва підрозділу	Кількість підрозділів	Кількість працюючих
Автогараж	1	14
Ремонтні майстерні	2	10
Тік, ангари	3	12
Нафтобаза	1	2
Бригада ремонтна	1	4
Склади: насіннєвий	1	1
– мінеральних добрив	1	1
– запасних частин	1	1

У центральному офісі підприємства працює конструкторське бюро, яке розробляє інноваційні моделі сільськогосподарської техніки, яка потім випробується на полях господарства і у разі вдалого випробування впроваджується у виробництво. На підприємстві таким чином розроблені моделі борон БЗП-24,5; БЗП-15,2 та котків ККЗ-10,5; ККЗ-6.

В майстерні уже налагоджене виробництво котків ККЗ-6 та борон БЗП-15,2; БЗП-24,5, які користуються попитом на районному ринку сільськогосподарської техніки.

Також підрозділ механізації надає послуги по будівництву та ремонту споруд різного призначення, розробляє проекти по газифікації та інше.

На території підприємства є двоповерховий будинок площею 698 м², на першому поверсі якого розташована крамниця по продажу запасних частин для сільськогосподарських машин та приладів а на другому поверсі розташовані відділи управління та кабінети керівників.

В табл. 2.2 наведено забезпеченість і використання підприємства основними засобами.

Таблиця 2.2

Аналіз забезпеченості і використання основних фондів на
ТОВ «УкрЛан»

Показники	2017	2018	2019	2019 у % до 2017
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	11226	11611,5	12780,5	113,85
Вартість валової продукції, тис. грн.	14334,0	16760,0	20478,0	142,9
Середньорічна чисельність працівників, чол.	43	84	85	197,7
Фондоозброєність праці, тис. грн. / чол.	261,07	138,23	150,36	57,6
Фондовіддача, грн.	1,28	1,44	1,6	125,0
Фондомісткість, грн.	0,78	0,69	0,62	79,5
Фондорентабельність, %	-	1,5859,98	-	

Аналіз таблиці 2.2 показав, що вартість основних виробничих фондів підприємства зросла на 13,85%, але і вартість валової продукції ТОВ «УкрЛан» збільшилась на 42,9%. Це свідчить про те, що основні засоби підприємства використовуються ефективно. Фондовіддача у 2019р. у порівнянні з 2017р. збільшилась на 25%, а фондомісткість навпаки зменшилась на 20,5%. Це свідчить про те, що за рахунок збільшення вартості валової продукції фондовіддача збільшилась, а за рахунок збільшення вартості основних виробничих фондів показник фондомісткості навпаки зменшився. Зменшення показника фондорентабельності у 2019 р. пояснюється зменшенням прибутку в даному періоді.

Аналіз руху та стану основних засобів ТОВ «УкрЛан» наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Аналіз руху та стану основних засобів ТОВ «УкрЛан»

Показники	Рекомендоване значення	2017	2018	2019	2019 у % до 2017
Коефіцієнт зносу основних засобів	Зменшення	0,44	0,52	0,54	0,1
Коефіцієнт оновлення основних засобів	Збільшення	0,24	0,09	0,2	-0,04
Коефіцієнт вибуття основних засобів	Менше ніж коефіцієнт оновлення	0,06	0,04	0,05	-0,01

За даними таблиці 2.3 видно, що стан основних засобів за останні роки погіршився, тобто більше половини основних засобів застарілі.

Зараз однією з головних проблем у сільському господарстві є вибір обладнання. Враховується багато факторів: витрати на обладнання, витрати на обслуговування та можливості. Ціни на мою машину зростають, що ще більше ускладнює економію, а запорукою прибутку є висока врожайність.

Саме для подолання даної проблеми у регіоні було створено ТОВ «Оріхівський завод сільськогосподарських машин «УКРЛАН», мета існування якого – випуск високоефективної техніки для сільського господарства, а саме:

- борони з пружинним зубом БЗП-15,2 та БЗП-24,5;
- інші борони;
- металники зерна самопересувні нового покоління МЗС-120 «ДАВИД» та МЗС-170 «Голіаф», що не мають аналогів на пост радянському просторі;
- пальники газові та газові блочні;
- зерноавантажувачі.

ТОВ «УкрЛан» поставляє свою продукцію по всій Україні, а також в Росію та Казахстан. Необхідно відмітити, що техніка даного виробника була представлена на виставці в м. Києві, де було реалізовано декілька екземплярів металників зерна.

Важливу роль у діяльності підприємства відіграють оборотні засоби. Оборотний капітал є частиною виробничих фондів, і в процесі праці основні елементи споживаються в кожному виробничому циклі, змінюючи свою фізичну форму і даючи повну ціну виробничих витрат у цьому виробничому циклі.

В табл. 2.4 наведено дані про забезпеченість підприємства оборотними засобами.

З даних таблиці 2.4 видно, що у 2019р. у порівнянні з 2017р. вартість оборотних засобів збільшилась на 103,4%, що свідчить про достатність

джерел формування поточних активів і, в свою чергу, до фінансування господарської діяльності.

Таблиця 2.4

Аналіз забезпеченості ТОВ «УкрЛан» оборотними засобами

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 у % до 2017
Вартість оборотних засобів, тис. грн.	14254	11759	28987	203,4
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	16855	19962	23695	140,6
Коефіцієнт оборотності	1,18	1,7	0,82	69,5
Тривалість обороту, днів	309	215	445	144,0

Виручка від реалізації продукції також збільшилась на 40,6%. Коефіцієнт оборотності зменшився на 30,5%, що змушує прискорити оборот на інших стадіях виробництва. Тривалість 1 обороту становить 445 днів, що на 44% більше у порівнянні з 2017р.

2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерських служб та оцінка базових засад облікової політики підприємства

Виконання облікових робіт покладено на бухгалтерську службу. Бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Йому підпорядковуються заступник головного бухгалтера, бухгалтери відділів. Бухгалтерія налічує чотири відділи: 1) виробничий відділ; 2) матеріальний відділ; 3) розрахунковий відділ; 4) каса.

На ТОВ «УкрЛан» ведеться атоматизована форма бухгалтерського обліку. Використання атоматизованих форм бухгалтерського обліку дозволяє пришвидшити процес бухгалтерської інформації та передати її у всіх напрямках.

Різноманітні і гнучкі можливості системи 1С:Підприємство дозволяють бухгалтерам використовувати інструмент як досить простий візуальний

інструмент та як засіб автоматизації рахунків від введення ключових документів до створення звітів.

Програмний комплекс 1С: Підприємство має гнучкі можливості обліку:

- Комплексний облік багаторівневих плану рахунків.
- План рахунку.
- Бухгалтерський облік та облік валютного надходжень.
- Багатовимірний аналітичний облік; о
- Кількісний облік;
- Члени різних компаній в одній базі даних.

Введення інформації в 1С:Підприємство може бути організоване з різним ступенем автоматизації:

- режим ручного введення операцій;
- режим типових операцій;
- режим автоматичного формування операцій за документами.

Складовими системи програм 1С:Підприємство є:

- технологічна платформа;
- конфігурації.

Вхідною інформацією в 1С Підприємство є операція, яка відображає фактичні господарські операції компанії. Операції можуть здійснюватися вручну або автоматично на основі документів, що вводяться в систему. Коли ви працюєте, ці документи можуть створювати бухгалтерські журнали.

1С:Підприємство містить набір стандартних звітів, які дозволяють бухгалтерам отримувати інформацію за будь-який період із необхідним рівнем деталізації в різних розділах. Відповідно до Загальної бухгалтерії, програма видає такі звіти: Баланси, Грудні листи, Головна книга, Замовлення та виписки журналів, Періоди та дати аналізу рахунків, Рахункові картки та Аналітичні бухгалтерські звіти: Звітування балансових звітів у контексті аналізу об'єкта бухгалтерського обліку, Аналіз рахунків в контексті об'єкта аналізу, Аналіз об'єктів аналізу рахунків, Карти маніпуляції об'єктом аналізу.

Структура та зміст регульованих звітів, тобто призначених для передачі різним регуляторним органам, визначається різними державними органами.

Конфігурація дозволяє адаптувати складні програми 1С: Підприємство для характеристик корпоративного бухгалтерського обліку та повних специфічних параметрів (таких як код рахунку, субрахунки, аналітичні рахунки, імена, ставки податків). Його можна змінити на. Напишіть та змініть правила розрахунку, щоб налаштувати вигляд та форму звітів. Конфігурація робочого алгоритму системи виконується за допомогою мови орієнтації об'єктів за замовчуванням.

Зберігання документів відіграє важливу роль у правильному формулюванні бухгалтерського обліку. Раціональна система зберігання не тільки забезпечує цілісність зберігання документів протягом встановленого законодавством строку, але й можливість використовувати його в будь-який час для отримання декількох сертифікатів.

Основні документи та записи бухгалтерського обліку, бухгалтерські звіти та баланси обробляються перед передачею до архіву спеціальної кімнати бухгалтерії компанії або закритого кабінету з відповідальністю за затверджені головним бухгалтером.. Саме тому на ТОВ «УкрЛан» встановлено терміни зберігання документів підприємства з бухгалтерського обліку та кадрового діловодства.

Бухгалтерія ТОВ «УкрЛан» централізована, всі облікові засоби здійснюються в бухгалтерії центральної контори підприємства. У штаті виробничих підрозділів є обліковці, які ведуть облік з використанням регістрів. Обліковий апарат бухгалтерії складається з 10 чоловік.

Бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Йому підпорядковуються заступник головного бухгалтера, бухгалтери відділів. Бухгалтерія налічує чотири відділи: 1) виробничий відділ; 2) матеріальний відділ; 3) розрахунковий відділ; 4) каса.

До активів компанії належать основні та необоротні активи та інші цінності, вартість яких відображається в окремому балансі.

Компанія має активи, продукцію, вироблену в ході сільськогосподарської діяльності, доходи від реалізації та інші активи, придбані з причин, передбачених законодавством України.

Основні джерела формування майна та коштів ТОВ «УкрЛан»:

- грошові та майнові внески засновника;
- прибутки від реалізації продукції та всіх існуючих на підприємстві видів господарської діяльності;
- кредити банківські та інших кредиторів;
- купівля майна у юридичних та фізичних осіб;
- інші джерела, котрі є допустимими згідно діючого законодавства України.

2.3. Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

Організація оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства. Генеральна угода на державному рівні. Галузеві та регіональні угоди. Взаємна угода; Трудовий договір; Інші внутрішні норми (рис. 2.2) [2].

Управління діяльністю, особливо операціями, пов'язаними з компенсацією працівникам у компанії, вимагає постійного та надійного обліку операцій на основі достовірних даних з ключових документів.

Заява про прийняття на роботу буде подана на підставі заповненого трудового договору. Це необхідний документ, який працівники повинні подати під час прийому на роботу як журнал працевлаштування та зберігається в головній будівлі. Трудові книжки відкриті для всіх працівників, які працюють більше 5 днів, включаючи фрілансерів. Трудова книжка працевлаштування та звільнення працівника заповнюється відповідно до письмового трудового договору з працівником.

На основі форми заявки буде опубліковано замовлення на роботу з

деталіями: прізвище, ім'я, по батькові працівника, посада; місце роботи; початок роботи; умова винагороди. У деяких випадках у наказі працівника можуть бути вказані додаткові обставини, а саме: строк трудового договору. Тести для перевірки відповідності працівників таким завданням, як доручені завдання. Після підписання розпорядження керівник впізнає працівника та робить відповідний запис у своєму списку справ.

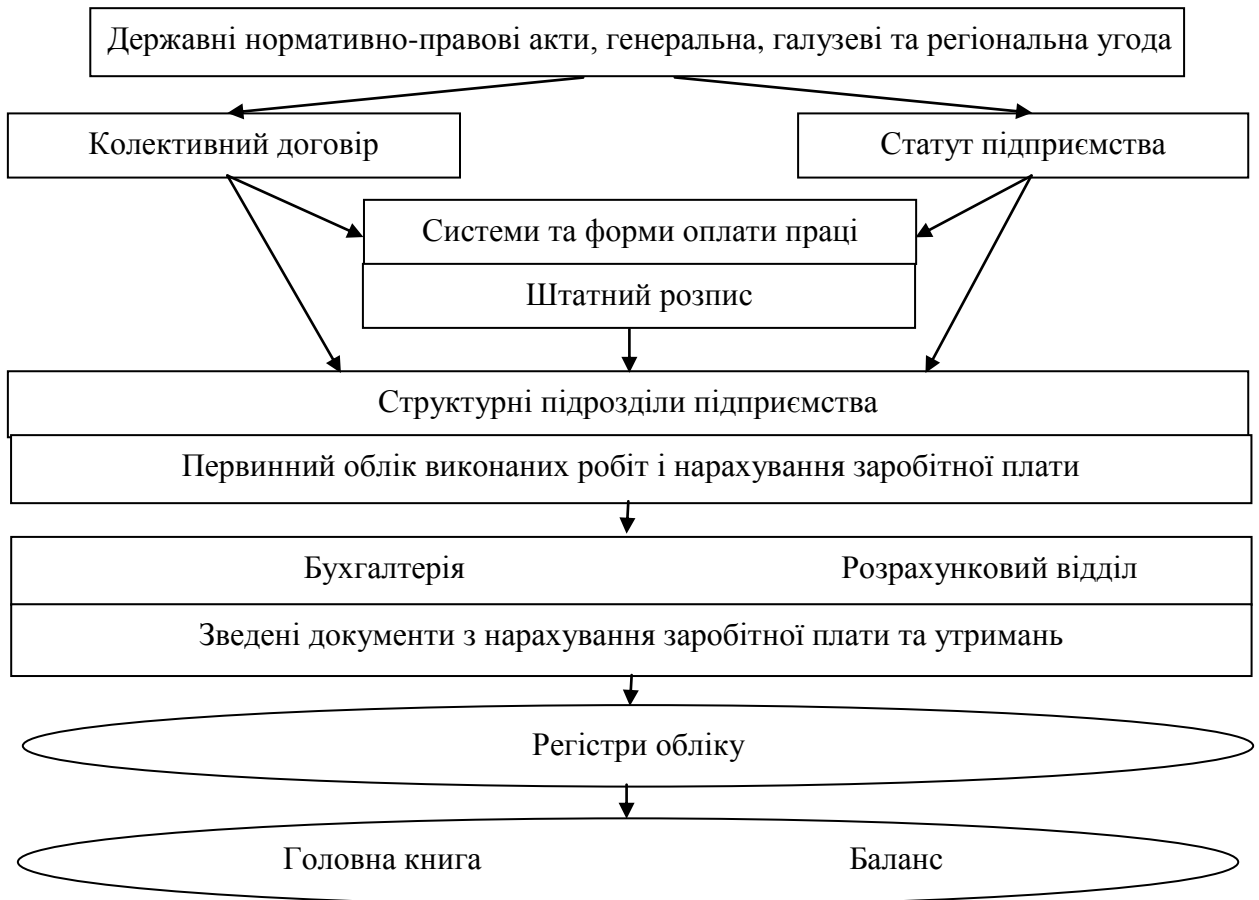


Рис. 2.2. Загальна схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з .оплати праці

Особова картка відкривається для кожного працівника і заповнюється на основі опитувань працівників та відповідних документів (паспорта, трудових книжок, освітніх документів).

