

**Дніпровський державний аграрно-економічний університет  
Факультет обліку і фінансів  
Кафедра обліку, оподаткування та управління  
фінансово-економічною безпекою**

**ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:**

**Завідувач(ка) кафедри,  
д.держ.упр., проф.**

**Ігор ПРИХОДЬКО**

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на тему: Удосконалення обліку і методики аудиту розрахунків з оплати  
праці підприємства**

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Ступінь вищої освіти: Магістр

**Здобувач**

**Роман ПАНКО**

**Науковий керівник,  
к.е.н., доцент**

**Людмила Волчанська**

**Дніпро – 2022**

**ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет:** обліку та фінансів

**Кафедра:** обліку, оподаткування та УФЕБ

**Освітньо-професійна програма:** «Облік і оподаткування»

**Спеціальність: 071** «Облік і оподаткування»

**Ступінь вищої освіти:** Магістр

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри Приходько І.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ЗАВДАННЯ**

**на дипломну роботу здобувачеві вищої освіти**

Панко Роману Олеговичу

1. Тема дипломної роботи «Удосконалення обліку і методики аудиту розрахунків з оплати праці підприємства»

2. Керівник роботи **Волчанська Людмила Валентинівна, к.е.н., доцент** затверджені наказом ДДАЕУ **від «13» вересня 2022р. № 2641**

3. Строк подання студентом роботи – **08 грудня 2022року.**

**Вихідні дані до роботи.** навчальні посібники, наукові праці та статті вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів з питань організації та методики обліку розрахунків, П(С)БО, методичні рекомендації, періодична література дані бухгалтерського обліку.

**4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розкрити).** 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ. 2 СТАН ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ. 3 АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ.

**5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень).**

Форми та основні системи оплати праці, виплати працівникам підприємства, Методика обліку розрахунків за виплатами працівникам, кореспонденція рахунків бухгалтерського, Тест внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці, **облік нарахування та виплати заробітної плати.**

**6. Консультанти розділів роботи**

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

**7. Дата видачі завдання 19 листопада 2021 р.****КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	21.02.2022	
2	СТАН ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	01.06.2022	
3	АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	24.09.2022	
5	ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	25.11.2022	
6	ОФОРМЛЕННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ	грудень 2022	

Здобувач \_\_\_\_\_ Панко Р. О.  
(підпис)

Науковий керівник \_\_\_\_\_ Волчанська Л. В.  
(підпис)

## ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
1.1. Економічний зміст та завдання обліку і контролю розрахунків з оплати праці	9
1.2. Види і форми оплати праці	12
1.3. Нормативне регулювання обліку і контролю розрахунків з оплати праці	19
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	25
2.2. Первинний облік розрахунків з оплати праці	26
2.3. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці	29
2.4. Контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві	33
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	39
3.1. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці	39
3.2. Шляхи удосконалення контролю розрахунків з оплати праці	46
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ	60

## РЕФЕРАТ

Дипломна робота викладена на 65 сторінках друкованого тексту, включає вступ, Зрозділи, висновки і пропозиції, 6 додатків. Список використаної літератури складається з 41 найменування.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних і методичних положень удосконалення обліку і аудиту розрахунків з оплати праці, розробка на їх основі практичних рекомендацій спрямованих на поліпшення обліку і аудиту розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є комплекс теоретичних і практичних питань обліку та аудиту розрахунків з оплати праці у товаристві з обмеженою відповідальністю Інформаційно-консультаційний центр (ТОВ ІКЦ) «Агротехекспертиза» м. Дніпро.

Дослідження поставленої мети зумовило використання системи методів дослідження, що застосовуються при вивченні аспектів бухгалтерського обліку, а саме: у першому розділі – метод теоретичного узагальнення, метод порівняння, метод документалістики, у другому – метод аналізу, статистичні методи, бухгалтерські методи, метод узагальнення, у третьому – метод порівняння, методи індукції та дедукції, логічний метод, метод причинно-наслідкових зв'язків.

Вивчено та узагальнено теоретичні та науково-методичні основи щодо обліку і аудиту розрахунків з оплати праці; розглянуто аспекти законодавчого та організаційного забезпечення ведення обліку розрахунків з оплати праці; досліджено і проаналізовано облік і аудит розрахунків з оплати праці; розроблено пропозиції щодо напрямків і заходів вдосконалення обліку і аудиту розрахунків з оплати праці.

Результати впроваджені в діяльність товариства з обмеженою відповідальністю ІКЦ «Агротехекспертиза» м. Дніпро.

## АНОТАЦІЯ

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, МЕТОДИКА,  
ОБЛІК, АУДИТ

## THE SUMMARY

SALARIES, PAYMENTS OF WAGES, METHODOLOGIES,  
ACCOUNTING, AUDIT

## ВСТУП

Основним елементом процесу виробництва, використання та розподілу виготовленого продукту є праця працівників. Участь працюючих в частині знову створеного фізичного і морального благополуччя проявляється у вигляді винагороди, яка зобов'язана відповідати кількості та якості затраченої ними роботи. Найважливішим способом зростання зацікавленості працівників у наслідках своєї діяльності й її продуктивності, а також збільшення обсягів виготовленої продукції й поліпшення її якості й асортименту являється заробітна плата.

В умовах переходу економіки України до ринкового процесу функціонування, основними завданнями являється прискорення науково-технічного піднесення, скорочення застосування «живої» праці, процес складних робіт, оптимізація застосування трудових запасів, зменшення втрат робочого часу. Провідне місце у всій системі обліку на підприємстві займає облік оплати праці. Основою доходів працівників організацій та підприємств являється оплата праці. Заробіток працівника визначаються його власним трудовим внеском з врахуванням підсумкових наслідків діяльності підприємства або організації, регулюються він податками і максимальними розмірами не обмежується. Законодавством встановлюється мінімальний розмір оплати праці.

Підприємство самостійно, проте згідно з законодавством України, утверджує штатний розклад, форми та системи оплати праці, преміювання. Облік оплати праці – це одна з головних і складних сфер роботи, яка вимагає точних й оперативних даних, за допомогою яких позначаються зміни чисельності працівників, затрат робочого часу, класу робітників, виробничих затрат. Облік чисельності робітників їх оплати плати на підприємствах зобов'язаний бути документальним, правдивим і однаковим у всіх сферах

господарювання. Працівники використовують право на роботу за допомогою укладання трудового договору на підприємствах згідно з Законом України, який формулює права та обов'язки робітників, також оплату за зроблену роботу, відрахування у фонди, обчислення економічного податку. На підприємстві організовується оперативний та бухгалтерський облік оплати праці у зв'язку з обчисленням прибуткового податку та відрахувань у фонди.

Актуальність теми. Важливу роль у досягненні мети підприємства відіграє облік та контроль розрахунків з оплати праці. У теперішніх умовах проблемами розрахунків з оплати праці в господарстві стають все більш гострими та актуальними. Вартість робочої сили показує собою сукупність затрат підприємця, пов'язаних із застосуванням робочої сили, забезпеченням потрібного її відображення. Вона розкривається обсягом життєвих гараздів, необхідних для забезпечення звичайної життєдіяльності особистості, тобто для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї й виховання дітей, морального розвитку тощо. Отже актуальність даної теми зводиться до того, що точний облік розрахунків за виплатами дозволяє підприємству сформулювати систему мотивації працівників та співвіднести рівень оплати праці з рівнем продуктивності роботи, а контроль забезпечує відповідний рівень достовірної інформації для керівника.

Метою дипломної роботи є виявлення напрямів поліпшення обліку і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Для досягнення мети дипломного дослідження були поставлені такі завдання:

- визначити економічну сутність розрахунків з оплати праці їх види і форми;
- ознайомитись з нормативно – правовим регулюванням обліку і контролю розрахунків з оплати праці;
- розкрити організаційно - економічну характеристику підприємства;
- розглянути первинний, аналітичний та синтетичний обліки

розрахунків з оплати праці на підприємстві;

- дослідити стан контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- удосконалити облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві;

- проаналізувати стан охорони праці та запропонувати заходи по поліпшенню умов праці на підприємстві.

Об'єктом дипломного дослідження є процеси обліку і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади з обліку і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

При виконанні дипломної роботи були використані наступні методи: спостереження, порівняння, абстрактно-логічний, економічний аналіз, узагальнення, синтез, групувань, індукції та дедукції, інвентаризації, статистичних розрахунків, дослідження документів тощо.

Джерелами інформації при написанні роботи стали: закони України, нормативні матеріали з питань обліку оплати праці, фахова література з обраної теми, фінансова та статистична звітність підприємства, періодичні публікації з бухгалтерського обліку, роботи вітчизняних і зарубіжних авторів.



## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

### 1.1. Економічний зміст та завдання обліку і контролю розрахунків з оплати праці

Оплата праці – головне джерело прибутків найманих робітників є і далі залишатиметься. В мотиваційному механізмі переважаючу роль відіграє зараз саме оплата праці. До числа найскладніших відносять заробітну плату, як економічну категорію. Саме з цієї причини, а також в результаті одностороннього підходу до її визначення відсутнє одне розуміння суті заробітної плати [1].

Оплата праці являється однією з найскладніших економічних категорій й одне з провідних соціально-економічних явищ. Адже вона, з однієї сторони, являється головним джерелом прибутків найманих працівників, засадами матеріального достатку членів їхніх родин, а з другої сторони, для роботодавців є істотною частиною затрат виробництва і результативним способом мотивації працівників у здобутку цілей підприємства, та проблеми організації заробітної плати й формування її ступеня спільно з проблемами забезпечення зайнятості складають засади соціально-трудова взаємин у товаристві, бо залучають зацікавлення усіх учасників трудового механізму.

У науковій економічній літературі можна побачити більше двох десятків формулювань заробітної плати. Формулювання заробітної плати, як елементу суспільного продукту (національного прибутку), що розподіляється за працею між самостійними робітниками являється розповсюдженим.

Поняття «заробітна плата» тлумачиться науковцями і практиками по-різному. Законом України «Про оплату праці» сформульовано, що заробітна плата – це виплата, розрахована, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим контрактом власник чи наділений ним орган розраховується з

працівником за закінчену ним роботу.

Оплата праці постійно знаходилась в центрі уваги науковцями. Так, А. Сміт зазначав: «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла працювати» [39], а Д. Рікардо припускав: «заробітна плата є грошовим виразом мінімуму засобів існування» [38].

К. Маркс вивчив: «концепцію погляду оплати праці, як грошового виразу вартості товару – робоча сила». Він покладав, що заробітна плата: «... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили» [28].

Вітчизняні економісти також рекомендують свої формулювання поняття заробітної плати. С.Ф. Покропивний припускає: «заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (прибутку)». Якщо для перших заробітна плата являється головною формою прибутку, то для других - часткою затрат на виробництво, фактором конкурентоспроможності продукції, складовою прибутку підприємства [31].

З точки зору М.Д. Ведерникового: «заробітна плата є первинним прибутком домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді» [5].

Але найбільш абсолютне визначення даного поняття висовує О.А. Грішнова, яка вивчає: «поняття заробітна плата з кількох позицій:

- по-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відтворює взаємовідносини між підприємством і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості;

- по-друге, в умовах ринкової економіки, заробітна плата – це частина ринку праці, що складається в наслідок взаємодії попиту і пропозиції на працю і виявляє ринкову вартість використання найманої праці;

- по-третє, в економіці праці заробітна плата – це оклад, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором підприємство сплачує працівникові за роботу, яку здійснено або повинно бути здійснено;

- по-четверте, для найманого працівника, заробітна плата – це головний елемент його трудового прибутку, який він отримує в наслідку реалізації здатності до праці та який повинен забезпечити об'єктивно потрібне відтворення робочої сили;

- по-п'яте, для підприємця, заробітна плата – це частка затрат виробництва і одночасно головний фактор забезпечення матеріального інтересу працівників у здобутку високих підсумкових результатів праці» [12].

Оплата праці є багатогранною за своїм економічним змістом й виконує ряд функцій. Г.Завіновська формулює чотири функції оплати праці – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну (Додаток А) [14].

