

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут інноваційних освітніх технологій
Кафедра обліку та економіко-правового забезпечення
агропромислового бізнесу

ТРОФИМЧУК Оксана Юріївна

Облік, аналіз і аудит праці та її оплати на
сільськогосподарських підприємствах./ Accounting,
analysis and audit of labor and its remuneration at the
agricultural enterprises

спеціальність: 8.03050901 - Облік і аудит
магістерська програма - Облік і правове забезпечення агропромислового
виробництва

Магістерська робота

Виконала студентка групи
ОПЗм-21
О. Ю. ТРОФИМЧУК

Науковий керівник:
д.е.н., професор
Пуцентейло П.Р.

ТЕРНОПІЛЬ – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	7
1.1. Теоретичні аспекти обліку праці та її оплати в сучасному господарському процесі	7
1.2. Основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві	19
1.3. Основні форми та системи оплати праці на підприємстві	28
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ЇЇ ОПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	39
2.1. Організація обліку оплати праці на підприємстві ПАТ “РОДИНА”.....	39
2.2. Облік та документування розрахунків по оплаті праці на ПАТ “РОДИНА”	50
2.3. Автоматизація обліку оплати праці на підприємстві.....	62
Висновки до розділу 2	69
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ	70
3.1. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці.....	70
3.2. Аналіз ефективності використання коштів на оплату праці	80
3.3 Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві	87
Висновки до розділу 3	96
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	100
ДОДАТКИ.....	106

ВСТУП

Актуальність теми полягає у тому, що із відомих на сьогодні факторів виробництва основним найчастіше виступає праця, яка потребує найбільше затрат. Економічні зміни, які здійснюються в Україні впродовж останніх років, направленні на реформування господарського механізму, тотожного ринковій економіці. Виробництво кожної галузі залежне від таких факторів як кадри, праця та її оплата. В цілому на ефективність виробництва впливають кваліфікація робітників та їх використання, від чого залежить обсяг і темпи виробництва продукції. Використання трудових ресурсів впливає на зміну показників продуктивності праці. Продуктивність праці зростає під впливом системи оплати праці, тому що вона стимулює ріст кваліфікації праці, підвищує технічний рівень виконаної роботи. Все залежить від кваліфікації працівників, їхнього бажання працювати. Причиною, яка приводить робітника на його робоче місце, стимулює його працю є заробітна плата. Таким чином, дослідження обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці на окремо взятому підприємстві є актуальним.

Дослідження проблеми ефективного використання трудового потенціалу і оплати праці займає одне з провідних місць у наукових працях вітчизняних вчених Д.П. Богині, Р. Ф. Бруханський, О.Г. Булавки, С.Ф. Голов, О.А. Грішнєвої, В.С. Дієспєрова, В.М. Жук, О.І. Здоровцова, Г.Г. Кірейцев, А.М. Колота, Г.І. Купалової, Е.М. Лібанової, Л.О. Мармуль, М.С. Палюх, В.М. Петюх, В.В. Сопко, Л.К. Сук, К.І. Якуби та ін.

Проте низка теоретичних, методичних, організаційних, практичних, нормативно-правових та інших аспектів з обліку, аналізу, аудиту праці та її оплати в сучасних умовах розвитку національної економіки, формування соціально орієнтованого ринку праці в контексті стандартизації і гармонізації їх з міжнародними вимогами, вивчені недостатньо. Насамперед це стосується питань щодо сутності та складових праці як соціально-економічної й обліково-аналітичної категорії, методики та організації бухгалтерського обліку, аналізу,

аудиту нарахувань і виплат заробітної плати з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Актуальність, теоретична і практична значимість дослідження вказаних проблем, а також необхідність пошуку шляхів удосконалення обліку, аналізу й аудиту праці та її оплати визначили вибір теми даної дипломної роботи.

Метою дипломної роботи є вивчення теоретичних і методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення бухгалтерського обліку, аналізу й аудиту праці та її оплати з урахуванням вимог міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і аудиту та використанням сучасних інформаційних комп'ютерних систем.

Відповідно до поставленої мети в роботі поставлено і розв'язувалися такі завдання:

- розкрити сутність праці як соціально-економічної й обліково-аналітичної категорії в умовах реформування обліку;
- здійснити аналіз та надати оцінку організації й нормативно-правовому регулюванню оплати праці на підприємстві, вивчити основні складові фонду оплати праці, її форми і системи для їх удосконалення;
- ознайомитися із особливостям бухгалтерського обліку та організаціями оплати праці в ПАТ “РОДИНА”;
- проаналізувати ефективність використання коштів на оплату праці;
- обґрунтувати напрями вдосконалення методики й організації обліку праці та її оплати на підприємстві;
- визначити основні напрями організації й методики аналізу праці та її оплати на підприємстві;
- визначити основні напрями поліпшення формування і використання фонду оплати праці на підприємстві для виявлення резервів і прийняття управлінських рішень;
- опрацювати організаційні, методичні й правові аспекти аудиту праці та її оплати на підприємстві, визначити шляхи їх удосконалення і практичної реалізації.

Об'єктом дослідження є господарські операції по розрахунках з оплати праці в ПАТ “РОДИНА”.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних і організаційних засад бухгалтерського обліку, аналізу й аудиту праці та її оплати на підприємствах в Україні.

Методи дослідження. Теоретичною базою дипломної роботи стали загальноновизнані наукові методи пізнання досліджуваних явищ і процесів. Зокрема, досліджувалися теоретико-методичні засади обліку праці та її оплати із застосуванням діалектичного і системного методів з метою аналізу трудових процесів у їх часовому та просторовому розвитку, взаємозв'язку і взаємозалежності. Для дослідження передумов виникнення й об'єктивних закономірностей еволюції понятійно – категоріального апарату з проблем праці та її оплати, їх обліку й аудиту на різних етапах розвитку суспільства застосовувалися історичний та логічні підходи. Широко використаний системний підхід у відпрацюванні принципів та методики аналізу матеріального стимулювання праці. Для дослідження й узагальнення наукових розробок з питань форм і систем матеріального стимулювання, оплати праці працівників підприємств використано методи порівняння, аналізу і синтезу, індукції і дедукції. Науковим підґрунтям слугували також основні положення економічної теорії, зокрема щодо праці як економічної категорії та її оплати. У вивченні питань методики та організації бухгалтерського обліку й аудиту на підприємствах широко використовувалися графічний метод, ряди динаміки, порівняння, монографічний. Аналіз наявності, використання кадрів та фонду оплати праці підприємства, а також факторів, що впливають на них, здійснений за допомогою таких статистико–економічних методів: вибіркового спостереження, порівняння, групування, середніх величин, індексного, елімінування.

Наукова новизна одержаних результатів:

– вивчено і узагальнено основні поняття оплати праці як обліково-аналітичної категорії, здійснено літературний огляд термінів “оплата праці” і

“заробітна плата”;

– сформульовано нові підходи обліку, аналізу й аудиту праці та її оплати на підприємстві в умовах стандартизації і гармонізації облікового процесу, що полягають у визначенні його пріоритетних напрямів за функціями управління персоналом в ПАТ “РОДИНА”;

– обґрунтовано методи комплексного аналізу оцінки рівня забезпеченості ПАТ “РОДИНА” кадрами та ефективності їх використання. Це дозволяє виявляти невикористані резерви підвищення продуктивності, мотивації і матеріального стимулювання праці;

– уточнено методичні засади і організаційні аспекти автоматизації обліку праці та її оплати в контексті стандартизації і гармонізації бухгалтерського обліку.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що вони формують підґрунтя для дослідження і практичного розв’язання проблем удосконалення обліку, аналізу й аудиту праці та її оплати в ПАТ “РОДИНА” з урахуванням вітчизняних і міжнародних вимог та стандартів.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дослідження займає 105 сторінки комп’ютерного тексту. Робота містить 13 таблиць, 21 рисунок, 5 додатків. Список використаних джерел налічує 78 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Теоретичні аспекти обліку праці та її оплати в сучасному господарському процесі

Організація і ведення обліку праці і заробітної плати на підприємстві забезпечує:

– облік складу і руху працівників та складання (по різних якісних і демографічних ознаках) всіх необхідних розробок, які характеризують кадровий склад підприємства, а також всі його соціальні проблеми;

– табельний облік робітників і службовців, а також облік використання робочого часу у різних аспектах;

– автоматизоване збирання інформації у ритмі виробництва про виробітки робітників - відрядників на виробництві, та про інші процеси;

– облік і групування заробітної плати (виробітків) щодо кожного працівника і в цілому по замовленню (виробу, коду виробничих затрат), цехах або дільницях, підприємству в цілому;

– нарахування заробітної плати працівникам, які знаходяться на окладі і працівникам-відрядникам, а також різних доплат, премій, виплат тощо;

– розподіл нарахованої заробітної плати за видами оплат, категоріями і професіями працівників, по цехах, дільницях і підприємству в цілому, а також контроль за витраченням фонду заробітної плати;

– облік виконання норм виробітку робітникам-відрядникам з наступним групуванням цих показників по професіях;

– облік і розрахунки сум для соціального страхування і належних платежів у бюджет тощо;

– облік утримань податків і різних внесків за їх видами і по кожному працівнику, по третіх особах (організаціях і установах);

– аналітичний і синтетичний облік розрахунків з робітниками і службовцями;

– автоматизоване одержування необхідних показників для заповнення установленної зведеної звітності про працю і заробітну плату, а також для проведення економічного аналізу показників цієї ділянки обліку;

– автоматизоване (у ритмі виробництва) інформування (по каналах зв'язку) керівників і фахівців різних рівнів про кадровий стан і його рух, трудову дисципліну робітників і їх виробітки, виконання планів, використання фонду заробітної плати тощо.

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

Наукова література містить десятки різних трактувань поняття заробітна плата, це пояснюється різними науковими підходами. Більшість дослідників вважають оплату праці та заробітну плату тотожними поняттями. На мою думку такий підхід має теоретичне обґрунтування. Не варто стверджувати, що «оплата праці – поняття більш ширше, оскільки залежить не тільки від результативності праці кожного працівника, але й від загальної прибутковості підприємства». На наш погляд, у такому визначенні йдеться про чинники, які формують заробітну плату.

В. Лукашевич зрівнює ці поняття, хоч між ними існує деяка відмінність: заробітна плата видається із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «фонду спеціального призначення чи цільових надходжень».

Поняття «оплата праці» є ширшим і спрямованим на регламентацію окремих елементів та всієї системи правових засобів у даній сфері. А категорія «заробітна плата» передбачає право окремих працівників на отримання грошової винагороди [3, с. 313].

Автори зарубіжної наукової літератури не розділяють цих понять. Наприклад, за М. Аристронгом та Т. Стівенсоном у структуру заробітної плати входить: базова зарплата, грошова винагорода, акції, методи довготермінового

заохочення, участь у прибутку. П. Чингос до структури заробітної плати відносить «.базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді бонусів» [5, с. 153].

На думку А. Череп «заробітна плата – це економічна категорія, яка відтворює відносини між найманим працівником в питаннях розподілу доходу (розподілу новоствореної вартості) і керівником підприємства [76, с. 136]. Економічна енциклопедія за редакцією С. Мочерного дає визначення «заробітної плати» як «грошового вираження вартості і ціни товару під назвою та результативності її функціонування» [17, с. 584].

А. М. Колот зазначає, що оплата праці – це матеріальна винагорода трудового внеску працівника відповідно до кількості і якості праці, яку власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу [67, с. 1-2].

Оплата праці з точки зору Д. Лагутіна це – сукупність складних економічних відносин, що відображають інтереси роботодавців і найманих робітників (їх спільність та протилежність) [36, с. 35].

Т. Г. Мельник оплату праці визначає як обліково-аналітичну категорію, яка розкриває трудовий дохід працівника, що формується під дією якості та кількості затраченої корисної праці і виплачується роботодавцем у грошовій або натуральній формі заробітної плати [40, с. 122].

О. Л. Єськов та В.С. Савельєва [20, с. 154] під заробітною платою розуміють компенсацію трудового внеску робітників у функціонування підприємства. А отже, основною її функцією є стимулювання працівників до ефективної праці.

К. Крищенко підкреслює двоєдину сутність заробітної плати. З одного боку вона виступає категорією ринку праці та являється зовнішньою відносно підприємства. З другого боку виступає складовою ціни виробництва і формується на підприємстві згідно із кінцевими результатами його діяльності [33, с. 45].

Вперше розмежувати поняття «оплата праці» та «заробітна плата» спробував український науковець О.І. Процевський. Він помітив, що при ототожненні цих понять недооцінюється значення процесу праці, а надається перевага його кінцевій меті. Дослідник у своїй монографії «Заробітна плата і ефективність суспільного виробництва» зазначав, що «поняття зарплата» вужче, і тому «охоплює застосування всієї сукупності відносин оплати праці до конкретного працівника».

На його думку, різниця між двома поняттями у тому, що «заробітна плата – це винагорода, яку працівник отримує за вже досягнуті ним результати праці». А «оплата праці – це показник можливого, це те, чого працівник може досягнути, якщо успішно та старанно виконає свої обов'язки». «У системі оплати праці встановлюється залежність міри оплати праці від рівня виконання її норм, а в заробітній платі встановлюється конкретний розмір винагороди, яка повинна відповідати якості та кількості витраченої праці» [2, с. 82].

Однак, запропоновані визначення не відображають всі прикладні економічні аспекти оплати праці як з позиції роботодавця, так і з позиції працівника. Для роботодавця оплата праці, перш за все, – це стаття витрат, але вони забезпечують виконання виробничого процесу і тому являється передумовою одержання прибутку. Для працівника заробітна плата найчастіше виступає головним джерелом доходу, отже засобом його існування, і безпосередньо визначає рівень та якість життя робітника.

Заробітна плата – це первинний дохід домашніх господарств, що передбачає винагороду у натуральній або грошовій формі, яка виплачується роботодавцем найманому працівнику за виконану ним роботу протягом звітного періоду [7, с. 126-127].