Відпустки працівникам оформляються за допомогою наказу про надання відпустки. У наказі будуть вказані ваше прізвище, ім'я, по батькові,

назва посади, місце роботи працівника, тип, дата початку та період відпусток, а також вказаний час. Після введення наказу про надання відпустки відповідний запис робиться в посвідченні працівника.

Накази про звільнення працівників складаються за розпорядженням керівника на підставі заяви. Накази про звільнення зазвичай включають прізвище, ім'я, по батькові працівника, назву посади, дату та причину звільнення, положення, що стосуються українського трудового законодавства, законів, інтересів та компенсацій, передбачених чинним законодавством. До комплексу входять лише деталі. .. У день звільнення працівникові видадуть копію трудової книжки та повідомлення про звільнення.

Накази про переведення працівників на інші посади, створені та виконуються на підставі вказівок керівника або заяв працівника. Розділ управління замовленнями повинен містити прізвище, ім'я та покровительство працівника, а також попередню посаду. Дата та тривалість переведення. Причини переведення на іншу посаду, а також компенсація, надбавки та умови компенсації, передбачені чинним законодавством.

Наказом Державного комітету статистики України № 489 від 05 грудня 2008 р. затверджено наступні типові форми первинної облікової документації зі статистики праці [42].

Облік розрахунків з працівниками базується на обліку особового складу (табл. 2.5).

Штатний розпис – це перелік посад у компанії, які показують розмір та розмір заробітної плати. Виходячи з розкладу співробітників, керівники приймають рішення щодо кадрових питань, зокрема щодо зайнятості, переведення працівників на іншу роботу, заробітної плати та визначення ставок відповідно до конкретних посад працівників.

Кадрова служба, в свою чергу, керуючись штатним розкладом, займається підбором персоналу, створенням необхідних HR-документів, включаючи встановлення надбавок (додаткових витрат), аналіз якості

персоналу, надання рекомендацій щодо вдосконалення та вироблення рекомендацій. Створює інформаційні звіти та довідкові документи методом рецептів

Таблиця 2.5

Типові форми первинної облікової документації відносно розрахунків з працівниками

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

Положення про бухгалтерську службу визначає основні обов'язки, функції, права, обов'язки та відповідальність бухгалтерських служб.

Положення про оплату праці містять інформацію про загальні принципи, системи та форми компенсації, що застосовуються до різних категорій працівників. Перелік додаткових витрат, надбавок, компенсацій із зазначенням суми тощо.

Положення про преміювання включає види і джерела виплат премій, які носять систематичний характер.

Табель обліку використання робочого часу призначений для обліку використання робочого часу та регулювання дотримання трудової дисципліни працівниками корпорації. Табель – особистий список працівників цеху (відділу), дільниці, і ведеться шляхом заповнення за алфавітом працівників.

Завдання табельного обліку наведено на рис. 2.3.

Табелі робочого часу зберігаються по одному для кожної структурної частини (магазину, відділу, бригади тощо) зарплатою, майстром, майстром тощо. На підставі табеля за місяць до цього, табель повинен бути інтегрований для відвідування за кілька днів до початку періоду розрахунку.

Запишіть прізвище, ім'я та по батькові нового працівника у підрозділі та видаліть дані звільненого працівника в порядку надходження або розголошення.

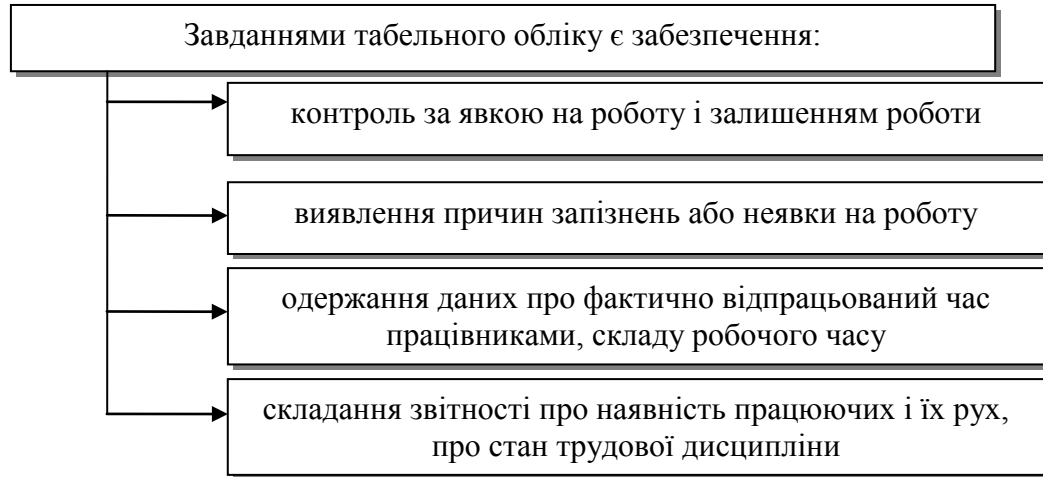


Рис. 2.3. Завдання табельного обліку

Цей документ використовує символи (шифрування), особливо інформацію про робочий час кожного працівника протягом місяця.

- відпрацьований час, включаючи надурочні роботи вночі, вечорами, вихідними та святами.

- невідпрацьований робочий час з вказанням причини причини.

Наприкінці місяця належно оформлений табель буде надісланий до бухгалтерії. Згідно з цим документом проводиться аналіз використання робочого часу і виплачується заробітна плата працівникам, які працюють у робочий час.

Управління документацією в компанії може здійснюватися наступними способами:

– жетонним, в основі якого покладено використання жетонів, на яких проставляються табельні номери працівників. Кількість жетонів на підприємстві відповідає обліковому складу працюючих;

– картковим, який передбачає застосування контрольних годинників, які автоматично позначають час роботи кожного працівника в його картці;

– пропускна система, за якої працівники при виході на роботу здають

свої перепустки та отримують їх назад після закінчення роботи.

Заробітна плата виплачується працівникам, які працюють у спокої, залежно від кількості виробленої продукції та кількості виконаних робіт (наданих послуг). Компанії використовують різні системи обліку виробництва, залежно від технічних процесів та організації виробництва.

Виробничий облік відомий як поєднання способу відображення інформації про кількість виробленої продукції (виконаної роботи, наданих послуг) в основному джерелі.

За відрядною формою оплати праці заробітна плата робітників (бригади) складається на основі індивідуальних інструкцій з роботи (бригади), що надсилаються до бухгалтерії. Інформація про вид роботи, опис, заплановані завдання, а також кількість та якість робіт, що виконуються працівниками, які відображається під час переїзду спереду та ззаду та кількість працівників (Екіпажу). Невиплачена заробітна плата. Інший одяг із написом «Виправлення браку» буде видаватися для отримання заробітної плати працівникам з обмеженими можливостями. При відрядній формі оплати праці залежно від характеру виробничого процесу також використовують – маршрутний лист, об'єднаний із змінним рапортом, або рапорт про виробіток тощо.

Маршрутний лист виписується на відповідну партію продукції та на весь шлях її обробки у цеху. Цей документ показує виробничі операції, які можуть визначити фактичний виробничий процес (від початку до кінця). Це відрізняється від одягу, що надається працівникові (бригаді), який виконує операцію. Список маршрутів видається для кожного завдання або операції, виконаної різними працівниками групи супутніх товарів.

Згідно з виробничим звітом, виробництво було прийнято. Документ показує кількість відпрацьованих годин та кількість продукції (робочих місць, послуг), отриманої від виробництва. За звітом стоїть невиплачена заробітна плата за продукцію, яка відповідає визначеним технічним характеристикам та якості.

Заробітна плата водія службового автомобіля обчислюється на основі таблиці використання робочого часу та проїзних документів, що дають компанії право на перевезення автомобільним транспортом, та видається за добу (зміну).

Дорожні листи містять кількість документів та дату редагування, дату відправлення транспортного засобу та обов'язки, які виконує водій. Після повернення машини в гараж, проїзні документи будуть оброблені (заповнені). Буде визначена кількість спожитого палива (тонни виконаних кілометрів) та робочий час водія. Потім документи надіслали до бухгалтерії.

Оплата за години, коли співробітники не працюють (займаються державними чи державними справами, оплачують години за вибором матерів для догляду за дітьми віком до 1 року, відрахування додаткових робочих днів навколо середньої зарплати для підлітків тощо) та відсутність помилок у бухгалтерському посвідченні про простої бухгалтерії працівника на підставі наказів керівника компанії та інших документів, що підтверджують відповідні додаткові витратні права.

Компенсація за скорочення робочого часу виплачується за робочий день.

Підробітки отримують зарплату за фактично виконану роботу. Компенсація компанії базується на особистому внеску кожного працівника з урахуванням кінцевого результату компанії. Максимальна зарплата не обмежена.

У разі простою з-за необережності працівника йому не виплатять гроші. Крім того, за час бездіяльності, який не має працівник, зарплата обчислюється на основі простих листів, які зменшуються не більше ніж на половину тарифної ставки працівника.

Коли ви виробляєте дефектний товар, витрачені на його виготовлення зусилля оплачуються за низькою ціною. Ще одне замовлення розміщується з позначкою «Виправити дефекти» за роботу, пов'язану з виправленням дефектів у виробі.

Безробіття тимчасових працівників через хворобу підтверджує медичні довідки, видані медичним закладом заздалегідь визначеним чином.

Для подорожей працівники подають заяву із зазначенням виду відпустки та кількості календарних днів. Розглянувши заявку, Департамент людських ресурсів зробить примітку на індивідуальній картці працівника із зазначенням терміну надання відпустки. Потім заява підписується директором і передається до бухгалтерії, яка базується на додатковій зарплаті.

2.4. Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці

Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці на ТОВ «УкрЛан» використовується балансовий рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», який має такі субрахунки:

661 «Розрахунки з оплати праці»;

662 «Розрахунки з депонентами» [8].

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відображають нараховану працівникам заробітну плату, премію, суми допомоги з тимчасової непрацездатності, за дебетом – виплату заробітної плати, суми утриманих податків, зборів, платежів за виконавчими листами та інших утримань [8].

При нарахуванні заробітної плати кредит рахунку 661 «Розрахунки з оплати праці» кореспондує з рахунками відповідних витрат. ТОВ «УкрЛан» використовує в обліку рахунки класу 9 «Витрати діяльності», тому нарахування витрат на оплату праці і обов'язкових зборів буде відноситись в дебет рахунків: 231 «Основне виробництво» (оплата праці працівників безпосередньо зайнятих у виробництві продукції), 232 «Допоміжне виробництво» (оплата праці обслуговуючих виробничих підрозділів), 91

«Загальновиробничі витрати» (оплата праці загальновиробничих цехів), 92 «Адміністративні витрати» (оплата праці апарату управління), 93 «Витрати на збут» (оплата праці персоналу відділу збуту), 94 «Інші витрати операційної діяльності». При такому варіанті ведення обліку витрати вкінці звітного періоду у повній сумі списуються на рахунок фінансових результатів, тобто з кредиту відповідного субрахунку 9 класу у дебет рахунка 791 «Результат основної діяльності».

Заробітна плата є однією зі складових виробничих витрат і одним з найважливіших питань витрат. Витрати на оплату праці можна класифікувати відповідно до виду діяльності в процесі формування заробітної плати (рис. 2.4).

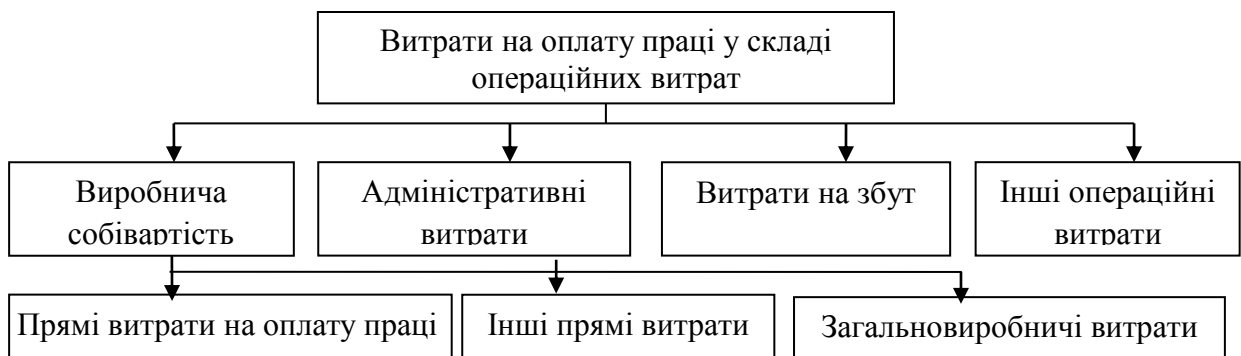


Рис. 2.4. Класифікація витрат на оплату праці

Заробітна плата виплачується через банк. Для цього бухгалтер передає до банку відомість із зазначенням табельного номеру, прізвища, ім'я та по-батькові, суму до видачі в електронному вигляді, а вже потім роздруковує два екземпляри відомостей: один для банку, а інший для підприємства.

Аналітичний облік розрахунків з персоналом на ТОВ «УкрЛан» ведеться по кожному працівникові і кожен місяць роздруковуються розрахунково-платіжна відомість на кожного працівника.

Сума несплаченої заробітної плати для всіх працівників дорівнює продажу кредиту на 66 синтетичних рахунках протягом звітного періоду. Сума всіх відрахувань із заробітної плати працівників та виплачених зарплат

дорівнює коефіцієнту обороту дебету за рахунком 66. Залишок на рахунку за кредитом дорівнює сумі виданого. Крім того, звіти про платежі та інтегральні платежі здійснюються щомісяця.

Для обліку сум утриманого ПДФО призначений субрахунок 6411 «Розрахунки по ПДФО». Оплата праці працівників ТОВ «УкрЛан» здійснюється на підставі затверджених штатним розписом окладів і погодинних тарифних ставок залежно від кваліфікації працівника і умов виконуваної роботи. На ТОВ «УкрЛан» трапляються випадки, які дещо відрізняються від нормального ритму роботи на підприємстві. Оплата цих випадків має свої особливості:

1. Оплата простою, допущеного не з вини працівника, проводиться з розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу) працівника на основі «Листка оплати простою».

2. Працівникам, які поряд зі своєю основною роботою виконують обов'язки тимчасово відсутнього працівника, здійснюється доплата (до 100 % від суми заробітної плати відсутнього працівника, розрахованої за період його відсутності).