Процес обліку й контролю розрахунку заробітної плати являється відповідальною та трудомісткою роботою, яку потрібно здійснити за короткий термін [15]. Тому він потребує здійснення таких завдань:

- правильне та вчасне документальне оформлення даних про об'єм зроблених робіт, отриманої продукції й нарахування винагороди згідно кількості й якості затраченої роботи;

- відображення об'єму зроблених робіт та затрат робочого часу кожним робітником по підрозділах та підприємству в цілому;

- дотримання порядку затрат фонду оплати праці за класами робітників по підприємству в цілому та по кожній виробничій галуззі і правильного розподілу затрат за культурами, видами тварин, робіт і послуг;

- вчасне й точне нарахування і виплата заробітної плати й матеріального стимулювання кожного робітника;

- контроль за вирахувань із заробітної плати;

- своєчасне складання звітності по оплаті праці й подання її у належні органи;

- аргументований розподіл фонду оплати праці між підрозділами і виробництвами;

- встановлення правомірності застосування форм й системи оплати

праці;

- виявлення та запобігання вчиненню порушень правил трудового законодавства;

Отже, можна зробити висновок, що оплата праці – це оклад, розрахований, як правило, в грошовому виразі, котрий за трудовими контрактами господарство чи наділений ним орган розраховується за зроблену роботу або надані послуги [3].

Праця працюючих являється головним елементом процесу виготовлення, використання й розподілу створеного продукту.

Основою оперативної діяльності кожного суб'єкта господарювання висувається чітко налагоджений порядок врахування і контролю. Самостійно від форми власності підприємства потрібний бухгалтерський облік, як засада, що свідчить про юридичну і фінансову обґрунтованість дій підприємства, її взаємодії з органами державного правління та правопорядку та додержання встановлених законів і вимог.

## 1.2. Види і форми оплати праці

Системи та форми оплати праці являються головним елементом процесу формулювання суб'єктивної заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність оплати праці формулюється: «як винагорода, що розрахована, як правило, у грошовому виразі, яку власник або вповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану їм роботу» [36].

Тарифна система оплати праці – сукупність вимог, які забезпечують порівняльну оцінку роботи, залежно від фаху, умов її здійснення, відповідальності, ролі галузі та других факторів, котрі розкривають якісну сторону роботи.

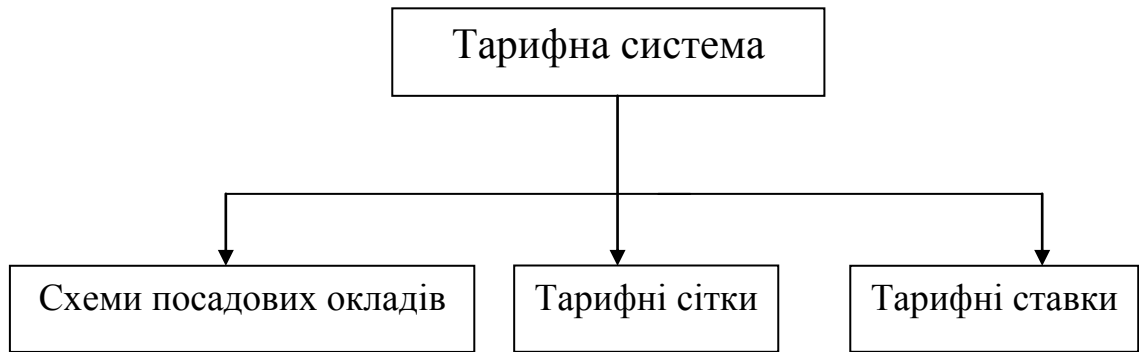


Рис. 1.1. Схема побудови тарифної системи України

З наведеного вище, можна зробити висновок, що тарифна система оплати праці містить:

- а) схеми посадових окладів – розкривають посади, які можуть займати робітники й суми оплати за даними посадами;
- б) тарифну сітку – коефіцієнти, що привласнюються працівникам в залежності від фаху;
- в) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний інтервал часу (година, день) працівникам належного фаху (розряду).

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних класів та тарифних коефіцієнтів, що визначають пряму залежність розміру виплат працівників від їхнього фаху. Кожному фаховому розряду відповідає тарифний коефіцієнт, який визначає, в скільки разів тарифна ставка даного класу перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду постійно рівняється одиниці. Кількість фахових розрядів й коефіцієнтів характеризується складністю виробництва й робіт, що втілюються й обумовлюються в колективному контракті.

Для оплати праці керівників, фахівців та співробітників застосовуються схеми посадових окладів, розміри яких установлюються в залежності від посад, що займають керівники, фахівці і співробітники, їхнього фаху, умов праці обсягів та складності виробництва, масштабів, складності і вагомості робіт.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі повний розмір окладу

за одиницю робочого часу. Ця ставка працівника першого розряду визначається в колективному контракті та залежить від фінансових перспектив підприємства та від умов оплати, встановлених галузевою і генеральною тарифними домовленостями . У всякому випадку ставка не повинна бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Тарифні ставки кожного подальшого розряду розраховуються на підставі тарифної сітки та ставки робітника першого розряду[27].

Тарифні ставки існують годинні, денні та місячні в залежності від обраної одиниці часу. Розповсюдженими є годинні тарифні оклади, бо на їх підставі розраховуються різні доплати. Множенням годинного окладу на кількість годин у зміні, чи на середньомісячній кількості робочих годин визначаються денні та місячні тарифні ставки.

Підприємства самостійно розробляють та затверджують форми й системи оплати праці: тарифні ставки й посадові оклади, відрядні розцінки, премії, надбавки й доплати за домовленостями, передбаченими договором.

Фонд оплати містить: основну та додаткову заробітну плату, другі заохочувальні й компенсаційні виплати (рис.1.2).

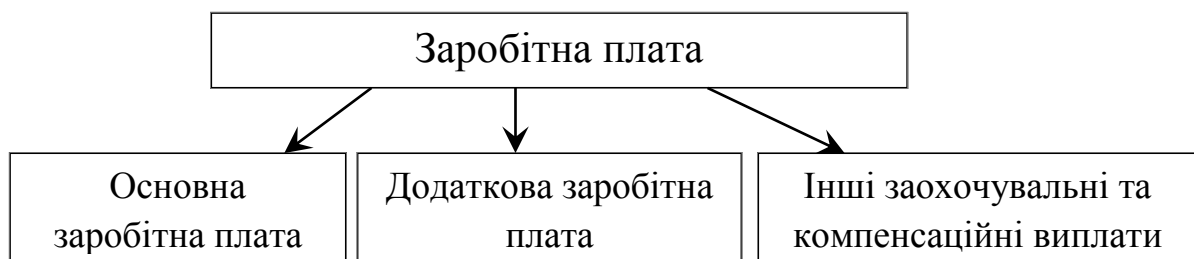


Рис.1.2.Види заробітної плати

Основна заробітна плата це плата за зроблену роботу у відповідності до встановлених вимог праці.

Додаткова заробітна плата – це плата за роботу більше встановлених вимог, за трудові здобутки та видумки, а також за специфічні умови праці. Додаткова заробітна плата містить доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні винагороди, передбачені законодавством, премії, пов’язані з

реалізацією виробничих задач та функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати за підрахунками роботи за рік, премії за особливими системами та принципами, компенсаційні та другі грошові та матеріальні винагороди, які не передбачені постановами діючого законодавства або виходять за межі їх правил [37].

Системи та форми оплати праці є головним елементом процесу формування особистої заробітної плати. Останні виступають, з однієї сторони, з'єднувальною ланкою серед нормуванням праці та тарифною системою, а з другої – способом здобутку певних високих показників. Засобом установлення залежності розміру заробітної плати від кількості, якості роботи та її наслідків являються форми та системи оплати праці [25].

Форми та системи заробітної плати встановлюються підприємствами й організаціями самостійно у колективному контракті з дотриманням правил і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими договорами (рис. 1.3)

Форми і системи заробітної плати – це процес визначення розміру окладу залежновід кількості й якості роботи та її наслідків. Підприємство розпоряджається потужністю й якістю праці визначених робітників в залежності від обрання певної заробітної плати та конкретної системи формування окладу [33].

Використовують частіше за все дві основні форми оплати праці відрядну й погодинну. Будь-яка з них відповідає чіткій мірі кількості роботи:

- 1) кількості виготовленої продукції;
- 2) кількості відпрацьованого часу.

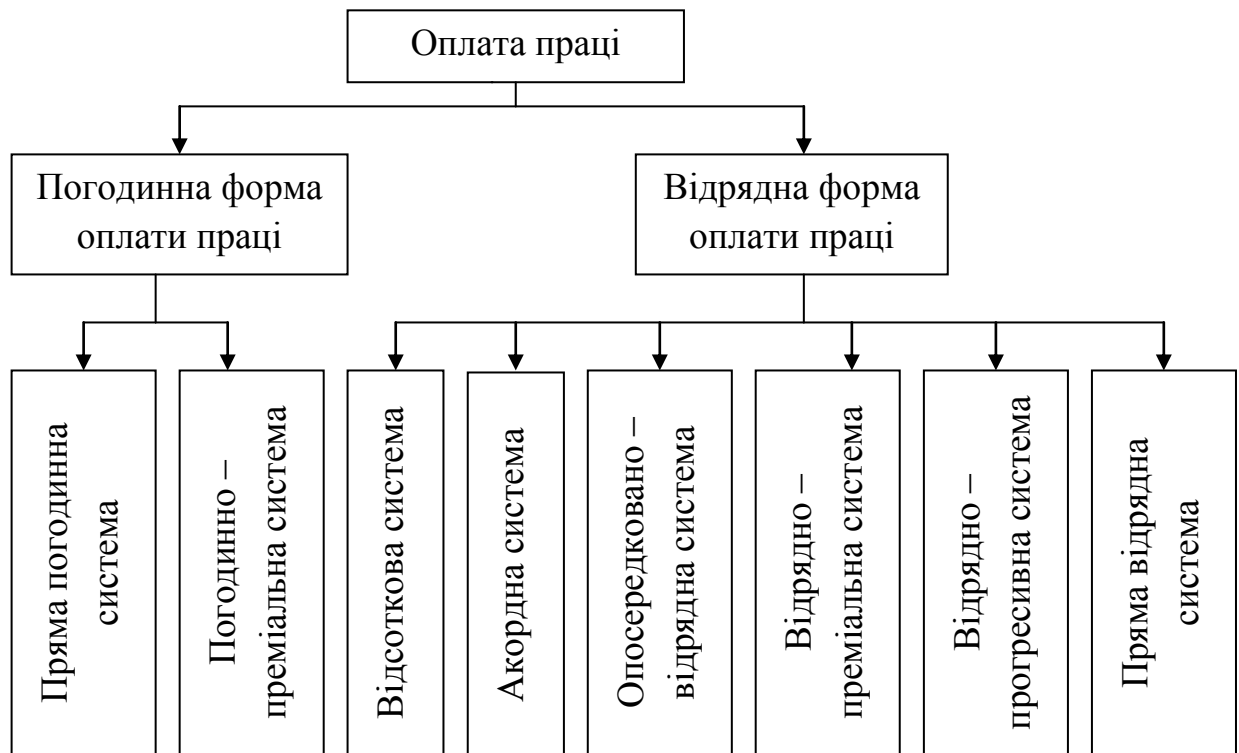


Рис. 1.3. Форми та системи оплати праці

Форми оплати праці зобов'язані відповідати таким правилам:

- найповніше враховувати наслідки праці, виготовляти передумови для незмінного збільшення ефективності та якості роботи;
- сприяти поліпшенню матеріальної зацікавленості робітників у незмінному вираженні та застосуванні резервів збільшення продуктивності роботи й якості продукції.

При погодинній формі оплати праці мірою роботи являється відпрацьований час, а оклад працівнику нараховується у відповідності до його тарифної ставки, чи посадового окладу за дійсно відпрацьований час. Погодинна оплата праці застосовується для оплати праці службовців та фахівців.

Умовами використання погодинної оплати являється відсутність шансу зростанню випуску продукції, виробничий процес суворо регламентовано, функції працівника зводяться до спостереження за технологічним процесом, зростання випуску продукції може привести до браку або погіршенню її якості.



За погодинної форми оплати праці умовою отримання окладу за дійсно відпрацьований час потрібне виконання певного масштабу роботи, який установлюється нормованою задачею.

Буває дві системи погодинної форми оплати праці: погодинна проста і погодинна-преміальна.

Використання погодинної заробітної плати передбачає неодмінне дотримання встановлених законодавством правил тривалості робочого часу, що не має перевищувати 40 годин на тиждень

Проста погодинна система (оклад  $O_{\text{пн}}$  залежить від тарифної ставки  $C$ , що відповідає присвоєному робітникові тарифного розряду, й відпрацьованого ним часу  $\text{Ч}$ ):

$$O_{\text{пн}} = C \times \text{Ч} \quad (1.1)$$

Погодинно-преміальна форма використовується з метою зростання матеріальної зацікавленості робітників у наслідках їхньої праці. При даній системі поруч з розрахунком посадових заробітків або заробітку за одиницю роботи, за здобутки. Розмір премій у більшості випадків встановлюється у відсотках до нарахованої оплати праці.