Заробітна плата як основа добробуту найманих працівників відіграє домінуючу роль у матеріальній мотивації і найбільш дієво активізує людський фактор [32, с. 125].

О.А. Грішнова дає найбільш повне визначення заробітної плати з кількох позицій (рис.1.1):

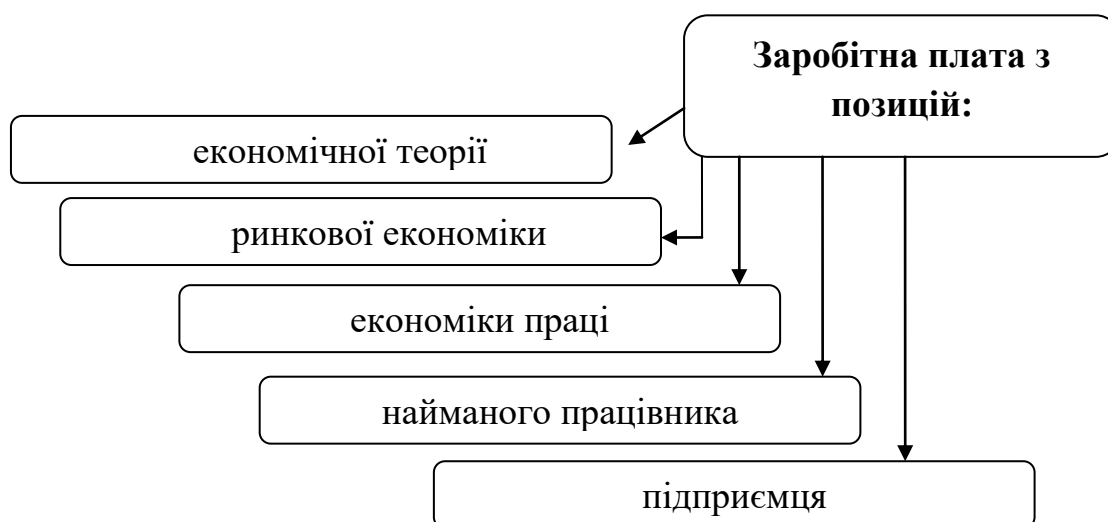


Рис.1.1. Основні позиції заробітної плати

З позицій економічної теорії заробітна плата визначається як категорія, що відображає зв'язок між роботодавцем і найманим працівником у питаннях розподілу новоствореної вартості.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки виступає елементом ринку праці, що виникає в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і відтворює ринкову вартість використання найманої праці.

З позицій економіки праці, заробітна плата – винагорода у грошовому вираженні, яку власник чи орган ним уповноважений виплачує робітникові за виконану роботу за трудовим договором.

З позиції найманого працівника, заробітна плата виступає основною частиною його трудового доходу, що отримується ним в результаті реалізації здатності до праці, який повинен забезпечити потрібне відтворення робочої сили.

Заробітна плата з позиції підприємця – це елемент виробничих витрат і головний фактор, який породжує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці [48, с. 313].

В.Жернаков говорить, що оплата праці – це закріплені законодавством можливості які держава втілює у нормах, що формують ряд варіантів поведінки

суб'єктів трудових відносин. В результаті вибору цих варіантів і застосуванню її на практиці з'являється результат у формі реальної заробітної плати [70, с.57].

С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич вважають, що поняття «оплата праці» – ширше, ніж «заробітна плата». Однак в окремих випадках, що не торкаються правового аспекту (в противному разі це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна застосовувати як синоніми [5, с. 153].

Економічна література трактує заробітну плату як з позиції марксистської економічної теорії, так і з позиції сучасної економічної теорії.

Зазначимо, що обидва шляхи вважають працю найважливішим ресурсом, який використовується у процесі створення економічних благ. В першу чергу це пояснюється тим, що кожна працездатна людина є учасником ринку праці. Вона висуває послуги своєї праці і може регулювати пропозицію цих послуг (збільшуючи або зменшуючи їх), її заробітна плата є основною, а у більшості випадків єдиною формою доходу. Ресурс «праця» при використанні не зникає, а навпаки збільшується, примножується і бере участь у створенні економічних благ» [5, с. 37].

Марксистський підхід визначає заробітну плату як «грошовий вираз вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування». Під робочою силою слід розуміти сукупність поєднання фізичних і духовних можливостей людини що використовуються нею у процесі праці. Вона розглядається як здатність до найманої праці. Отже, заробітна плата сприймається не як ціна праці, а як ціна робочої сили, яку визначає вартість життєвих благ, потрібних для відтворення придатності до найманої праці. Декотрі сучасні економісти, які відстоюють марксистське трактування, дотримуються думки щодо ринку праці, що на ринку праці купується-продається праця або робоча сила [35, с. 21; 26].

Інші автори не погоджуються із таким підходом. Вони вважають, що робоча сила не може виступати як предмет купівлі – продажу, тому продаються тільки її послуги на певний час визначений контрактом. Тому заробітна плата

являється грошовою винагородою, яку працівник отримує за роботу, виконану протягом певного часу, відповідно до ставок, затверджених на підприємстві та відрядних розцінок на умовах, що передбачені трудовим договором [13, с. 9].

Український вчений М. Туган-Барановський не погодився з марксистською теорією розподілу і розробив власну, яку виклав у праці «Соціальна теорія розподілу» (1913). На його погляд «розмір заробітної плати в суспільстві визначається двома факторами – продуктивністю праці (визначає обсяг суспільного продукту, що розподіляється між суспільними класами) і соціальною силою робітничого класу (від неї залежить надходження у розпорядження робітника частки суспільного продукту) [71, с. 464]. Заробітна плата розглядається з точки зору «робітництва» у суспільному продукті. Заробітна плата і прибуток у суспільному продукті можуть збільшуватись паралельно, оскільки їх визначають однакові фактори.

Теорія М. Тугана-Барановського погоджували інтереси підприємців та робітників, розкриваючи спільне джерело їх доходів, а отже, і заінтересованості в економічному зростанні [23, с. 526].

Слід відмітити, що, трактуючи розподіл доходів між найманими працівниками та роботодавцями ідеї М. Тугана-Барановського активно використовували чимало економістів ХХ ст.

Більш глибоке визначення поняття «заробітна плата» дає В.С. Толуб'як: «заробітна плата – це плата за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» [69, с. 2]. Це тлумачення відображає як економічні так і соціальні площини даної категорії.

В економічній літературі можна зустріти також визначення заробітної плати, пов'язані з намаганням поєднати обидва тлумачення: марксистське і сучасне. О. Воронін називає «вартість робочої сили» (витрати на її відтворення) насамперед абстрактною, теоретичною категорією. Взаємозалежність роботодавця і найманого працівника на ринку праці схожа з орендними

відносинами. Роботодавця в більшій мірі цікавить величина плати за використання робочої сили (оплата праці), ніж повна вартість майна (робочої сили) протягом терміну оренди, так як, орендодавець (найманий працівник) продовжує виступати власником своєї робочої сили [15, с. 29].

Сучасна економічна теорія однозначно вважає працю чинником виробництва, а заробітну плату – вартістю використаної праці робітника. Видатні американські економісти П. Самуельсон, В. Нордгауз підтримують цю концепцію [18].

Отже, у кожній економічній теорії зміст праці та її облікове відтворення має трактування.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці" яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнане визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця заробітна плата - це елемент витрат

виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівника у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Оплата праці є категорією, яка відповідно до своїх економічних функцій повинна відтворювати робочу силу, мотивувати працівників до ефективної праці, регулюючи на ринку праці вартість робочої сили відповідно до співвідношення попиту та пропозиції. Однак сьогодні в Україні оплата праці не в змозі вирішити вказані проблеми [22, с. 69].

Суть зарплати полягає у функціях, які передбачені для неї у процесі суспільного відтворення. У сучасних наукових джерелах та навчальній літературі функції оплати праці трактуються по-різному, їх кількість теж неоднакова. Найважливішими з них є такі:

1. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні 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 встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

2. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, що є заохочувальною до постійного покращання результатів праці.

3. Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати полягає у оптимізації 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. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з

неефективних робочих місць.

4. Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника у новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску.

5. Функція формування платоспроможного попиту населення, її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництв 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.

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

– підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці. Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення;

– диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника у результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місця положення підприємства, його галузевої належності. Цей принцип

заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних і умовах життя;

– однакова оплата за однакову працю. В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації у оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату;

– державне регулювання оплати праці, що включає законодавство і угоди в сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати;

– врахування впливу ринку праці. Ринок праці - це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливість зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі де відсутній будь-який соціальний і правовий захист і умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши на даному ринку праці рівень її оплати;

– простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечують широку інформованість працівників про суть систем оплати праці. Стимул стає ним лише у тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як неспеціалістам у галузі економіки праці. Виконавці повинні чітко уявляти, у яких саме випадках розмір заробітної плати,

тобто рівень їхнього матеріального добробуту, буде підвищуватися.

Основними завданнями організації обліку праці та її оплати є:

- організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використанням фонд заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників підприємства;

- своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої заробітної плати і відрахувань фондам соціального страхування на собівартість продукції, виконаних робіт послуг, а також на інші витрати;

- здійснення у встановлені строки всіх розрахунків з працівниками службовцями по заробітній платі та інших виплатах;

- збір інформації та групування показників з оплати праці необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності;

- контроль за чисельністю персоналу та використанням робочого часу;

- правильність документального оформлення виробітки робочих та службовців;

- своєчасне нарахування заробітної плати та допомоги, а також їх видача;

- своєчасне утримання сум податків та перерахування їх до бюджету;

- розподіл заробітної плати по об'єктах калькулювання;

- планування звітів про працю.

Виконання цих завдань забезпечується правильно організованим: обліком особового складу підприємства;

- обліком робочого часу;

- обліком виробітку продукції та нарахуванням заробітної плати;

- суворим дотриманням законодавства про працю;

- точністю та своєчасністю розрахунків.

Для правильної організації обліку праці та її оплати на будь-якому підприємстві бухгалтер керується документами з даного питання, до яких належать законодавчі та нормативні акти.

Отже, оплата праці являється складною категорією, яка відображає інтереси різних сторін суспільно-трудових відносин – держави, роботодавців та працівників. На мій погляд, оплата праці як економічна категорія вирішує щонайменше дві життєво важливі проблеми – відтворення робочої сили та мотивації до праці, а звідси – зацікавленості працівників у результатах діяльності своїх підприємств, економіки регіонів та країни в цілому. Оплата праці повинна відповідати принципам, що є характерними для ринкової економіки, а організація бухгалтерського обліку має опиратися на сучасні наукові уявлення про місце оплати праці в системі економічних показників країни.

1.2. Основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві

Праця є першоосновою людського життя, оскільки у її процесі людина отримує засоби для існування, задоволення власних потреб, які являються певною винагородою за працю. Кожна працююча особа повинна організовувати власне життя і життя своєї відповідно до рівня оплати її праці. Історія констатує, що високий рівень суспільного добробуту є результатом високого рівня виробничої спеціалізації членів суспільства.

Питання праці та її оплати регулюються Законами України “Про оплату праці”, та низкою інших нормативних документів (рис.1.2):

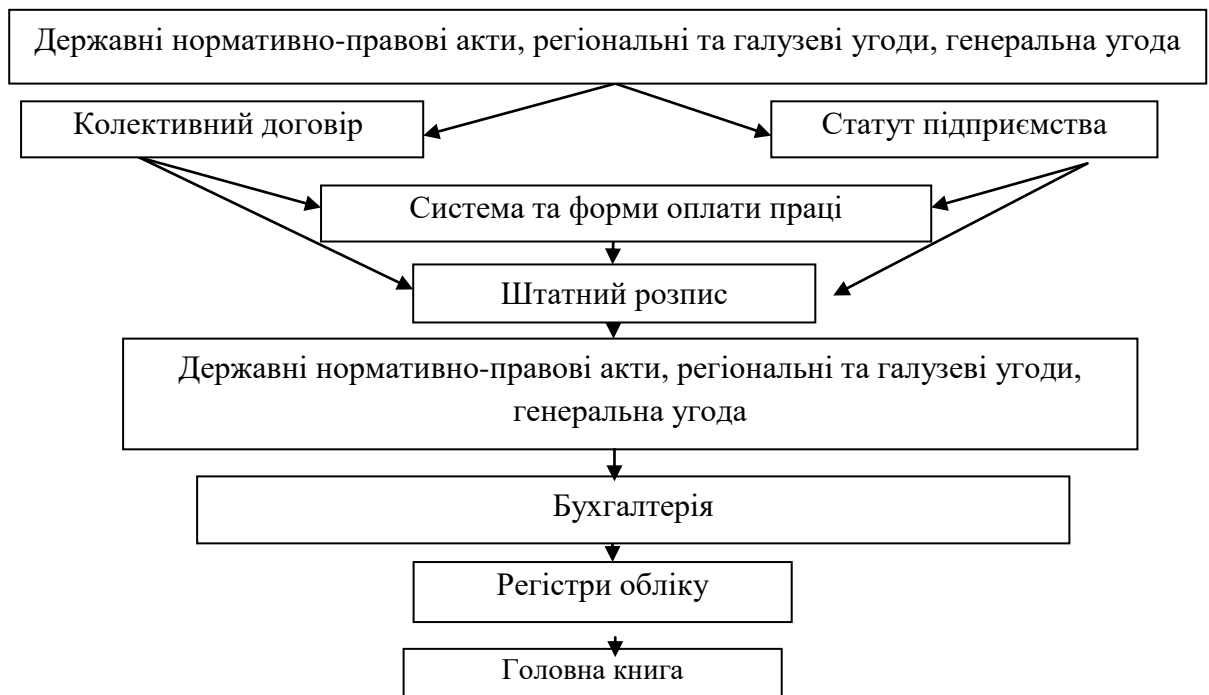


Рис.1.2. Нормативно-правові документи регулювання оплати праці [27]

Також, праця є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту, а її оплата є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств й основним стимулятивним фактором для них. В умовах ринкової економіки відбулися істотні зміни в організації та значенні оплати праці, яка тепер залежить вже не тільки від результатів праці окремих працівників, а й від ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів та й підприємства загалом.