3. Робота у святкові і неробочі дні оплачується у подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

4. Робота в нічний час (з 22 години до 06 години ранку) оплачується в підвищеному розмірі – 40 % за кожну годину роботи в нічний час.

5. Робота в вечірній час (з 18 години до 22 години) оплачується в підвищеному розмірі – 20 % за кожну годину роботи в вечірній час.

6. За час виконання державних і суспільних обов'язків оплата здійснюється виходячи із середнього заробітку.

До фонду оплати праці на ТОВ «УкрЛан» відносять: фонд основної заробітної плати (рис. 2.5); фонд додаткової заробітної плати (рис. 2.6); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 2.7).

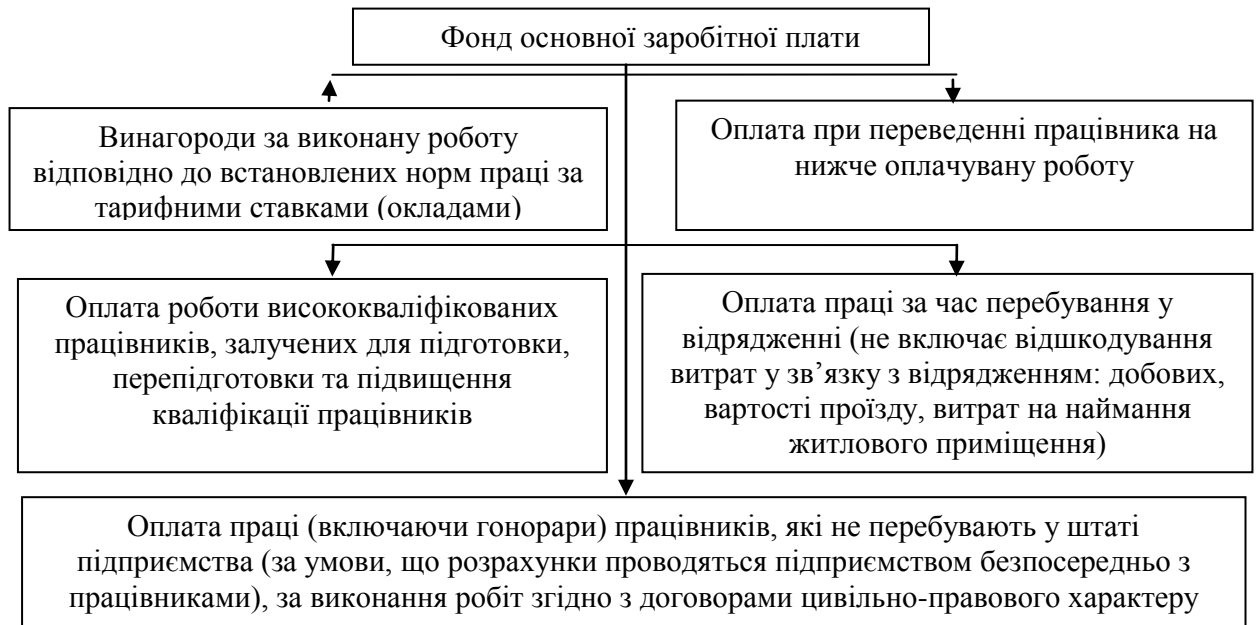


Рис. 2.5. Склад фонду основної заробітної плати на ТОВ «УкрЛан»

Склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «УкрЛан» наведено на рисунку 2.6.

На ТОВ «УкрЛан» відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р. № 504/96 – ВР [43] відпустки бувають:

- щорічні;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- соціальні відпустки (у зв'язку з вагітністю і пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають індивідуальну компенсацію та премії, грошову компенсацію та інші значні та непогашені виплати, які не передбачені чинним законодавством або здійснюються понад норми, встановлені законом.

Оплата праці працівників ТОВ «УкрЛан» здійснюється на підставі затверджених штатним розписом окладів і погодинних тарифних ставок залежно від кваліфікації працівника і умов виконуваної роботи.

Заробітну плату спеціалістам нараховують так: при повному робочому місці присвоюється оклад згідно штатного розпису, а при неповному

робочому місяці – оклад ділиться на кількість робочих годин у цьому робочому місяці і отриману годинну заробітну плату множать на кількість відпрацьованих годин згідно з табелем обліку використання робочого часу.



Рис. 2.6. Склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «УкрЛан»

Щорічна відпустка працівникові надається тривалістю не менше 24 календарних днів [24]. При визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують святкові і неробочі дні (згідно з КЗпП [24] – 11 святкових і неробочих днів).

Працівники, які працювали на комбінаті більше 6 місяців, можуть брати щорічну основну відпустку та додаткову відпустку. Щорічна відпустка надається працівникам згідно з графіком відпусток.

Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують відпустку

разом із основним робочим місцем, навіть якщо вони не працюють протягом шести місяців, які вони повинні взяти у відпустку.

Відпустка нараховується в бухгалтерії на основі Наказу (розпорядження) про надання відпустки, який приносить працівник відділу кадрів після його опрацювання.

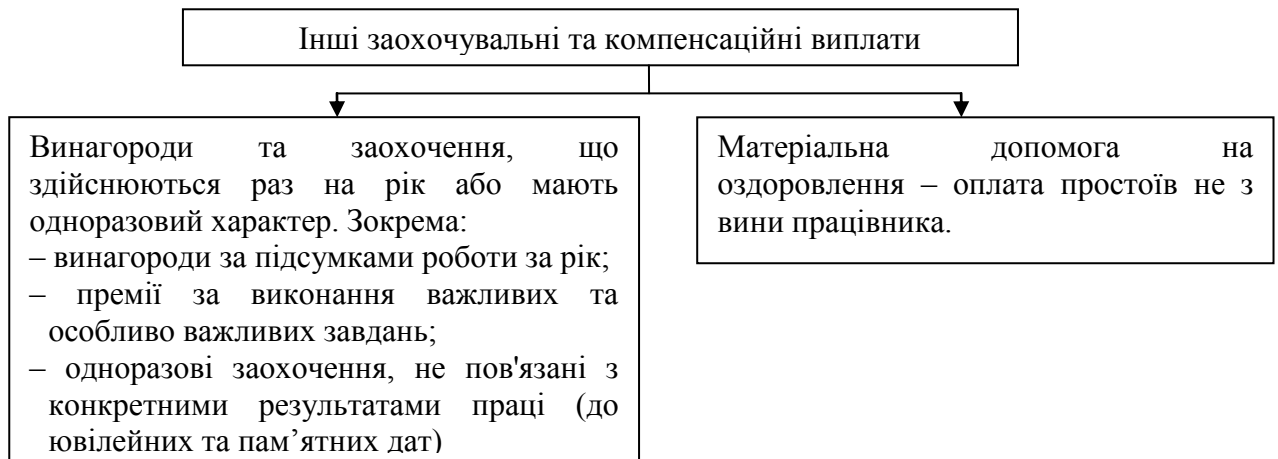


Рис. 2.7. Склад інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ТОВ «УкрЛан»

Сума відпускних визначається згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим Постановою КМУ від 08.02.95р. № 100 [46], зі змінами і доповненнями. Відповідно до цієї процедури, розмір допомоги, що виплачується працівникам під час щорічної основної відпустки та додаткової відпустки, визначається календарним днем, а загальний дохід за останні 12 місяців відокремлюється перед наданням відповідної календарної суми. Обчислюється цим. Збільшуйте кількість днів (крім свят та відпусток) та результати (середній дохід) відповідно до кількості оплачуваних календарних днів.

Цей розрахунок можна показати у вигляді формули 2.1:

$$B = (M : (K - C)) \times N \quad (2.1)$$

де В – сума відпускних;

М – сумарний заробіток працівника за останні 12 місяців;

К – кількість днів у році;

С – число святкових і неробочих днів, передбачених КЗпП;

Н – тривалість відпустки у календарних днях [44].

Проте під час обчислення середньої заробітної плати не враховуються:

– витрати на відрядження, а саме компенсація оплати проїзду, витрат на проживання та добові;

– матеріальна допомога;

– премії до ювілейних та пам'ятних дат;

– компенсації за відпустку;

– допомога у зв'язку з виходом на пенсію;

– оплата за виконання окремих доручень;

– соціальні виплати, гонорари, дивіденди.

Якщо працівник не подорожував протягом календарного року, для підрахунку відпусток використовують загальний дохід, дні, відпустки та робочі дні протягом працівника.

Всі виплати враховуються у розрахунку середньої заробітної плати без будь-яких податкових відрахувань [46].

Приклад розрахунку відпускних наведено нижче.

Приклад 1. Співробітник працює на підприємстві з 2015 року, з 20.05.2018 він іде в тарифну відпустку на 14 календарних днів. Протягом розрахункового періоду з 01.05.2017 р. по 30.04.2018 р. працівнику було нараховано 72300 грн.

Визначимо середньоденну заробітну плату:

$72300,00 \text{ грн.} : (365 \text{ кал. дн.} - 11 \text{ святк. дн.}) = 204,24 \text{ грн.}$

Визначимо суму відпускних:

$204,24 \text{ грн.} \times 14 \text{ кал. дн.} = 2859,36 \text{ грн.}$

Приклад 2. Розрахунок відпускних, якщо до настання відпустки не

було відпрацьовано дванадцять місяців.

Працівниця влаштувалась на роботу 02.12.2017 року з окладом 5000 грн. З 05.06.2019 року жінці надано відпустку на 10 днів. Протягом розрахункового періоду з 01.01.2019 року по 31.05.2019 працівниці було нараховано 25000 грн.

Визначимо кількість календарних днів у розрахунковому періоді. У період січень-травень 2019 року (151 календарний день) нараховується 7 святкових днів: 1 січня, 7 січня, 8 березня, 8 квітня (Великдень), 1 травня, 9 травня, 28 травня (Трійця).

Розрахуємо середньоденну заробітну плату:

$25000,00 \text{ грн} : (151-7) \text{ кал. дн.} = 173,62 \text{ грн.}$

Сума відпускних становитиме:

$173,62 \text{ грн} \times 10 \text{ дн.} = 1736,20 \text{ грн.}$

У разі тимчасової непрацездатності працівника йому надається допомога з тимчасової непрацездатності, яка буває таких видів:

- допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язані з нещасним випадком на виробництві;
- по догляду;
- допомога у зв'язку з вагітністю і пологами;
- допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання надається за весь період непрацездатності. Перші п'ять календарних днів оплачуються підприємством, а решта за рахунок коштів ФСС з тимчасової втрати непрацездатності.

З 01.01.2015 р. розмір допомоги з тимчасової непрацездатності визначено у ст. 24,26 Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII, а страховий стаж обчислюється відповідно до ст. 21 цього Закону.

Підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності на ТОВ «УкрЛан» є листок непрацездатності. Табельник записує на зворотній стороні період відсутності працівника, неробочі дні за період непрацездатності, табельний номер особи, яка захворіла. Відділ кадрів визначає загальний страховий стаж і записує його в листок непрацездатності. Уповноважений комісії по соціальному страхуванню на ТОВ «УкрЛан» відмічає все це в протоколі, на лікарняному робить помітку в якому розмірі проводиться допомога з тимчасової непрацездатності і за який час.

Сума допомоги з тимчасової непрацездатності визначається згідно з Постановою №1266 [46] про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Середній розрахунковий період нарахованої заробітної плати - це останні 6 місяців (з першого дня до першого дня) до місяця, в якому була застрахована подія [18].

Якщо страхувальник може працювати і сплачувати премію, або якщо премія виплачується менше 6 календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється за фактичний календарний місяць (з першого дня до першого дня), коли виплачується премія.

Розрахунок можна показати у вигляді формули 2.2:

$$D = (Z_{\text{пл}} : K_1) \cdot \% \times K_2, \quad (2.2)$$

де D – сума допомоги з тимчасової непрацездатності;

$Z_{\text{пл}}$ – сума заробітної плати за останні 6 місяців;

K_1 – кількість відпрацьованих годин за останні 6 місяців;

$\%$ – відсоток, який залежить від трудового стажу;

K_2 – кількість годин тимчасової непрацездатності.

Фінансування ТОВ «УкрЛан» для надання матеріального забезпечення найманим працівникам здійснюється Оріхівською районною дирекцією ФСС

з ТВП.

Таблиця 2.6

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності в залежності від
страхового стажу

Страховий стаж	Розмір допомоги (у відсотках до середньої заробітної плати особи)	Отримувачі допомоги
Допомога з тимчасовій непрацездатності		
До 3 років	50%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України
Від 3 до 5 років	60%	
Від 5 до 8 років	70%	
Понад 8 років	100%	
Незалежно від страхового стажу	100%	Громадяни, віднесені до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи
		Один з батьків або особа, що їх замінює та доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи
		Ветерани війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
		Особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»
		Донори, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»
Допомога по вагітності та пологах		
Незалежно від страхового стажу	100%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України

Підставою для фінансування компанії з робочим органом фонду є розрахунок претензій за попередньо визначеними прикладами, що містять інформацію про розмір страхової фізичної допомоги.

Розрахунок претензії складено у двох примірниках, один зберігається з документом, наданим особою, яка застрахована на підставі яких призначається матеріальне забезпечення, зберігається на ТОВ «УкрЛан», а другий подається до робочого органу Фонду. Робочі органи Фонду

здійснюють фінансування страхувальників протягом десяти робочих днів після надходження заяви-розрахунку.

Отримавши суму коштів, зазначену зазначених у заяві-розрахунку, на рахунок комбінату, підприємство повинен виплатити відповідну фізичну допомогу протягом трьох робочих днів.

Якщо кількість страхових фондів, отриманих страхувальником від фонду, перевищує фактичні витрати на підтримку матеріалу, невикористані страхові кошти повертаються до органу фонду, що забезпечує кошти, який надає його протягом 3 днів роботи.

Приклад розрахунку лікарняних наведено нижче.

Приклад 3. Комірник перебував на лікарняному з 15.02.2018 р. по 27.02.2018 р. За розрахунковий період з 01.02.2017 р. по 31.01.2018 р. – 365 календарних днів, працівнику нараховано 56720,00 грн. Визначимо середньоденну заробітну плату:

$$Сз = 56720,00 \text{ грн.} : 365 \text{ дні} = 155,40 \text{ грн.}$$

Кількість календарних днів хвороби, що підлягає оплаті становить – 13.

Страховий стаж працівника – 9 років, отже, допомога виплачується в розмірі 100%.

$$\text{Розрахуємо розмір допомоги: } 155,40 \text{ грн.} \times 13 \text{ днів} = 2020,20 \text{ грн.}$$

Отже, сума допомоги у зв'язку з втратою працездатності становить 2020,20 грн.

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування оплати праці, відпусток та лікарняних наведено в таблиці 2.7.

Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, що працюють на підприємстві за трудовими угодами, за сумісництвом, здійснюються обов'язкові та добровільні утримання. Обов'язкові утримання включають: податок на доходи фізичних осіб, ЄСВ, військовий збір, утримання за виконавчими листами і приписами нотаріальних контор на користь юридичних і фізичних осіб.