Погодинно – преміальна система (оклад  $O_{\text{ппр}}$  залежить від тарифної ставки  $C$ , відпрацьованого часу  $\text{Ч}$  та премії за здобутки певних кількісних або якісних показників  $\text{П}$ ):

$$O_{\text{ппр}} = C \times \text{Ч} + \text{П} \quad (1.2)$$

Виплати заробітної плати за місячними посадовими окладами застосовується відносно робітників, робота яких має постійний характер (службовці, окремі посади робітників) та відносно керівників й фахівців. Така оплата праці також може існувати простою (весь оклад складається тільки із встановленого заробітку), й преміальною (оклад складається із встановленого заробітку та премії за здобутки певних показників, що заохочуються) [40].

При відрядній формі заробітної плати мірою праці являється виготовлена робітником продукція (або зроблений об'єм робіт), а розмір

окладу прямо пропорційно залежить від її кількості й якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки. Зараз в Україні переважною формою оплати праці працівників зостається відрядна. Для оплати праці співробітників та фахівців застосовується погодинна форма оплати праці.

Відрядна форма оплати праці використовується при наявності кількісних даних роботи, які залежать від визначеного працівника, можливості правильного обліку масштабу зроблених робіт, необхідності на визначеній виробничій галузі заохотити працівників в наступному зростанні виробітку продукції або об'ємів виконаних робіт, можливості технічного нормування роботи [10].

Відрядна форма оплати праці ділиться на кілька систем, в залежності від засобу обліку і порядку оплати виробленої продукції.:

Проста відрядна система (відрядний оклад  $o_v$  розраховується множенням кількості виготовленої продукції  $K$  на її розцінку  $\zeta$ ):

$$o_v = K \times \zeta \quad (1.3)$$

Відрядно-прогресивна форма оплати праці передбачає зростання відрядної розцінки зі зростанням виготовлення продукції, виконання робіт чи надання послуг протягом встановленого робочого дня, зміни.

Відрядно – прогресивна система (робота, зроблена в межах встановленої норми  $H_o$ , оплачується за нормальними розцінками  $\zeta_o$ , а робота, зроблена більше норми –  $H_p$  – за прогресивно – зростаючими розцінками  $\zeta_p$ ):

$$O_{\text{прог}} = H_o \times \zeta_o + H_p \times \zeta_p \quad (1.4)$$

Відрядно-преміальна система (оплата праці  $O_{\text{вп}}$  включає відрядний оклад  $Z_v$  та нагороди за здобутки результатів діяльності , що заохочуються ,П):

$$O_{\text{вп}} = Z_v + \Pi = K \times \zeta + \Pi \quad (1.5)$$

Акордна оплата праці використовується, коли виконавцю (виконавцям) заробіток нараховується за чітко зроблену роботу. Специфіка цієї форми оплати праці в тому, що доручена робота повинна бути зроблена в певні

терміни, при цьому час, витрачений на здійснення дорученої роботи, характерного впливу не виконає.

Опосередковано-відрядна оплата передбачає оплату праці підсобним працівникам у відсотках до заробітку головних працівників. Специфіка цієї системи у тому, що від результатів роботи основних працівників, яких вони обслуговують залежить оклад підсобних працівників .

Опосередковано-відрядна система (оклад працівника  $Z_{\text{нв}}$  залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються (коефіцієнта реалізації норми виробітку  $K_{\text{рн}}$ ):

$$O_{\text{нв}} = C \times Ч \times K_{\text{рн}} \quad (1.6)$$

Характерним видом відрядних систем заробітної плати являється відсоткова, при якій оклад працівника складається з фіксованого заробітку (гарантованого мінімуму) й комісійної виплати, яка розраховується по нормативу (%) від результуючого показника (розмір  $O$  встановлюється, як елемент певних показників (наслідків роботи, які заохочуються –  $P$  – відсоток від доходу, прибутку тощо):

$$O = n \times P \quad (1.7)$$

Відповідно до КЗпП на підприємствах протягом деякого часу зустрічаються випадки, які трохи відрізняються від звичайного режиму роботи на підприємстві оплата цих випадків має свої особливості (Додаток Б). Правильно підібрана система оплати праці, яка рахується з особливостями трудового механізму, задачами, що існують перед визначенням робочим місцем, професією та фахом працівника, його індивідуальні інтереси, є результативним організаційним способом й мотивуючим чинником, що сприятиме визначальному збільшенню продуктивності праці й ефективності роботи в цілому [33].

1.3. Нормативне регулювання обліку і контролю розрахунків з оплати праці

В Україні суб'єктами нормативного регулювання обліку і контролю є Кабінет Міністрів, Міністерства органів Держкомстатистики, Державна фіскальна служба, Держаудитслужба, Національний банк та інші державні органи. Нормативними документами регламентуються, як об'єкти обліку, так і схема кореспонденції рахунків. В Україні трудові взаємини регулюються численними законодавчими та нормативними актами. Головним законодавчим актом є Конституція України в якій сказано: «що кожен має право на працю, відпочинок, на громадський захист, на безпечні умови праці, на оплату працю, при чому не нижче встановленого мінімуму, а також на ній ґрунтується усе законодавство, у тому числі і законодавство про працю». Облік розрахунків з оплати праці є дуже складною сферою бухгалтерського обліку, яка потребує доволі пильного організаційного забезпечення [23].

Держава виконує регулювання оплати праці працівників підприємства напрямом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та других державних правил та заборук незалежно від усіх форм власності і розміру підприємства. Облік і контроль розрахунків з оплати праці, як частина виробничого процесу й об'єкт обліку традиційно є предметом економічних вивчень. Наприклад, цікавість дослідників притягують проблемні питання нормативного регулювання бухгалтерського обліку і контролю розрахунків з оплати праці. Для регулювання питань обліку і контролю розрахунків з оплати праці застосовують наступні закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які санкціонуються Кабінетом Міністрів України :

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 р. N 996-XIV розкриває: «правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні» [35].

Кодекс законів про працю України затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, зі змінами від 07.01.2017 року,

контролює: «трудові договори всіх працівників, сприяючи покращенню продуктивності праці, збільшенню ефективності суспільного виробництва і розвитку на цій основі матеріального та розвинутого рівня життя трудящих, покращенню якості роботи, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благополуччя суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» [21].

Закон України «Про оплату праці» 24 березня 1995 року N 108/95-ВР та зі змінами і доповненнями від 06.12.2021 року: «розкриває економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які знаходяться у трудових відносинах, на основі трудового договору з підприємствами та організаціями усіх форм власності й господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій оплати праці». Також цей закон формулює такі визначення, як: «заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також мінімальна заробітна плата, як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці» [36].

Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року, із змінами від № 1366-VIII від 17.05.2021 року установлює: «державні заборони, права на відпустки, розкриває домовленості, тривалість та систему надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, втіхи особистих життєво важливих потреб та зацікавлень, широкого розвитку особи» [16].

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток» від 6 лютого 2003 року № 490-IV. Цей закон формує деякі зміни у законодавчих актах України щодо відпусток [17].

Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року із змінами від № 191-VIII від 12.02.2020 року, розкриває: «головні принципи відносно виконання конституційного права громадян про охорону їх життя й здоров'я

в ході трудової діяльності, регулює за участю належних державних органів взаємин між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом й працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища й утворює єдину систему організації охорони праці в Україні» [15].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» відомості Верховної Ради (ВВР), 2000, N 22, ст.171 із змінами та доповненнями від 01.08.2021. Цей закон, розроблений згідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, формує: «правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття» [18].

Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. N 1058-IV із змінами від № 1791-VIII від 20.12.2021 розкриває: «хто є платниками збору та об'єктами оподаткування. Збір на обов'язкове державне пенсійне страхування сплачується разом з одержанням коштів в установах банків на оплату праці» [19].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI із змінами від № 1774-VIII від 06.12.2021 року, формує: «платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20].

П(с)БО 26 «Виплати працівникам» розкриває: «методологічні основи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, і її розкриття у фінансовій звітності» [32].

Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. зі змінами та доповненнями, розкриває: «систему оподаткування всіх видів доходів фізичних осіб, розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по податку з доходів працівників»

[30].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» 8 лютого 1995 р. № 100 зі змінами та доповненнями від 29.07.2020 року використовується у випадках надання робітникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, переведення вагітних жінок, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності й других випадках, коли відповідно до діючого законодавства виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати [34].

Порядок бухгалтерського обліку й контролю розрахунків з оплати праці визначається різними суб'єктами в межах їх повноважень та представлені трьома рівнями, що будують систему нормативного регулювання бухгалтерського обліку і контролю розрахунків з оплати праці (рис. 1.4.).

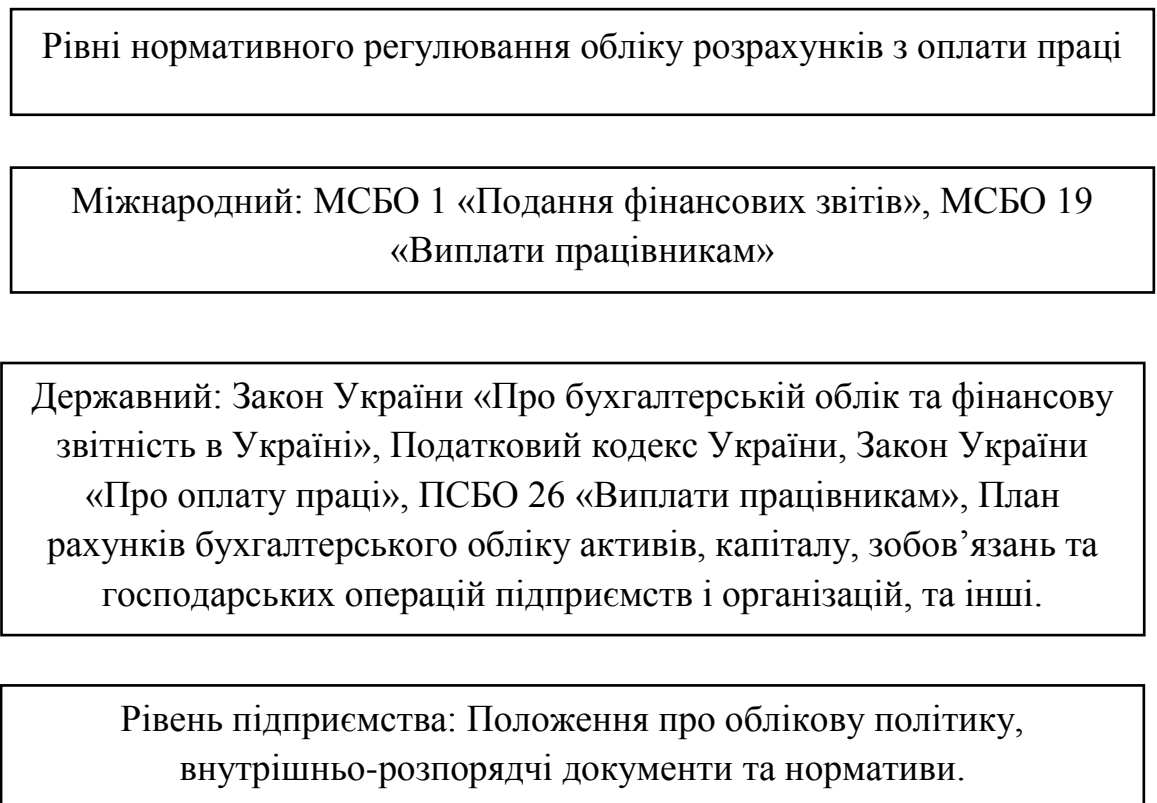


Рис. 1.4. Рівні нормативного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

Контроль за дотриманням законодавства про заробітну плату на

підприємстві відбувається Міністерством праці та соціальної політики України, фінансовими органами, Державною податковою адміністрацією, професійними спілками та іншими органами, що відтворюють зацікавлення робітників. Вище вказаною нормативною базою, що регулює виплати і їх відображення в обліку й звітності повинна бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну галузь обліку розрахунків. Нормативна база на робочому місці може бути представлена, як у документальному, так і в електронному вигляді. Наявність такої бази у документальному вигляді є обов'язковою й спрощує роботу робітників бухгалтерії по розрахункам з оплати праці.



## РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» – це підприємство, яке знаходиться в м. Дніпро, вул. О. Поля.

Функціонування будь-якого підприємства, незалежно від його форм власності та виду діяльності, в умовах ринку визначається від здатності його створювати необхідну величину прибутку.