Тому заробітна плата можна вважати одним із найважливіших соціально-економічних явищ і однією із найскладніших економічних категорій. З одного боку, вона виступає головним джерелом доходів працівників та їх сімейного добробуту. З другого боку, для роботодавців вона являється чималою часткою виробничих витрат, а також мотиваційним засобом, що сприяє досягненню завдань підприємства. Саме тому організація оплати разом із проблемою зайнятості складають основу суспільно-трудових відносин, так як враховують інтереси всіх учасників трудового процесу [3, с. 263].

Головні завдання оплати праці та її обліку такі:

- своєчасне та правильне оформлення документації по обсягу виконаних робіт , виробленої продукції та нарахованої заробітної плати;
- вчасний розрахунок по оплаті праці;
- своєчасне подання бухгалтерських звітів по оплаті праці.

Забезпечуючи виконання вище вказаних завдань, бухгалтерський облік оплати праці вагомо впливає на трудову дисципліну. Правильний облік організовує працівників на працю і пошук резервів покращення якості виробництва [68, с.350].

Одним з найбільш актуальних питань виступає реформування заробітної плати, яке потребує комплексного підходу та спрямування на розвиток національного ринку, зростання доходів і платоспроможного попиту населення, зміцнення стимулюючої функції заробітної плати [73, с.185].

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [55].

Таке поверхнєве визначення не дає можливості глибокого розуміння економічної суті поняття. Однак її сутність необхідно розглядати з кількох позицій (табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Підходи щодо суті поняття «заробітна плата»

№ п/п	Підходи щодо суті поняття “ заробітна плата ”
1	Для найманого працівника під заробітною платою розуміють основну частину його грошового доходу, який отримується в результаті праці, а також кошти, що забезпечують працівнику певний рівень реалізації особистих потреб і потреб членів його сім'ї [42,с. 563];
2	Заробітна плата для роботодавця є елементом витрат з доходів виробництва, а також основним чинником матеріальної зацікавленості найманих працівників у досягненні високої результативності праці [5, с. 154];
3	В умовах ринкової економіки – це частина ринку праці, що утворюється в результаті взаємовпливу попиту на працю та її пропозиції [30, с. 186].

Заробітна плата, попит і пропозиція визначаються певними величинами. Реальною величиною зарплати є вартість усього, що можливо за неї придбати при наявних цінах (рис.1.3):

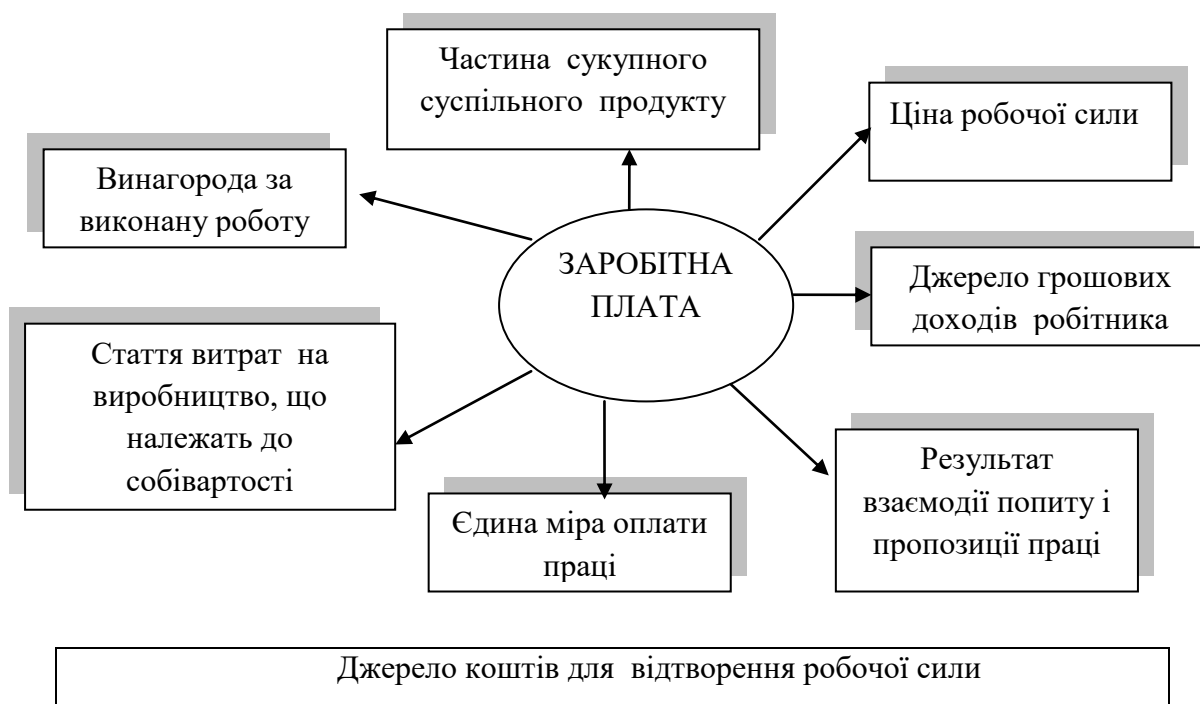


Рис. 1.3. Підходи щодо визначення сукупності заробітної плати [25, с.256]

Отже, проаналізувавши вище подані трактування, поняття «заробітна плата», можна сформулюємо таке визначення: заробітна плата – це життєві засоби, виражені в грошовій формі, що необхідні для відтворення робочої сили і зростають разом із підвищенням ефективності праці найманих працівників.

Заробітна плата залежить від індивідуальних професійних якостей працівника, складності роботи, що виконується та результатів її виконання, а також від господарської діяльності підприємства.

Згідно з трудовим договором роботодавець виплачує найманому працівникові заробітну плату у формі основної виплати, додаткової та інших заохочувальних і компенсаційних виплат (табл. 1.2), [19, с. 492]:

Складові елементи фонду заробітної плати

Фонди	Характеристика фондів
Фонд оплати праці	Головний економічний показник, який широко застосовують у практиці господарської діяльності підприємств, в аналізі та статистичній звітності.
Фонд основної заробітної	Це оплата роботи, виконаної за відпрацьований час, відповідно до посадових окладів, а також доплата за роботу у понаднормовий час, премії за перевиконані норми.
Фонд додаткової заробітної плати	Виплати, що передбачають доплати та надбавки, наприклад, індивідуальні надбавки працівникам за суміщення професій, за наявність шкідливих умов праці, тощо, а також оплата щорічних відпусток, які передбачені законодавством.
Загальний фонд заробітної плати підприємства	Спільний фонд основної та додаткової заробітної плати.
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати з фонду оплати праці	Винагороди за річні досягнення працівників, суми, передбачені трудовими і соціальними пільгами (зниження вартості харчування, одноразова допомога ветеранам праці), суми для матеріальної допомоги працівникам.

Джерело: [29, с. 19]

На підприємствах в силу їхніх можливостей можуть запроваджуватися пільгові виплати у формі додаткових відпусток окрім передбачених законодавством, надбавок до пенсій, оплати путівок на лікування та відпочинок коштами підприємства для працівників та їхніх дітей.

Надбавки і доплати як самостійні елементи заробітної плати стимулюють виконання робіт, які не враховані тарифними ставками та посадовими окладами або компенсують умови роботи.

В межах фонду додаткової заробітної плати виконуються доплати до тарифних ставок робітникам за високу професійну майстерність:

- робітникам III розряду – до 12%;
- робітникам IV розряду – до 16%;
- робітникам V розряду – до 20%;
- робітникам VI розряду – до 24% [4, с. 345].

В сучасних умовах ще не сформованого українського ринку рівень заробітної плати забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили. Це не компенсує навіть затрат праці і не викликає зацікавленості робочої сили у переорієнтації на пріоритет ніші сфери діяльності [20, с. 148]. Тому заробітна плата виконує сьогодні інші функції (рис.1.4):

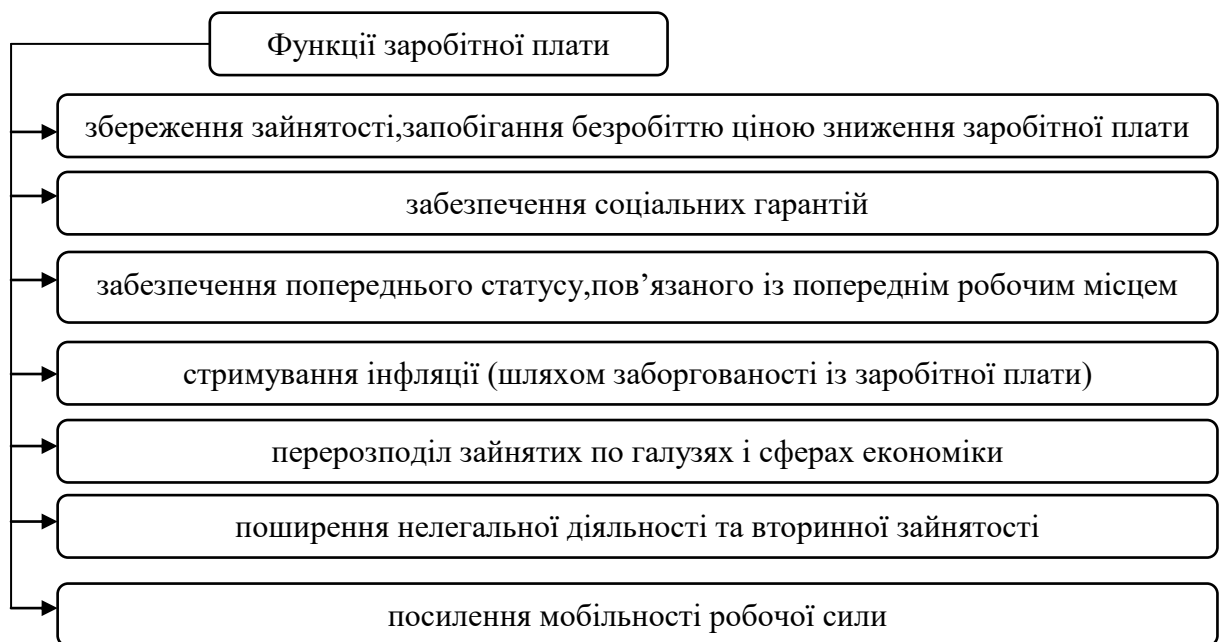


Рис.1.4. Новітні функції заробітної плати

Розглянемо кожну із них детально.

1. Работодавець може корегувати свої витрати на оплату праці наймаючи не достатньо кваліфікованих працівників і забезпечувати їх нижчою заробітною платою. маніпулювати
2. Работодавець повинен відповідати за виплату соціальний гарантій своїм працівникам
3. Допомагає працівнику зберегти свою репутацію, навіть при зміні місця роботи.
4. Функція показує, як заборгованість по заробітній платі впливає на інфляцію.
5. Функція дає змогу побачити, скільки робітників вирішило поміняти сферу роботи.

6. Дана функція є дуже актуальною, так як на даний час у нашій країні досить поширене явище нелегальної діяльності і вторинної зайнятості

7. Спроможність працівників досить швидко виконувати обов'язки за допомогою допоміжних засобів.

Заробітна плата є реальна та номінальна. Номінальна виражається у кількості грошових одиниць. Реальна заробітна плата виражається у кількості матеріальних благ, які працівник має можливість придбати за зарплату, виражену у грошових одиницях.

Номінальна та реальна заробітна плата не обов'язково мусять змінюватися однаково. Наприклад, коли ціни на товари і послуги росли швидше в порівнянні із номінальною заробітною платою, то вона може підвищитися, а реальна заробітна плата – знизитися. Умови ринкової економіки передбачають вільні ціни. У багатьох випадках їх зростання відбувається швидше, ніж зростання номінальної зарплати. Це веде до зниження реальної заробітної плати. Щоб збільшити номінальну заробітну плату в цих умовах використовують індексації і компенсацію [42, с. 341].

Низький рівень заробітної плати спричиняє економічну можливість (а за переконанням значної частини суб'єктів господарської діяльності – навіть доцільність) заміну дорогого обладнання на виробництві дешевою робочою силою. Це усуває стимул до технологічного прогресу виробництва, що, в свою чергу, знижує продуктивність праці кожного окремого працівника.

Крім того, на мою думку, низький рівень заробітної плати є однією із причин деградації системи освіти, оскільки послаблює стимул до навчання, отримання престижної спеціальності чи високої кваліфікації. Ніхто із освічених фахівців не захоче отримувати заробітну плату на рівні із некваліфікованими працівниками або з тими хто, виконує найпростішу роботу.

Фактори, що впливають на розмір заробітної плати, можна розділити на 2 групи – внутрішні та зовнішні. До першої віднесемо прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату, ціну робочої сили, сформованої на ринку під дією попиту і пропозиції. Друга група факторів включає фінансові можливості

підприємств, спеціальність і кваліфікацію працівників, необхідних для ефективного функціонування підприємства, розмір отриманих прибутків.

Сильним стимулятором, що спонукає найманих робітників до якіснішої праці є винагорода за виконану роботу. Тому політика оплати праці вимагає дотримання цілого ряду принципів, які сприяють кращій реалізації її функцій. Розрахунок заробітної плати має бути простим максимально доступним для розуміння кожною працюючою особою [48, с. 315].

Отже, заробітна плата відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави і при врахуванні організації оплати праці на підприємстві даних функцій та принципів дає можливість підвищити ефективність стимуляційного механізму трудової діяльності промислово-виробничого персоналу підприємств. Тому всі функції повинні тісно взаємодіяти і лише їх сукупне виконання забезпечить ефективну організацію заробітної плати.