Заробітна плата як і інші доходи, що отримують фізичні особи,

підлягає обкладення податком на доходи фізичних осіб. Згідно з п. 164.6 Податкового Кодексу [38] при нарахуванні доходів у вигляді заробітної плати база оподаткування ПДФО визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податкової соціальної пільги при її наявності.

Таблиця 2.7

Бухгалтерські проводки з обліку оплати праці на ТОВ «УкрЛан»

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата	231, 91, 92, 93...	661
2	Нараховані відпускні	231, 91, 92, 93...	661
3	Нараховані лікарняні за рахунок коштів комбінату	231, 91, 92, 93...	661
4	Нараховані лікарняні за рахунок коштів ФСС з тимчасової втрати працездатності	482	661

Ставки ПДФО для оподаткування доходів у вигляді заробітної плати визначені п. 167.1 ПК [38]. Ставка ПДФО залежить від розміру мінімальної заробітної плати, установлені на 1 січня звітного року.

Систематизуємо в таблиці 2.8 ставки ПДФО в 2019 році.

Таблиця 2.8

Ставки ПДФО з 01 січня 2019 року

База обкладання у 2018 році	Ставка ПДФО
Не перевищує 18615 грн.	18%
Понад 18615 грн.	20%

У 2018 році граничний розмір доходу, що дає право на отримання ПСП одному з батьків у випадку та в розмірі, передбачених пп. 169.1.2 ПК і абз. «а» і «б» пп. 169.1.3 ПК, визначається як добуток 2470 грн. і відповідної кількості дітей.

Систематизуємо в таблиці 2.9 інформацію (граничний розмір для отримання пільги та ПСП), за допомогою якої ТОВ «УкрЛан» може

розрахувати ПДФО із зарплати працівників.

Таблиця 2.9

Граничний розмір заробітної плати для отримання пільги та ПСП

Вид ПСП (норма ПКУ)	Граничний розмір ЗП для ПСП, грн.	Розмір ПСП, грн.
Звичайна (п.п. 169.1.1 ПКУ)	2470,00 грн.	881,00 грн.
Звичайна «на дітей» (п.п. 169.1.2 ПКУ)	Для одного з батьків – 2470,00 грн. х к-ть дітей віком до 18 років;	881,00 грн. х к-ть дітей віком до 18 років
Підвищена «на дітей» (пп. «а» і «б» п.п. 169.1.3) 150%	для іншого – 2470,00 грн.	1321,50 грн. х к-ть дітей віком до 18 років
Підвищена (п.п. «в» – «е» п.п. 169.1.3 ПКУ) 150%	2470,00 грн.	1321,50 грн.
Максимальна (п.п. 169.1.4 ПКУ) 200%	2470,00 грн.	1762,00 грн.

Таким чином у 2019 році треба застосовувати ті ж самі показники (а саме: розміри ПСП і граничного розміру зарплати, яка дає права на ПСП), що і в 2018 році.

При визначенні права на ПСП для порівняння з граничним розміром доходу враховуються всі виплати, які підпадають під поняття «заробітна плата» для цілей оподаткування.

Доходи у вигляді заробітної плати за період її збереження згідно із законодавством, в тому числі лікарняні і відпускні, з метою порівняння з граничним розміром доходу, який дає право на застосування ПСП, відносяться до відповідних місяців, за які вони нараховані (абз. 3 п.п. 169.4.1 ПК).

ПСП може застосовуватися тільки за одним місцем роботи, яке платник податків визначає самостійно.

Правом на «звичайну» ПСП може скористатися будь-який платник податку, заробітна плата якого не перевищує граничний розмір доходу, який дає право на застосування ПСП (п.п. 169.1.1 ПК). Для цього платник податку повинен подати працедавцю заяву про застосування ПСП.

Правом на податкову соціальну пільгу у розмірі, що дорівнює 150 % суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 ПК на ТОВ «УкрЛан»

користуються особи які є:

а) є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником - у розрахунку на кожную дитину віком до 18 років;

б) утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожную таку дитину віком до 18 років;

в) є особою, віднесеною законом до першої або другої категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи;

г) є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства, крім інвалідів, пільга яким визначена підпунктом «б» підпункту 169.1.4 цього пункту;

д) є учасником бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», крім осіб, визначених у підпункті «б» підпункту 169.1.4 ПК;

Правом на податкову соціальну пільгу у розмірі, що дорівнює 200 % суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 ПК на ТОВ «УкрЛан» ніхто не користується.

Відповідно до п. 2 Порядку надання документів для застосування податкової соціальної пільги, затверджений постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1227 [25], форма заяви про застосування ПСП повинна бути встановлена Державною фіскальною службою. Поки вона не встановлена. Згідно з роз'ясненнями фахівців ДФС заява складається в довільній формі. При цьому в якості зразка можна використовувати форму, затверджену наказом ДФАУ від 30.09.2003 р. № 461. Повністю форму заяви, затверджену зазначеним наказом, застосовувати не можна, оскільки її окремі реквізити не відповідають нормам ПК.

Якщо працівник втратив право на застосування ПСП, то він має написати заяву про відмову від застосування ПСП.

Згідно п.п. 4.1.1 Інструкції № 21-5 ЄСВ [20] нараховують на суми, які

визначені базою для нарахування цього внеску. При цьому виплати, які включаються до бази для нарахування та утримання ЄСВ, зазначені у ст. 7 Закону № 2464 [31] і розд. III Інструкції № 21-5 [48. 20]. Аналіз згаданих норм законодавства дозволяє виділити три складових бази для обчислення суми страхових внесків:

1. Сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, що включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, які визначаються відповідно до Закону про оплату праці.

При визначенні видів виплат, які відносяться до основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, для цілей обчислення ЄСВ слід керуватися Інструкцією № 5 [7] (п.п. 4.3.5 Інструкції № 21-5 [48]).

2. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця та допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів ФСС з ТВП.

3. Сума винагороди, що виплачується фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами. При цьому, виходячи з вимог базового Закону № 2464 [48] та Інструкції № 21-5, можна зробити висновок, що виключення становлять суми винагород за цивільно-правовими договорами, укладеними з фізичними особами – підприємцями, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, зазначеним у свідоцтві про державну реєстрацію їх як підприємців. У такому випадку сума винагороди не включається до бази для нарахування та утримання ЄСВ і не обкладається зазначеним внеском.

ЄСВ нараховується на суми, які включаються до бази оподаткування згідно зі ст. 7 Закону № 2464 [48]. При цьому база не зменшується на суму податку на доходи фізичних осіб, інших обов'язкових платежів, які відповідно до закону сплачуються із зазначених сум, та на суми утримань, що здійснюються відповідно до закону або за договорами позики, придбання

товарів та виплат на інші цілі за дорученням одержувача (ч. 4 ст. 7 Закону № 2464 [48]).

До 01.01.2016р для ТОВ «УкрЛан» розмір ЄСВ в частині нарахувань на заробітну плату залежав від класу професійного ризику виробництва (21) і становив 37,18%. Для «звичайних» найманих працівників – застрахованих осіб розмір ставки ЄСВ в частині утримань становить 3,6%.

З 01.01.2016 року ставка ЄСВ знижена до 22% (для всіх категорій платників).

ТОВ «УкрЛан» на доходи працівників-інвалідів сплачує ЄСВ за ставкою 8,41% з суми заробітної плати. Підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є завірена копія довідки з акту огляду медико-соціальної експертної комісії про встановлення групи інвалідності за формою № 157-1, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я від 19.05.2003 р. № 224. Засвідчення копії довідки здійснюється безпосередньо підприємством (установою, організацією), на якому працює інвалід (абзац другий п. 3.13 Інструкції № 21-5).

Як вже було сказано вище, сума винагороди, що виплачується фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами, є об'єктом для справляння ЄСВ згідно з абзацом першим п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону № 2464 [48]. Крім того, норма про необхідність обкладання ЄСВ винагород за цивільно-правовими договорами продубльовано в п.п. 3.1.4 Інструкції № 21-5.

Законом № 2464 [48] встановлено єдиний розмір ставок для нарахування ЄСВ на суму винагороди за договорами цивільно-правового характеру– 22%.

Справляння ЄСВ з суми винагород за цивільно-правовим договором обмежено максимальною величиною бази. При цьому, при застосуванні максимальної величини бази згідно п.п. 4.3.2 Інструкції № 21-5 ЄСВ з суми винагороди слід нараховувати та утримувати після нарахування (утримання) ЄСВ із сум заробітної плати.

Якщо строк виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовим договором перевищує календарний місяць, винагорода, виплачена за результатами роботи, для нарахування ЄСВ ділять на кількість місяців, за які її нараховано. При цьому дохід, отриманий окремо за кожний місяць, порівнюється з діючою в кожному місяці максимальною величиною бази для нарахування ЄСВ.

Нарахування ЄСВ здійснюється в межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску (ч. 3 ст. 7 Закону № 2464 [48], п. 3.15 Інструкції № 21-5). При нарахуванні ЄСВ на суми лікарняних, відпускних, період яких перевищує один місяць, застосування максимальної величини здійснюється окремо за кожний місяць.

У разі якщо в звітному місяці працівникові нарахована заробітна плата, лікарняні та винагорода за цивільно-правовим договором, то згідно з п.п. 4.3.2 Інструкції № 21-5 при визначенні максимальної величини бази нарахування ЄСВ ці виплати враховуються в такій послідовності:

- сума нарахованої заробітної плати;
- сума винагород за договорами цивільно-правового характеру;
- сума допомоги з тимчасової непрацездатності.

При цьому ставки ЄСВ застосовуються окремо до кожного виду виплат окремо.

Згідно Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» №1621-VII від 31.07.2014, платниками військового збору є:

- фізичні особи, резиденти, які отримують доходи, як на території України, так і за її межами.
- фізичні особи, які не резиденти, які отримують доходи з джерелом їх походження в Україні.
- податкові агенти, які визначені підпунктом 14.1.180 ПКУ.

В об'єкти військового збору потрапили такі види доходів, одержувані фізичними особами на території України:

- оплата праці найманих працівників, включаючи всі премії і надбавки, які належать до фонду основної та додаткової заробітної плати.
- виплати за цивільно-правовими договорами.
- виграші, отримані після участі в державних і недержавних лотереях, а також при проведенні азартних ігор.

Закон №1621 набув чинності з 3 серпня 2014 року, тому всі доходи, отримані після цієї дати, підлягають обкладенню військовим збором. Ставка військового збору єдина для всіх категорій оподатковуваних доходів і становить 1,5%. Потрібно врахувати, що військовим збором обкладається весь отриманий дохід цілком без вирахування єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб.

Приклад 4. Двірнику ТОВ «УкрЛан» нараховано за квітень 2018р. 3723 грн – мінімальну зарплату (при умові, що працівник відпрацював повний місяць). Податкова соціальна пільга (далі – ПСП) до такої заробітної плати не застосовується, оскільки вона більша за граничний розмір доходу, який надає право на ПСП 2470 грн.

1. Визначаємо ПДФО: $3723 \times 18\%$ (ставка ПДФО) = 670,14 грн.
2. Визначаємо військовий збір: $3723 \text{ грн} \times 1,5\%$ (ставка ВЗ) = 55,85 грн.
3. Рахуємо ЄСВ: $3723 \text{ грн} \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 819,06 грн.

Всього утримано: 725,99 грн (670,14 грн + 55,85 грн).

До видачі працівнику: 2997,01 грн (3723 грн – 670,14 грн – 55,85 грн).

Приклад 5. Бухгалтеру ТОВ «УкрЛан» (мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей, одна з яких є інвалідом) нараховані за повний відпрацьований місяць 3723 грн. Вона повідомила у заяві роботодавцю про право на 100%-ву ПСП на одну дитину та на підвищену 150%-ву ПСП – на дитину-інваліда й додала відповідні документи. Граничний розмір доходу, що надає право на отримання ПСП для матері, яка виховує двох дітей, одна з яких є інвалідом, визначається як добуток суми в 2470 грн та відповідної кількості дітей.

Отже, для матері, яка має двох неповнолітніх дітей, одна з яких є

інвалідом, розрахункова межа для нарахування ПСП становитиме 4940 грн. (2470 грн. x 2), а ПСП дорівнюватиме 2202,5 грн. (881 грн. + 1321,50 грн.), оскільки пп. 169.3.1 ПКУ передбачено застосування основної та підвищеної соціальної пільги одночасно.

1. Розраховуємо ПДФО: $(3723 \text{ грн.} - (881 \text{ грн.} + 1321,5 \text{ грн.})) \times 18\%$ (ставка ПДФО) = 273,69 грн.

2. Розраховуємо військовий збір: $3723 \text{ грн.} \times 1,5\%$ (ставка ВЗ) = 55,85 грн.

3. Розраховуємо ЄСВ: $3723 \text{ грн.} \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 819,06 грн.

Всього утримано: 329,54 грн (273,69 грн + 55,85 грн).

До видачі бухгалтеру: 3393,46 грн (3723 грн – 273,69 грн – 55,85 грн).

Бухгалтерські операції з обліку нарахувань та утримань із заробітної плати в ТОВ «УкрЛан» наведено в таблиці 2.10.

Якщо нарахування заробітної плати здійснюється за попередній період, зокрема у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу, виявленням помилок, вони включаються в заробітну плату того місяця, в якому були здійснені нарахування (п.п. 4.3.3 Інструкції № 21-5).

Таблиця 2.10

Господарські операції з обліку утримань із заробітної плати в
ТОВ «УкрЛан»

№ з/п	Зміст операції	Бухгалтерський облік		Сума, грн..	Податковий облік	
		Дт	Кт		Дохід	Витрати
1	Нараховано зарплату працівнику відділу збуту	93	661	5000	-	3000
2	Нараховано ЄСВ на зарплату (5000 x 22 : 100)	93	651	1100		1100
4	Утримано ПДФО із зарплати (5000 грн. x 18%)	661	641	900	-	-
5	Утримано військовий збір із зарплати (5000 x 1,5 %)	661	642	75	-	-
6	Перераховано ЄСВ до бюджету	651	311	1100	-	-
7	Перераховано ПДФО до бюджету	641	311	900	-	-
8	Перераховано військовий збір до бюджету	642	311	75	-	-

9	Видано зарплату працівнику	661	301	4025	-	-
---	----------------------------	-----	-----	------	---	---

Бухгалтерські проведення з обліку утримань із заробітної плати та нарахувань на заробітну плату наведено в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Господарські операції з обліку з обліку нарахувань на оплату праці на
ТОВ «УкрЛан»

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн..
		Дт	Кт	
1	Нараховано ЄСВ (22%, 8,41%)	231,91, 92,93...	657	5600
2	Відображена заборгованість перед працівником по сумі тимчасової непрацездатності, що виплачується за рахунок коштів ФСС з ТВП	661	3773	1500
3	Отримано кошти від ФСС з ТВП для виплати лікарняних	311	482	800
4	Виплачено належну суму лікарняних працівникові по тимчасової непрацездатності за рахунок коштів ФСС з ТВП	3773	311	800
5	Перерахована заробітна плата на карти -Visa	661	311	12000

Згідно з пп. 4.4.2 і 4.3.6 Інструкції № 21-5 суми ЄСВ в частині утримань сплачуються не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним місяцем.