Аналіз прибутку займає основне місце у системі економічного аналізу, оскільки за ним оцінюється рівень досягнення кінцевої цілі діяльності підприємства та його ефективності. Зважаючи на те, що реалізація продукції є потрібною ланкою, тому є всі підстави щоб розглянути основні економічні показники діяльності ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза». Підприємство займається вирощування зернових та технічних культур.

ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» засноване на підставі статуту. Бухгалтерський облік ведеться згідно з наказом про облікову політику. Форма ведення бухгалтерського обліку – автоматизована.

Для ведення бухгалтерського обліку і складання всієї фінансової звітності ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» використовує програму «1С: Бухгалтерія 8.2». В ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» застосовують центральну систему обліку це означає, що всі первинні документи кожного підрозділу подаються в центральну бухгалтерію підприємства для опрацювання. В бухгалтерії підприємства працює 6 чоловік на чолі з головним бухгалтером. За кожним з бухгалтерів закріплено певну ділянку обліку. Бухгалтерія є самостійним підрозділом, де відповідальність за її організацію несе керівник підприємства та головний бухгалтер.

## 2.2. Первинний облік розрахунків з оплати праці

Досліджування і узагальнення економічної інформації починається з фіксації господарських операцій та їх документального оформлення, що забезпечує юридичну обґрунтованість даних

Для обліку заробітної плати ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» використовують первинні документи державного прикладу. Під час оформлення на роботу між працівником та підприємством укладається трудовий договір. Зарахування працівника на роботу оформлюється Наказом про прийняття на роботу. Потім на кожного працівника відкривають Особову картку, яку заповнюють працівники відділу кадрів на підставі таких документів: паспорта, диплома, трудової книжки, посвідчення. Особові картки групуються за структурними підрозділами в алфавітному порядку. Після звільнення працівника особові картки зберігаються на підприємстві протягом двох років, а потім передаються в архів.

Головним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Вона заповнюється протягом 5 днів після того як працівник пропрацював на підприємстві. У трудовій книжці записуються дані про працівника: ПІБ, дата народження, попередні місця роботи, винагороди, звільнення. Кадровою документацією на підприємстві займається працівник відділу кадрів – Чорнобривець Р. І. (рис. 2.1).

Основним документом для контролю за трудовою дисципліною підприємством використовується затверджена типова форма Табелю обліку робочого часу. Табелі складається в одному примірнику уповноваженою особою, окремо по підрозділам та категоріям працюючих, після оформлення передається в бухгалтерію.

Позначення в таблиці про мотиви неявок на роботу, про справді відпрацьований час, про роботу в надурочний час чи другі відхилення від нормальних умов роботи повинні бути виконані тільки на основі документів, оформлених належним чином (листок непрацездатності і т. п.).

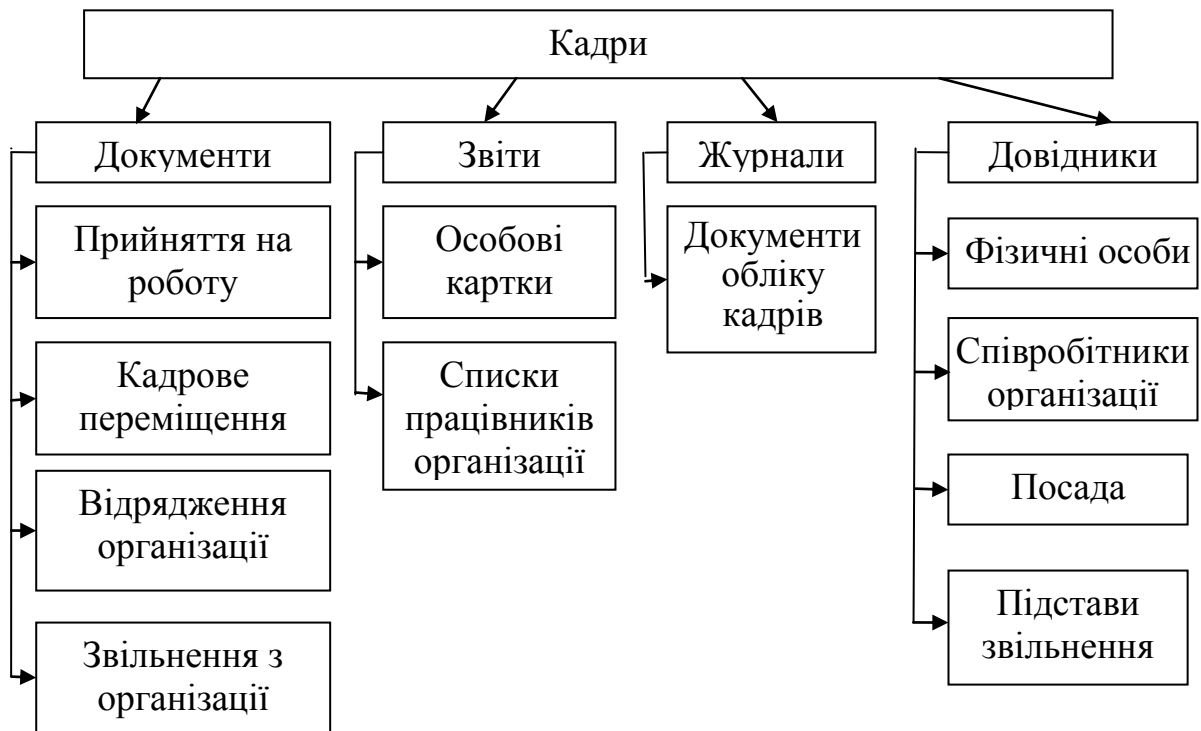


Рис. 2.1. Види кадрової документації

Для забезпечення обліку використання робочого часу використовуються умовні позначення, приклади яких вміщуються в таблиці, приміром: ВШ – вихідні (дні щотижневого відпочинку), святкові й неробочі; Х – тимчасова непрацездатність й відпустки по догляду за хворим по карантину, оформлені листками непрацездатності; К – відрядження службові; В – відпустка (основна та щорічна); ПЦ – цілозмінні простої не звини працюючого; ПР – прогули і другі неявки з поважних причин та ін.

Табель на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» ведеться на протязі місяця керівником визначеного підрозділу. Два рази на місяць здається до бухгалтерії для: коригування суми виплат авансу і розрахунку суми заробітної плати за місяць.

Нарахування винагороди на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» за чергову або навчальну відпустку, а також звільнення з роботи до закінчення місяця оформлюється Розрахунком за заробітною платою, де обчислюється середній оклад за місяць та день, показується всі види оплат і вирахувань, а також визначається сума, що припадає до виплати.

В галузі рослинництва для обліку нарахування виплат працівникам використовують Обліковий лист тракториста-машиніста. Обліковий лист використовується для обліку механізованих робіт, що здійснюються трактористами-машиністами на тракторах, комбайнах, других самохідних автомобілях, його розкривають на кожного тракториста-машиніста. В обліковому листі записи здійснює на протязі 15 днів бригадир тракторно-рільничої бригади. По кожній культурі записують виконані роботи. Об'єми зроблених робіт тракторами обліковують в натуральних показниках (фізичних гектарах) та в умовних еталонних гектарах. За даним, що відображені в Обліковому листі проводяться розрахунки по заробітку трактористам-машиністам.

Для нарахування винагороди водіям вантажних автомобілів в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» застосовується «Подорожній лист вантажного автомобіля», окрема типова форма № 2. Подорожній лист виписується у розрахунку на кожен день (при далеких рейсах у розрахунку на кожен рейс). Для нарахування заробітної плати водіям легкових автомобілів використовуються «Подорожній лист службового легкового автомобіля».

Для обліку за виплатами на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» використовують форму Наряд на відрядну роботу для бригади. У цій формі вказують на лицьовому боці завдання роботи, розцінку та норму часу, на зворотній стороні заповнюють таблицю, де обліковується відпрацьований час. Оклад кожного робітника бригади визначається в таблиці залежно від зроблених робіт, відпрацьованого часу та розцінок.

Недоліком є те, що в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» не заповнюється форма Наряд на відрядну роботу індивідуальний, а всі дані записують в форму – для бригади, що ускладнює групування даних та призводить до помилок.

В залежності від кількості й якості одержаної продукції і других показників обчислюють виплати працівникам тваринництва. Дані первинних документів з обліку руху тварин використовують для нарахування окладу

працівникам тваринництва. На основі Акта оприбуткування приплоду розраховують заробітну плату тваринникам за оприбуткований приплід порослят. Також для розрахунку заробітку у тваринництві використовують Відомість зважування тварин вона являється підставою для визначення приросту живої маси за звітній період.

Узагальнюючим реєстром, в якому обліковують розрахунки по заробітній платі з кожним робітником є розрахунково-платіжні відомості, її складають щомісячно по кожному підрозділу з групуванням прізвищ працівників у розрізі категорій.

В ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» видача заробітної плати проводиться через касу, що є досить незручно і в сучасних умовах застаріло.

Також недоліками в обліку розрахунків з оплати праці є те, що підприємство застосовує лише погодинну форму оплати праці, що ніяк не зацікавлює працівників та на підприємстві працює невелика кількість осіб з вищою освітою.

### 2.3. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Облік розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На данім рахунку підсумовується вся інформація про розрахунки за виплатами робітникам, що належать, як до облікового, так й до не облікового складу господарства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не отримані в установлений термін з каси підприємства суми виплат робітникам, за другими поточними виплатами.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» включає такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»

662 «Розрахунки з депонентами»

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам відображаються нарахована робітникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед робітниками за другими виплатами), і другі вирахування з виплат працівників».

Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» призначений для обліку розрахунків з оплати праці робітникам. За кредитом цього рахунку відображається сума нарахованої основної, додаткової заробітної плати та другі нарахування, а за дебетом – їх виплата й суми вирахувань із заробітної плати.

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» застосовують для відображення розрахунків за не отримані суми заробітної плати робітникам, які не одержали їх встановлений термін.

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

На ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» аналітичний облік розрахунків за виплатами працівників ведеться в розрізі двох субконто: Співробітники та Місяць нарахування заробітної плати.

В довідник Співробітники заносять інформацію про працівників які групуються за підрозділами. Діалогове вікно Співробітники має такі закладки:

1. Загальні дані: Табелі обліку робочого часу, ПШБ, Посада, Підприємство, Дата прийняття на роботу та звільнення.
2. Дані по оплаті праці: Тариф, Ставка, Аванс, Кількість пільг.

3. Паспортні дані, Адреса робітника та телефон.
4. Податкові дані: ідентифікаційний код, назва податкової інспекції, адреса податкової інспекції.

Для нарахування винагороди за виконану роботу використовують документ Нарахування заробітної плати ( з меню Документи – Заробітна плата – Нарахування заробітної плати). Діалогова форма цього документа включає дві закладки:

1. Вид виплат в яких заповнюються головні реквізити основна заробітна плата, аванс.
2. Додатково – визначається бухгалтерський рахунок затрат на який списується аналітика цього рахунка.

По окремим структурним підрозділам складають Розрахунково-платіжні відомості. В них записують усіх робітників підрозділу за категоріями із зазначенням прізвища, табельного номера, професії, посади, відпрацьованих днів (годин).

Суми нарахованої основної та додаткової заробітної плати за її видами записують в окремі графи розділу «Нараховано». Основою для запису являються Табелі обліку робочого часу, Накопичувальні відомості обліку роботи вантажного автотранспорту, Накопичувальної відомості обліку використання машино-тракторного парку.

Із Розрахунків за заробітною платою записують дані про нараховані суми допомоги, потім визначають суму за графою «Всього належить». У розділі «Утримано і виплачено» спершу в окремих графах записують видано із каси заробітну плату за другу половину минулого місяця й аванс у рахунок окладу за першу половину минулого місяця. Основою для цих даних являються звіти касира й платіжні відомості.

Із суми нарахованої заробітної плати відповідно до діючого законодавства відбуваються такі відрахування: податок з доходу фізичних осіб, військовий збір та аліменти по виконавчих листах згідно з розпорядженнями судових органів. Два рази в місяць виплачується заробітна

плата на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» у вигляді авансу та повного розрахунку з робітником. Основою для видачі заробітної плати являється Розрахунково-платіжна відомість на основі якої заповнюють Платіжну відомість й передають її в касу для видачі заробітної плати робітникам. Заробітна плата видається в трьохденний строк.

Для аналітичного обліку невиданої робітникам заробітної плати ведеться Книга обліку депонованої заробітної плати, в якій по кожному робітнику позиційним способом оформляють заборгованість, табельний номер, прізвище, дату та суму, а також роблять позначку про видачу із каси. Сума невиданого заробітку здається у банк в день закриття платіжної відомості. Розрахунково-платіжні відомості, підписані керівником і головним бухгалтером підприємства, водночас являються особовим рахунком працюючих та оборотними відомостями до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці».