Узагальнимо схематично систему регулювання оплати праці в Україні у вигляді рис.1.5 та охарактеризуємо її основні елементи.

Ринкове регулювання. Потенціал кожної окремої людини на ринку праці оцінити дуже важко, оскільки ринок охоплює механізми, які узгоджують та координують попит і пропозицію праці, ціну робочої сили та її купівлю-продаж, оплату праці, систему соціального страхування найманих працівників. Частково це пов'язано з тим, що основний внесок у процесі праці досягається не тільки шляхом індивідуальних зусиль, але й колективних.

Одним з головних елементів механізму саморегулювання ринку праці є заробітна плата, яка в ринкових умовах регулює розподіл і перерозподіл робочої сили з метою оптимізації доходів, стимулює економічно активне населення до трудової мобільності, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, міжпрофесійних, міжрегіональних та внутрішньорегіональних переходів.



Рис.1.5. Система організації регулювання оплати праці

Джерело: [48, с. 317]

Проте, як зазначає О. Стефанишин, заробітній платі притаманна дія двох суперечливих тенденцій:

- по-перше, зростає роль зарплатні як регулятора попиту і пропозиції на ринку праці, бо слабшає патерналістична функція держави;
- по-друге, простежується тенденція до зниження частки зарплатні у грошових доходах населення [66, с.106].

В нашій державі парадокс полягає у тому, що рівню кваліфікації працівників не завжди відповідає розмір одержуваної заробітної плати. Так, у галузях, що мають більш кваліфікованих працівників, зокрема сфера культури, мистецтва, охорони здоров'я та інших, середньомісячна номінальна заробітна плата є значно нижчою середньоукраїнського рівня. Це говорить про те, що на

розмір заробітної плати більше впливає від економічної діяльності, а не результати праці чи кваліфікація персоналу.

Важливим компонентом системи соціального партнерства в Україні є колективно-договірне регулювання оплати праці. Воно здійснюється відповідно з чинним законодавством на основі ряду угод на державному, регіональному, галузевому рівнях управління, а також колективних і трудових договорів на рівні підприємств [12, с. 190].

Федерація професійних спілок України у 2010-2015 рр. зареєструвала 43 галузеві і міжгалузеві угоди та 27 регіональних угод [53].

Можна зробити висновок, що низька заробітна плата гальмує реалізацію потенційних можливостей підприємств і господарств країні в цілому, знижує трудову активність персоналу, таким чином сприяючи незначному економічному зростанню або його повній відсутності. У той же час, причиною низької заробітної плати є незадовільний рівень розвитку економіки в цілому. Саме це зумовлює потребу такої системи мотивації, яка б змогла забезпечити високий економічний ефект при незначній потребі у факторах виробництва.

1.3. Основні форми та системи оплати праці на підприємстві

Важливою складовою організацією індивідуальної заробітної плати виступають її форми і системи, які гарантують зв'язок між оплатою праці та її індивідуальними і колективними результатами. Підприємства та організації самостійно встановлюють форми і системи оплати праці, норми праці та їх розцінки, схеми посадових окладів, умови винагороди та інші виплати у колективному договорі, дотримуючись гарантій і вимог, що передбачені законами, генеральною та регіональними угодами [42, с. 329]. Виділяють такі основні форми і системи оплати праці (рис.1.5).

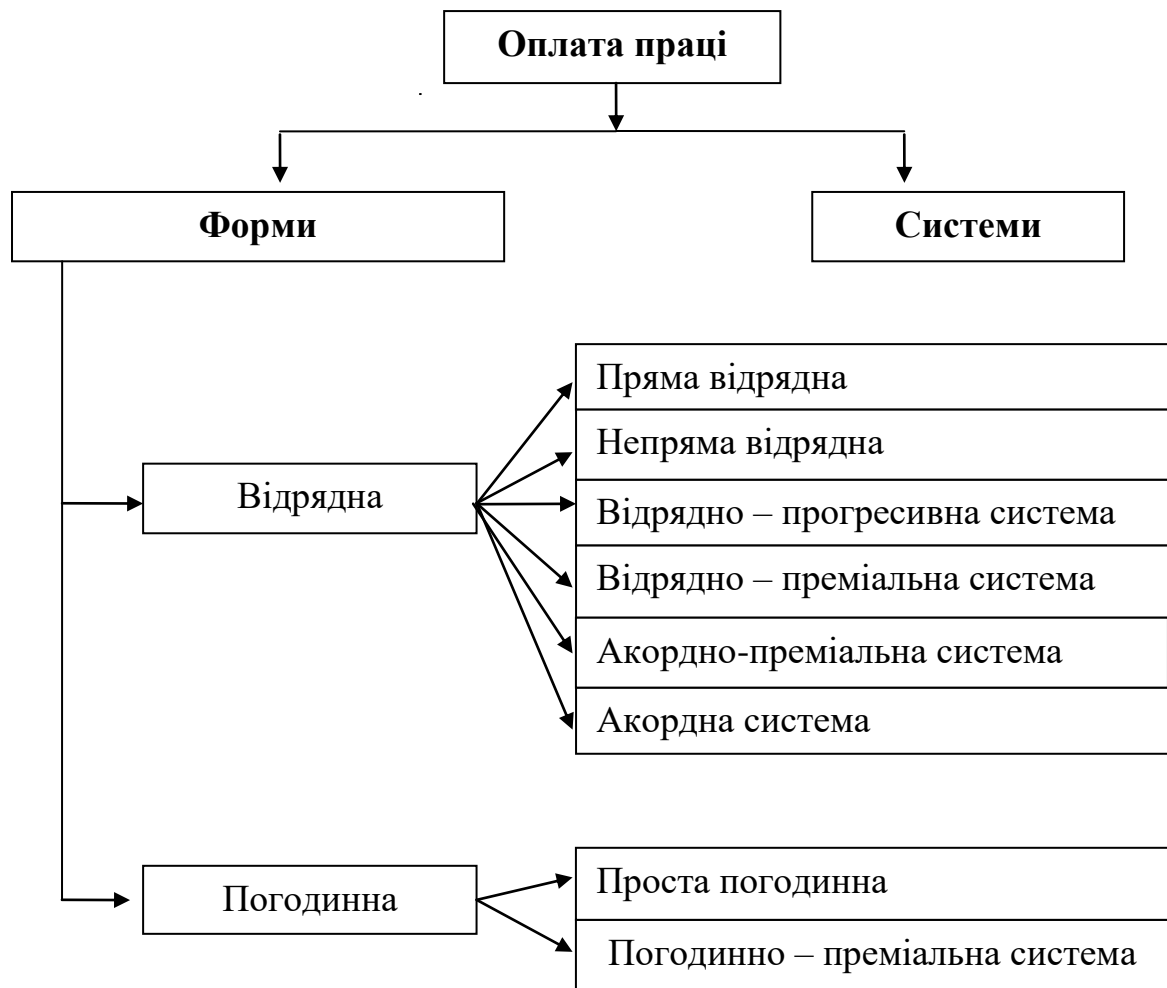


Рис.1.6. Форми та системи заробітної плати

Під формами та системами заробітної плати розуміють способи встановлення розміру заробітної плати в залежності від кількісних та якісних результатів праці. Роботодавець, обираючи конкретну систему формування оплати праці, стимулює інтенсивність та якість праці працівників.

Форми заробітної плати вимагають дотримання таких вимог:

- найповніше врахування результатів праці, створення передумов для безперервного застосування ефективності та якості праці;
- сприяння підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у використанні можливих резервів підвищення якості продукції і продуктивності праці [4, с. 155].

Форми заробітної праці повинні відповідати організаційно-технічним вимогам виробництва і лише тоді вони будуть ефективними. Тому, перш ніж

обрати форму оплати праці для відповідної категорії робітників, потрібно врахувати специфіку виробництва та умови їхньої праці.

Система оплати праці має дві складові: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перший напрямок тісно пов'язаний кількістю відпрацьованого часу, другий – з обліком виконаної роботи. Тому система оплати праці складається із двох форм: погодинної та відрядної [9, с.322].

Форми оплати праці можуть бути ефективними тільки тоді, коли вони відповідатимуть організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, при виборі форми оплати праці для певної категорії працівників, потрібно враховувати специфіку конкретного виробництва, умови праці людей тощо.

Почасова заробітна плата являє собою плату вартості робочої сили за її реалізацію протягом певного робочого часу. Використовують її за неможливості встановлення норм часу чи виробітку, а також за відсутності потреби чи можливості нарощувати обсяги виробництва.

Існує два види погодинної оплати праці - проста та почасово-преміальна. Проста погодинна оплата визначає заробіток на основі годинної тарифної ставки відповідно з кваліфікацією працівника та відпрацьованого ним часу. Вона застосовується для оплати праці спеціалістів і службовців.

Проста погодинна оплата праці розраховується за формулою (1.1):

$$Зп = Фвч * Тс \quad (1.1)$$

де, Зп – заробітна плата;

Фвч – фактично відпрацьований час;

Тс – тарифна ставка.

Умови застосування погодинної оплати праці:

- унеможливлення збільшення випуску продукції;
- суворе регламентація виробничого процесу;
- зведення функцій робітника до спостереження за технологією процесу;
- виникнення браку продукції чи погіршення її якості через збільшення випуску.

Контроль робочого часу, звітність про склад працівників, нарахування заробітної плати при погодинній формі оплати праці документуються у таблиці обліку відпрацьованого часу.

Для заінтересованості працівників у результатах їхньої праці застосовується погодинно-преміальна оплата праці.

Поряд з виплатою ставки за одиницю роботи ця система передбачає виплату працівнику надбавки до заробітної плати, тобто премію (за досягнення високих якісних та кількісних показників). Переважно розмір премії встановлюється у процентах відносно нарахованої заробітної плати.

Для працівників-погодинників передбачаються премії від 10% до 25 % тарифної ставки або окладу. Нарахування премії відбувається з врахуванням результатів за фактично відпрацьований час та роботи за місяць .

Щоб нарахувати зарплату по погодинно-преміальній системі, потрібно фактичний час помножити на тарифну ставку і додати премію. Погодинно-преміальна система – продовження простої почасової.

Її розрахунок проводять за формулою (1.2).

$$Зп = Фвч * Тс + Пр \quad (1.2)$$

де, Зп – заробітна плата;

Фвч – фактично відпрацьований час;

Тс – тарифна ставка;

Пр – премія.

Місячні посадові оклади застосовуються для оплати праці працівників, що виконують стабільну роботу (деякі посади робітників, службовці, спеціалісти та керівники). Така оплата праці також може бути простою або преміальною [24, с. 452].

При відрядній формі заробітної плати розмір заробітку прямо-пропорційно залежить від кількості та якості виробленої працівником продукції , виходячи із встановлених розцінок. Відрядна форма залишається сьогодні в Україні переважаючою формою оплати праці працівників.

Кількісні показники роботи, при яких застосовується відрядна форма оплати праці, залежать:

- від індивідуальних можливостей робітника;
- від точності обліку обсягу виконаних робіт;
- від можливості стимулювати робітників в подальшому збільшенні – обсягів виконаних робіт та виробітку продукції;
- від технічного нормування праці.

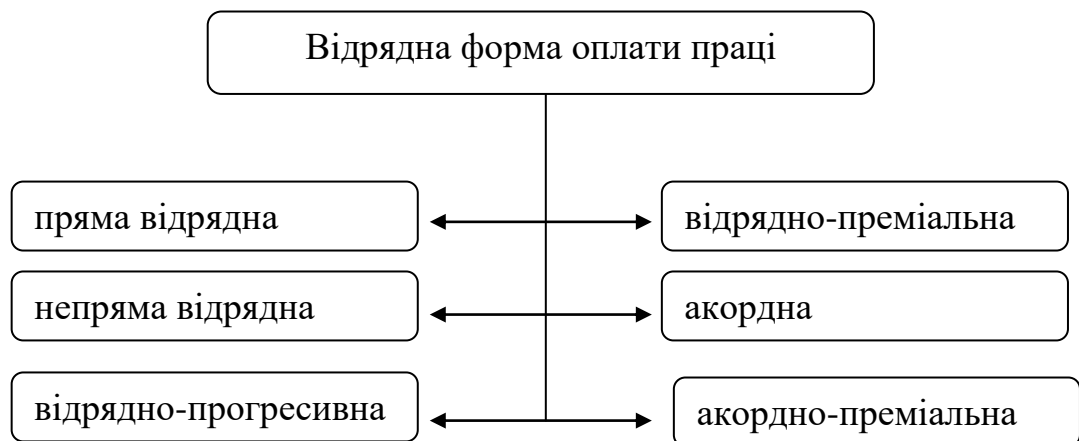


Рис.1.6. Системи відрядної форми оплати праці [25, с. 269]

Особливість відрядної форми оплати праці полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від кількості продукції, виготовленої працівниками. При цьому основою розрахунків являється розцінка, тобто плата за одиницю виготовленої продукції. Ця форма оплати праці сприяє зростанню продуктивності праці (обсягів виробництва), але мало зацікавлює робітників якістю продукції. Відрядну форму оплати праці поділяють на системи, в залежності від порядку оплати виготовлюваної продукції і способу обліку, а саме (рис.1.6):

При прямій відрядній системі заробітна плата нараховується працівнику згідно із встановленою розцінкою за кожен одиницю якісно виробленої продукції або виконаної роботи(відрядною розцінкою).

Відрядна розцінка являється основним елементом відрядної оплати праці. Щоб визначити відрядну розцінку ($P_{вд}$), погодинну тарифну ставку ділять на норму заробітку або множать на виготовлення одиниці продукції.

$$P_{вд} = \frac{T_{ст}}{H_{вир}^1} \text{ або } P_{вд} = \frac{(T_{ст} + T_{зм})}{H_{вир}^{зм}} \quad (1.3)$$

де, $T_{ст}$ – годинна тарифна ставка виконаної роботи, грн;

$T_{зм}$ – тривалість зміни;

$H_{вир}^1$ – норма виробітку відповідно за 1 год. роботи одиниць продукції;

$H_{вир}^{зм}$ – норма виробітку одиниць продукції за зміну.