Із заробітної плати бухгалтерією ТОВ «УкрЛан» на підставі рішень суду здійснюються стягнення таких платежів: аліментів; відшкодування збитку тощо.

Утримання аліментів здійснюється із сум заробітку за мінусом податку на доходи фізичних осіб та сум ЄСВ. Доставка грошових переказів одержувачу аліментів здійснюється за рахунок платника аліментів.

У разі якщо в минулих періодах зарплата (дохід) була нарахована, але не включено до бази для справляння ЄСВ, при виправленні помилки обчислення ЄСВ здійснюється виходячи з розміру ставки, що діяв на день нарахування заробітної плати (доходу), на яку нараховується ЄСВ (п. п. 4.1.4 Інструкції № 21-5).

ТОВ «УкрЛан» сплачує ЄСВ в частині нарахувань при кожній виплаті

заробітної плати (доходу), на суми якої нараховується ЄСВ, одночасно з видачею зазначених сум. Виняток становлять наступні випадки:

1) ЄСВ, нарахований на зазначені виплати, вже сплачений не пізніше 20 числа місяця, наступного за базовим звітним періодом;

2) за результатами звірення платника з територіальним органом Пенсійного фонду за платником визнана переплата по ЄСВ, сума якої перевищує суму ЄСВ, що підлягає сплаті, або дорівнює їй.

У разі якщо заробітна плата (дохід) нарахована, але не виплачена вчасно, суми ЄСВ в частині нарахувань сплачуються не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним місяцем.

2.5. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Встановлений у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» порядок визнання окремих видів зобов'язань за виплатами працівникам на дату балансу (пункти 7-8, 11-12, 15, 16 та 31), міжнародна й вітчизняна практика обліку» дозволяє запропонувати нові рахунки і субрахунки до Плану рахунків і внести певні зміни до методики обліку розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам» [13].

Для того, щоб мати можливість більш детально проаналізувати аналіз витрат праці, нам потрібно вийти за межі аналітичного обліку витрат праці. Одним із методів «розширення» є включення додаткових субрахунків до робочого плану рахунку. Цей метод дозволяє швидко отримувати дані про стан, структуру та динаміку витрат праці, але сучасні автоматизовані системи дозволяють отримувати такі показники на необхідному рівні деталізації.

Для деталізації витрат на оплату праці науковці пропонують створення додаткових субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Так, одним із таких є запропонований робочий план рахунків Р.Є. Островерхою [36] (табл. 2.12).

Ця розробка орієнтована на компанії, які мають велику кількість співробітників завдяки високій деталізації. Але насправді більша частина бухгалтерської програми компанії (включаючи заробітну плату), включаючи формування бухгалтерів з 66 осіб, почала застосовувати графіку до неї, може не виконуватися.

Використання різноманітних аналітичних функцій для збору інформації покращує аналітичні можливості для використання в різних процесах, таких як розрахунки заробітної плати, узагальнення структурних підрозділів та звітність про працю.

Ця будівельна система незручна, оскільки не чітко визначає нарахування та відрахування із заробітної плати. Якщо ви введете субрахунки, пропоновані до рахунків 66, ви втратите можливість бачити протягом певного періоду конкретну особу для конкретного.

Таблиця 2.12

Робочий план рахунків з обліку заробітної плати

Номер рахунка	Назва рахунка
66	«Розрахунки за виплатами працівникам»
661	«Розрахунки за заробітною платою»
6611	«Розрахунки за заробітною платою адміністративно-управлінського персоналу»
66111	«Розрахунки за основною заробітною платою»
661111	«Посадовий оклад»
661112	«Суми винагород за виконані роботи (надані послуги) за цивільно-правовими договорами»
661113	«Заробітна плата, нарахована працюючим інвалідам»
66112	«Розрахунки за додатковою заробітною платою»
661122	«Премії»
661123	«Надбавка за вислугу років»
661124	«Надбавка за знання іноземних мов»
661125	«Надбавка за роботу на комп'ютері»
66113	«Розрахунки за іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами»
661131	«Матеріальна допомога для оздоровлення при щорічній основній відпустці»
661132	«Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань»
6612	«Розрахунки за заробітною платою робітників»
66121	«Основна заробітна плата»
661211	«Погодинна заробітна плата»
661212	«Відрядна заробітна плата»

Для можливості здійснення такого аналізу доцільніше буде вести додаткові субрахунки до рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам (табл. 2.13). Ця форма є своєрідною структурою для створення повної діаграми рахунків для кожного виду невиконаних виплат працівникам. Через безліч видів виплат працівникам, компанії мають право обирати необхідні субрахунки відповідно до їх потреб та запроваджувати нові субрахунки. Головне - зберегти поділ на структурні підрозділи, а також складову заробітної плати.

Таблиця 2.13

Робочий план рахунків з обліку виплат працівникам

Номер рахунка	Назва рахунка
81	«Витрати на оплату праці»
811	«Розрахунки за заробітною платою»
8111	«Розрахунки за заробітною платою адміністративно-управлінського персоналу»
81111	«Розрахунки за основною заробітною платою»
811111	«Посадовий оклад»
811112	«Оплата праці за час перебування у відрядженні»
811113	«Суми винагород за виконані роботи (надані послуги) за цивільно-правовими договорами»
81112	«Розрахунки за додатковою заробітною платою»
811121	«Індексація заробітної плати»
811122	«Премії»
811123	«Надбавки та доплати до тарифних ставок»
8111231	«за суміщення професій (посад)»
8111232	«за роботу в нічний час»
8111233	«за інтенсивність праці»
81113	«Інші заохочувальні і компенсаційні виплати»
811131	«Винагороди за підсумками роботи за рік»
811132	«Матеріальна допомога»
8112	«Розрахунки за заробітною платою робітників»
81121	«Основна заробітна плата»
811211	«Погодинна заробітна плата»
811212	«Відрядна заробітна плата»
81122	«Розрахунки за додатковою заробітною платою»
81123	«Інші заохочувальні і компенсаційні виплати»

Порівняйте поточні зарплати та пропонувані зарплати працівникам, які відповідають правилам й нормам П(С)БО 26 та потребами облікової практики наведено в табл. 2.14.

Розкриємо зміст інформації, що формується на кожному із рекомендованих субрахунків: 471 «Забезпечення виплат відпусток та іншого невідпрацьованого часу» – виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню (оплата відпусток, компенсації за невикористану відпустку, накопичувані відгули); 472 «Забезпечення премій і заохочувальних виплат» – премії та інші заохочувальні виплати, що будуть виплачені у майбутньому (щорічні премії за результатами року, за вислугу років);

Таблиця 2.14

Порівняння чинних і пропонованих рахунків обліку виплат працівникам, що узгоджені з нормами П(С)БО 26 та потребами облікової практики

За Планом рахунків	Пропоновані автором
1	2
У складі забезпечень виплат працівникам (поточних і довгострокових)	
471 «Забезпечення виплат відпусток»; 472 «Додаткове пенсійне забезпечення» 477 «Забезпечення матеріального заохочення»	471 «Забезпечення виплат відпусток та іншого невідпрацьованого часу»; 472 «Забезпечення премій і заохочувальних виплат»; 479 «Забезпечення виплат за програмами звільнення»; 4710 «Забезпечення інших довгострокових виплат працівникам»
У складі довгострокових зобов'язань	
Відсутній рахунок	56 «Довгострокові виплати працівникам»; 561 «Винагороди за програмами із визначеною виплатою»; 562 «Відстрочені виплати працівникам»
Примітка. У П(С)БО 26 «Виплати працівникам» не йдеться про пенсійне забезпечення, а визначено категорію виплат по закінченні трудової діяльності, однією із складових якої згідно з міжнародним досвідом є пенсійні програми.	

479 «Забезпечення виплат за програмами звільнення» – виплати при звільненні, передбачені офіційною програмою звільнення працівників (у випадку визначеної чисельності працівників, які приймуть пропозицію про добровільне звільнення); 4710 «Забезпечення інших довгострокових виплат працівникам» – інші довгострокові виплати працівникам (компенсації за період тривалої відсутності чи непрацездатності, з нагоди ювілеїв та ін.); 561

«Винагороди за програмами із визначеною виплатою» – виплати по закінченні трудової діяльності за програмами виплат із визначеною виплатою (пенсійні програми, страхування життя, медичне обслуговування тощо); 562 «Відстрочені виплати працівникам» – виплати при звільненні, виплати інструментами власного капіталу підприємства та інші виплати, які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, в якому працівник виконував відповідну роботу.

Перше, що я хочу сказати, це те, що немає іншого розділу про порядок корпоративних облікових політик, які регулюють облік витрат на оплату праці (рис. 2.8).

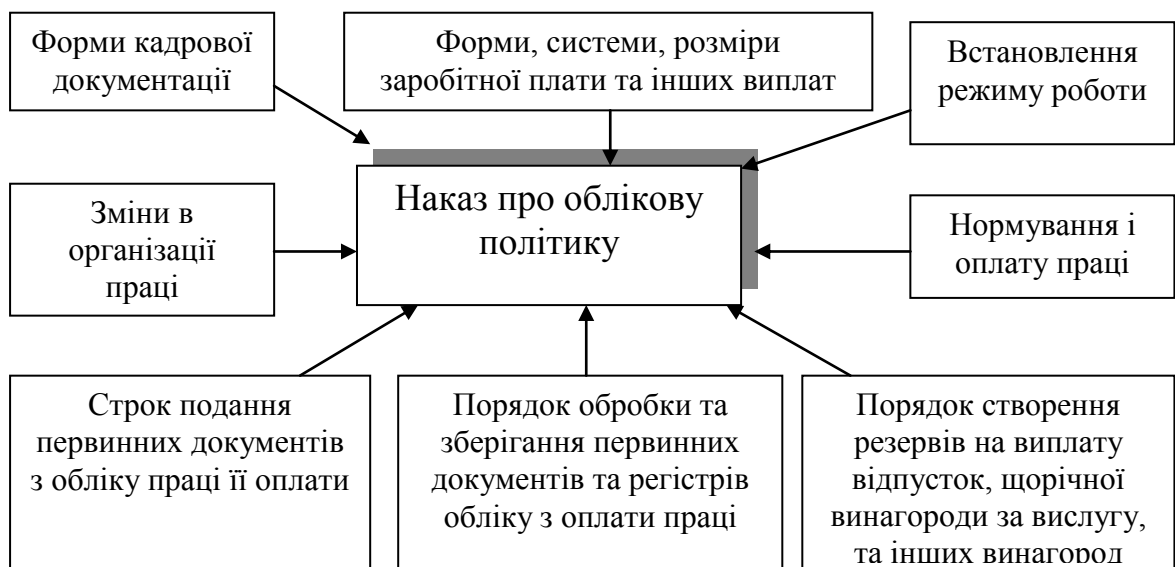


Рис. 2.8 Основні положення з обліку праці та її оплати, що необхідно навести в наказі про облікову політику

Багаторівнева ієрархія планів бухгалтерського обліку забезпечує узагальнення інформації на різних рівнях управління, проводить детальний аналіз та структурну та динаміку заробітної плати та впливає на фактори цих змін.

Бухгалтерський облік заробітної плати та нарахування заробітної плати повинен регулювати фасилітатор для підвищення продуктивності праці, використання робочого часу, поліпшення трудової дисципліни, а також для

розрахунку кількості працівників для податкового обліку заробітних плат.

Крім того, компанія не має графіку документів для створення інформаційної інфраструктури для системи обліку витрат на оплату праці.

Не існує порівняння між часткою вартості платежу зі структурним підрозділом та прибутками компанії, але порівняння цього дозволяє проаналізувати відповідність цих витрат і знайти спосіб заощадити. Для обробки бухгалтерського обліку праці та бухгалтерських документів, які легко та своєчасно оплачувати, ми пропонуємо зробити у компанії Графік документообігу (табл. 2.15).

Отже, для узагальнення вивчення методів обліку витрат на оплату праці ми можемо звернутися до формального формулювання витрат. Це в основному робиться відповідно до правил бухгалтерського обліку, але не відповідає цілям бухгалтерського обліку як частина управління витратами. Публічні компанії [35].

Зверніть увагу, що особливістю рахунку розрахунку платежів за рахунком відкритої компанії «УкрЛан» є те, що рахунок розрахунку оплати за роботу застосовується до основних документів стандартного формату та рахунку нестандартного формату:

- сільгоспблік ф. № 66 «Обліковий листок праці та виконаних робіт»;
- сільгоспблік ф. № 66а «Обліковий листок праці та виконаних робіт»;
- сільгоспблік ф. № 67 «Обліковий лист тракториста-машиніста»;
- сільгоспблік ф. № 68 «Подорожній лист трактора»;
- сільгоспблік ф. № 69 «Розрахунок нарахування оплати праці працівникам»;
- сільгоспблік ф. №70 «Накладна на відрядну роботу (для бригадира)»

В результаті аналізу вищезазначених документів про витрати на робочу силу ми переконані, що їх потрібно буде змінювати та вдосконалювати. Через те, що реєстраційна форма була затверджена радянським міністром сільського господарства в 1977 році, ці форми застаріли і не враховують останні вимоги до торгової документації.