Організація аналітичного обліку досить складна робота тому на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» вона здійснюється автоматизовано. Вся інформація з обліку заробітної плати обробляється та зберігається в облікових реєстрах програми. В програмі «1С : Бухгалтерія 8.2» до облікових реєстрів належить оборотно-сальдова відомість яка містить залишки на початок та кінець періоду, обороти по дебету і кредиту за даний період по рахунку 66.

Господарські операції відображаються у облікових реєстрах під час надходження первинних документів залежно від змісту операції. Після перевірки первинних документів інформація переноситься в облікові реєстри. Підсумкові дані переносяться в обороні відомості, а потім до Головної книги. У Головній книзі відображають сальдо на початок та кінець місяця, обороти за місяць за кредитом та дебетом рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Головна книга ведеться протягом року. Загальна схема документообігу з обліку розрахунків оплати праці наведена на рисунку 2.2. Основним недоліком щодо організації аналітичного обліку є віднесення всіх виплат працівнику на субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною



платою». Кінцеві підсумки по розрахункам з оплати праці в програмі 1С: Бухгалтерія 8.2» відображаються у фінансовій, податковій та статистичній звітності.

Відповідно до наведеного вище можна сказати, що аналітичний та синтетичний облік на підприємстві здійснюється у відповідності до вимог та відповідає завданням бухгалтерського обліку, що поставлені перед ним.

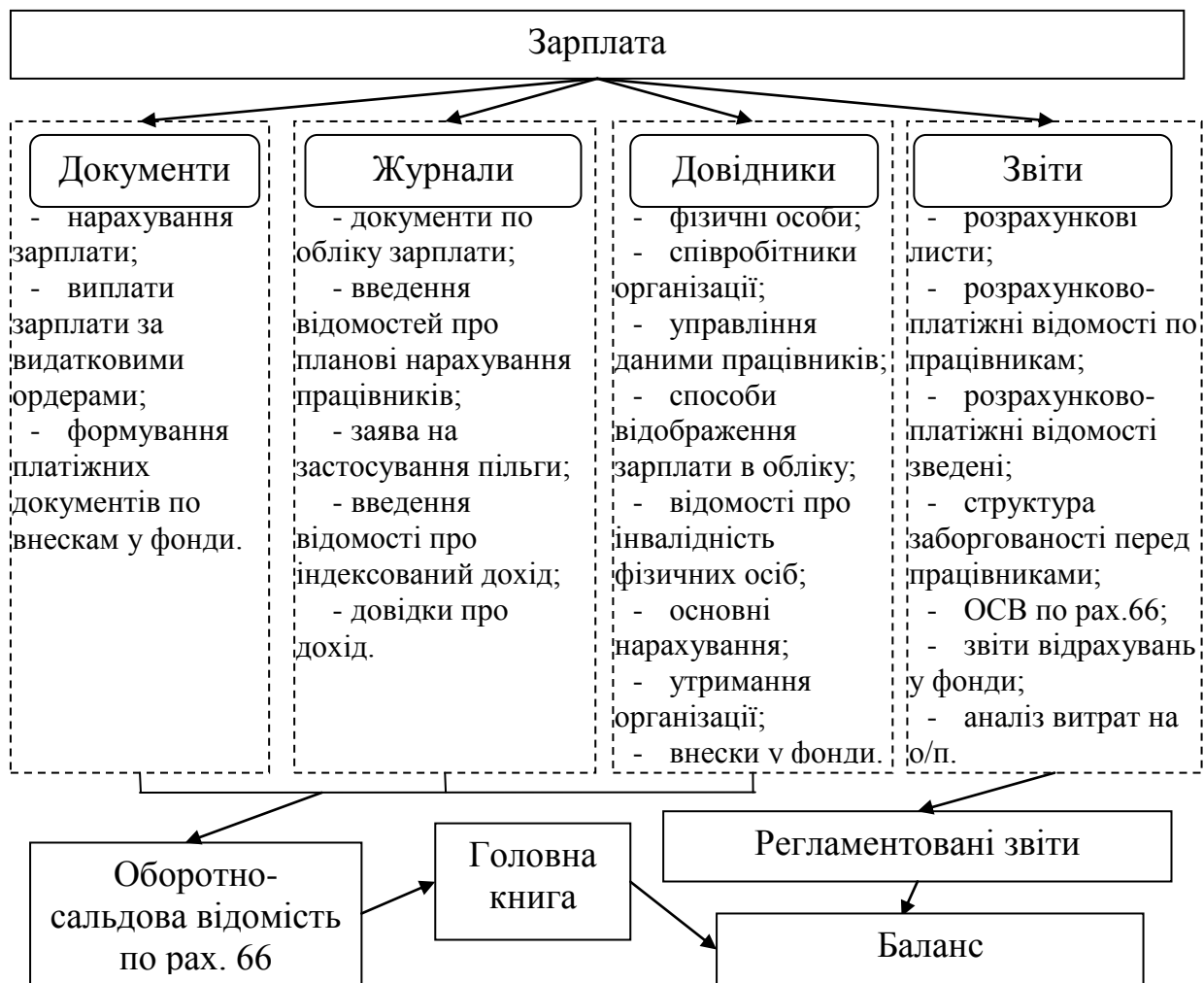


Рис. 2. 2. Схема запису в регістрах з обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»

Автоматизована форма обліку дає можливість швидко та правильно скласти регістри аналітичного та синтетичного обліку, допускаючи, при цьому меншу кількість помилок.

#### 2.4. Контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві

В теперішніх умовах формується необхідність у перемінах організації й стимулюванні роботи, а також вимагає перегляду система контролю операцій з заробітної плати.

Однією з важливих функцій управління діяльності підприємства є внутрішній контроль. Завданнями внутрішнього контролю виступають:

- перевірка організації робочих місць й процесу роботи;
- правильність застосування додержання умов виплат працівникам;
- присутність й відповідність діючому законодавству первинних документів з обліку робочого часу;
- додержання визначених штатним розкладом посадових ставок працівників підприємства;
- перевірка дійсності операцій по виплатам, що відображені в обліку;
- перевірка правильності оплати за формами та видами;
- правильність нарахувань на оплату праці й вирахувань з неї;
- правильність нарахування виплат з тимчасової непрацевдатності;
- вчасність індексації заробітної плати з врахуванням росту цін в умовах інфляції;
- перевірка синтетичного та аналітичного обліку розрахунків за виплатами робітникам;
- відповідність показників аналітичного обліку по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» записам синтетичного обліку і головної книги;
- перевірка повноти, правильності й правдивості відображення інформації про розрахунки з оплати праці у звітності тощо.

Керівника достовірною інформацією про стан і перспективи діяльності забезпечує правильна організація внутрішнього контролю на підприємстві.

Внутрішній контроль розрахунків за виплатами робітникам гарантує захист від помилок і зловживань, дозволяє переконатись в тому, що умови

праці відповідають правилам діючого законодавства.

Важливою формою в системі контролю є внутрішній контроль операцій з оплати праці. На підприємстві завданням контролю є доцільне застосування трудових запасів й правильне визначення розподільчих призначень за розмірами трудових затрат.

Внутрішній контроль розрахунків із оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» проводить заступник головного бухгалтера.

Під час проведення в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці він перевіряє:

- 1) наявність нормативних документів з заробітної плати, затвердження тарифів та розцінок;
- 2) правильність оформлення первинних документів з оплати праці та їх наявність;
- 3) правильність оплати праці за формами та видами;
- 4) достовірність нарахувань різних видів доплат;
- 5) правильність нарахування заробітної плати в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- 6) правильність вирахувань із заробітної плати й нарахувань на фонд оплати праці;
- 7) правильність обчислення середньої заробітної плати при розрахунку других виплат;
- 8) своєчасність виплати заробітної плати на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- 9) правильність нарахування відпускних та лікарняних;
- 10) стан синтетичного та аналітичного обліку;
- 11) достовірність показників для формування звітності з праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- 12) правильність заповнення бухгалтерської звітності з оплати праці.

Джерелами інформації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» слугують такі документи (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Джерела інформації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Бухгалтер реалізує перевірку законності виплат робітникам, як відповідно до поданих документів, діючого законодавства, так і в межах затвердженого ступеня розрахунків у договорі. Ефективність діяльності системи внутрішнього контролю, залежить від якості інформаційного забезпечення суб'єктів контролю, одержання якісної й доречної інформації про становище діяльності, яка, у тому числі залежить від надійності комп'ютерних програм, що забезпечують збір, вимірювання та реєстрацію, обробку, зберігання і передачу різних видів інформації.

Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» здійснюється послідовно з дотриманням таких стадій (рис.2.4).

Організаційна стадія передбачає визначення мети та завдання внутрішнього контролю розрахунків із заробітної плати, встановлюються джерела інформації перевірки та об'єкти контролю з обліку заробітної плати на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза».

Методична стадія передбачає визначення правильності оформлення

первинних документів розрахунків з заробітної плати й їх відображення на підставі господарських операцій в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза».

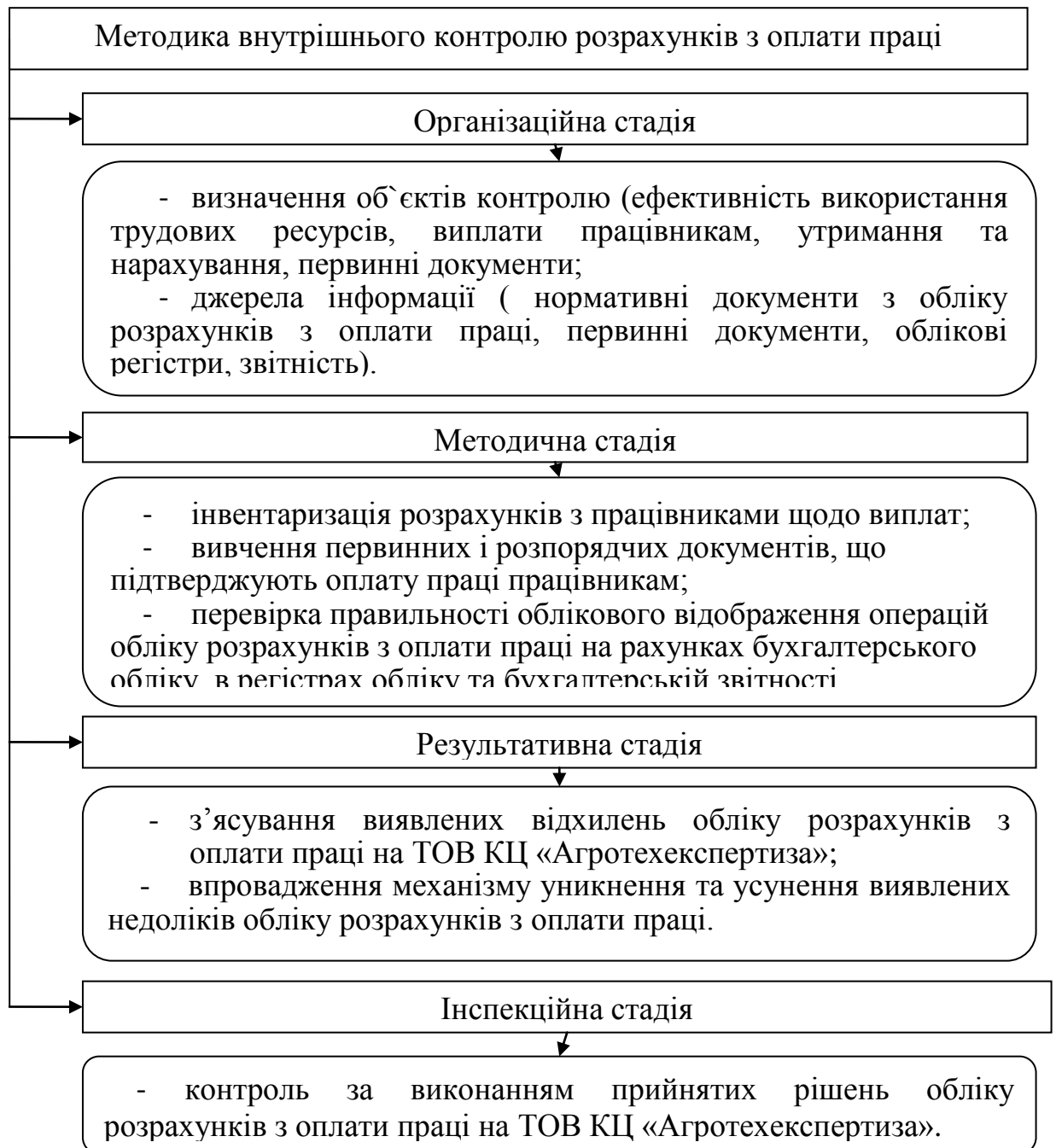


Рис. 2.4. Методика внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»

Послідовність процедур перевірки на методичній стадії внутрішнього контролю операцій з оплати праці на підприємстві:

- наявність трудового договору та нормативних документів з

оплати праці;

- перевірка правильності оформлення первинних документів з обліку виплат працівникам;
- правильність нарахувань й вирахувань із заробітної плати у відповідності до бази чинного законодавства;
- визначення правильності обчислення суми відпускних та лікарняних із врахуванням страхового стажу робітника;
- перевірка законності відображення операцій розрахунків із заробітної праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- перевірка даних синтетичного та аналітичного обліку операцій за виплатами працівникам;
- встановлення правильності заповнення звітності обліку розрахунків за виплатами робітникам.