Пряма система відрядної оплати праці може бути бригадною і індивідуальною в залежності від способу роботи і чисельності робітників, які її виконують.

При індивідуальній відрядній оплаті кожен виконавець отримує окреме самостійне завдання, відповідно до нього організовується облік кількості виробленої продукції або обсяг виконаної роботи і на основі .

При бригадній відрядній оплаті праці бригада робітників виконує роботи різної кваліфікації при чіткому розподілі праці.

Облік виконання виробничого завдання здійснюється в цілому по бригаді. Заробітна плата нараховується не кожному члену бригади зокрема, а всій бригаді в цілому, після чого відбувається розподіл коштів між окремими членами бригади залежно від кваліфікаційного тарифного розряду кожного робітника і від кількості відпрацьованих ним годин.

Пряму відрядну систему (відрядний заробіток ($Z_{в}$)) вираховують шляхом множення кількості виробленої продукції (K) на її розцінку (Π) :

$$Z_{в} = K * \Pi \quad (1.4)$$

Відрядно-преміальна система поряд із заробітною платою, нарахованою за відрядними розцінками, передбачає за досягнення високих результатів у

роботі виплату премій. Її використовують для оплати праці виробничих працівників.

Загальний заробіток робітника при відрядно-преміальній системі можна визначити так: до заробітку робітника при відрядно-преміальній системи (Зпвс) додати розмір премії за досягненням вищих результатів (П)

$$\text{Звпс} = \text{Зпвс} + \text{П} \quad (1.5)$$

де, Звпс — заробіток робітника, грн;

П — розмір премії, грн.

Відрядно-прогресивну форму оплати праці застосовують на підприємствах, де збільшується обсяг виконання робіт чи наданих протягом робочого дня послуг, наслідком чого є збільшення відрядної розцінки.

Цю систему оплати праці використовують як фактор для заохочення робітників усього підприємства до підвищення якості продукції.

Відрядно – прогресивна система (робота, виконана в межах встановленої норми H_o , оплачується за звичайними розцінками Ц_o , а робота, виконана понад норму – $H_{п}$ – за прогресивно – зростаючими розцінками $\text{Ц}_{п}$) [75, с.587]:

$$\text{З}_{\text{прог}} = H_o \cdot \text{Ц}_o + H_{п} \cdot \text{Ц}_{п} \quad (1.6)$$

Акордна система нарахування оплати праці характеризується тим , що загальна сума заробітної плати робітника нараховується відповідно з кінцевими результатами роботи, тобто не за відпрацьований час чи виконану роботу, а за кількість фактично виробленої продукції.

Розмір зарплати при цій системі встановлюється на основі діючих розцінок та норм виробітку. Обов'язково необхідно вказати терміни виконання роботи, часто без обмеження тривалості робочого дня. Одночасно здійснюється контроль за якістю, та дотриманням правил техніки безпеки, так як виробництво працює цілодобово – в три, чотири зміни. Ця оплата застосовується з метою підвищення матеріальної зацікавленості, а також для скорочення терміну робіт.

Акордна система заробітної плати поділяється на акордно-преміальну та просту акордну.

У сучасному світі акордно-преміальна система є більш прогресивною. Її суть полягає в тому, що на початку виробничого процесу робітникові чи бригаді доручається планове завдання з виробництва продукції з певними витратами праці та матеріальних засобів, а також визначається початкова сума заробітної плати, котра в подальшому буде виплачена робітникам, що беруть участь у виробничому процесі.

Акордно-преміальна система оплати праці передбачає отримання робітниками премій (згідно з Положенням про оплату праці). Премії, зазвичай виплачуються за умов високої якості роботи та за скорочення строків виконання завдання, також за економії матеріальних ресурсів та інше.

Акордна оплата праці найбільш поширена на будівництві і в сільському господарстві. На промислових підприємствах вона застосовується значно рідше (наприклад, при термінових вантажних роботах) [38, с. 423].

Та чи інша форма заробітної плати застосовується при наявності таких основних умов:

- ступінь технічного оснащення виробництва;
- рівень використання устаткування та виробничих потужностей;
- організація виробництва та праці;
- особливості нормування праці тощо.

Окрім цим загальних умов застосування форм оплати праці є ще деякі специфічні. Так, відрядна форма оплати праці передбачає необхідність пропорційної залежності між затратами праці й отриманими результатами. Тобто, працівник має отримати реальну можливість збільшення випуску продукції, що повинно відповідати також потребам виробництва.

Основоположним елементом ефективної організації заробітної плати на підприємстві є нормування праці. Нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [12, с. 243]. Г. Завіновська підкреслює, що нормування праці – складова організації праці і

виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудова відносин [20, с. 139].

В умовах ринкової економіки нормування праці є невід'ємною частиною організації оплати праці. Винагорода у формі заробітної плати – це, насамперед, оцінка результатів праці з огляду на їх відповідність нормам праці. У системі господарювання, яка базується на найманій праці, нормування необхідно розглядати як один із важливих елементів організації заробітної плати, оскільки через нього визначають міру праці. Нормування праці, з одного боку, виступає засобом встановлення контролю над мірою праці, а відтак і над мірою споживання. З іншого боку вона підвищує продуктивність праці, ефективність виконання роботи.

Аналізуючи проект нового Трудового кодексу України [56], бачимо, що норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу посадових обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

Норми праці займають провідне місце у системі планування роботи підприємства, організації оплати праці, обліку затрат на виробництво продукції, управління соціально-трудова відносинами та інше. В процесі організації праці бажано визначити, скільки її потрібно для виконання кожної певної роботи і якої якості вона має бути.

Норми праці являються основою для встановлення пропорцій у розвитку різних галузей економіки, визначення потужностей виробництва, складання балансу, використання трудових ресурсів. Норми праці можуть також використовуватися для визначення на підприємстві трудомісткості деяких видів продукції, а також певних затрат праці, використаної для реалізації виробничої

програми. Таким чином нормування праці визначає як міру праці, так і міру винагороди за неї в залежності від кількості та якості праці.

Таким чином, заробітна плата є однією із складніших економічних категорій. На мою думку, її сутність в сьгоднішніх економічних умовах відображають такі категорії:

- заробітна плата відображає відносини між власником підприємства чи його представником та найманим працівником з приводу розподілу продукту;

- заробітна плата виступає грошовим еквівалентом частки найманого працівника у новоствореній вартості (доході), що залежить від господарської діяльності підприємства, кількості та якості праці;

- у сучасних економічних умовах заробітна плата виступає елементом ринку і праці, що має товарну ціну, і у формі котрого найманий робітник продає свою робочу силу.

Висновки до розділу 1

1. Поява у суспільстві роботодавців-власників і найманих працівників стала причиною виникнення такого економічного явища як заробітна плата. У сучасній науковій літературі сутність заробітної плати трактується неоднозначно, але більшість економістів притримуються думки, що праця – це фактор виробництва, а заробітна плата є ціною використання праці робітника.

2. Дискусійним залишається також питання теоретичного розмежування понять «заробітна плата» і «оплата праці». Проблематика мого дослідження пов'язана насамперед із процесом організації заробітної плати, вдосконалення механізму, а не тільки із методикою встановлення розміру заробітної плати. Суть заробітної плати на практиці проявляється у тих функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення, і які мають не тільки економічну, але й суспільну та правову природу.

3. Заробітна плата на сьогодні в Україні не виконує жодної із своїх функцій повною мірою. Тому особливо важливим завданням є поступове створення нового механізму організації та регулювання заробітної плати і формування якісного мотиваційного механізму, який повинен базуватися на економічних стимулах, поєднаних із соціальними гарантіями.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ЇЇ ОПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організація обліку оплати праці на підприємстві ПАТ “РОДИНА”

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО № 26 «Виплати працівникам. Норми даного стандарту повинні застосовуватися роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форми власності (крім бюджетних установ). П(С)БО № 26 «Виплати працівникам» розроблено з врахуванням змісту окремих статей міжнародного стандарту фінансової звітності 19 “Виплати працівникам”. МСБЗ 19 не розглядає звітності за програмами пенсійного забезпечення, а стосується лише обліку виплат працівникам. Згідно з МСБЗ 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, які працедавець надає працівникам в обмін на їхні послуги підприємству. При цьому працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Отже, МСБЗ 19 розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію. Цей стандарт поширюється на всі виплати працівникам, включаючи виплати згідно з:

- офіційними угодами між підприємством та окремими працівниками, групами працівників чи їхніми представниками;

- законодавчими вимогами або через галузеві угоди, за якими підприємство має робити внески до національних, державних, галузевих або інших програм за участю кількох працедавців;

- неофіційною практикою, яка веде до виникнення конструктивних

зобов'язань.

Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам, наприклад, страховим компаніям.

МСБЗ 19 поділяє виплати працівникам на п'ять категорій:

- 1) короткострокові виплати, тобто, які виплачуються до закінчення 12 місяців;
- 2) виплати по закінченні трудової діяльності;
- 3) інші довгострокові виплати працівникам, які виплачуються в термін більше 12 місяців після закінчення періоду;
- 4) виплати при звільненні або вихідна допомога;
- 5) компенсаційні виплати інструментами власного капіталу.

Вітчизняне П(С)БО 26 є аналогом МСБЗ 19, при детальному його вивченні стає ясно, новоприйнятий стандарт нині не вносить радикальних змін до вже існуючих систем розрахунків з працівниками. Він покликаний стандартизувати облік таких розрахунків і готує базу для обліку виплат, які, можливо, проводитимуться персоналу надалі.

Виплати працівникам, відповідно до П(С)БО № 26, поділяються на п'ять груп, які показані на рис. 2.1.

Таким чином, аналізуючи норми МСФЗ 19 та НП(С)БО 26 можна побачити:

- в МСФЗ 19 дана чітка класифікація всіх виплат з конкретними прикладами розрахунку без всякої плутанини, на відміну від НП(С)БО 26;
- короткострокові і довгострокові виплати мають одні і ті ж найменування, які відрізняються тільки строками виплат;
- МСФЗ 19 містить і поняття про пенсійні плани, коли в НП(С)БО 26 вони замінені програмами виплат;
- одна із відмінностей МСФЗ 19 від НП(С)БО 26 полягає в обсягу

інформації, яку вони містять;

– в Україні існує ціла низка законодавчих та нормативних документів, якими керуються бухгалтерські служби підприємств, які в свою чергу необхідно пов'язати із даним НП(С)БО 26.

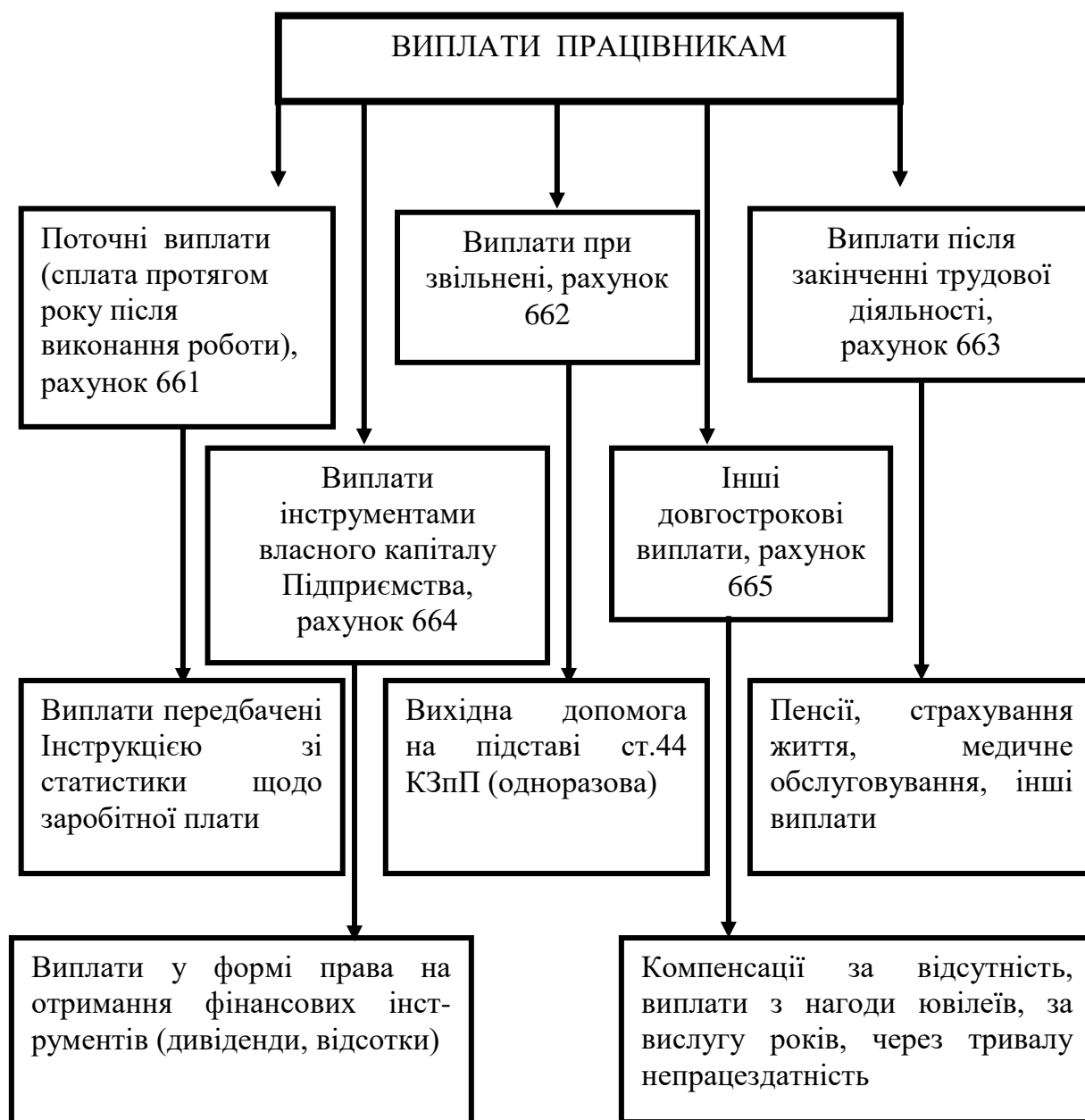


Рис. 2.1. Схема виплат працівникам підприємства, адаптована до П(С)БО 26 та МСФЗ 19 і Плану рахунків

Для контролю за використанням трудових ресурсів ведеться поточний облік чисельності персоналу та затрат робочого часу. Ці показники є об'єктами

оперативного обліку та статистичного узагальнення, в той же час вони органічно пов'язані з обліком оплати праці і тому обробляються та контролюються бухгалтерією, а також є об'єктом аналізу й аудиту.

