

**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ І АУДИТУ**

**Кафедра обліку у виробничій сфері**

**КУРСОВА РОБОТА**

**з дисципліни «Бухгалтерський облік (загальна теорія)»**

**на тему:**

**“Облік заробітної плати та пов’язаних з нею розрахунків ”**

**Студента (-ки) 4-окурсугрупи ОП-42**

**напряму підготовки 6.030509 «Облік і аудит»**

**Миськіва Михайла Володимировича**

**Науковий керівник: ст.викладач, к.е.н. Муравський В.В.**

(

**Національна шкала \_\_\_\_\_**

**Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка ECST \_\_\_\_\_**

**Члени комісії:**

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище та ініціали)

**ТЕРНОПІЛЬ 2016**

## План

Вступ.

1. Існуючі системи та форми оплати праці.
2. Нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам.
3. Підрахунок утримань із заробітної плати.
4. Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з оплати праці.

Висновок.

## Вступ

Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів найманих працівників, з одного боку, а з іншого – певною часткою витрат підприємства і найефективнішим засобом заохочення працівників до високопродуктивної праці. Важливою складовою управління оплатою праці є її облік на підприємстві, що обумовило актуальність обраної теми. Метою курсової роботи є розкриття сутності обліку з оплати праці, визначення підходів до її удосконалення.

Теоретичні, методичні і прикладні питання багатопланової проблеми обліку праці та її оплати завжди були предметом наукових досліджень, зокрема, таких відомих українських учених-економістів, як: П.Й. Атамаса, Ф.Ф. Бутинця, С.Ф. Голова, М.В. Кужельного, В.В. Сопко, В.Г. Швеця та інших.

Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам є складною ділянкою облікового процесу, який потребує достовірного документального відображення відпрацьованого часу, виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг та їх оплати.

Питання обліку праці та її оплати займають одне з чільних місць у всій системі бухгалтерського обліку на підприємстві. Належна організація бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам сприяє ефективному управлінню та контролю за своєчасним здійсненням розрахунків, ефективністю використання трудових ресурсів.

Завданнями цієї курсової роботи є:

- розкриття суті поняття «Заробітна плата»
- відображення найважливіших систем оплати праці та розрахунок зарплати за ними
- розкриття видів утримань і нарахувань, що стягуються з роботодавця і найманого працівника

- зображення нарахування зарплати та утримань з неї в синтетичному і аналітичному обліку

Це дуже важлива тема, тому що питання підрахунку заробітної плати й формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, так як включають інтереси всіх учасників трудового процесу.

## 1. Заробітна плата в теорії обліку на підприємстві

Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами й тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті впродовж дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконують, відповідну роботу, тощо.

Основним джерелом доходів найманих працівників є заробітна плата. Сутність заробітної плати можна розглядати з п'яти позицій.

По-перше, заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

По-друге, заробітна плата відповідно до Закону України — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Розміри заробітної плати залежать від складності та умов роботи, що виконуються, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1, 12].

По-третє, заробітна плата - це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата - це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємства заробітна плата - це елемент витрат підприємства, який є складовою собівартості продукції, робіт, послуг та інших витрат, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» розрізняють: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Вони складають фонд оплати праці підприємства.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові оклади). Її встановлюють у вигляді: тарифних ставок, відрядних розцінок дія робітників і посадових окладів для службовців.

До додаткової заробітної плати відносять: винагороду за працю понад установлені норми за трудові досягнення та винахідництво, а також особливі умови праці. Вона включає доплати й надбавки до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством премії працівникам, керівникам, фахівцям та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів; винагороди за вислугу років і стаж роботи, оплату щорічних і додаткових відпусток відповідно до законодавства, компенсацій за невикористану відпустку.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносять надбавки і доплати, не передбачені законодавством і понад установлені розміри; винагороди за підсумками роботи за рік: премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння й впровадження нової техніки; за своєчасне постачання продукції на експорт; одноразові заохочення окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань та ін.

Не включають у фонд оплати праці та відображають в обліку окремо:

- допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування; допомога з тимчасової непрацездатності; допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; допомога при народженні дитини; допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; допомога на поховання; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення; допомога з часткового безробіття;

- оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації;
- соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором;
- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- матеріальну допомогу разового характеру, яку надає підприємство окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання;
- доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки);
- інші виплати.

Повний перелік основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат наведений в Інструкції зі статистики заробітної плати.

Фундаментом організації оплати праці в Україні є відповідна законодавча та нормативна база основу якої складають: Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. з наступними доповненнями і змінами, Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. та інші. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють Міністерство соціальної політики України, фінансові органи, органи Державної податкової адміністрації, професійні спілки та інші органи, що представляють інтереси найманих працівників.

Законодавством встановлюється розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не можна здійснювати оплату за виконану роботу - це мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою для підприємств усіх форм власності та господарювання. У мінімальну заробітну плату не включають доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати та мінімальної годинної ставки встановлює Верховна Рада

України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі України «Про Державний бюджет України». Мінімальну заробітну плату встановлюють у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Організація заробітної плати на підприємстві - це система її диференціації та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних<sup>1</sup> колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого заробітку за виконання норм праць.