На результативній стадії проводиться оцінка причин відхилень, розробка заходів щодо усунень виявлених помилок та їх уникнення в майбутньому, а також вжиття адміністративних мір відносно працівників до їх службових інструкцій.

Інспекційна стадія внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці передбачає здійснення контролю за результатами прийнятих рішень на результативній стадії.

Запропонована методика внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці орієнтована на виявлення відхилень від нормативного законодавства та встановлення заходів щодо їх усунення та попередження їх у майбутньому.

Але недоліком внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» є те, що його функції виконує заступник головного бухгалтера, що є не досить позитивним явищем.

## РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

### 3.1. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Діяльність ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» дала можливість розглянути практичну сторону обліку розрахунків з оплати праці та відповідне оформлення первинної документації, а також було виявлено ряд недоліків стосовно обліку розрахунків з оплати праці.

Для покращення діяльності ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» та усунення недоліків ми пропонуємо такі напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці. Головним напрямом вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці є покращення організації первинного обліку. Він потребує зменшення первинної документації. Не зважаючи на позитивні основи обліку за допомогою програми «1С: Бухгалтерія 8.2» в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» ми пропонуємо використовувати програму «1С: Бухгалтерія версія 8.3», що містить засоби для перенесення даних вже з наявної системи обліку та забезпечує автоматичне нарахування заробітної праці й пов'язаних з нею податків і зборів у відповідності з діючим законодавством. В програмі «1С: Бухгалтерія версії 8.3» відмінно від версії 8.2 автоматизовано:

- нарахування заробітної плати по окладу з можливістю відображення в обліку способу для кожного виду нарахування;
- депонування заробітної плати;
- розрахунок податків й зборів визначених законодавством по оплаті праці;
- формування звітів по ПДФО та ЄСВ.

Велика кількість форм первинних документів створює труднощі при роботі, тому для підвищення ефективності роботи бухгалтерії пропонується

автоматизувати ділянку первинного обліку, використовуючи програму «1С: Бухгалтерія 8.3», яка здатна оперативно накопичувати, формувати, використовувати, редагувати вихідні документи. Також надавати інформаційні послуги організаціям та підвищувати ефективність праці. Впровадження автоматизації обліку впливатиме, в першу чергу на скороченню процесу та обробки облікової інформації, прискорить її обмін та сприятиме достовірному і своєчасному наданні інформації зовнішнім й внутрішнім користувачам.

Програма «1С: Бухгалтерія 8.3» включає підтримку різних форма податкового та бухгалтерського обліку і звітності, що дозволяє гнучко адаптувати бухгалтерський план рахунків до потреб підприємства та підтримувати всі основні системи оподаткування. Також в програмі «1С: Бухгалтерія 8.3» на відміну від «1С: Бухгалтерія 8.2» передбачено у разі законодавчих змін ставок податків та параметрів в меню «Зарплата» можливість змінити їх самостійно. Крім того в програмі можна створювати не тільки стандартні звіти з обліку заробітної плати, а й звіти довільної форми, які використовують дані не тільки синтетичного, а й аналітичного обліку.

Впровадження цієї програми призведе до прискорення процесу обміну обліковою інформацією та практично зведе до нуля неточності за рахунок заокруглень та арифметичних помилок.

Ще одним важливим напрямом удосконалення обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» пропонується впровадження виплати заробітної плати працівникам пластиковими зарплатними картками, та як розвиток електронної техніки дає можливість використовувати безготівкові розрахунки картками, які містять закодовану інформацію. Пластикові картки – це пластинка з нанесеною магнітною смужкою, що містить ключ до карткового рахунка в банку. За допомогою пластикових карток можна виконувати платежі й одержувати кошти в будь-який час, у вихідні чи святкові дні.



Використання пластикових зарплатних карток вигідно, як для ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» так і для працівників. Причинами ефективності використання пластикових зарплатних карток для працівників є:

- можливість швидкого отримання у будь-який час заробітної плати через мережу відділень банку а також цілодобово за допомогою банкоматів банку;
- незалежність отримання грошових коштів від дня виплати заробітної плати працівникам;
- можливість використання банкоматів не тільки для зняття готівки, а й для оплати інших послуг;
- відсутність комісії за зняття готівки у банкоматах свого банку;
- гарантія безпечного використання та збереження коштів, так як для карток використовують унікальний ПІН-код для зняття готівки та оплати інших послуг, який відомий лише власнику картки.

Перевагами використання пластикових зарплатних карток для ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза», як роботодавця є:

- відсутність необхідності забезпечувати безпеку доставки та зберігання коштів;
- зниження витрат на доставку та отримання готівки;
- скорочення обсягів готівкового обороту на підприємстві;
- перерахування на зарплатні картки всіх виплат пов'язаних з заробітною платою;
- отримання заробітної плати працівниками ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» самостійно через мережу банкоматів;
- спрощення роботи бухгалтерії та скорочення обсягів касових операцій та відсутність проблем пов'язаних з дотриманням обмежень ліміту готівки в касі та з депонуванням невиданої заробітної плати.

Тому більш перспективною формою розрахунків з заробітної плати є форма безготівкових розрахунків пластиковими картками, ніж її видача через касу.

Також, для удосконалення бухгалтерського обліку оплати праці ми пропонуємо вдосконалити первинну документацію, яка ведеться в ручному режимі, а саме Табелю обліку робочого часу.

В Табелі рекомендується розбити колонку 4 «ПБ, посада» на дві графи 4 «ПБ» та 5 «Посада» так, як таблиця ведеться в ручному режимі і невеликі рядочки, то часто трапляється так, що важко розібрати, що особи, ті які заповнюють таблицю написали. Також додати колонку 6 «Ставка», де потрібно вказати, на яку ставку працює працівник (0,25; 0,5; 0,75; 1,0), що набагато полегшить роботу бухгалтеру при внесенні таблиць до програми «1С: Бухгалтерія» (Додаток Ж).

Облік зроблених робіт та нарахованої суми винагородиробітникам тваринництва відображають у Розрахунку нарахування оплати праці робітникам тваринництва де записують такі реквізити: шифри синтетичного та аналітичного обліку, одиниці виміру, вид оплати, розцінку, облікову групу тварин, за кожним працівником записують ПБ, табельний номер, посаду, суму нарахованої винагороди, доплати, обсяг зроблених робіт.

Більшість цих реквізитів відображається також у Табелі обліку робочого часу, що є трудовісткою роботою для відповідальної особи, при складанні цих документів.

Так як зменшити навантаження відповідальної особи шляхом відмови від Табелю обліку робочого часу не можна, оскільки працівникам необхідно відпрацювати певний мінімум робочих днів для зарахування стажу, тому облік відпрацьованого часу необхідно вести у таблиці.

Тому з метою раціонального ведення первинного обліку розрахунків з оплати праці потрібно об'єднати Розрахунок нарахування заробітної плати працівникам тваринництва і Табелю обліку робочого часу в один документ, що матиме назву Табелю обліку робочого часу працівників тваринництва та розрахунок нарахуванням їм заробітної плати (Додаток К).

На підставі вивчення даних нормативно-правової бази ми пропонуємо удосконалити форму, яка використовується в діяльності ТОВ ІКЦ

«Агротехекспертиза» Обліковий лист тракториста-машиніста (Додаток Л). Ця форма доповнена коефіцієнтами трудової участі та кваліфікації, забезпечує поєднання колективного та індивідуального інтересів, сприяє формуванню колективної відповідальності за отримані результати та дає змогу оцінити індивідуальну продуктивність кожного працівника, якість його роботи та рівень кваліфікації.

Обліковий лист тракториста-машиніста складають окремо на кожного працівника та роботи, що виконуються в одній бригаді. До початку роботи в ньому заповнюються такі реквізити: ПІБ, ідентифікаційний код тракториста-машиніста та причепщик, марка та інвентарний номер машини, номер поля, назва культури та виконуваних робіт, одиниця виміру, норма виробітку, розцінка, коефіцієнт переведення в умовні гектари. За цими даними трактористу-машиністу та причепщику нараховують основну та додаткову заробітну плату. Також дані цього документа дають змогу обліковувати витрати пального за нормою та фактично на одиницю роботи.

Для відображення інформації з оплати праці пропонуємо введення нової форми Наряд на відрядну роботу індивідуальний, так як на підприємстві він не ведеться, а всі дані записуються в форму Наряд на відрядну роботу для бригади, що в свою чергу ускладнює групування даних та призводить до помилок. З метою контролю за виданими нарядами пропонуємо вести Журнал реєстрації виданих нарядів, який дозволить запобігти випадки беззвітного виписування нарядів та необґрунтованого нарахування заробітної плати.

Одним із основних напрямів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці пропонуємо удосконалити форму оплати праці, так як ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» застосовує лише погодинну форму оплати праці, що ніяк не зацікавлює працівників. Тому для того, щоб зацікавити працівників результатами своєї діяльності потрібно ввести погодинно-преміальну систему оплати праці, при якій працівники будуть отримувати премії, крім основної заробітної плати. За цієї системи працівники будуть отримувати

кошти не тільки за відпрацьований час , а й за певні досягнення якісних та кількісних.

Також пропонуємо застосовувати поряд з погодинною формою оплати праці відрядну, а саме відрядно-преміальну систему для працівників зайнятих у галузі рослинництва. При цій системі оплата здійснюватиметься не тільки за звичайними розцінками за кількість виконаних робіт в межах встановлених завдань, а й за збільшення обсягу виконаних робіт. Тому працівники будуть виконувати свою роботу краще і швидше. Зміна форми і застосування нових систем оплати праці призведе до покращення економічних показників ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза».

Не менш важливим напрямом для покращення діяльності підприємства є освіта працівників. Підприємство повинно бути зацікавленим у кваліфікованих спеціалістах, які здібні забезпечити якісне виконання завдань, що покладені на них. Тому потрібно дати можливість для підвищення кваліфікації, яка в подальшому покращить роботу підприємства.

Для складання звітності підприємства пропоную застосувати програму «Me.doc.». Вона досить зручна в роботі, за допомогою неї можна скласти та подавати звітність в електронному вигляді.

На досліджуваному підприємстві з обліку розрахунків з оплати праці використовується лише два субрахунки:

661 «Розрахунок за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами».

Так, як облік розрахунків з оплати праці є дуже трудомісткою і складною ділянкою ми пропонуємо удосконалити аналітичний облік, додаючи субрахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівників.

На субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» ми пропонуємо додати субрахунки:

661.1 «Розрахунки за основною заробітною платою» на якому буде вестися облік нарахованої заробітної плати за виконану роботу та фактично відпрацьований час.

661.2 «Розрахунки за додатковою заробітною платою», де повинні будуть вести облік премій, доплат та надбавок до тарифних ставок працівникам за виробничі результати.

Також пропонуємо відкрити субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» на якому будуть вести облік видів нарахувань, які не входять до фонду оплати праці, а саме:

- допомога по тимчасовому безробіттю;
- допомога по тимчасовій непрацездатності;
- допомога при народженні дитини;
- матеріальна допомога;
- одноразова допомога, при виході працівника на пенсію.

Таким чином можна сказати що відкриття нових субрахунків надасть підприємству більш детальну інформацію про розрахунки за виплатами працівників та дозволить широко вести аналітичний облік, а також підвищить контроль за використанням фонду оплати праці.

Отже ми пропонуємо такі напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці працівникам ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» (рис. 3.1).