Для нарахування заробітної плати спеціалістам, потрібно при впровадженні повного робочого місяця проставити працівнику (спеціалісту) наданий йому оклад згідно з наказом по підприємству відповідно до посади, а при неповному робочому місяці – оклад поділити на кількість робочих днів у даному робочому місяці й отриману денну заробітну плату помножити на кількість відпрацьованих (згідно табеля) робочих днів. Заробітну плату робітникам за тарифом розраховують множенням годинної тарифної ставки на кількість годин зміни.

Наприклад: Місячний оклад Рунців О.П. (бухгалтера ПАТ “РОДИНА”) 6550 грн. при тривалості робочого дня 8 год. За графіком ним має бути відпрацьовано 22 дні один з яких святковий, що не співпадає з вихідним, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 4 дні, один з яких передсвятковий. Також головному бухгалтеру нарахована премія в розмірі 20% фактичного заробітку. Місячна заробітна плата головного бухгалтера буде нараховуватись так:

1) Обчислюється кількість годин, яку мав відпрацювати головний бухгалтер протягом місяця за умови, що тривалість передсвяткового робочого дня 7 год.:

$$20 \times 8 + 7 = 167 \text{ год.}$$

2) Кількість годин, які головний бухгалтер не відпрацював у зв'язку із хворобою визначаємо так:

$$3 \times 8 + 7 = 31 \text{ год.}$$

3) Фактично відпрацьована кількість годин Рунців О.П. становить:

$$167 - 31 = 136 \text{ год.}$$

3) Годинна ставка головного бухгалтера дорівнює:

$$6550 / 167 = 39,2 \text{ грн.}$$

4) Тарифний заробіток Рунців О.П. рівний:

$39,2 \times 136 = 5331,2$ грн.

5) Нарахована премія:

6) $5331,2 \times 0,2 = 1066,2$ грн.

7) Місячна заробітна плата головного бухгалтера становить:

$5331,2 + 1066,2 = 6397,4$ грн.

Облік виробітку робітникам – відрядникам здійснюють за типовими формами, залежно від технологічного процесу виробництва, системи організації та оплати праці в рапортах про виробіток, у маршрутних листах, відомостях обліку виробітку, нарядах. Роботи можуть виконуватись одним робітником або бригадою. Розподіл заробітної плати при бригадній відрядній системі оплати праці здійснюється пропорційно коефіцієнто-годинам. Спочатку визначають заробіток (за тарифом) множенням тарифних ставок відповідного розряду на кількість годин, відпрацьованих кожним робітником бригади. Потім визначають коефіцієнт приробітку діленням відрядного місячного заробітку всієї бригади на загальний заробіток за тарифом. Для визначення відрядного заробітку кожного члена бригади, необхідно заробіток за тарифом кожного члена бригади помножити на коефіцієнт приробітку. Бригадирам з поміж робітників-відрядників, не звільненим від основної роботи, нараховують доплату за керівництво бригадою (у розмірах, визначених галузевими інструкціями). При розподілі заробітної плати між членами бригади з урахуванням коефіцієнтів трудової участі, необхідні технологічні картки і листки оцінки якості праці виконавців, які є основними документами для ради бригади, що визначає КТУ (коефіцієнт трудової участі) для кожного робітника. Прийняте рішення оформлюють протоколом, який здають до відділу праці й заробітної плати.

В залежності від договору заробітна плата робітника може виплачуватись один або два рази у місяць. В останньому випадку в першу половину місяця видається аванс, а в другу – проводиться повний розрахунок заробітної плати за місяць. Грошові кошти для виплати заробітної плати підприємство отримує по чеку поточного рахунку в банку.

Організаційна структура ПАТ “РОДИНА” наведена на рис. 2.2:



Рис. 2.2. Організаційна структура ПАТ “РОДИНА”

Разом з чеком підприємство представляє банк) всі необхідні платіжні документи по перерахуванню іншим організаціям та особам, на користь яких пройшло утримання із заробітної плати. Видача заробітної плати проводиться за платіжною відомістю. В ній заповнюється табельний номер робітника, його Прізвище, Ім'я. По батькові. Заробітна плата виплачується в трьохденний термін, враховуючи день отримання грошей з розрахункового рахунку. По закінченні встановленого строку в платіжній відомості напроти прізвища особи, яка не одержала заробітну плату, касир ставить штамп або від руки пише "Депоновано". Після підраховується сум по кожній платіжній відомості, записується на титульній частині відомості фактично виплачену суму, суму заробітної плати, яка підлягає депонуванню і звіряють їх з загальним підсумком

по відомості. По даних касира у розрахунково-платіжних документах проставляються суми виплаченої і депонованої заробітної плати, а потім підсумок звіряють з залишком по рахунку 661. Бухгалтер, який одержав звіт касира перевіряє по відомості правильність депонованої заробітної плати і записує суму по кожному депоненту у реєстр депонентів та невиданої заробітної плати. Депонована заборгована заробітна плата виплачується в установленому порядку по видаткових касових ордерах.



Рис. 2.2. Структура бухгалтерської служби ПАТ “РОДИНА”

Бухгалтерія ПАТ “РОДИНА” централізована, всі облікові засоби здійснюються в бухгалтерії центральної контори підприємства.

У штаті виробничих підрозділів є обліковці, які ведуть облік з використанням реєстрів. Обліковий апарат бухгалтерії складається з 10 чоловік.

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

У виробничому відділі працює четверо обліковців : бухгалтер по рослинництву, бухгалтер по тваринництву, бухгалтер по промисловому виробництву, бухгалтер по механізації.

У склад матеріального відділу входить троє чоловік: бухгалтер по продуктах, бухгалтер по товарах, бухгалтер по матеріальних рахунках. Вони несуть відповідальність за ведення обліку по рахунках виробничих запасів і готової продукції, яку отримують від тваринництва, рослинництва і промислового виробництва.

У розрахунковому відділі – двоє чоловік: по розрахунках і бухгалтер по оплаті праці. Вони ведуть облік операцій пов'язаних з виникненням і погашенням заборгованостей підприємству, зі сторони покупців і замовників, підзвітних осіб, а також заборгованості підприємства перед постачальниками і підрядчиками, бюджетом, органами соціального страхування, персоналом по оплаті праці й інших кредиторів.

У касі працює касир, який здійснює і облікує касові операції.

Отже, цілісний аналіз структури, складу і роботи бухгалтерської служби ПАТ “РОДИНА” дає змогу зробити висновок, що на даний час підприємство не потребує збільшення чисельності облікових працівників.

Майно підприємства складається з основних та необоротних засобів та інших цінності, вартість яких відображена в самостійному балансі.

Фірма володіє майном засновника, продукцією, що виробляється в процесі сільськогосподарської діяльності, доходами від реалізації та іншим майном придбаних на підставах, передбачених законодавством України.

Основні джерела формування майна та коштів ПАТ “РОДИНА”:

- грошові та майнові внески засновника;
- прибутки від реалізації продукції та всіх існуючих на підприємстві

видів господарської діяльності;

- кредити банківські та інших кредиторів;
- капіталовкладення і дотації з бюджету;
- купівля майна у юридичних та фізичних осіб;
- благодійні внески і допомога українських та іноземних спонсорів;
- інші джерела, котрі є допустимими згідно діючого законодавства

України.

Для формування статутного фонду заборонено використовувати кошти з бюджету, також отримані в кредит чи під заставу.

Підприємство зобов'язане забезпечити для усіх працівників безпечні умови праці в усіх виробничих підрозділах, дотримання вимог законодавства по охороні праці.

Мінімальна оплата праці не може бути нижчою за офіційно встановлений мінімальний розмір заробітної плати.

При укладенні трудового договору може встановлюватись випробувальний строк згідно вимог трудового законодавства.

Трудові відносин працівників визначається на підставі «Правил внутрішнього розпорядку підприємства», «Положень про оплату праці», розроблених до чинного законодавства України.

ПАТ “РОДИНА” самостійно проводить зовнішньо - економічну діяльність згідно законів України.

На валютний баланс підприємства надходить валютна виручка, яку воно самостійно використовує. Після відрахування з валютної виручки прямих витрат проводяться відрахування в державний бюджет.

ПАТ “РОДИНА” має право:

- встановлювати прямі зв'язки з фірмами, підприємствами, організаціями;
- створювати на території України та за її межами спільні підприємства, дочірні підприємства, представництва та філії, направляти за межі держави своїх працівників та необхідних спеціалістів у службові відрядження для представлення інтересів підприємства;

- отримувати кредити в іноземній валюті від юридичних та фізичних осіб;
- здійснювати експортно-імпорتنі операції на договірних засадах;
- залишати у розпорядженні підприємства виручку в іноземній валюті після обов'язкових відрахувань;
- здійснювати виробничу кооперацію з закордонними фірмами по виготовленню продукції та виробів, а також реалізовувати їх на зовнішньому та внутрішньому ринках;
- відкривати власні валютні рахунки в зовнішньоекономічних комерційних банках країни та за кордоном;
- використовувати валютні кошти для зміцнення матеріально-технічної бази і задоволення соціально-економічних, культурно-побутових умов та потреб працівників підприємства у встановленому порядку.

Власник організує роботу підприємства, представляючи її у всіх організаціях, установах, укладає договори, угоди, розпоряджається матеріальними та фінансовими засобами і представляє її за межами України.

Керівник підприємства здійснює прийом на роботу і звільнення працівників та накладає стягнення згідно чинного законодавства; представляє фірму в суді; затверджує плани та звіти про їх виконання, зміни та доповнення до Статуту, «Правила внутрішнього розпорядку», «Положення про оплату праці та преміювання».

Трудовий колектив підприємства складається з громадян, які беруть участь в його господарській діяльності згідно трудового договору. Робітники підприємства працюють в умовах, що відповідають нормам Закону України «Про охорону праці» та інших нормативних актів.

На ПАТ «РОДИНА» ведеться бухгалтерський, податковий облік, складає і подає звітність до компетентних органів до закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Плану рахунків бухгалтерського обліку, Міжнародних стандартів фінансової звітності

Статистична звітність підприємства, яка базується на даних бухгалтерського обліку, подається відповідним органам у встановленому обсязі.

Правильність річного балансу та фінансової звітності підтверджуються аудитором (аудиторською організацією).

Бухгалтерський облік здійснює бухгалтерська служба, яку очолює головний бухгалтер, при цьому використовуються прикладні програми, такі як, 1С-Підприємство, «М.Е.DocIS»). Вони максимально пристосовані до існуючих в Україні правил ведення бухгалтерського обліку та відповідають загальним нормам.

Облікові реєстри друкуються в зручній для читання та аналізу вигляді. Істотно зменшена питома вага облікових процесів, що основані на ручній праці.

В штаті бухгалтерії працює 10 чоловік, з яких 1 займається обліком розрахунків з оплати праці. На підприємстві на сьогоднішній день працює 78 чоловік.

Важливий вплив на виробництво продукції має забезпечення господарства трудовими і матеріально-технічними ресурсами. Проаналізуємо стан забезпеченості даними ресурсами (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Забезпеченість трудовими ресурсами ПАТ “РОДИНА”

2014-2016 роки

Показники	Роки				
	2014	2015	2016	2016 до 2014	
				+/-	%
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	78	86	78	0	100
в т.ч. в рослинництві	73	81	74	+1	101
в тваринництві	5	5	4	-1	80

З даних таблиці робимо висновок, що забезпеченість трудовими ресурсами ПАТ “РОДИНА” у 2016 році порівняно із 2014 відбулося збільшення чисельності працівників у рослинництві на 1 чоловіка, тобто на 101%, а також

зменшення чисельності працівників тваринництва на 1 чоловіка або на 80%. Отже, на даний час підприємство достатньо забезпечене робочою силою.

2.2. Облік та документування розрахунків по оплаті праці на ПАТ “РОДИНА”

Найважливішим у системі обліку на ПАТ “РОДИНА” є облік праці та заробітної плати. Головне завдання обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві – встановлення об’єктивності інформації, відображеної у фінансовій звітності, бухгалтерському обліку та документах щодо законності, повноти та достовірності у розрахунках з персоналом та у питаннях дотримання трудового законодавства.

Процес оформлення документації з розрахунків по оплаті праці потребує від бухгалтера особливої уважності, так як кожен з облікових документів (типових та нетипових форм) відзначається певними особливостями у заповненні.

Головним документом, що відображає організацію оплати праці на підприємстві, розміри заробітної плати (основної та додаткової), преміювання робітників, являється Положення про оплату праці на підприємстві, яке повинно нести інформацію про:

- штатний розпис працівників підприємства;
- загальні принципи оплати праці та форми оплати праці різних категорій працівників;
- побудову систем тарифної (основної) оплати праці з інструкціями щодо тарифних ставок та окладів за професіями і посадами, а також щодо порядку розрахунків, пов’язаних з показниками роботи підприємства в цілому та зокрема кожного працівника;
- надбавки, доплати і компенсації із зазначенням їх обумовленості та розмірів;

– використання на підприємстві інших преміальних виплат та про шкалу преміювання.