Всі норми з оплати праці в рамках своєї компетенції-підприємства встановлюють Колективному договорі, У Колективному договорі, зокрема, визначають:

- системи і форми оплати праці;
- норми праці й грошові розцінки;
- тарифні сітки;
- розмір тарифної ставки 1-го розряду, що перевищує розмір, встановлений нормами вищого рівня;
- схеми посадових окладів;
- надбавки і доплати, що перевищують розміри, встановлені законодавством, а також додаткові види надбавок і доплат;
- премії, що входять до системи оплати праці, та види і розміри матеріального заохочення;
- компенсаційні та гарантійні виплати.

Зміст колективного договору обговорюють на загальних зборах трудового колективу, і лише після прийняття позитивного рішення - схвалення, колектив уповноважує профком (або іншого представника) підписати його.

Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати праці, є Положення про оплату праці на підприємстві, яке містить:



- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовують для різних категорій працівників;
- штатний розпис працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці за посадами і професіями;
- розміри тарифних ставок і окладів або порядок розрахунку виплат залежно від показників роботи працівника і підприємства в цілому;
- обумовлені доплати, надбавки та компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, що використовують на підприємстві[4, с.243].

Положення про оплату праці має містити порядок перегляду та індексації заробітної плати на підприємстві, а також терміни й періодичність виплат заробітної плати, порядок вирішення трудових спорів з питань оплати праці [7, с.124].

## **2. Нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам.**

Нарахування заробітної плати перед працівниками залежить від форми оплати, що використовується на підприємстві чи в організації і виконання робіт (індивідуально або в групі).

Системи і форми заробітної плати. - це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості, якості та результатів праці. Обираючи певну систему заробітної плати та конкретну форму заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. Законодавством передбачено такі основні системи оплати праці:

1. Тарифна.
2. Безтарифна.

Тарифну систему використовують для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, відповідальності, умов праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи встановлюють співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями робітників.

Тарифна система є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. За її допомогою визначають необхідну кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна система оплати праці включає:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)

Тарифна сітка - шкала, яка відображає співвідношення між заробітною платою працівників різних навичок, які виконують роботи різної складності. Вона є основою регулювання професійно- кваліфікаційного поділу працівників.

Характерними ознаками тарифної сітки є кількість розрядів, тарифні коефіцієнти і діапазон співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд - це показник, що відображає рівень кваліфікації працівника, що необхідний для виконання певного виду робіт.

Тарифний коефіцієнт - це показник, що відображає у скільки разів тарифні ставки другого і вищих розрядів перевищують тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт ставки першого розряду дорівнює одиниці.

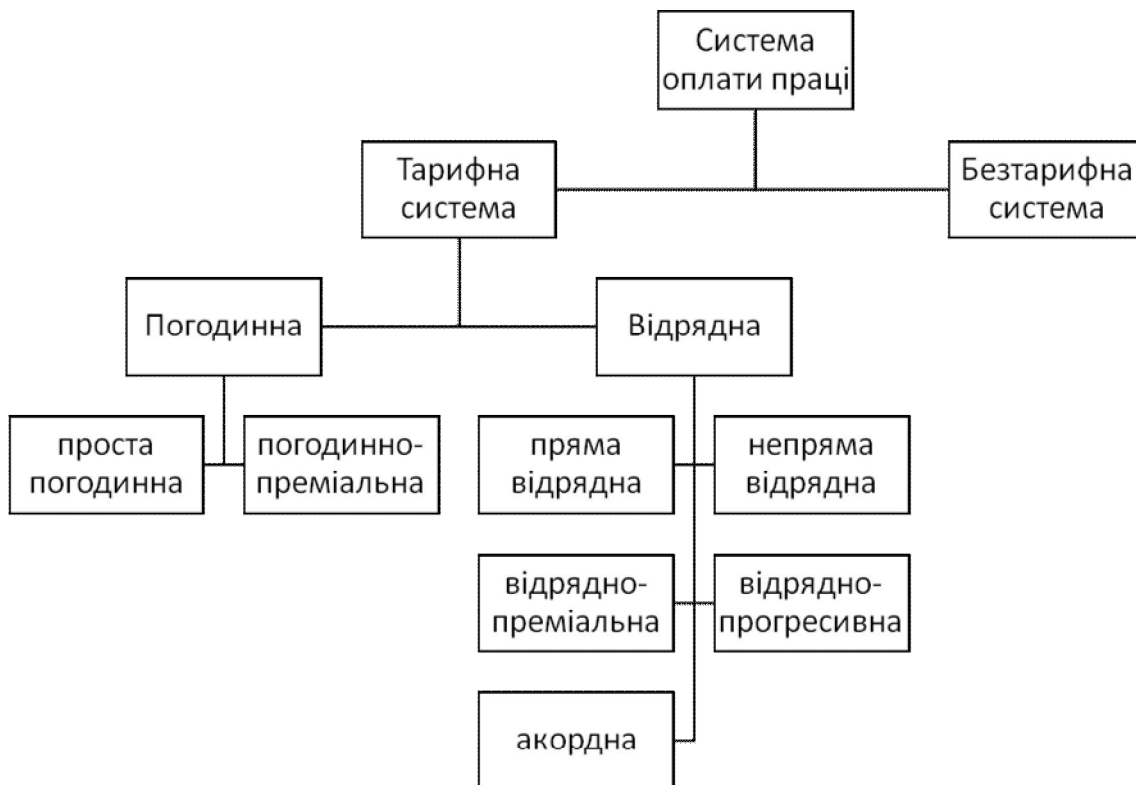
Тарифна ставка - це виражений в грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу (година, день, місяць).