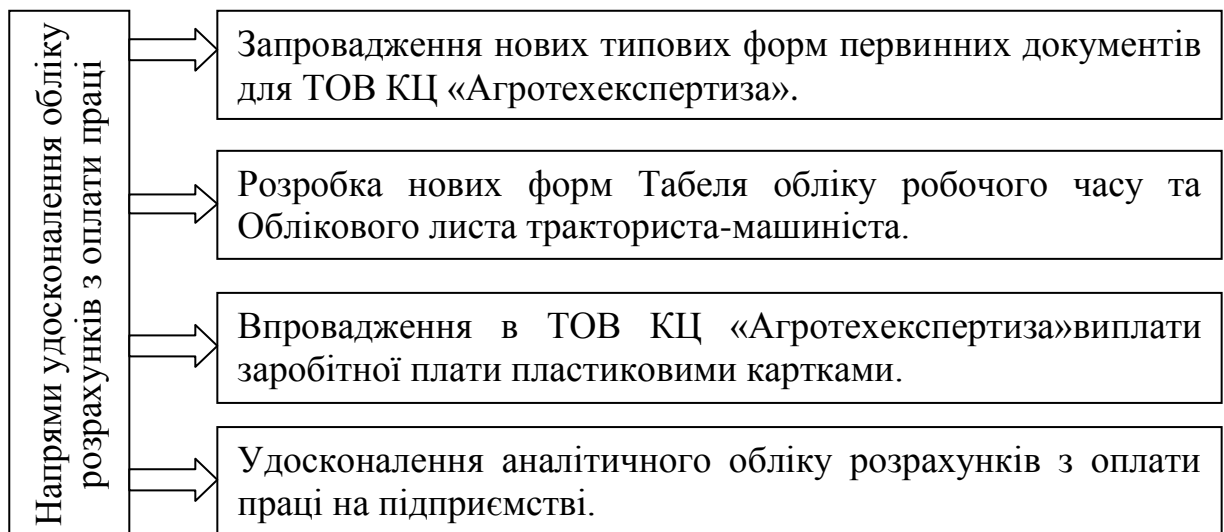


Рис. 3.1. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Таким чином, наведений перелік удосконалень значно покращить в перспективі якість та своєчасність розрахунків з оплати праці.

Запровадження та використання удосконалених форм первинних документів дозволить об'єктивно та точно відобразити фактичні витрати на оплату праці, а також дозволить скоротити усі трудові витрати на їх складання та забезпечить від непотрібної інформації.

### 3.2. Шляхи удосконалення контролю розрахунків з оплати праці

Контроль реалізує суспільну функцію процесом управління, незалежно від устрою в умовах яких функціонує підприємство та необхідним у врегулюванні трудових відносин та правильно розподілу їх витрат. Дуже важливо достовірно показувати інформацію про виконання нормативів праці та дотримання росту продуктивності праці її стимулювання на підприємстві.

У ході досліджень ми виявили, що на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» не має служби внутрішнього аудиту, а його функцію виконує головний бухгалтер, що є не досить доречним, так як його основним завданням є організація бухгалтерського обліку. Облік розрахунків з оплати праці є дуже складною та трудомісткою ділянкою роботи, тому на підприємстві потрібно більшу увагу приділяти контролю. Таким чином ми пропонуємо удосконалити контроль розрахунків з оплати праці, а саме створити на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» службу внутрішнього аудиту, яка складатиметься з шести осіб (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Структура служби внутрішнього аудиту в ТОВ ІКЦ  
«Агротехекспертиза»

Мета служби внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» полягатиме в висловленні незалежної думки працівником служби щодо правильності відображення інформації у звітності з обліку оплати праці.

Під час проведення внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці служба внутрішнього аудиту повинна виконувати функції наведені на рис.3.3.

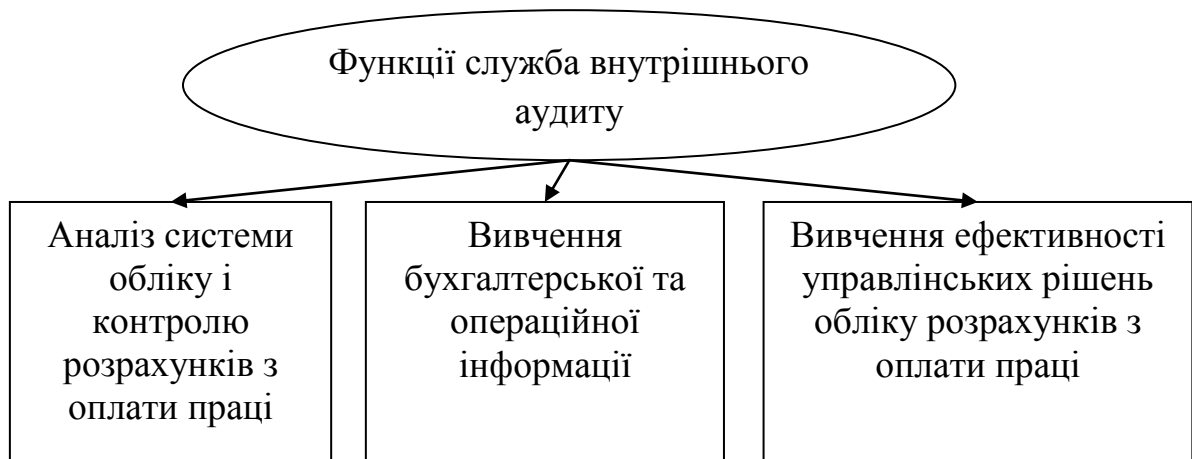


Рис. 3.3. Функції служби внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»

Головними завданнями які покладені на службу внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» є:

- контроль за правильністю укладання трудових договорів;
- дотримання правил діючого законодавства розрахунків за виплатами;
- перевірка правильності оформлення первинних документів по заробітній платі;
- контролю за правильністю нарахувань і вирахувань із заробітної плати працівників в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- перевірка правильності розрахунку сум доплат, надбавок, премій;

- встановлення правильності розрахунку сум лікарняних та відпускних;
- перевірка достовірності показників звітності обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза».

Особа, що буде відповідати за цю ділянку зобов'язана мати належний рівень освіти й досвід. Ця служба повинна буде щільно співпрацювати з бухгалтерією з питань дотримання вимог та Плану рахунків.

Під час виконання перевірки служба внутрішнього аудиту зобов'язана здійснювати послідовне виконання таких аудиторських процедур:

- проведення тесту внутрішнього контролю (табл.3.1)

Таблиця 3.1



## Тест внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

№	Зміст	Варіанти відповіді			Примітки
		Так	Ні	Інформація відсутня	
1.	Яка на підприємстві застосовуються системи оплати праці: погодинна; відрядна.				
2.	Чи укладено Трудовий договір				
3.	Чи затверджене Положення про оплату праці				
4.	Чи затверджений штатний розклад				
5.	Чи розцінки (при відрядній системі оплати праці) затверджені				
6.	Чи ведуться табелі обліку робочого часу				
7.	Чи відрядна оплата нараховується на підставі нарядів				
8.	Чи затверджений графік відпусток				
9.	Накази на прийом, звільнення, надання відпусток ведуться: - відділом кадрів; - бухгалтером; - керівником.				
10.	Чи нарахування заробітної плати і утримання з неї здійснюється автоматизовано				
11.	Чи розрахунок внесків на обов'язкове страхування здійснюється автоматизовано				
12.	Чи здійснюються виплати за договорами цивільно-правового характеру				
13.	Чи видається заробітна плата натурою				
14.	Чи виплачується матеріальна допомога				
15.	Чи здійснювалися утримання за виконавчими листами				
16.	Чи здійснюються виплати компенсаційного і заохочувального характеру				
17.	Чи депонована зарплата здавалася в банк				
18.	Чи виплачувалася з виручки заробітна плата				

Метою тестування внутрішнього контролю є установлення присутності внутрішніх нормативних документів з обліку виплат працівникам на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза», перевірка правильності нарахування заробітної плати та призначення допомоги за соціальним страхуванням, установлення правильності ведення документів з обліку оплати праці бухгалтерією та відділом кадрів.

- перевірка дотримання правил ведення обліку розрахунків з оплати праці;
- перевірка документів з оплати праці;

- одержання роз'ярень в середині підприємства;
- аналітичні процедури застосовуються для зіставлення показників фонду оплати праці у звітному періоді з попереднім.

Схема проведення внутрішнього аудиту у такому вигляді (рис.3.2).

Також службі внутрішнього аудиту ми радимо проводити інвентаризацію розрахунків з оплати праці. Інвентаризація обліку розрахунків з оплати праці полягає у звірці документів первинного обліку із записами у регістрах обліку, перевірці правильності відображення сум на відповідних рахунках.

При інвентаризації розрахунків за заробітною платою використовувати документальну перевірку при якій установлюються:

- правильність відображення сум заробітної плати;
- реальність заборгованості працівникам з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза».
- правильність створюваних забезпечень на виплату відпусток та лікарняних.

В кінці проведення інвентаризації складають Акт інвентаризації в якому вказують найменування проінвентаризованих рахунків та суми виявлених неузгодженостей.



Рис. 3.2. Типова послідовність внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці.

Застосування автоматизованої форми обліку значно полегшує роботу служби внутрішнього аудиту, але її також потрібно забезпечити обліковою та нормативною інформацією. Облікова інформація являється основою для контролю операції розрахунків за виплатами, а нормативна інформація використовується для того, щоб з'ясувати та довести законність операцій пов'язаних з документальним обліком цих операцій. Також ми радимо службі внутрішнього аудиту взяти на себе відповідальність за організацію і покращання документообігу на підприємстві, щоб визначити «слабкі місця» у оформлення документів з обліку розрахунків з оплати праці. Це дасть можливість покращити чи розробити більш продуктивну систему руху

документів та точно розподілити роботу між робітниками. Ще одним напрямом удосконалення ми висовуємо службі внутрішнього аудиту приділити увагу виконанню трудового договору сторонами та його умовами. Оскільки на підприємстві рівень надання суспільних запорук регулюється трудовим договором, а контроль його здійснення приймає стратегічного значення. Таким чином можна сказати, що внутрішньогосподарський контроль за трудовим договором з одного боку виступає як механізм функціонування врегулюванні трудових відносин, а з іншого – сприяє підвищенню соціального захисту працюючих.

Одним із важливих напрямів удосконалення ми пропонуємо службі внутрішнього аудиту скласти робочу програму внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, в якій розглядатимуться такі питання:

- перевірку наявності нормативних документів з обліку регулювання трудових відносин на підприємстві;
- перевірка реальності відображення операцій по заробітній платі в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»;
- перевірка правильності нарахувань й утримань із заробітної плати;
- дотримання своєчасності виплати винагороди за виконані роботи працівникам ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза»( Додаток М).

Виходячи, з вищесказаного, можна зробити висновок, що з метою покращення ведення обліку розрахунків з оплати праці, перевірки правильності документування й нарахування оплати праці є потреба в створенні службі внутрішнього аудиту, яка б змогла виявити і усунути недоліки. Створення цієї служби на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» забезпечить знання всіх тонкощів діяльності розрахунків за виплатами та проведе перевірку правильності ведення обліку цієї ділянки.

## ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У дипломній роботі узагальнено теоретичні засади й шляхи удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза», що дає змогу зробити такі висновки:

1. Заробітна плата – це грошова винагорода, щовиплачується робітникові за зроблену роботу чи надані послуги. Головними завданнями обліку з оплати праці є: своєчасне оформлення документів, правильне нарахування та виплата заробітної плати, дотримання порядку витрат фонду оплати праці за категоріями робітників, контроль за вирахуванням із заробітної плати, своєчасне складання звітності по оплаті праці та її подання до належних органів, дотримання правил діючого трудового законодавства. Системи встановлюють порядок нарахування заробітної плати залежно від вибраних показників та результатів праці, а форми відображають сукупність цих систем.

2. Облік і контроль розрахунків з оплати праці регулюється законами України «Про оплату праці», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», «Про охорону праці», «Про відпустки», Кодексом законів про працю України, ПСБО №26 «Виплати працівникам», трудовими договорами.

3. Господарські операції з обліку оплати праці відображують в первинних документах відповідно до діючого законодавства після чого їх згруповують та узагальнюють за об'єктами обліку. Головними первинними документами з обліку розрахунків оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» є: наказ про прийняття на роботу, особова картка працівника, трудова книжка, табель, обліковий лист водія та інші. Узагальнення інформації обліку розрахунків з оплати праці здійснюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік ведуть у розрізі кожного працівника.

4. Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» проводить заступник головного бухгалтера. Контроль

розрахунків з оплати праці в ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» проводиться перед складанням річної фінансової, податкової та статистичної звітності.

5. При дослідженні підприємства було виявлено такі недоліки з обліку та контролю розрахунків з оплати праці:

- видача заробітної плати проводиться через касу;
- застосовується на підприємстві лише погодинна оплата праці;
- на підприємстві не заповнюється форма Наряд на відрядну роботу індивідуальний;
- аналітичний облік всіх виплат ведеться лише на субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам»;
- не існує служби внутрішнього аудиту;
- не проводиться періодичний медичний огляд працюючих та позаплановий інструктаж;
- недостатнє забезпечення пільгами.