На ПАТ “РОДИНА” ведеться контроль за використання трудових ресурсів. Відділ кадрів займається оперативним обліком особового

складу працівників, який відтворює чисельність та переміщення робітників по структурних підрозділах підприємства. Для цього використовуються уніфіковані реєстри обліку особового складу та єдина документація по прийому, звільненню та руху робітників.

На основі Кодексу Законів про працю, який регулює в Україні трудові правовідносини працівників з підприємством, на ПАТ “РОДИНА” встановлено єдиний порядок оформлення прийому, проведення та звільнення співробітників (рис.2.3):

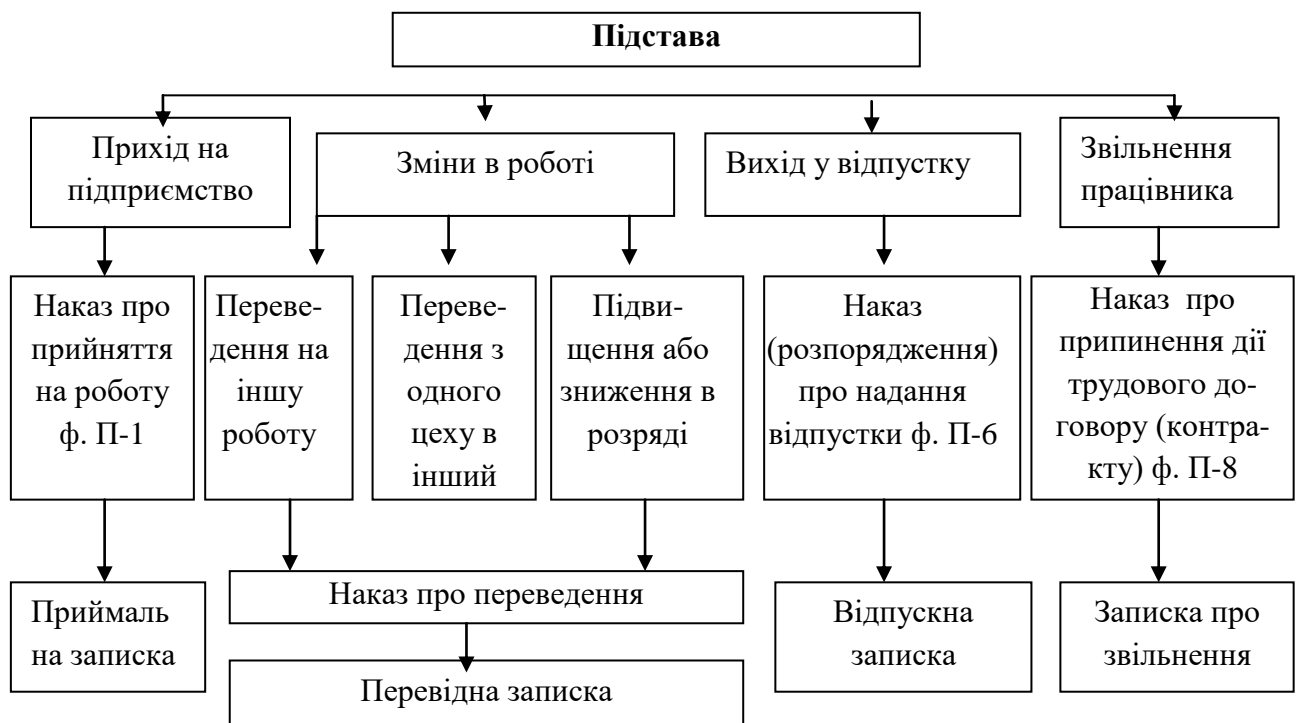


Рис.2.3. Документальне оформлення змін облікового складу працівників [63, с.59]

До кадрової документації належать також особова справа, особова картка, особовий листок з обліку кадрів, алфавітна книга, штатно-посадова книга, алфавітні картки тощо.

Основні форми первинних документів, згрупованих за напрямками використання і затверджених на ПАТ “РОДИНА”, наведемо в таблиці 2.2:

Таблиця 2.2.

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці на ПАТ
“РОДИНА”

Номер форми	Назва типової форми
П-1	Наказ про прийняття на роботу
П-2	Особова картка
П-3	Алфавітна картка
П-4	Особова картка фахівця з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-конструкторські і технологічні роботи
П-5	Наказ про переведення на іншу роботу
П-6	Наказ про надання відпустки
П-7	Список про надання відпустки
П-8	Наказ про припинення дії трудового договору (контракту)
П-12	Табель обліку використання робочого часу і розрахунку заробітної плати
П-13	Табель використання робочого часу
П-14	Список осіб, які працювали в понаднормовий час
П-15	Листок обліку простоїв

Процес обліку оплати праці на підприємстві складається з таких етапів:

- облік особового складу та використання робочого часу;
- облік виробітку продукції і заробітної плати.

Обліку підлягають усі без виключення працівники, незалежно від посад, які вони обіймають та робіт, які виконують [65, с. 456].

Одним із найголовніших завдань ПАТ “РОДИНА” є облік особового складу, який веде відділ кадрів.

Для отримання робочого місця на підприємстві подається заява, на основі якої оформляється трудовий договір чи цивільно-правова угода.

Цивільно-правова угода укладається у тих випадках, коли працівник бере на себе зобов’язання виконати конкретно визначену для нього роботу,

індивідуальне доручення або замовлення. В даному випадку робітник не пише заяви, наказ про прийом на роботу не оформляється, у трудовій книжці запису не робиться, відпустка працівнику не надається.

На підприємстві має місце контрактна форма трудового договору, яка встановлює умови дії контракту (строк дії, права і обов'язки сторін, їх відповідальність, розірвання договору) шляхом угоди сторін.

Форма № П-1 «Наказ про прийом на роботу» використовується з метою обліку людей, прийнятих на роботу. Наказ оформляється у відділі кадрів ПАТ «РОДИНА». Проект наказу, завізований начальником відділу кадрів в разі необхідності виступає пропуском у цех чи відділ для ознайомлення працівника з умовами праці. Начальник відділу кадрів робить висновок про можливість зарахування нового співробітника: на зворотній стороні наказу робиться помітка, на яке робоче місце можливе прийняття того, хто наймається, по якому розряду, з яким окладом, а також строк випробування.

На зворотній стороні форми робляться також відмітки про результати переговорів, погодження працівника з умовами праці, про отримання інструктажу з техніки безпеки, про медичний в разі необхідності тощо [62, с. 315].

Проект наказу про прийом на роботу працівника візує відповідна служба, щоб підтвердити вакантну посаду і окладу встановленого згідно штатного розпису. Після підписання керівником підприємства наказ оголошують працівнику під розписку.

При працевлаштуванні працівник мусить представити трудову книжку як обов'язковий документ, що повинен зберігатися за основним місцем його роботи.

Трудова книжка особи, що приймається на роботу вперше, повинна бути оформлена протягом 5 днів після влаштування. За ведення обліку трудових книжок, їх зберігання і видачу відповідає керівник підприємства.

Трудові книжки на ПАТ «РОДИНА» відкриваються для всіх штатних працівників, що працюють понад 5 днів, а також для позаштатних, якщо вони

підлягають державному соціальному страхуванню. Записи до трудових книжок про прийняття та звільнення працівників здійснюються згідно укладених працівниками трудових договорів.

Відділ кадрів на основі наказу про прийом на роботу присвоює працівникові табельний номер і у його трудовій книжці робиться відмітка про зарахування на роботу. У бухгалтерії на працівника відкривається особовий рахунок чи аналогічний документ. Записи у трудовій книжці і особовій картці мають відповідати один одному.

Особа, котра займається виписуванням трудових книжок, кожного місяця до бухгалтерії подає звіт про використання бланків трудових книжок. Разом з тим, відповідальною особою заповнюються деякі спеціальні облікові документи такі як :

- Книга обліку бланків трудових книжок і вкладників до них;
- Книга обліку руху трудових книжок і вкладників до них [26, с. 155].

Бухгалтерський облік трудових книжок ведеться на рахунку 209 «Інші матеріали». За його дебетом відображається надходження трудових книжок, а за кредитом – їх списання (використання). Облік руху трудових книжок ведеться одночасно і на позабалансовому рахунку 08 «ланки суворого обліку».

«Особова картка» (форма № П-2) – документ первинного обліку, який заповнюється відділом кадрів на основі підписаного наказу при прийомі на роботу. У ній містяться такі загальні відомості: прізвище, ім'я по батькові, рік та місце народження, серія паспорта та номер, родинний стан, освіта, спеціальність та кваліфікація, стаж роботи, останнє місце роботи, дата, причина звільнення, домашня адреса та телефон. На зворотній стороні картки робляться відмітки про призначення робітника, надання відпусток, переведення, звільнення.

Особові картки використовуються для щомісячного запису протягом року всіх нарахувань і утримань із заробітної плати робітника. Інформація, що міститься в особовій картці, використовується надалі для визначення середньої загробної плати, а також для виписки різних довідок.

Форма № П-5 «Наказ про переведення на іншу роботу» оформляється при переведенні робітника з одного цеху в другий. Наказ у двох примірниках заповнює представник відділу кадрів. Один із примірників передається до бухгалтерії, а другий залишається у відділі кадрів.

В разі звільнення працівників відділ кадрів оформлює на всіх працівників «Наказ про припинення трудового договору» (форма № П-8) (у двох екземплярах). Один примірник залишають у відділі кадрів, і інший – у бухгалтерії. Наказ підписує керівник підприємства та начальник цеху. У розділі «Довідка про нездатні майново-матеріальні та інші цінності» робляться відмітки про ті цінності, які не були здані працівником і рахуються за ним. У випадку призупинення трудового договору робітник отримує допомогу у розмірі не меншому від середньо - місячного заробітку.

Далі бухгалтерія проводить кінцевий розрахунок по зарплаті за час, відпрацьований у звітному місяці, і за час відпустки, який не був використаний до звільнення. На основі наказу про припинення трудового договору працівник отримує розрахунок.

Документація, що облікує розрахунки по оплаті праці включає первинний облік використання робочого часу. Він здійснюється у табельній формі і контролює стан трудової дисципліни на підприємстві.

Табельний облік включає щоденну реєстрацію приходу працівників на роботу, виходу з роботи, неявок і спізень із відмітками про причини, надурочної роботи і часу простоїв.

Табель складається в одному примірнику протягом місяця по окремих категоріях і підрозділах працюючих. Його веде керівник підрозділу, чи спеціально призначений працівник. У документі зазначений номер табеля, прізвище та ініціали, посада та оклад працівника, вид оплати. На кожну людину у табелі відведено окремий рядок, де зазначають кількість фактично відпрацьованих годин, а також понаднормовий час умовними буквами – причини не виходу на роботу («В/С» – вихідні, святкові дні; «Х» – хвороба; «ТВ» – відпустка; «СВ» – відрядження тощо). Відмітки в табелі про відхилення

від нормальних умов праці робляться лише на підставі представлених робітником певних документів (листок непрацездатності та ін.).

В кінці місяця по кожному працівнику підраховується та зазначається у таблиці загальний календарний фонд робочого часу. Повністю оформлений таблиць подається у бухгалтерію.

Для робітників з погодинною оплатою праці табельні дані беруться за основу при нарахуванні їм заробітної плати. Разом табельний облік на ПАТ “РОДИНА” допомагає здійснювати аналіз та контроль за використанням робочого часу.

Тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 год. на тиждень. У передсвяткові та передвихідні дні робочий час скорочується на 1 годину [11, с. 234].

Тривалість робочого скорочується для відповідних категорій працівників:

- 36 годин на тиждень – для працюючих у віці від 16 до 18 років;
- 24 години на тиждень – для працюючих у віці від 15 до 16 років.

Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу здійснюється за повний робочий день.

Робітники, що працюють по сумісництву, одержують зарплату за фактично виконану роботу. Оплата праці на фірмі здійснюється на підставі особистого трудового внеску кожного працівника із врахуванням кінцевих результатів роботи підприємства. Максимальний розмір заробітної плати не обмежується.

В разі простою з вини працівника заробітна плата йому не виплачується. А за простій не з вини працівника зарплату нараховують на основі простійних листів у зменшеному розмірі, що не перевищує половини тарифної ставки робітника.

В разі виготовлення бракованої продукції, оплата праці, затраченої на її виготовлення, проводиться за зниження розцінки. На оплату роботи, що затрачається на виправлення браку продукції виписується окремий наряд з відміткою «Виправлення браку».

Тимчасову непрацездатність робітника по причині захворювання підтверджує лікарняний лист, який видає медична установа в установленому порядку.

Для отримання відпустки працівник подає заяву, в якій вказує вид відпустки та кількість її календарних днів. Відділ кадрів після вивчення заяви, робить відмітку в особистій картці працівника, вказуючи період на який надається відпустка. Після цього заява підписується директором та передається до бухгалтерії, де на її основі нараховується додаткова зарплата. Дані з звітними документами, що стосуються нарахування заробітної плати за звітний місяць, порівнюються з табельними даними. неточності виправляються.

Рахунок заробітної плати здійснюється у розрахунковій відомості в електронному варіанті, яку складають щомісяця. Розрахункові відомості підшиваються у вигляді книги, яка передається до архіву для подальшого зберігання протягом 75 років.

Основою обліку чисельності працівників є кваліфікація персоналу по сфері застосування праці - промислово-виробничий персонал, персонал непромислового виробництва, по категоріях персоналу - робітник (основного та додаткового виробництва), інженерно-технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал, робітники охорони. Робочий персонал виділяється по професії та кваліфікації.

Оперативний облік чисельності персоналу ведеться у відділі кадрів та допомагає контролювати склад і рух працівників по підприємству і його структурних підрозділах. Для цього використовується єдина документація по прийому, звільненню і переміщенню робітників, службовців та уніфіковані реєстри обліку особового складу. Регістром обліку особового складу є особова картка (Ф.№ П-2, П- 2ДС, П-4). Повідомлення про прийом та звільнення, чи переведення на іншу роботу реєструються в особовій картці на основі наказу. За даними картотеки особового складу ведеться облік зміни чисельності та складу робітників та службовців підприємства.