При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників. Тарифікація робіт — це сукупність методів обліку і порівняння витрат праці різних видів робіт без врахування показників їх виконання. Тарифікація працівників - це присвоєння працівнику розряду відповідно до його кваліфікації. Кваліфікація працівника визначається сукупністю спеціальних знань, практичних навиків і вимог до виконання робіт.

Тарифікацію робіт і присвоєння працівникам кваліфікаційного розряду проводять на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (довідників).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) - це збірники кваліфікаційних характеристик професій, згрупованих за видами робіт. Вони включають детальну характеристику основних видів робіт із вказанням вимог, які ставляться до кваліфікації працівника.

Тарифна система оплати праці (відповідно до Кодексу законів про працю) може бути організована за погодинною, відрядною або іншими системами (рис 2.1)[2, с. 23]



**Рис. 2.1. Системи і форми оплати праці**

При простій погодинній оплаті заробіток працівника розраховують так (1):

$$ЗП_n = TC \times Год, \quad (1)$$

де  $ЗП_n$ - заробітна плата працівника;

$TC$ - годинна тарифна ставка відповідного розряду;

$Год$  -кількість відпрацьованих годин.

При погодинно-преміальній формі, окрім тарифного заробітку, працівник одержує премію за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток визначають за формулою 2:

$$ЗП_n = TC \times Год + П, \quad (2)$$

де  $П$  -сума премії.

Суму оплати праці визначають, виходячи зі встановлених тарифних ставок і відпрацьованого часу.

При розрахунку заробітної плати за посадовим окладом враховується кількість відпрацьованих робочих днів у місяці. Заробітну плату за посадовим окладом розраховують так (3):

$$ЗП_o = ПО \times Д_в / Д_p, \quad (3)$$

де  $ЗП_o$ - сума заробітної плати за посадовим окладом за місяць (грн.);

$ПО$  - посадовий оклад, грн.;

$Д_в$ - кількість відпрацьованих за місяць днів;

$Д_p$ - кількість робочих днів у місяці згідно із графіком роботи (дні).

Відрядна система оплати праці. При прямий відрядній оплаті праці та індивідуальному виконанні робіт заробіток робітника визначається так (4):

$$ЗП_в = B \times p, (4)$$

де  $ЗП_в$ - заробітна плата працівника-відрядника;

$B$  - кількість виготовлених виробів (обсяг виконаних робіт, послуг);

$p$  - розцінка за одиницю роботи.

Розцінку визначають діленням годинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції [10, с. 353].

Відрядно-преміальна форма оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникам нараховують, окрім заробітку за прямою відрядною формою, премію за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії установлюють у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками (5):

$$ЗП_{вп} = B \times p + П, (5)$$

де  $ЗП_{вп}$  - відрядно-преміальний заробіток;

$П$  – премія.

Відрядно-прогресивна форма передбачає, що виробіток робітників у межах завдання оплачують за твердими розцінками, а виробіток понад завдання - за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшують прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання (6).

$$ЗП_{\text{впр}} = B_0 \times p + B_1 \times p', (6)$$

де  $ЗП_{\text{впр}}$  - заробіток за відрядно-прогресивної форми;

$B_0$  - виробіток продукції за нормою;

$B_1$  - фактичний виробіток продукції;

$p$  - розцінка за одиницю роботи;

$p'$  - підвищена розцінка.

Акордна форма оплати праці передбачає, що відрядну розцінку встановлюють на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу та розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і термін їх виконання, відома сума заробітної платила нарядом залежно від виконання завдання [8, с. 174].

Акордну форму часто застосовують для оплати праці виробничої бригади. Для забезпечення / ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема, за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом;
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом;
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що, насамперед, встановлюють суму тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначають коефіцієнт відрядного приробітку ( $K_{\text{п}}$ ) за формулою 7:

$$Kn = \Delta\Pi / 3\Pi_6 \quad (7)$$

де  $\Delta\Pi$  - відрядний приробіток бригади, грн.

$3\Pi_6$ -тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховують множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт приробітку.

За методом врахування коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюють множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість однієї коефіцієнто-години визначають діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Суму заробітку кожного члена бригади розраховують множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість однієї коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність заробітку кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Цього можна досягнути завдяки застосуванню методу розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади установлюють коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. За базовий КТУ беруть одиницю.