Пропонований графік документообороту з обліку оплати праці для ТОВ «УкрЛан»

Створення документу					Перевірка документу					Обробка документа		Передача до архіву	
Назва документу	Кількість примірників	Відповідальний за виписку	Відповідальний за оформлення	Відповідальний за виконання	Строк виконання	Відповідальний за перевірку	Хто надає	Порядок надання	Строк надання	Хто виконує	Строк виконання	Хто виконує	Строк виконання
Табель обліку використання робочого часу	1	Табельник	Табельник	Бухгалтерія	В кінці місяця при нарахуванні оплати праці	Головний бухгалтер	Табель	Звітний реєстр	По 3 число наступного місяця	Головний бухгалтер	По 5 число наступного місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Наряд	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Механік	2 дні після видачі	Менеджер	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	Останній день тижня	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Маршрутний лист	1	Головний бухгалтер	Водій	Водій	Щоденно	Головний бухгалтер	Водій	Звітний реєстр	Щоденно	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтери	По закінченні звітного періоду
Розрахункова відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	17-го числа при видачі авансу та 2-го числа наступного місяця при видачі зарплати	Директор	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	17-го та 2-го числа місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Платіжна відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Касир	17-го числа при видачі авансу та 2-го числа наступного місяця при видачі зарплати	Директор	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	17-го та 2-го числа місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду

Існуючі та пропоновані реквізити до форми 67Б наведено в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Удосконалена форма облікового листа тракториста-машиніста

№ з/п	Існуюча ф. 67 Б	Стовпчик	Пропозиції щодо удосконалення ф. 67 Б	Мета удосконалення
1	Рік, місяці	1 та 2	За _____ 20__ р.	Значення періоду, строком на який виписується обліковий лист
2	Шрифт	4	Ідентифікаційний код ЕДРПОУ	Усунення застарілого і не зрозумілого формулювання
3	Відділення	5	-	Не потрібна інформація
4	Бригада	6	Структурний підрозділ	Врахування видів структурних підрозділів, які одночасно є центрами відповідальності, а не бригадами
5	Шифр марки машини	12	Код марки машини	Усунення застарілого формулювання
6	Найменування культури та виконаної роботи, склад агрегату	16	Найменування культури (сорту) та виконаної роботи, склад агрегату	Надання інформації в розрізі сортів
7	Бригада-замовник	18	Структурний підрозділ-замовник	Врахування видів структурних підрозділів, а не лише бригади
8	Шифр синтетичного та аналітичного обліку роботи	19	Код синтетичного та аналітичного обліку роботи, в т.ч. поділ на Дт та Кт	Усунення застарілого формулювання та уточнення інформації по Дт і Кт рахунку

Такі уточнення, додавання та вилучення окремих рядків та граф дасть можливість: отримати інформацію щодо структурного підрозділу, що видав документ; здійснювати ведення аналітичного обліку витрат не тільки за структурними підрозділами, а й за центрами відповідальності, а також в розрізі аналітичних субрахунків; вести облік витрат праці та її оплати не тільки за видами культур, а й за окремими сортами; здійснювати оперативний контроль за відхиленнями від норм виробітку, та з'ясувати конкретні причини відхилень.

Уточнення, додавання та видалення окремих рядків та графіків дозволяють: Знайти інформацію про структурні підрозділи, які публікують

документ. Виконуйте аналітичний облік витрат у контексті аналітичних субрахунків не лише за структурним підрозділом, а й за центром відповідальності. Запишіть витрати на оплату праці та заробітну плату для кожного сорту, а також тип врожаю. Впровадити оперативне управління з відхиленнями від стандартного виробництва та знайти причини певних порушень.

Більш конкретніше зупинимось на обліковому листі тракториста-машиніста (ф. 67 Б). Обліковий лист тракториста-машиніста (ф. № 67) застосовується для обліку механізованих робіт, що виконуються трактористами-машиністами на тракторах, комбайнах, інших самохідних машинах. Його відкривають на кожного тракториста-машиніст (трактор, комбайн). Лист розрахований на щоденне ведення обліку протягом календарного місяця. Основну оплату праці визначають як добуток обсягу виконаних робіт на розцінку за одиницю роботи.

На нашу думку, удосконалена форма 67Б «Обліковий лист тракториста-машиніста» є прийнятною для використання як госпрозрахунковими підприємствами так і бюджетними установами.

Висновки до 2 розділу

1. Метою діяльності підприємства є задоволення потреб суспільства в продуктах харчування, насиченість внутрішнього ринку продукцією виробництва та послугами, отримання прибутку й використання його в інтересах засновників товариства та розширення діяльності товариства. За юридичним статусом Товариство є незалежним суб'єктом з правами юридичної особи, що здійснює виробничу та комерційну діяльність на основі господарського розрахунку з метою отримання прибутку.

2. На ТОВ «УкрЛан» ведеться бухгалтерський, податковий облік, складає і подає звітність до компетентних органів до закону України «Про

бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Плану рахунків бухгалтерського обліку, Міжнародних стандартів фінансової звітності, Статистична звітність підприємства, яка базується на даних бухгалтерського обліку, подається відповідним органам у встановленому обсязі. Бухгалтерський облік здійснює бухгалтерська служба, яку очолює головний бухгалтер, при цьому використовуються прикладні програми, такі як, 1С-Підприємство, «М.Е.DocIS»). Це найкраще відповідає чинним українським правилам бухгалтерського обліку та відповідає загальним стандартам.

3. Порівняйте деякі дані у звітному документі, що стосуються розрахунку заробітної плати за звітний місяць, із табличними даними та виправленням наявних помилок. Зарплата в електронному варіанті, яку складають щомісяця. Розрахункові відомості підшиваються в книги та надсилаються в архіви на 75 років зберігання. Основою для розрахунку чисельності працівників є кваліфікація персоналу в галузі застосування праці та промислового виробництва, невиробничого виробничого персоналу, за категоріями працівників персоналу (первинне виробництво та додаткове виробництво), інженерів, службовців, молодших служб. Персонал, охорона. Робота персоналу відрізняється за професією та кваліфікацією.

4. Середня заробітна плата обчислюється на основі невикористаних зарплат за кожним видом виплат, включаючи основну та додаткову зарплату, заохочувальні та компенсаційні виплати та податок на доходи фізичних осіб. Якщо застрахована особа, яка працювала менше місячного календаря і для сплати премій, середня заробітна плата обчислюється за кілька годин, якими може скористатися страхувальник. Розмір відпустки або сума лікарняного також не враховується при обчисленні розміру допомоги, оскільки протягом цього часу жоден працівник не працює. У той же час, дослідження показує, що немає оперативної інформації про вартість робочого часу для нічних, вихідних та святкових підрозділів (а компанія має кілька команд).

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві

При аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві рівень продуктивності праці слід враховувати стосовно заробітної плати. Продуктивність праці зростає, є реальна можливість збільшити норму оплати праці. У цьому випадку кошти на заробітну плату слід використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати. Тільки в цій ситуації у вас буде можливість прискорити відтворення.

Тому дуже важливо проаналізувати використання фондів заробітної плати для кожної компанії. У процесі вам потрібно систематично керувати використанням фондів заробітної плати (заробітної плати) для виявлення можливостей економити гроші за рахунок підвищення продуктивності праці та зменшення складності виробництва [23].

Отже, середня норма заробітної плати працівника безпосередньо залежить від використання робочого часу, досягнутої продуктивності праці та рівня виробництва. Ставки заробітної плати (щоденні грошові виплати) також залежать від результатів загальної економічної діяльності. Вища продуктивність праці, вищі ставки заробітної плати. По-друге, підвищення значного інтересу робітників сприяє зростанню трудової активності, використанню кращого робочого часу, зміцненню трудової дисципліни та підвищенню продуктивності праці.

Основними завданнями аналізу фондів заробітної плати в компанії є:

- Визначте абсолютну та відносну суму грошей або заощаджень

(заощаджень) у фонді заробітної плати та визначте, що це спричиняє;

– Дослідження структури фонду оплати праці (заробітної плати), використання важливих стимулів для високих показників.

– Визначити резерви, необхідні компанії для зменшення витрат на робочу силу та відповідно збільшення прибутку від зайнятості [25, с. 651].

У зв'язку з цим, в першу чергу, визначається склад та структура заробітної плати компанії та динаміка цих показників.

Використовуйте різноманітні варіанти проміжних або остаточних заохочувальних виплат, щоб підвищити інтерес працівників до якості роботи. Тому під час аналізу заробітної плати ви можете побачити, які показники нараховуються на додаткову заробітну плату та яка якість продукції буде враховуватися.

Витрати на оплату праці включають усі витрати на оплату праці компанії, незалежно від джерела фінансування виплати [31]. Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», ф.№1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період з 2017-2019 рр.

Аналіз складу і структури фонду оплати праці, динаміка цих показників наведено у табл. 3.1. Цей аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці. При цьому був використаний: «Звіт з праці» за 2017-2019 р.

Таким чином, за розрахунками, наведеними в табл. 3.1 було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати протягом останніх трьох років поступово зменшується (щороку на 1%), абсолютна її величина зросла на 704,9 тис. грн. у 2018 р. у порівнянні з 2017 р., та на 1076,6 тис. грн. у 2019р. у порівнянні з 2018р.. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився з 30,16% у 2017 р. до 32,84% у 2019 р.

Таблиця 3.1

Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати працівників ТОВ «УкрЛан» за 2017-2019 рр.

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення			
	Сума, тис. грн.	%	Сума, тис. грн.	%	Сума, тис. грн.	%	2018 р. до 2017 р.		2019 р. до 2018 р.	
							Абс. відхил. +; -	Темп, %	Абс. відхил. +; -	Темп, %
1.Фонд основної заробітної плати	3037,1	68,92	3742,0	67,9	4818,6	66,46	704,9	123,2	1076,6	128,8
2.Фонд додаткової заробітної плати, у т.ч.	1329,1	30,16	1737,6	31,53	2381,4	32,84	408,5	130,7	643,8	137,1
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	254,7	5,78	304,8	5,53	410,4	5,66	50,1	119,7	105,6	134,6
– премії за виробничі результати	808,2	18,34	1078,5	19,57	1482,2	20,44	270,3	133,4	403,7	137,4
– виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	0,2	0,004	17,1	0,31	32,6	0,45	16,9	8550,0	15,5	190,6
– оплата за невідпрацьований час	266,2	6,04	336,7	6,11	456,2	6,29	70,5	126,5	119,5	135,5
3.Заохочувальні та компенсаційні виплати	40,5	0,92	31,4	0,57	50,8	0,7	-9,1	77,5	19,4	161,8
4. Фонд оплати праці, всього (р.1+ р.2+ р.3)	4406,7	100	5511,1	100	7251,5	100	1104,4	125,1	1740,4	131,6

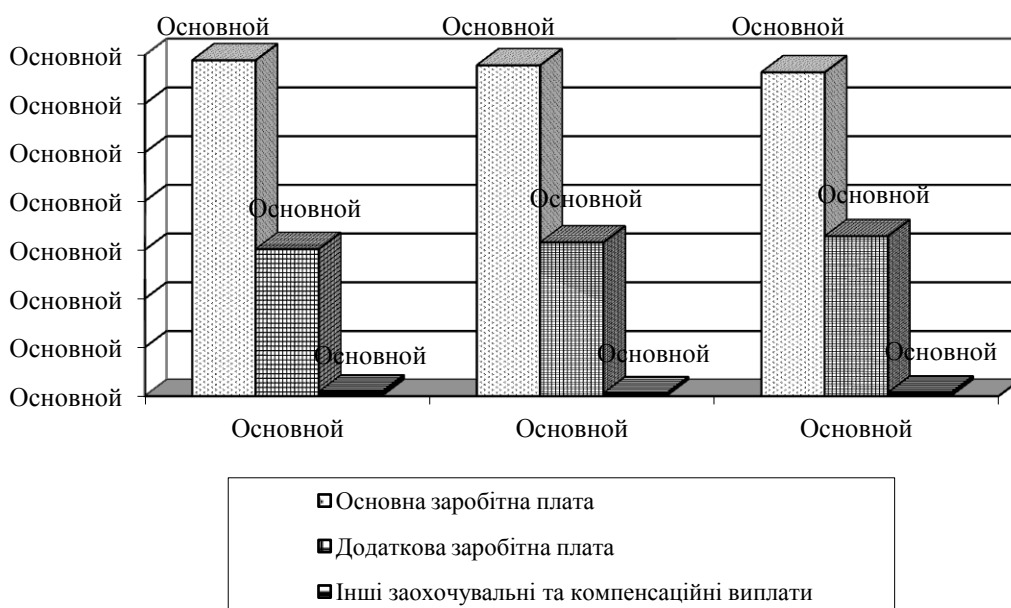


Рис. 3.1 Структура фонду оплати праці в ТОВ «УкрЛан» за 2017-2019 рр., %

Абсолютна величина додаткової заробітної плати зросла на 408,5 тис. грн. у 2018 році у порівнянні з 2017 роком, та на 643,8 тис. грн. у 2019 році у порівнянні з 2018 роком. Також зменшилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплати з 0,92% до 0,7% у 2019 році., проте абсолютна її величина зросла у 2017 році у порівнянні з 2018 роком на 19,4 тис. грн. Загальний фонд оплати праці у 2018 році у порівнянні з 2017 роком збільшився на 1104,4 тис. грн., а у 2019 році у порівнянні з 2018 роком збільшився на 1740,4 тис. грн..

Щоб охарактеризувати ефективність використання кадрів на підприємстві проаналізуємо використання фондів оплати праці та робочого часу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Фонд оплати праці ТОВ «УкрЛан»

Показник	Роки		
	2017р.	2018р.	2019р.
Середньо облікова кількість усіх працівників	159	109	120
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	4406,7	5511,1	7251,5
Фонд робочого часу, всього, людино-годин	287392,5	201105	225240

Фонд оплати праці це вся сума виплат, визначених по тарифах, окладах, преміальних системах, а також матеріальним заохоченням, соціальних доплатах, та інші виплати з прибутку.

Середньомісячна заробітна плата працівників підприємства щорічно підвищувалася і мала наступні розміри: у 2017 році – 2310 грн., у 2018 році – 4213 грн., у 2019– 5035 грн. Фонд робочого часу на одного працівника має нестійку тенденцію, так у 2017 році складав 1807,5 людино-годин на одного працівника, у 2018 році – 1845, а у 2019 році – 1877 людино-годин.

Під час аналізу слід дослідити, чому реальні показники відхиляються від запланованих показників, структуру фонду заробітної плати за категоріями працівників, та проаналізувати вплив абсолютних та відносних відхилень у зарплаті. Дотримуйтесь. Фонд

Обчислимо вплив факторів на абсолютні та відносні відхилення фонду заробітної плати за 2018-2019 роки. (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

Вихідні дані для аналізу впливу факторів на абсолютне та відносне відхилення ФОП за 2018-2019 рр. (тис. грн.)

Показники	2018 р.	2019 р.	% виконання плану	Абсолютне відхилення +/-
Фонд оплати праці,	5511,1	7251,5	131,6	+1740,4
у тому числі:	3647,8	4923,8	135,0	+1276
- перемінна частина				
- постійна частина	1863,3	2327,7	124,9	+464,4
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	109	120	110,1	+11
Середньорічна заробітна плата одного працівника	50,560	60,429	119,52	+9,869

Фонд оплати праці на ТОВ «УкрЛан» у 2019 році у порівнянні з 2018 роком збільшився на 1740,4 тис. грн.