Для удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці ми пропонуємо:

1) впровадити видачу заробітної плати пластиковими картками за допомогою яких можна здійснювати розплати та отримувати кошти в будь-який час, у вихідні чи святкові дні. Тому більш перспективною формою розрахунків з оплати праці є форма безготівкових розрахунків пластиковими картками, ніж видача заробітної плати через касу;

2) удосконалити таблиць обліку робочого часу, а саме рекомендується розбити колонку 4 «ПІБ, посада» на дві графи 4 «ПІБ» та 5 «Посада» так, як таблиць ведеться в ручному режимі і невеликі рядочки, то часто трапляється так, що важко розібрати, що особи, ті які заповнюють таблиць написали. Також додати колонку 6 «Ставка», де потрібно вказати, на яку ставку працює працівник (0,25; 0,5; 0,75; 1,0), що набагато полегшить роботу бухгалтеру при внесенні таблиць до програми «1С:Бухгалтерія»;

3) застосовувати на ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» поряд з погодинною формою оплати праці відрядну, а саме відрядно-преміальну

систему для працівників зайнятих у галузі рослинництва, що призведе до покращення економічних показників підприємства;

4) використовувати відповідно до особливостей діяльності ТОВ ІКЦ «Агротехекспертиза» нові форми первинних документів, а саме Наряд на відрядну роботу індивідуальний і Табель обліку робочого часу працівників тваринництва та розрахунок нарахуванням їм заробітної плати;

5) додати субрахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівників. На субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» ми пропонуємо додати субрахунки:661.1 «Розрахунки за основною заробітною платою» на якому буде вестися облік нарахованої заробітної плати за виконану роботу та фактично відпрацьований час; 661.2 «Розрахунки за додатковою заробітною платою», де повинні будуть вести облік премій, доплат та надбавок до тарифних ставок працівникам за виробничі результати. Також пропонуємо відкрити субрахунок 663 « Розрахунки за іншими виплатами» на якому будуть вести облік видів нарахувань, які не входять до фонду оплати праці

б) створити службу внутрішнього аудиту.

7) поліпшити умови праці працівників, забезпечити необхідні санітарні та побутові умови обслуговування працюючих, піклуватись про соціальний захист працівників, проводити обов'язкове періодичне медичне обстеження працюючих та позапланові інструктажі, адже це значно підвищить продуктивність праці працюючих.

Отже, всі запропоновані заходи сприяють значному покращенню обліку розрахунків з оплати праці, поліпшенню використання робочого часу на підприємстві та веденню успішної господарської діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреева А.О. Теоретичні засади організації облікового процесу / А.О. Андреева // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2012. - Вип. 22(2). - С. 198- 203
2. Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці / Т. В. Афанасієвська // Управління розвитком. - 2019. - № 11. – С. 40-41
3. Богиня, Д.П. Основи економіки праці [Текст] : навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова ; Мін-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2000. - 313 с.
4. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці / О.В. Валецька. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.
5. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): Монографія. - Хмельницький: Евріка, ТОВ, 2001. - 288 с.
6. Гаєвая О. В. Визначення деяких аспектів державних норм у регулюванні оплати праці / О. В. Гаєвая // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2012. - № 24. - С. 168-175.
7. Гаєвая О. В. Щодо поняття функції і структури заробітної плати / О. В. Гаєвая // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2010. - № 17. – С. 99-108.
8. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л. С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186-194.
9. Гнатенко Є. П. Аспекти обліку та законодавчо-нормативного регулювання оплати праці / Є. П. Гнатенко, О. В. Санченко. // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(1). – С. 40-49
10. Гордеюк А. О. Проблема функціонального призначення основної заробітної плати як структурної частини заробітної плати / А. О. Гордеюк // Форум права. - 2012. - № 3. - С.



132-138.

11. Гриліцька А. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах із застосуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду / А. В. Гриліцька, Ю. В. Вялих // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. - 2010. - Вип. 25(1). - С. 29-34

12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – С. 274-291.

13. Діордіца І. В. Розвиток обліково-контрольного забезпечення розрахунків підприємства з оплати праці / І. В. Діордіца, С. О. Клименко // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. - 2019. - Вип. 11(2). - С. 126-131.

14. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посібник] / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

15. Закон України « Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

16. Закон України «Про відпустки» від 15.07.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

17. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток» від 06.02.2003 р. № 490-ІV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

18. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

19. Закон України «Про збір на обов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-ІV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

20. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-ІVІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

21. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
22. Колосок А.М. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / А.М. Колосок // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2011. – Вип. 22. – С. 110-113
23. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
24. Кужельний М.В. Організація обліку: підручник / М.В. Кужельний, С. О. Левицька. – К.: Центр учбової літератури, 2010 – 352с.
25. Литвиненко В. С. Проблеми обліку праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах/ В. С. Литвиненко, Я. В. Солодка // 75 Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(3). - С. 429-434.
26. Літвінова Ю. О. Удосконалення обліку оплати праці на вітчизняних підприємствах / Ю. О. Літвінова // Управління розвитком. - 2013. - № 15. - С. 131-133.
27. Луганський А. Е. Організація обліку з оплати праці робітників на підприємстві / А. Е. Луганський // Управління розвитком. - 2019. - № 9. - С. 74-75.
28. Маркс К. Капітал: Т. 1 // К. Маркс , Ф. Енгельс Твори.— С. 169.
29. Мельянова Л. В. Первинний облік оплати праці в аграрних підприємствах: напрями удосконалення/ Л. В. Мельянова // Формування ринкових відносин в Україні. - 2011. - № 4. - С. 115-119.
30. Податковий Кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
31. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: Підручник/ За заг. ред. С.Ф. Покропивного. - Вид. 2-е, перероб. та доп.- К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.
32. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати

працівникам» : Наказ від 28 жовтня 2003 р. №601 зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Міністерство фінансів України. Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

33. Полтавець Г. Р. Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці/ Г. Р. Полтавець: Всеукр. наук.-практ. Ін-т.конф. [Облік, аудит та оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств], (Дніро 11-12 травня 2017 р.) – Дніпро: ДДАЕУ,2017 – С.92.

34. Постанова «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8.02.1995 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

35. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. - 2019. - № 1. - С. 243-249

36. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996–XIV зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] 77 / Україна. Верховна Рада. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>

37. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. Режим доступу:<http://www.rada.gov.ua>

38. Рікардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения / Д. Рікардо // Сочинения. – М., 1995. – Т.1

39. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй / А. Сміт. – К.: Rort-Royal, 2001. – 593 с.

40. Турко М. О. Облік розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів / М. О. Турко, Г. С. Макарова, К. В. Черноусова // Економічний простір. - 2019. - № 90. - С. 215-222.

41. Юрчук Н. П. Організація внутрішнього контролю обліку праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах / Н. П. Юрчук // Інноваційна економіка. - 2013. - № 1. - С. 296-299.

ДОДАТКИ

## Додаток А

## Функції заробітної плати

Назва функції	Призначення функції
Відтворювальна	Забезпечення працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили для відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановлення на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.
Стимулююча	Встановлення залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці.
Регулююча	Оптимізація розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективного функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби.
Соціальна	Відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском.
Функція формування платоспроможного попиту населення	Узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, із одного боку, і виробництва споживчих товарів — з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів — потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

## Додаток Б

## Особливі випадки оплати праці

Випадки оплати праці	Умови оплати праці
Оплата праці з виготовлення продукції, визнаної браком не з вини працівника	Здійснюється оплата за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою за дві третини тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).
Оплата простою, допущеного не з вини працівника	Проводиться з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки (окладу) такого працівника. Початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган, бригадира, майстра, інших посадових осіб. Якщо простій пов'язаний з виникненням виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника, то за ним зберігається середній заробіток на весь період такого простою. Час простою, що виник з вини працівника, не оплачується.
Робота в нічний час	Оплачується у підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевими (регіональними) угодами і колективним договором, але не нижче ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Годинами нічної роботи вважається час із 22 до 6 години.
Робота у святковий і неробочий день	Оплачується в подвійному розмірі: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) відрядникам за подвійним відрядними розцінками;</li> <li>2) працівникам, праця яких оплачується за погодинними ставками – в розмірі подвійної погодинної або денної ставки;</li> <li>3) працівникам, які отримують місячний оклад, – у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася понад місячну норму.</li> </ol>
Оплата праці в понаднормовий час	Здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за погодинною системою оплати праці, за відрядної системи оплати праці – доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації.

## Додаток В

## Динаміка складу і структури товарної продукції

Вид продукції	2019 р.		2020 р.		2021 р.		2021 р. у % до 2019 р.
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	
Продукція рослинництва, в т. ч.:	18230,0	99,68	20286,5	99,75	17887,0	99,69	98,12
- пшениця озима	2218	12,13	5241,3	25,77	4546,3	25,34	204,97
- гречка	328	1,79	225,2	1,11	86,1	0,48	26,25
- кукурудза на зерно	6864	37,53	6033,8	29,67	4328,1	24,12	63,06
- ячмінь озимий	846	4,63	320	1,57	1246,5	6,95	147,34
- ячмінь ярий	649	3,55	410	2,02	188,6	1,05	29,06
- горох	353	1,93	483,8	2,38	828,4	4,62	234,67
- овес	2	0,01	4	0,02	-	-	-
- соняшник	3307	18,08	4112	20,22	3186,3	17,76	96,35
- соя	2032	11,11	2701,5	13,28	1057,4	5,89	52,04
- ріпак озимий	1631	8,92	-	-	2410,6	13,43	147,80
- інша продукція рослинництва	-	-	754,9	3,71	8,7	0,05	-
Продукція тваринництва, в т. ч.:	59	0,32	51,5	0,25	56,4	0,31	95,59
- свині	45	0,25	46,5	0,23	23,3	0,13	51,78
- вівці	-	-	5	0,02	-	-	-
- Інша продукція тваринництва	14	0,08	-	-	33,1	0,18	236,43
Всього по підприємству	18289,0	100,0	20338,0	100,0	17943,4	100,0	98,11

## Додаток Д

## Економічна ефективність використання основних засобів

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. у % до 2019 р.
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	8225,5	8774,5	8460,5	102,86
Середньорічна чисельність працівників, осіб	96	93	98	102,08
Вироблено валової продукції, тис. грн.	16777	17301,4	19774,6	117,87
Площа с.-г. угідь, га	3664	3569	3633	99,15
Фондозабезпеченість, тис. грн.	2,24	2,46	2,33	103,73
Фондоозброєність, тис. грн.	85,68	94,35	86,33	100,76
Фондовіддача	2,04	1,97	2,3	114,59
Фондоємність	0,45	1,08	0,48	106,67



## Додаток Е

## Рівень та економічна ефективність інтенсифікації

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. у % до 2019 р.
Площа с.-г. угідь, га	3664	3569	3633	99,15
Валова продукція тис. грн.	16777,0	17301,4	19774,6	117,87
Середньорічна чисельність працівників, осіб	96	93	98	102,08
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	8225,5	8774,5	8460,5	102,86
Вироблено валової продукції у розрахунку на:				
- 100 га с.-г. угідь, тис. грн.	457,89	484,77	544,30	118,87
- 1 грн. основних засобів, грн.	0,002	0,002	0,002	114,59
- 1 середньорічного працівника, тис. грн.	174,76	186,04	201,78	115,46
- 1 люд.-год., грн.	79,44	84,56	91,39	115,04
Урожайність:				
- пшениця озима	40,83	31,60	50,50	123,70
- гречка	12,18	5,32	9,04	74,29
- кукурудза на зерно	70,81	26,26	47,47	67,05
- ячмінь озимий	26,66	16,74	41,44	155,47
- ячмінь ярий	23,44	20,04	24,18	103,12
- горох	17,13	20,72	10,62	61,98
- овес	-	28,2	-	-
- сорго	-	-	19,63	-
- інші зернові	-	-	16	-
- соняшник	24,41	14,25	22,21	91,02
- соя	16,28	6,58	13,77	84,57
- ріпак озимий	11,86	-	22	185,47
- картопля	38	16	-	-
- овочі відкритого ґрунту	41	24	-	-
Собівартість виробленої продукції, тис. грн.	16777	17301,4	19805,3	118,05
Чистий прибуток, тис. грн.	834	182	1187	142,33
Рівень рентабельності, %	0,05	0,01	0,05	110,26