Залежно від трудового внеску кожного члена бригади базове значення КТУ може підвищуватися чи знижуватись. Критеріями підвищення КТУ можуть бути: висока продуктивність праці, ініціатива в освоєнні та застосуванні передових методів і прийомів праці, суміщення професій, виконання складних виробничих завдань, висока якість роботи тощо. Знижуватися КТУ може за невиконання виробничих завдань, брак у роботі, порушення правил експлуатації машин і механізмів, техніки безпеки,

запізнення на роботу, передчасне закінчення роботи, допущення понаднормативних перерву роботі, прогули, перебування на робочому місці в нетверезому стані.

Існує два методи розподілу заробітку за допомогою КТУ.

Перший метод. У бригадах, в яких розряди робітників і відпрацьований ними час неоднакові розподіл необхідно здійснювати з урахуванням тарифної заробітної плати кожного робітника. Суму яка підлягає розподілу, ділять на суму добутків тарифного заробітку кожного члена бригади на присвоєний коефіцієнт і множать на добуток присвоєного коефіцієнта і тарифного заробітку кожного робітника.

Другий метод. У бригадах, укомплектованих робітниками одного розряду, котрі, однак, фактично відпрацювали різний час, суму, яка підлягає розподілу, ділять на суму КТУ-годин усієї бригади. Одержану величину множать на кількість КТУ-годин кожного робітника [9, с. 195].

Одночасно із заробітною платою згідно з прийнятою на підприємстві системою оплати праці працівникам можуть виплачуватися надбавки і доплати, розмір яких визначений Кодексом законів про працю.

1. Доплата за бригадирство. Розміри доплати встановлюють в колективному договорі (як правило, 20% до основної заробітної плати),

2. Оплата за роботу в нічний час. Роботу в нічний час оплачують вище. Оплата визначається генеральною, галузевою (регіональною) угодою і колективним договором. Вона повинна бути не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в нічний час. Нічним вважають час роботи з 22 до 6 години ранку.

3. Оплата за час, відпрацьований понад установлену норму. За погодинної форми оплати праці роботу в понаднормовий час оплачують — за подвійним розміром погодинної ставки. За відрядної системи оплати праці за роботу у понаднормовий час роблять доплату в розмірі 100% погодинної тарифної ставки



працівника відповідної кваліфікації, оплату праці якого здійснюють за погодинною системою, - за весь відпрацьований понаднормовий час.

4. Оплата за роботу у святкові та неробочі дні. Роботу у святкові та неробочі дні оплачують у подвійному розмірі:

- відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, працю яких оплачують за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- працівникам, які отримують місячний оклад, - у розмірі годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у святкові та неробочі дні проводиться в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота проводиться понад місячну норму.

5. Оплата за час простою. Час простою з вини працівника не оплачують.

При простой підприємства може виникати тимчасове безробіття працівника. Простий єневідворотним і тимчасовим, якщо не має регулярного та сезонного характеру, триває не менше одного місяця та не перевищує шести місяців, виник не з організаційно-виробничих причин, охопив не менше як 30% чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких простой становлять і більше відсотків робочого часу. Допомогу працівнику встановлюють за кожну годину простою із розрахунку двох третин встановленої працівникові тарифної ставки (окладу), її розмір не може перевищувати розміру, встановленого правлінням Фонду зайнятості.

6. Оплата праці при виробництві продукції, що є браком (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

**Оплата праці при виробництві продукції, що виявилася браком**

Причини виникнення браку при виготовленні продукції	Порядок оплати браку
Не з вини працівника, виявлений:	
-у процесі виробництва продукції	Оплата праці з її виготовлення проводиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цьому випадку не може бути нижче 2/3 тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).
-після приймання виробу органами технічного контролю	Оплачують працівнику нарівні з придатними виробами.
Брак внаслідок прихованого дефекту в матеріалах	Оплачують працівнику нарівні з придатними виробами.
З вини працівника:	
- повний брак	Оплаті не підлягає
- частковий брак	Оплачують залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

7. Доплата за зміну умов роботи. Проводять згідно листка на доплату, в якому дається обґрунтування відхилень від нормальних умов. Доплату здійснюють у випадку, якщо зміна умов привела до зниження заробітку. При цьому виплачують заробіток, який мав би бути нарахований без зміни умов.

8 Оплата пільгових годин підлітків до 18 років. Таким пільговикам тривалість робочої зміни скорочують на дві години. При цьому проводять доплату як за повний робочий день.

9. Оплата перерви у роботі матерів, що годують немовлят. Проводять на підставі довідок медичних установ з розрахунку середнього заробітку за години, передбачені законодавством на вказані цілі (виходячи з тридцяти хвилинної перерви після кожних 3-х годин роботи).[12, с. 76]

10. Вихідна допомога. Видають працівнику в розмірі не меншому від середньомісячного заробітку при припиненні трудового договору за умов не передбачених КЗпП, а при направленні працівника на військову службу, звільнені за скороченням — не меншому від двомісячного середнього заробітку.

11. Разова винагорода за вислугу років. Встановлюють колективним договором. Виплачують за підсумками роботи за рік залежно від стажу роботи (0,6-1,5 середньомісячного заробітку' працівника) [5, с. 123].