Вплив на абсолютне відхилення фонду оплати праці:

– зміни чисельності робітників:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс(СОЧ)}} = (\text{СОЧ}_1 - \text{СОЧ}_0) \times \text{Сзп}_0, \quad (3.1)$$

де $COЧ_1$ – чисельність працівників звітнього періоду;
 $COЧ_0$ – чисельність працівників попереднього періоду;
 $Cзп_0$ – середньорічна заробітна плата попереднього періоду.

$$\Delta\PhiЗП_{абс(COЧ)} = (120-109) \times 50,560 = +556,16 \text{ тис. грн.}$$

– зміни середньорічної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\PhiЗП_{абс(Cзп)} = (Cзп_1 - Cзп_0) \times COЧ_1, \quad (3.2)$$

де $Cзп_1$ – середньорічна заробітна плата звітнього періоду.

$$\Delta\PhiЗП_{абс(Cзп)} = (60,429 - 50,560) \times 120 = +1184,28 \text{ тис. грн.}$$

– зміни двох факторів разом:

$$\Delta\PhiЗП_{абс(COЧ + Cзп)} = 556,16 + 1184,28 = +1740,4 \text{ тис. грн.}$$

Отже, на абсолютні перевитрати фонду в 2019 році вплинули 2 фактори:

- збільшення середньооблікової чисельності працівників на 11 чол. призвело до перевитрат фонду зарплати на 556,16 тис. грн.;
- підвищення середньорічної зарплати одного робітника на 2,046 тис. грн. призвело до перевитрат фонду зарплати на 1184,28 тис. грн.;
- зміна чисельності працівників і середньорічної зарплати разом призвели до перевитрат ФОП на 1740,4 тис. грн.
- На абсолютне відхилення фонду зарплати впливає два фактори:
 - чисельність робітників;
 - середньорічна зарплата одного робітника.

Щоб визначити вплив ряду порушень на абсолютний фонд заробітної плати, необхідно додати відхилення кількості, запланованої середньою зарплатою працівників у звіті.

Щоб визначити вплив коливань середньої зарплати на зарплати фонду

абсолютного відхилення, необхідно додати відхилення середньорічної заробітної плати запланованої кількості працівників до реальної.

3.2. Аналіз трудових ресурсів та середнього заробітку працівників

Важливою частиною аналізу використання фонду заробітної плати є огляд даних про середній дохід працівників, їх зміни та фактори, що впливають на їх рівень. Тому подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин коливань заробітної плати у звичайних робітників. Майте на увазі, що середньорічна заробітна плата працівника залежить від кожного робочого дня, тривалості робочого дня та середньої погодинної заробітної плати [60, с. 456].

Джерелом інформації для проведення аналізу середньорічної зарплати є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» та ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу» за період з 2017-2019 рр.

Для аналізу впливу факторів використаємо прийом елімінування, а саме – спосіб абсолютних різниць. Вихідні дані для аналізу середньорічної заробітної плати на ТОВ «УкрЛан» за 2017-2019 рр. представлені у табл. 3.4.

$$C_{зп} = (D_{дн} \times T_{дн} \times C_{зп_{год}}), \quad (3.3)$$

де $D_{дн}$ – кількість днів відпрацьованих одним працівником;

$T_{дн}$ – тривалість робочого дня;

$C_{зп_{год}}$ – середньогодинна зарплата.

Вплив на середньорічну заробітну плату в 2019 році:

– зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta C_{зп(D_{дн})} = (235 - 231) \times 8 \times 27,40 = +876,8 \text{ грн.}$$

– зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta C_{зп(трив.)} = 235 \times (8 - 8) \times 27,40 = 0 \text{ грн.}$$

– зміни середньогодинної зарплати одного працівника:

$$\Delta C_{зп(зПгод)} = 235 \times 8 \times (32,20 - 27,40) = 9024 \text{ грн.}$$

– зміни трьох факторів разом:

$$\Delta C_{зп(Дн.+трив.+зПгод)} = +0,8768 + 0 + 9,024 = 9,869 \text{ тис. грн.}$$

Таблиця 3.4

Показники для аналізу середньорічної заробітної плати за 2017-2019 рр.

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхилення +; -	
				2018р. до 2017р.	2019р. до 2018р.
1. Фонд заробітної плати, всього (тис. грн.)	4406,7	5511,1	7251,5	+1104,4	+1740,4
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	159	109	120	-50	+11
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	287392,5	201105	225240	-86287,5	+24135
4. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	27,715	50,560	60,429	+22,845	+9,869
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3/р.2)	1807,5	1845,0	1877,0	+37,5	+32,0
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	8	-	-
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	35924	25138	28155	-10786	+3017
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	226	231	235	+5	+4
9. Середньогодинна зарплата, грн. (р.1 / р.3)	15,33	27,40	32,20	+12,07	+4,80

Отже, на зміну середньорічної заробітної плати на ТОВ «УкрЛан» в 2019 році вплинули наступні фактори:

– збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 5 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,876 тис. грн.;

– тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

– збільшення середньогодинної зарплати на 4,80 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 9,024 тис. грн.;

– зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 9,869 тис. грн.

В процесі аналізу необхідно встановити відповідність між зростанням середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як уже зазначалося, зростання продуктивності праці повинен перевищувати ріст заробітної плати для збільшення відтворення та досягнення необхідних прибутків та прибутків.

Недотримання цього принципу призведе до збільшення заробітної плати, збільшення виробничих витрат та зменшення прибутку. Щоб оцінити цей коефіцієнт, обчисліть прогнозний коефіцієнт продуктивності, а не середню ставку заробітної плати, збільшення продуктивності за рахунок збільшення середньої заробітної плати на 1% або збільшення продуктивності за рахунок збільшення середньої зарплати на 1%.

Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» та ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції» за 2017-2019р.

Проведемо розрахунок коефіцієнта випередження та інших показників використання трудових ресурсів на ТОВ «УкрЛан» за 2019 рік (табл. 3.5):

Таблиця 3.5

Розрахунок показників використання трудових ресурсів в 2019 році

Показники	Одиниця виміру	2018 р.	2019 р.	Відхилення	
				+;-	%
1	2	3	4	5	6
Обсяг випуску товарної продукції	тис. грн.	12135,5	16262,7	+4127,2	+34,0
Чисельність працівників	чол.	109	120	+11	+10,1
Фонд оплати праці	тис. грн.	5511,1	7251,5	+1740,4	+31,6
Продуктивність праці	тис. грн./ чол.	111,33	135,52	+24,19	+21,7
Середньорічна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	50,560	60,429	+9,869	+19,5
Продукція на 1 грн. оплати праці	грн.	2,20	2,24	+0,04	1,8
Співвідношення приросту чисельності виробничого персоналу в розрахунку на 1% приросту продукції	чол. / грн.	x	x	x	+0,3

$$K_{\text{випер.}} = \text{Пр.}_{\text{СЗП}} / \text{Пр.}_{\text{ПП}}, \quad (3.4)$$

де $\text{Пр.}_{\text{СЗП}}$ – темп зростання середньої заробітної плати;

$\text{Пр.}_{\text{ПП}}$ – темп зростання продуктивності праці.

$$K_{\text{випер.}} = 19,5 / 21,7 = 0,9$$

Коефіцієнт випередження свідчить про те, що темпи росту середньої заробітної плати в 2017 році були нижчими за темпи зростання продуктивності праці і становить 0,9, що є свідченням продуктивного використання трудових ресурсів.

Для вирішення статутних завдань підприємство повинно мати певні трудові ресурси, що розподілені між структурними підрозділами наступним чином (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Аналіз трудових ресурсів ТОВ «УкрЛан»

Група працюючих	2017	2018	2019
Середньорічна кількість працюючих	159	109	120
У т.ч. керівники, спеціалісти, технічні виконавці	30	14	15
Працівники рослинництва	84	79	90
Працівники тваринництва	2	2	-
Працівники підсобних підрозділів	20	11	12
Працівники культурно-побутових підрозділів	5	-	-
Інші категорії, всього	18	3	3

Керівники спеціалісти та технічні виконавці складають 13-19 % від загальної кількості. При тому в порівнянні з 2017 роком ця категорія працівників значно скоротилась (на 15 чоловік) Основна частина трудових ресурсів – 75% у 2019 році була зайнята у рослинництві.

Крім кількісного складу працівників підприємства важливим є такою якісний склад – віковий, освітній і т.д. (табл. 3.7).

Аналіз даних, наведених в таблиці 3.7 показав, що у 2018 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2019

збільшилась на 11 в порівнянні з 2018 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2019 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3 %. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2019 році їх було 7 чол.

Таблиця 3.7

Якісний склад працівників ТОВ «УкрЛан»

Назва показників	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	всього осіб	із них жінки	всього осіб	із них жінки	всього осіб	із них жінки
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	159	57	109	45	120	47
Кількість працюючих у віці – 15-34	50	25	42	23	45	27
– з них 15-24	26	12	22	10	12	8
– 35-49	70	19	47	14	46	14
– 50-54	23	9	13	7	20	5
– 55-59	16	4	7	1	9	1
Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:						
Неповна та базова вища освіта	51	31	38	22	41	21
Повна вища освіта	21	13	10	4	20	10
Кількість працівників, які отримують пенсію, усього	16	9	11	4	7	3
У тому числі за віком	10	8	4	3	4	1
по інвалідності	6	1	7	1	3	1
Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною	8	8	7	7	11	11

Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «УкрЛан» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися. Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту.

Отже підприємство постійно омолоджує кадровий склад. Всі підрозділи товариства достатньо забезпечені кадрами належної кваліфікації. Рівень заробітної плати підприємства відпрацьований робочий час відповідає середньогалузевим показникам.

3.3. Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці

Вищезазначене дослідження показує, що компанії не мають точної внутрішньої системи управління витратами на оплату праці, не оцінюють рівні витрат на оплату праці, не складають кошторисів цих витрат, немає затверджених стандартів на поточний період. При формулюванні розрахунків планується визначити рівень і собівартість, рівень реальних витрат відсоткової бази.

Аналізуючи діяльність досліджуваної компанії ТОВ «УкрЛан», можна сказати, що деякі функції управління витратами на оплату праці виконуються з економічним плануванням та послугами. Що стосується бухгалтерії, то її функцією є лише технічна робота з надання інформації для управління та складання фінансової звітності. Таким чином, поточна практика обліку витрат в досліджуваних компаніях є незадовільною, що негативно позначається на процесі управління витратами на оплату праці.

Облік витрат на оплату праці в ТОВ «УкрЛан» ведеться лише у всіх компаніях без деталей з виробничим підрозділом, що знижує ефективність економії витрат на оплату праці, резервного ідентифікації.

Крім того, дані про фактичні витрати в комплексному обліку витрат можна отримати лише в середині місяця після поточного місяця. Така ситуація не дозволяє керівництву виробничих підрозділів здійснювати активний вплив на рівні. Важливо своєчасно виявити причини та винних у надмірних витратах та бути судженим.

Для функціонування системи управління та контролю витрат на робочу силу слід передбачати щоденний контроль за використанням робочого часу та визначати внутрішні резерви, які використовує компанія.

Нинішня система витрат, сформована під впливом ідеології командно-адміністративної економіки, погано сприймає ринкову владу, ініціативу, різноманітність ефективного прийняття рішень, конкуренцію та

прибутковість, отже, вимоги сучасного управління не можуть бути задоволені.

Зараз економісти стикаються з викликом – це спрямовано на вдосконалення поточної системи витрат, особливо щодо заробітної плати, з метою досягнення світових стандартів з урахуванням найкращих традицій, досягнень та характеристик національних рахунків. Це вимагає детального вивчення розвитку загальної історії світового бухгалтерського обліку з метою досягнення найбільш ефективних результатів реформ за менших витрат.

Ефективність управління формуванням собівартості праці внаслідок депресивної точності - це спосіб виявлення відхилень від рівня прогнозування фактичних виробничих витрат, узагальнення та прийняття рішень щодо зменшення негативних відхилень. Залежно від періоду. .. Ключовими умовами управління цими засобами контролю є точність та своєчасність, простота, об'єктивність та чіткість, відповідність цілям управління, стратегічна спрямованість та орієнтація на кінцеві фінансові результати. У цьому випадку процес управління витратами праці не поділяється на етапи і повинен здійснюватися послідовно (рис. 3.3).

Вихідну інформацію для визначення компенсації працівникам за ефективне використання трудових витрат можна знайти у звіті Центру відповідальності. Центр є виробничим або управлінським підрозділом компанії і детально розроблений з метою забезпечення оперативного управління витратами праці.

Система заохочення працівників та зменшення витрат на оплату праці повинна бути такою ж, як загальна система компенсації за виробничі результати та господарську діяльність компанії. Крім того, обґрунтованість доцільності зменшення витрат на оплату праці [30].



Рис. 3.3 Етапи створення та функціонування системи контролю та управління за витратами на оплату праці на підприємстві ТОВ «УкрЛан»

Основними умовами ефективності механізму управління витратами на оплату праці є:

- Підготуйтеся до управління компаніями, щоб змінити конкретні та працювати з новими умовами управління.
- Існування ефективного менеджера може здійснювати процес управління витратами праці.
- Існування нормативної бази, яка відображає ключові аспекти функціонування цього механізму.

Створюючи ефективний механізм управління витратами на оплату праці, корпоративне управління має змогу отримувати необхідну йому інформацію і досить своєчасно приймати ефективні управлінські рішення.

Легко налаштовувати та здійснювати дії з управління витратами на оплату праці, і їх слід будувати відповідно до основної мети системи управління витратами.

Розробка корпоративних механізмів управління витратами на оплату праці повинна базуватися на загальних принципах формування організаційно-адміністративної структури. Механізми управління витратами праці на підприємстві повинні включати персонал, інформацію, правову, матеріально-технічну, фінансову підтримку, координацію та контроль роботи виробничо-господарських підрозділів та процес виконання функцій.

Оскільки механізм управління витратами на робочу силу є інструментом управління в руках керівництва, він повинен відповідати стилю та духу для посилення соціально-економічного розвитку компанії.

Висновки до 3 розділу

1. Фонд оплати праці це вся сума виплат, визначених по тарифах, окладах, преміальних системах, а також матеріальним заохоченням, соціальних доплатах, та інші виплати з прибутку. Середньомісячна заробітна плата працівників підприємства щорічно підвищувалася і мала наступні розміри: у 2017 році – 2310 грн., у 2018 році – 4213 грн., у 2019– 5035 грн. Фонд робочого часу на одного працівника має нестійку тенденцію, так у 2017 році складав 1807,5 людино-годин на одного працівника, у 2018 році – 1845, а у 2019 році – 1877 людино-годин. Абсолютна величина додаткової заробітної плати зросла на 408,5 тис. грн. у 2018 році у порівнянні з 2017 роком, та на 643,8 тис. грн. у 2019 році у порівнянні з 2018 роком. Також зменшилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплати з 0,92% до 0,7% у 2019 році., проте абсолютна її величина зросла у 2017 році у порівнянні з 2018 роком на 19,4 тис. грн. Загальний фонд оплати праці у 2018 році у порівнянні з 2017 роком збільшився на 1104,4 тис. грн., а у 2019 році у порівнянні з 2018 роком збільшився на 1740,4 тис. грн..