Отже, найбільш простішою формою оплати праці є проста погодинна оплата праці, адже фактично використовуються лише два показника, а не 3 і більше, як в акордній. На практиці коефіцієнт КТУ є найбільш суперечливим показником у визначенні заробітної плати членів бригади.

### 3. Облік податків і зборів із заробітної плати

Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, що працюють на підприємстві за трудовими угодами, договорами підряду, за сумісництвом, виконують разові роботи, здійснюються різноманітні утримання. Їх поділяють на обов'язкові та необов'язкові (рис. 3.1).



**Рис 3.1. Види утримань із заробітної плати**

Найбільшу питому вагу в структурі обов'язкових утримань займає податок на доходи фізичних осіб. Порядок нарахування, сплати, забезпечення виконання податкових зобов'язань щодо його сплати визначений у IV розділі Податкового кодексу України.

Платником податку є будь-яка фізична особа ~ резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи. Об'єктом оподаткування є загальний місячний оподатковуваний дохід. До складу загального місячного оподаткованого доходу включають, доходи у вигляді заробітної плати, інші виплати та винагороди, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правовою договору .

До місячного оподаткованого доходу не включають суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування платника податку, що вносяться за рахунок його роботодавця [11, с.103]

Із моменту нарахування виплат працівникам виникають зобов'язання за розрахунками застрахуванням та податками і платежами (рахунки 64 «Розрахунки за податками й платежами», 65 «Розрахунки за страхуванням»):

– за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – нараховується на суму виплат працівника, але сплачується за рахунок коштів роботодавця (Дтрахкл. 8 та/або 9 Ктрах. 65) з 01.01.2016 року;

*Таблиця 3.1*

**Платники, база нарахування та розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для роботодавців**

База для розрахунку ЄСВ	Ставки ЄСВ з 01.01.2016 р., %
Сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну й додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці»	
залежно від класу професійного ризику	
для бюджетних установ	
для роботодавців, які використовують працю найманих працівників із числа осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації і бортоператорів	22
для підприємств суднобудівної промисловості	
для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УГОС, у яких кількість інвалідів становить не менше 50% загальної чисельності працюючих, і фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 25% суми витрат на оплату праці	5,3
для працюючих інвалідів	5,5

Таблиця 3.1. Продовження

Суми допомоги по тимчасовій непрацездатності, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, допомоги по вагітності та пологах	
для усіх підприємств, установ, організацій	22
для підприємств, установ і організацій, у яких працюють інваліди	8,41
для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УГОС, у яких кількість інвалідів становить не менше 50% загальної чисельності працюючих, і фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 25% суми витрат на оплату праці	5,3
для працюючих інвалідів	5,5
Сума винагороди фізичним особам за виконання робіт за цивільно-правовим договором	22

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування» .

Роботодавці нараховують ЄСВ при виплаті:

- заробітної плати, за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі;

– винагороди за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами;

– допомоги по тимчасовій непрацездатності, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності;

– допомоги по вагітності та пологах.

Нарахування ЄСВ з 01.01.2016 р. відбувається у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, тобто максимальної суми доходу застрахованої особи, що дорівнює 25 розмірам (а не 17, як було раніше) прожиткового мінімуму для працездатних осіб на відповідний період, встановленого Законом України «Продержавний бюджет України на 2016 рік» [4, с.213].

Максимальна величина бази нарахування ЄСВ у 2016 році диференціюється за періодами (табл. 3.2).

*Таблиця 3.2*

**Максимальна величина бази нарахування ЄСВ у 2016 році, грн**

Період	з 01.01.2016 р	з 01.05.2016 р	з 01.12.2016 р.
Максимальна величина бази нарахування ЄСВ, грн	$1378 \times 25 = 34450$	$1450 \times 25 = 36250$	$1550 \times 25 = 38750$

Верхній поріг нарахування ЄСВ підвищили, а не відмінили, оскільки це спричинило би приховування високих заробітних плат та, як наслідок, зменшення податкових надходжень до бюджету

– за податком на доходи фізичних осіб та військовим збором – утримуються із суми виплат працівника та сплачуються роботодавцем за рахунок доходу найманого працівника. Будь – який платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати, розмір якого у 2016 році не перевищує 1930 гривень (у розрахунку на місяць) ( $1378,00 \times 1,4$  та округлюється до найближчих 10 гривень) на суму податкової соціальної пільги – 689 гривень ( $1378,00 \times 50$  відс.).

Разом з цим суми податкової соціальної пільги для окремих категорій платників податку.