2. У 2018 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2019 збільшилась на 11 в порівнянні з 2018 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2019 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3 %. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2019 році їх було 7 чол. Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «УкрЛан» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися. Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту.
3. Згідно з вищезазначеним дослідженням, компанія не має відповідної системи внутрішнього управління витратами на оплату праці, не прогнозує рівні витрат на оплату праці, не робить оцінки цих витрат і на поточний період. Немає затверджених стандартів. Під час редагування розрахунку, який планував визначити рівень цін, рівень реальних витрат виражається у відсотках і використовується як база. Аналізуючи діяльність досліджуваної компанії ТОВ «УкрЛан», можна сказати, що деякі функції управління витратами на оплату праці виконують економічне планування та послуги. Що стосується бухгалтерського обліку, його єдиною функцією є технічне завдання інформування керівництва та складання фінансової звітності. Отже, поточна практика витрат в опитаних компаніях є недостатньою і негативно впливає на процес управління витратами на оплату праці.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Розвиток цієї, ринкової трансформації української економіки вимагає низки змін, пов'язаних між собою і залежать від взаємовідносин між людьми в процесі виробництва праці, розподілу, диверсії та споживання. Важливим місцем таких змін є реформа заробітної плати як ключового елементу системи мотивації праці. У сучасних економічних умовах заробітна плата є єдиним стимулюючим фактором зайнятості, і чим довше я працюю, тим довше у мене є досвід роботи і тим більше я отримую результатів цієї діяльності. Заробітна плата є джерелом доходу для населення, і чим вища зарплата, тим краща не тільки кількість населення країни, але й життя громади. Зараз важливою проблемою з науково-практичної точки зору є вдосконалення системи мотивації підвищення продуктивності та ефективності в різних галузях економіки. Сучасні системи не можуть функціонувати без участі працівників, які називаються трудовими контрактами. Відтепер заробітна плата та інші види виплат повинні генеруватися та виплачуватися працівникам, які працюють у господарській діяльності.

2. Підприємство здійснює організацію та ведення бухобліку оплати праці згідно чинного законодавства. Аналітичний облік розрахунків з персоналом на ТОВ «УкрЛан» ведеться по кожному працівникові і кожен місяць роздруковуються розрахунково-платіжна відомість на кожного працівника. Дані аналітичного обліку є первинною інформацією для здійснення синтетичного обліку.

3. Уточнено визначення поняття "заробітна плата". Це слід розуміти як ставку заробітної плати, що визначається трудовим договором працівника, рівень, що визначається умовами ринку праці. Витрати на робочу силу, умови праці, запаси, попит, конкуренція. Рівень кваліфікації та знань працівників. Успіх системи стимулювання та самої роботи базується на

поєднанні різних принципів систематизації та підходів до визначення, відмінних від існуючих тлумачень.

4. Запропоновано вести додаткові субрахунки до рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам. Це дасть можливість проводити поглиблений, послідовний аналіз структури, динаміки фонду оплати праці та встановити вплив факторів на його зміни; запропоновано впровадити на підприємстві Графік документообігу з обліку оплати праці який сприятиме покращенню всієї роботи на підприємстві та посилить контрольні функції обліку; запропоновано внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 Б «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливість: отримати інформацію про структурний підрозділ, який публікує документ. Виконуйте аналітичний облік витрат у контексті аналітичних субрахунків не лише за структурним підрозділом, а й за центром відповідальності. Запишіть витрати на оплату праці та заробітну плату для кожного сорту, а також тип врожаю. Впровадити оперативне управління з відхиленнями від стандартного виробництва та знайти причини певних порушень.

5. Аналізуючи склад, структуру та динаміку фонду оплати праці, нами встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати протягом останніх трьох років поступово зменшується (щороку на 1%), абсолютна її величина зросла на 704,9 тис. грн. у 2018 р. у порівнянні з 2017 р., та на 1076,6 тис. грн. у 2017р. у порівнянні з 2018 р.. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився з 30,16% у 2015 р. до 32,84% у 2019 р.

6. Абсолютна величина додаткової заробітної плати зросла на 408,5 тис. грн. у 2018 році у порівнянні з 2017 роком, та на 643,8 тис. грн. у 2019 році у порівнянні з 2018 роком. Також зменшилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплати з 0,92% до 0,7% у 2019 році., проте абсолютна її величина зросла у 2019 році у порівнянні з 2018 роком на 19,4 тис. грн. Загальний фонд оплати праці у 2018 році у порівнянні з 2017

роком збільшився на 1104,4 тис. грн., а у 2019 році у порівнянні з 2018 роком збільшився на 1740,4 тис. грн.

7. Середньомісячна заробітна плата працівників підприємства щорічно підвищувалася і мала наступні розміри: у 2017 році – 2310 грн., у 2018 році – 4213 грн., у 2019– 5035 грн. Фонд робочого часу на одного працівника має нестійку тенденцію, так у 2017 році складав 1807,5 людино-годин на одного працівника, у 2018 році – 1845, а у 2019 році – 1877 людино-годин. В цілому, на абсолютні перевитрати фонду оплати праці в 2019 році вплинули 2 фактори:

- збільшення середньооблікової чисельності працівників на 11 чол. призвело до перевитрат фонду зарплати на 556,16 тис. грн.;

- підвищення середньорічної зарплати одного робітника на 2,046 тис. грн. призвело до перевитрат фонду зарплати на 1184,28 тис. грн.;

- зміна чисельності працівників і середньорічної зарплати разом призвели до перевитрат ФОП на 1740,4 тис. грн.

8. Факторний аналіз показав, що на зміну середньорічної заробітної плати на ТОВ «УкрЛан» в 2019 році вплинули наступні фактори:

- збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 5 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,876 тис. грн.;

- тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

- збільшення середньогодинної зарплати на 4,80 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 9,024 тис. грн.;

- зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 9,869 тис. грн.

9. Коефіцієнт випередження продуктивності праці над середньою заробітною платою свідчить про те, що темпи росту середньої заробітної плати в 2019 році були нижчими за темпи зростання продуктивності праці і становить 0,9, що є свідченням продуктивного використання трудових ресурсів. Керівники спеціалісти та технічні виконавці складають 13-19 % від

загальної кількості. При тому в порівнянні з 2017 роком ця категорія працівників значно скоротилась (на 15 чоловік) Основна частина трудових ресурсів – 75% у 2019 році була зайнята у рослинництві.

10. Аналіз якісного складу працівників показав, що у 2016 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2019 збільшилась на 11 в порівнянні з 2018 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2019 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3 %. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2019 році їх було 7 чол. Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «УкрЛан» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися. Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту. Отже підприємство постійно омолоджує кадровий склад. Всі підрозділи товариства достатньо забезпечені кадрами належної кваліфікації. Рівень заробітної плати підприємства відпрацьований робочий час відповідає середньогалузевим показникам.

11. Облік витрат на оплату праці в ТОВ «УкрЛан» ведеться на всій території компанії без деталей з виробничим підрозділом, зменшуючи економію витрат на оплату праці та питому ефективність резерву. Крім того, дані про фактичну вартість складних рахунків витрат доступні лише в середині місяця після поточного місяця. За цих обставин управління виробничими підрозділами не могло мати позитивного впливу на цьому рівні. Важливо вчасно визначити причини та причини надмірних витрат та отримати судження.

12. Для функціонування системи управління та управління витратами на оплату праці необхідно регламентувати використання щоденного робочого часу та визначити внутрішні резерви, якими користується компанія. Тому ми створили та запропонували етап створення

та експлуатації системи управління та управління витратами на оплату праці в компанії ТОВ «УкрЛан». Це дозволяє керівництву компанії отримувати необхідну та своєчасну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень. Легко налаштовувати та здійснювати дії з управління витратами на оплату праці, і їх слід будувати відповідно до основної мети системи управління витратами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беспянська, Г. Рационалізація документообігу на підприємстві. *Секретар-референт*. 2007. № 11. С. 21-25.
2. Бикова, Г. Виплати лікарняних сум працівнику підприємства. *Дебет-кредит*. 2006. № 47. С. 21-24.
3. Боброва, О. Г. Організація і стимулювання праці : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Міністерство освіти і науки України, КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. 2-ге вид., без змін. Київ. : КНЕУ, 2006. 145 с.
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ : Знання-прес, 2000. 313 с.
5. Божко В. М. Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць ХХІ століття / В. М. Божко // Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2010. №4. С. 50-56.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2004. 645 с.
7. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011; № (105). С. 30-31.
8. Бутинець, Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів, 5-те вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.
9. Бухгалтерський облік в Україні: навч. посіб. нормативно-практичні матеріали / за ред. Р. Хом'яка. Львів «Інтелект-Захід» 2001 р. 728 с.
10. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2012. 220с.
11. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 1. С.177-188.
12. Ващуленко О. С. Тенденції розвитку системи оплати праці в науковій

- сфері України. *Проблеми науки*. 2008. № 8. С.18-25.
13. Виплати працівникам : 26 Положення (стандарт) бухгалтерського обліку. URL: <http://kodeksy.com.ua/buh/psbo/26.htm>
 14. Виплати працівникам: 19 Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку для державного сектора. URL : www.minfin.gov.ua/document/265674/25final.pdf.
 15. Вороная Н. Щорічна відпустка : нюанси надання. *Податки та бухгалтерський облік*. 2006. № 34. С. 21-24.
 16. Дієсперов, В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та дохідності. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 7. С. 32-38.
 17. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти URL : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
 18. Загородній В.П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ : А.С.К., 2002. 419 с.
 19. Злупко С. М. Історія економічної теорії: підручник. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2005. 719 с.
 20. Ільчук, Л. І. Щодо єдиного соціального внеску: точка зору. *Актуальні проблеми економіки*. № 10. 2010. С. 8.
 21. Інструкція зі статистики кількості працівників від 28 вересня 2005 р. № 286 URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.
 22. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс; пер. с англ. А. Г. Милейковського, И. М. Осадчей. Москва: Издательство «Прогресс», 1978. С. 326-342.
 23. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г., Економічний аналіз: теорія і практика: підручник / за ред. проф. А.Г. Загороднього. Львів: «Магнолія Плюс», 2006. 428 с.
 24. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. , No 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

25. Кожанова Є. П., Отенко І. П. Економічний аналіз: навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. 208 с.
26. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин URL : http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf
27. Колот А. М. та ін. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія Київ : КНЕУ, 2008. 274 с.
28. Крищенко, К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. № 6. С. 9-17.
29. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік. Київ: ЦНЛ, 2003. 468 с.
30. Марочкіна А.М. Бухгалтерський облік за Національними стандартами. Харків: Торсінг, 2002.
31. Митрофанов Г.В. та ін. Фінансовий аналіз: навч. посіб. За ред. проф. Г.В. Митрофанова. Київ : Київ нац. торг. - екон. ун-т.: 2002, 301 с.
32. Мірошниченко, А. М. Алгоритм розрахунку лікарняних відповідно до ч.3 ст.4 Закону № 2240. *Податки та бухгалтерський облік*. 2008. № 11. С. 169-172.
33. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. у 3-х т. – Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний Київ : Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
34. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2006. 687 с.
35. Мудрик М.В. Первинний та зведений облік праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. *Матеріали міжнародних наукових практичних конференцій* С. 42-45
36. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 797. С. 284-291
37. Павлюк І.М., Бойчак О.В. Бухгалтерський облік основних господарський операцій на підприємствах і в організаціях України з 2000 року: практи.-навч. посіб. Івано-Франківськ : Вид-во ІМЕ.2000.

38. Податковий кодекс України : від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами та доповненнями. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14. С. 112.
39. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони*. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2010. № 3 С. 139-141.
40. Попович П.Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві. Тернопіль: Економічна думка, 1998. 472 с.
41. Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою КМУ від 17.07.2003р., № 1078. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>
42. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. *Нове діло*. 2000. № 15 (34). 13-20 жовтня.
43. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР, із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
44. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>.
45. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Кабінету Міністрів України від 13 січня 2004 р. № 5 із змінами та доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
46. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 № 100. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.
47. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>.

48. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI // *Инвест-Газета : Нормативна База*. 2011. 21 лютого. С. 4.
49. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356-XII [Електронний ресурс]. –Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
50. Про оплату праці : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3231-VI (3231-17). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 42. С. 431.
51. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Сочинения. М., 1995. Т.1.
52. Садовников, О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та вдосконалення їх шляхів. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Науковий журнал. 2011. № 8 (162). С. 16.
53. Семьюелсон П., Нордгауз В. Макроекономіка; пер. с англ. за наук. ред. С. Панчишина. Київ : Основи, 1995. 574 с.
54. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ: Rort-Royal, 2001. 593 с.
55. Сопко В. В., Завгородній В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: підручник. Київ : КНЕУ, 2004. 412 с.
56. Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. *Вісник Львівського університету*. Серія економічна. Випуск 44. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С. 242-248.
57. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. *Облік і фінанси АПК*. Науково-виробничий журнал. 2011. № 3. С. 79-83.
58. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України. Київ : АСК, 2002. 427 с.
59. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія. Львів : Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2009. 442с.

60. Eric W. Noreen, Peter C. Brewer, Ray H. Garrison. Ray H. Managerial accounting for managers III. Title. 3rd ed.p. cm., 2014. 32 p.
61. [Howard M. Schilit](#) Financial Shenanigans : How to Detect Accounting Gimmicks & Fraud in Financial Reports. McGraw-Hill, 2010. 304 p.
62. Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso Managerial Accounting : Tools for Business Decision Making, 2004. 728 p.
63. Kieso Donald E. Paul D. Kimmel, Jerry J Accounting Tools for business decision making. Wiley, 2011. 1458 p.
64. Romney B., Paul J. Steinbart Hardcover Accounting Information Systems by Marshall. Tenth Edition, 2005. 805 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Удосконалена форма 67 Б Облікового листа тракториста-машиніста

За 20__р.	Сільгосп- підприємство	Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	Структурний підрозділ	ОБЛІКОВИЙ ЛИСТ №..... ТРАКТОРИСТА - МАШИНІСТА	Прізвище, ім'я, по батькові тракториста машиніста	Професія	Категорія	Табельний номер	Марка машини	Код марки машини	Інвен- тарний номер
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11

Числа місяця	№ поля	Найменуван ня культури (сорту) та виконаної роботи, склад агрегату	Агротехні чні умови виконаної роботи	Структурний підрозділ- замовник	Код синтетичного та аналітичного обліку роботи		Одиниця виміру	Відроблено годин	Норма виробітку	Розцінка	Зміна еталона виробітку	Фактично виконано			Оплата праці			Витрата палива				
					Дт	Кт						У натурі	В перекладі на умовні га	Змінних норм	Основна	Додаткова		усього	На одиницю роботи	усього	фактично	
																10%						
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
Відпрацьовано днів трактористом																						
									Ітого													

Рух палива

Залишок палива на дату видачі облікового аркушу..... кг

Одержано (заправлено) кг.....

Залишок палива на дату здачі облікового аркушукг

Тракторист – машиніст

Зауваження агронома по виконаних роботах (якість, строки і ін.).....

Відпрацьовано машиноднів

Машино – змін

Агроном**Бригадир**