- у розмірі, що дорівнює 100 відсоткам суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 ПКУ - 689,00 гривень (689,00 x 100 відс.), - для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, - у розрахунку на кожну таку дитину;

- у розмірі, що дорівнює 150 відсоткам суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 ПКУ – 1033, 50 гривень (689,00 x 150 відс.), - для такого платника податку, який:

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

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

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

г) є учнем, студентом, аспірантом, ординатором, ад'юнктом;

г) є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства, крім інвалідів, пільга яким визначена п.п. «б» п.п. 169.1.4 п. 169.1 ст. 169 ПКУ;

д) є особою, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів;

е) є учасником бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», крім осіб, визначених у п.п. «б» п.п. 169.1.4 п. 169.1 ст. 169 ПКУ;

- у розмірі, що дорівнює 200 відсоткам суми пільги, визначеної



п.п. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 ПКУ – 1378,00 гривень (689,00 х 200 відс.), - для такого платника податку, який є:

а) Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм Соціалістичної Праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особою, нагородженою чотирма і більше медалями "За відвагу";

б) учасником бойових дій під час Другої світової війни або особою, яка у той час працювала в тилу, та інвалідом I і II групи, з числа учасників бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

в) колишнім в'язнем концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни або особою, визнаною репресованою чи реабілітованою;

г) особою, яка була насильно вивезена з території колишнього СРСР під час Другої світової війни на територію держав, що перебували у стані війни з колишнім СРСР або були окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками;

г) особою, яка перебувала на блокадній території колишнього Ленінграда (Санкт-Петербург, Російська Федерація) у період з 8 вересня 1941 року по 27 січня 1944 року.

Формула розрахунку податку на доходи фізичних осіб (8):

$$ПДФО = (ЗП - ПСП) \times \%, \quad (8)$$

де ПДФО - податок з доходів фізичних осіб;

ЗП - нарахована місячна заробітна плата;

ПСП - податкова соціальна пільга, якщо вона надається;

% - ставка податку.

Військовий збір. Платниками збору є:

- фізичні особи - резиденти, які отримують доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;
- фізичні особи - нерезиденти, які отримують доходи з джерела їх походження в Україні;
- податкові агенти.

Ставка та об'єкт оподаткування:

Ставка військового збору складає у всіх випадках 1,5% від об'єкту оподаткування.

З 2015 року об'єкт оподаткування не обмежується лише виплатами, пов'язаними з трудовими та цивільно-правовими стосунками, або виграшем в лотерею або азартну гру.

Відповідно до пп.1.2 пункту 161 підрозділу 10 розділу XX ПКУ «об'єктом оподаткування збором є доходи, визначені статтею 163 цього Кодексу». Отже, база оподаткування включає

- доходи резидента (згідно п. 163.1 ПКУ):
- загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід;
- доходи з джерела їх походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання);
- іноземні доходи - доходи (прибуток), отримані з джерел за межами України;
- доходи нерезидента (згідно п. 163.2 ПКУ);
- загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід з джерела його походження в Україні;
- доходи з джерела їх походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання).

Судячи з п. 164.2 ПКУ, у якому вказані доходи, що включаються в загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, обкладенню військовим

збором підлягають не лише зарплата та суми винагород чи інших виплат (наприклад, дивіться Індexсація зарплати), нарахованих (виплачених) платникові податків відповідно до умов цивільно-правового договору, але і доходи від продажу об'єктів майнових або немайнових прав, у тому числі роялті, доходи від операцій з майном (враховуючи статті 172—173 ПКУ), доходи від надання майна оренду або суборенду (лізинг), переважно більшість пасивних доходів (дивіденди, відсотки), доходи у вигляді виграшів, призів і так далі

Відповідно до Конституції України громадяни мають право на соціальний захист. Право на соціальний захист гарантує загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, і включає матеріальне забезпечення громадян у випадку хвороби, повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття за незалежними від них причинами, а також у старості й в інших випадках, передбачених законом, за рахунок фондів соціального страхування, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником чи уповноваженим ним органом (роботодавцем), громадянами, а також з бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

#### **4. Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з оплати праці.**

Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці Планом рахунків передбачений пасивний балансовий рахунок 66 «Розрахунки за цитатами працівникам», який відповідно Інструкції № 291 має такі субрахунки

- 66.1 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 66.2 «Розрахунки з депонентами»;
- 66.3 «Розрахунки за іншими виплатами».

Перший субрахунок відображає суми нарахованої заробітної плати працівникам, які належать до облікового і необлікового складу.

Другий - відображає заборгованість заробітної плати, яка передається з першого субрахунку, якщо працівник з якихось причин протягом встановленого терміну не отримав зарплату.

Кредит 661 показує суми нарахованої заробітної плати та допомог, які не включені до фонду заробітної плати.

Дебет 661 відображає суми, сплачені, в тому числі витрати на виплати в натуральній формі, всі види відрахувань із заробітної плати, депоновані суми несплаченої заробітної плати.

Витрати підприємства на оплату праці є одним з головних - елементів витрат операційної діяльності підприємства. Вони пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства, тому при їх відображенні слід керуватися нормами Положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

відображенні слід керуватися нормами Положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

П(С)БО 7 «Основні засоби» передбачає, що до первісної вартості основних засобів включають витрати на оплату праці за роботи, пов'язані з установленням, монтажем, налагодженням основних засобів, а також

доведенням основних засобів до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях.

Витрати на оплату праці працівників, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів, входять до складу первісної вартості запасів, придбаних за плату (П(С)БО 9 «Запаси»).

До виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) суми оплати праці включають у складі прямих та у складі розподілених змінних і постійних загальновиробничих витрат (П(С)БО 16 «Витрати»). До прямих витрат на оплату праці включають заробітну плату та інші виплати працівникам, які зайняті виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкта витрат. Такі витрати відображають за дебетом рахунка 23 «Виробництво».

До загальновиробничих витрат належить заробітна плата апарату управління цехами, дільницями; оплата праці працівників, зайнятих удосконаленням технології та організації виробництва, поліпшенням якості продукції, підвищенням її надійності; оплата праці загальновиробничого персоналу; оплата простоїв, браку тощо. Відображають такі витрати за дебетом рахунка 91 «Загальновиробничі витрати».

Витрати підприємства на оплату праці, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, але не включені до виробничої собівартості продукції, поділяють на: 1) адміністративні витрати (рахунок 92); 2) витрати на збут (рахунок 93); 3) інші операційні витрати (рахунок 94); інші витрати (рахунок 97). До адміністративних витрат належать витрати на оплату праці апарату управління підприємства і витрати на його утримання. До витрат на збут включають оплату праці та комісійну винагороду продавцям, торговельним агентам і працівникам, які забезпечують збут продукції (робіт, послуг). До інших операційних витрат відносять виплати матеріальної допомоги робітникам і службовцям, заробітну плату працівникам за утримання об'єктів соціальної сфери.

Таблиця 4.1.

**Типова кореспонденція рахунків з нарахування заробітної плати,  
інших заохочувальних та компенсаційних виплат**

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата за виконані роботи з будівництва та поліпшення об'єктів основних засобів	15	66.1
2	Нарахована заробітна плата: - працівникам основного виробництва	231	66.1
	- працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	233	66.1
	- працівникам, зайнятим обслуговуванням та поточним ремонтом машин та механізмів	911	66.1
	- лінійному персоналу та іншим загальновиробничим працівникам	912	66.1
	- адміністративно-управлінському персоналу	92	66.1
	- працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	66.1
3	Нараховані доплати, премії та зарплата працівникам за роботи, не пов'язані з виробничою діяльністю	949	66.1
4	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, пов'язані з ліквідацією і списанням необоротних активів	976	66.1
5	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на роботах з виправлення браку	24	66.1
6	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим вантажними роботами і придбанням матеріалів та інших товарно-матеріальних цінностей	201-209	66.1
7	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, затрати на які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	66.1
8	Нараховані премії, матеріальна допомога, інші винагороди за рахунок створеного резерву на матеріальне заохочення	477	66.1
9	Нарахована працівникам заробітна плата, винагороди за вислугу років, премії за рахунок коштів цільового фінансування	48	66.1

За дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображають виплату основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги з тимчасової непрацездатності тощо. А також вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення

заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам (табл. 4.2).

Таблиця 4.2.

**Типова кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку з утримань  
із зарплати**

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Утримана з доходу працівників сума податку на доходи фізичних осіб	661, 663	641
2	Утримана з доходу працівників сума єдиного соціального внеску	661, 663	65
3	Утриманий із заробітної плати працівників залишок невикористаного авансу з підзвітних сум	661	372
4	Здійснені утримання із заробітної плати суми нестач і розкрадання матеріальних цінностей	661	375
5	Утримані із заробітної плати суми позики, надано! підприємством працівнику	661	377
6	Утримані із заробітної плати суми відсотків за банківським кредитом	661	685
7	Утримані із заробітної плати працівників суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами	661	685
8	Утримано із сум заробітної плати профспілкові внески	661	685
9	Виплачені з каси нараховані працівникам заробітна плата, допомога, премії, соціальні виплати та ін.	661, 663	301
10	Перерахована заробітна плата, інші виплати, що підлягають зарахуванню на карткові рахунки працівників	661, 663	311
11	Відображена реалізація працівникам підприємства в рахунок заробітної плати готової продукції, товарів, робіт і послуг	661	701, 702, 703

Обліковими регістрами, в яких відображають обороти за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» є Журнали №5, 5А, журнали-ордери № 10, 10/1, машинограми-відомості.

У Балансі (Звіті про фінансовий стан) (форма №1) для відображення інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені: рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість», рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за

розрахунками зі страхування» та рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці»

У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) (форма №2) вищезазначена інформація міститься в розділі III «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «інші операційні витрати» (в частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, які включають до інших операційних витрат).

У Звіті про рух грошових коштів (за прямим методом) (форма №3) витрачання коштів на оплату праці працівникаи відображають за рядком 3105, сплату єдиного соціального внеску вказують з рядку Зі 10 «Відрахування на соціальні заходи».

Облік єдиного соціального внеску здійснюють на рахунку 65 «Розрахунки за страхування». За кредитом рахунку відображають нарахування єдиного соціального внеску, за дебетом - перерахування його в Пенсійний фонд та нарахування допомог за рахунок коштів соціального страхування.

Відповідно до інструкції № 291 до рахунку 65 «Розрахунки за страхування» відкривають такі субрахунки:

- 65.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»;
- 65.2 «За соціальним страхуванням»;
- 65.4 «За індивідуальним страхуванням»;
- 65.5 «За страхуванням майна».

Типові кореспонденції рахунків з нарахування, використання єдиного соціального внеску та перерахування коштів органам соціального страхування подано у таблиці 4.3.



Таблиця 4.3

**Типова кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку  
з обліку розрахунків підприємства за соціальним страхуванням**

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Нарахований єдиний соціальний внесок на фонд оплати праці:		
1.1	працівників за виконані роботи з будівництва та поліпшення об'єктів основних засобів	15	651
1.2	працівників основного виробництва	231	
1.3	працівників допоміжних та підсобних виробництв	232	
1.4	працівників обслуговуючих виробництв і господарств	233	
1.5	працівників, зайнятих обслуговуванням та поточним ремонтом будівельних машин та механізмів	911	
1.6	загальновиробничого персоналу	912	
1.7	адміністративно-управлінському персоналу	92	
1.8	працівників, зайнятих збутом готової продукції	93	
1.9	працівників, праця яких не пов'язана з виробничою діяльністю підприємства ; нанараховані доплати та премії	949	
1.10	працівників, які проводять ліквідацію, демонтаж необоротних активів	976	
1.11	працівників, зайнятих на роботах з виправлення браку	24	
1.12	працівників, зайнятих вантажними роботами і придбанням матеріалів та інших товарно- матеріальних цінностей		
1.13	на нараховані винагороди працівникам за час відпустки за рахунок наперед створеного резерву	471	
1.14	на нараховану працівникам заробітну плату, винагороди за вислугу років та інші премії за рахунок коштів цільового фінансування	48	
1.15	на нараховану заробітну плату працівникам за роботи, затрати на які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	
1.16	на нараховану заробітну плату працівникам за роботи з ліквідації стихійного лиха	991	
2.	Перерахований єдиний соціальний внесок на рахунки Пенсійного фонду	651	311
3.	Отримані кошти на соціальні виплати працівникам (допомога з тимчасової непрацездатності, допомога по вагітності і пологах, та ін.)	311	378

У Балансі (Звіті про фінансовий стан) (форма №1) для відображення інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені: рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість», рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування» та рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці».

У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) (форма №2) вищезазначена інформація міститься в розділі III «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «інші операційні витрати» (в частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, які включають до інших операційних витрат).

У Звіті про рух грошових коштів (за прямиш методом) (форма №3) витрачання коштів на оплату праці працівникам відображають за рядком 3105, сплату єдиного соціального внеску вказують з рядку 3105.

## Висновок

Отже, заробітна плата як соціально-економічна категорія належить до однієї з найскладніших категорій бухгалтерської науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу.

Основним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами й можливостями їхнього задоволення.

Виходячи із завдань, які були поставлені перед написанням цієї курсової, я визначив і розкрив суть поняття «заробітна плата». Що для підприємства це елемент витрат, що є складовою собівартості продукції і один з найголовніших чинників зацікавлення працівників у кінцевому результаті.

Також було визначено найбільш трудомісткі і найбільш тривіальні методи обрахунку заробітної плати. Акордна форма є однією з найскладніших методів розрахунку на мій суб'єктивний погляд.

Порівняно з 2015 роком, у 2016 році була спрощена система оподаткування заробітної плати, зменшена ставка ЄСВ, а також ЄСВ за ставкою 3,6 % більше не нараховується на заробітну плату працівників.

Всі проведення, що стосуються нарахування заробітної плати, ЄСВ і утримань також були відображені в курсовій.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Автоматизація обліку розрахунків по оплаті праці дозволить вирішити проблему не тільки удосконалення форми бухгалтерського обліку на підприємствах, а й своєчасності погашення боргів.

### Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т. 8–Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII : чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 1 груд. 2013 р.: (офіц. текст)–Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
3. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
4. Безвергих К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати / К. Безвергих // Бухгалтерський облік і аудит. - 2010. - № 3. - С. 24-29.
5. Золотухін О. Нарахування та виплата зарплати: документальне оформлення // Баланс-Агро. - 2009. - № 11. - С. 23-25.
6. Камінська Т.Г. Первинна облікова документація та її інформативні властивості/ Т. Камінська // Економіка АПК. - 2008. - № 12. - С. 112-117.
7. Савицька О.П. Сучасний стан оплати праці та рівень вартості робочої сили всільському господарстві / О.П. Савицька // Оплата праці в АПК. - 2011. - №5. - С. 15-17.
8. Крупка Я.Д., Фінансовий облік : підруч./ Я.Д. Крупка, З.В. Задорожний, Н.Я. Микитюк (та ін). – 3-тє видання – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 418 с.
9. Кантаєва О.В. Шляхи удосконалення обліку оплати праці / О.В. Кантаєва, Л.С. Герасимчук // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2012. - №2. – С. 186.
10. Огійчук М.Ф. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами: Підручник / М. Ф. Огійчук, В. Я. Плаксієнко, М. І. Беленкова та ін. / За ред. проф. М. Ф. Огійчука. – 6-те вид., перероб. і допов. – К. : Алерта, 2011. – 1042 с.

11. Садовська І.Б. Бухгалтерський облік : навч. посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2013 - 688с.

12. Навч. посіб. / Л.К. Сук, П.Л. Сук. - 3-тє вид., переробл. і доповн. - К. : Знання, 2016. - 663 с. - (Вища освіта ХХІ століття).