Облік робочого часу та контроль за станом трудової дисципліни на підприємстві здійснюється табельним методом. Кожному працівнику на підприємстві, якого беруть на роботу, присвоюється табельний номер і у його трудовій книжці робиться відмітка про зарахування на роботу. Бухгалтер на кожного робітника відкриває особовий рахунок. Табельний облік може вестись наступними способами: жетонний - із застосуванням табельних марок; картковий - при використанні контрольних годинників; перепустки - шляхом здачі та видачі перепусток; за допомогою контрольних-пропускних засобів. Оперативний облік явок робітників та облік їх перебування на роботі ведеться в цілому по підприємству або по кожному виробничому підрозділу в спеціальній книзі обліку використання робочого часу (форма № П-12 або форма № П-13). По формі № П-12 крім обліку використання робочого часу проводиться розрахунок заробітної плати, а форма № П-13 призначений тільки для обліку робочого часу. Після обробки первинних документів по обліку виробітку, відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці складаються розрахункові відомості, які узагальнюють дані по розрахунках з працівниками.

Наступним етапом розрахункової роботи по розрахунках з оплати праці є формування даних синтетичного обліку розрахунків з працівниками за різними виплатами.

У Плані рахунків для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками (як облікового, так і не облікового складу підприємства) по оплаті праці, а також розрахунках за не отриману працівниками у встановлений термін суму по оплаті праці (розрахунки з депонентами) передбачений балансовий рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" (характеристика якого наводиться в табл. 2.3), що має три субрахунки:

- 661 Розрахунки по заробітній платі;
- 662 Розрахунки з депонентами
- 663 Інші виплати працівникам.

По кредиту рахунку 66 відображається нарахована працівникам підприємства основна і додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, матеріальна допомога, суми індексації заробітної плати в зв'язку з інфляцією, суми компенсації втрати робітниками частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати й інші

Типові кореспонденції рахунків по розрахунках з оплати праці наведено в табл. 2.4. нарахування, що являються доходом працівників (дивіденди, доход від розподілу прибутку і т.п.), по дебету - виплата заробітної , премій, допомог, а також суми утриманих податків, платежів по виконавчих листах, вартість отриманих у рахунок оплати праці матеріалів, продукції, товарів і інші утримання з нарахованих сум оплати праці персоналу.

Таблиця 2.3

Характеристика рахунку 66 Розрахунки за виплатами працівникам

Призначення рахунку	Відображення по дебету	Відображення по кредиту	Місце в звітності
Узагальнення інформації про розрахунки персоналом, який відноситься як до облікового, так і не облікового складу підприємства, з оплати праці	Виплата заробітної плати, премій, допомоги, утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати, інші утримання із оплати праці персоналу	Нарахована працівникам підприємства основна, додаткова зарплата, компенсаційні, заохочувальні виплати	Баланс (Ф.1), рядок 580

Схема обліку розрахунків по оплаті праці представлена на рис. 2.4

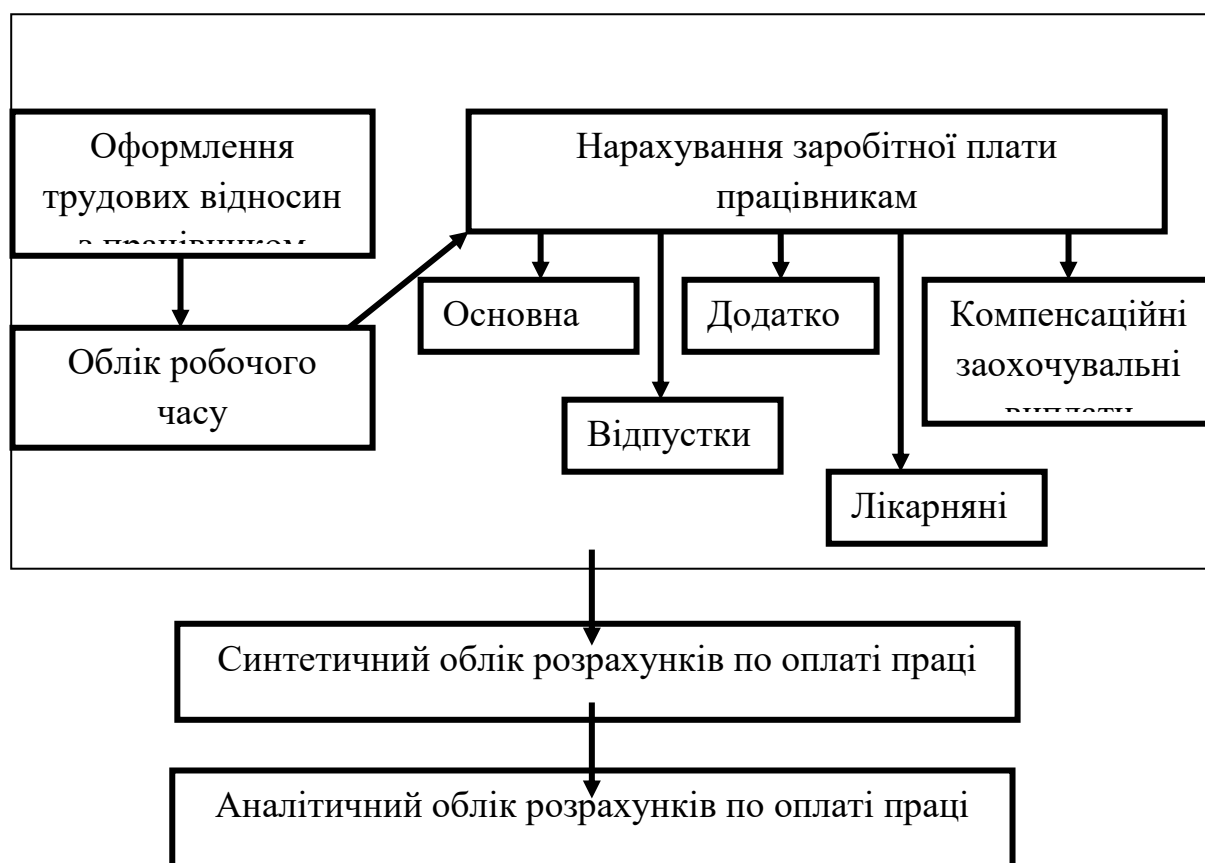


Рис. 2.4. Схема обліку розрахунків по оплаті праці

Нараховані, але не отримані працівниками підприємства у встановлений термін суми по оплаті праці відображаються по дебету субрахунку 661 і кредиту субрахунку 662.

Таблиця 2.4

Схема відображення операцій по рахунку 66, субрахунок 1 «Розрахунки за виплатами працівникам»

№ з/п	Господарська операція	Бухгалтерське проведення	
		Д-т	К-т
1	2	3	4
1.	Нарахована зарплата за ремонт основних засобів робітникам основного і допоміжного виробництв	23	661
2.	Нарахована зарплата інженерно-технічним працівникам і адміністративному персоналу	91,92	661
3.	Нарахована заробітна плата за роботи, що належать до витрат майбутніх періодів	39	661
4.	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом і реалізацією продукції	93	661
5.	Нарахована оплата, пов'язана з виправленням браку продукції	24	661

6.	Нарахована заробітна плата торговим працівникам, працівникам посередницьких підприємств	92,93, 94	661
7.	Нараховані суми оплати праці, пов'язані з операціями по вибуттю (реалізації) основних засобів	972	661
8.	Нараховані суми за рахунок відрахувань на соціальне страхування (за лікарняними листками та ін.)	652	661
9.	Нестачі, раніше віднесені за рахунок винних осіб, списані за рахунок підприємства	92	661
10.	Нараховані суми оплати праці робітникам основного виробництва	23	661
11.	Нараховані суми оплати праці (премії) за рахунок капітальних витрат	15	661
12.	Нарахована заробітна плата за роботи, виконані за рахунок коштів цільового фінансування	48	661
13.	Нарахована заробітна плата за рахунок резерву наступних платежів	47	661
14.	Нарахована матеріальна допомога (оздоровча тощо)	65	661
15.	Нарахована вихідна допомога, передбачена діючим законодавством	23,91, 92	661
16.	Депонована заробітна плата	661	662
17.	Нарахована заробітна плата працівникам за роботу, пов'язану з ліквідацією стихійного лиха, пожеж тощо	991	661
18.	Повернуті до каси надлишки нарахованих сум-переплата	30	661
1	2	3	4
19.	Виплачені з каси заробітна плата, суми за лікарняними листками	661	30
20.	Утриманий із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб	661	641
21.	Утримані із нарахованої заробітної плати працюючих 1% - 2% до Пенсійного фонду	661	651
22.	Утримані із заробітної плати проф. внески, 1%	661	685
23.	Відраховані із заробітної плати перевитрачені підзвітні суми	661	372
24.	Сплачено за подарунки	68	31
25.	Виплата заробітної плати у безготівковій формі на рахунки в ощадбанках або на карткові рахунки	661	31
26.	Видані подарунки працівникам підприємства, речові призи та матеріальна допомога (придбані з урахуванням ПДВ):		
	- видані подарунки працівникам підприємства	661	68
	- списана вартість подарунків за рахунок коштів підприємства	48	661
	- нарахування на вартість подарунків, речових призов та матеріальну допомогу	91	651
	- податок з доходів фізичних осіб (у складі сукупного оподаткованого доходу працівника за місяць	661	641
	- відрахування із сукупного оподаткованого доходу 1, 2% - до Пенсійного фонду	661	651
	- внесок на випадок безробіття 0,5%	661	653
	- внесок до фонду соціального страхування (ФС ТВП)	661	652

Форми первинної облікової документації з обліку розрахунків
по оплаті праці

Індекс форми	Найменування форми
П-49	Розрахунково-платіжна відомість
П-50	Розрахункова відомість
П-51	Розрахункова відомість
П-52	Розрахунок заробітної плати
П-53	Платіжна відомість
П-54, П-54-А	Особовий рахунок
П-55	Накопичувальна картка виробітку та заробітної плати
П-56	Накопичувальна картка обліку заробітної плати

Аналітичний облік розрахунків із працівниками, як і раніше, ведеться по кожному працівнику, видам виплат і утримань. Форми первинних документів і реєстрів бухгалтерського обліку по відображенню операцій по нарахуванню і виплаті заробітної плати не змінилися. Аналітичний облік розрахунків із працівниками ведеться в розрахункових і розрахунково-платіжних відомостях. Нараховані суми відображаються, крім того, в особових рахунках встановленої форми.

2.3. Автоматизація обліку оплати праці на підприємстві

Дедалі частіше в умовах сучасності виникає необхідність застосування автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах. Її характеризує значний обсяг вхідної інформації та відповідних розрахункових робіт. Тому в організації звітів з оплати праці широко застосовуються найсучасніші інформаційні системи з використанням комп'ютерної обчислювальної

технології. В її можливості входить складання в автоматичному режимі машинограм, які узагальнюють облікову інформації в розділах, що необхідні для управління, аналізу, контролю та складання фінансових звітів.

Велике значення має впровадження автоматизованих систем бухгалтерського обліку, що докорінно спростить роботу бухгалтера, виключивши застосування паперових носіїв та зменшення можливості допущення помилок у роботі [78, с. 90].

Важким та трудомістким є процес обліку. Допущені помилки можуть спотворити дані про майновий та фінансовий стан підприємства. В сучасних умовах стрімко кого розвитку комп'ютерної техніки значення та цінність інформації зростає швидкими темпами [34, с. 56].

За сучасних умов корисність роботи бухгалтера, управлінця та аналітика на підприємстві може значно зрости застосувавши засоби інформатизації та автоматизації документообігу, які дозволяють швидко зібрати бази даних про наслідки господарської діяльності та використати їх для формування, корегування і друку вихідних документів, звітів, підвищувати результативність роботи ревізорів та аудиторів [77, с. 9].

Автоматизація обліку оплати праці найбільш трудомістка ділянка автоматизації обліку підприємства у зв'язку з такими проблемами:

- складність розрахунку заробітної плати та різноманітність структур для працівників різних підприємств;
- несталий змінений характер нормативних документів, які визначають механізм нарахування заробітної плати, фіксують сам процес нарахувань та утримань із неї;
- різні підходи до трактування чинного законодавства;
- різноманітність критеріїв здійснення допоміжних розрахунків за різними видами виплат;
- неоднаковий порядок утримання податку на доходи фізичних осіб, а також податків до пенсійного фонду та фонду соціального страхування;

– наявність розбіжностей між часом нарахування та виплатою заробітної плати, що залежить від особливостей функціонування підприємства [28, с. 261].

Облік та оплата праці ведуться на основі певних засад, головними з яких є:

- інтеграція в єдине ціле обліку кадрів;
- автоматизація збору інформації про вихід найманих працівників на роботу та відпрацьований час;
- автоматизація розрахункових операцій;
- автоматизований контроль за проведенням різних розрахунків і коригувань [6, с. 296].

Впровадження комп'ютерних технологій на підприємствах значно підвищує ефективність роботи бухгалтерів, покращує організацію обробки облікової інформації, не допускаючи у ній безладу. Комп'ютерний спосіб бухгалтерського обліку вимагає формального опису різних облікових процедур у формі алгоритмів, що впорядковує виконання обліковцями своїх обов'язків [37, с. 37].

На ПАТ “РОДИНА” для поліпшення обліку розрахунків з оплати праці використовують автоматизовані робочі місця.

Для реалізації завдань обліку праці та заробітної плати на підприємстві існує інформаційна база, що використовує три категорійні автоматизовані робочі місця бухгалтера (рис.2.5):

Для автоматизації обліку нарахувань заробітної плати на ПАТ “РОДИНА” використовується програма «1С: Підприємство». Ця програма являється одночасно і режимом роботи для користувача і технологічною платформою, котра надає об'єкти (метадані і дані) та механізми управління ними. Об'єкти описуються у формі конфігурації.

Типові конфігурації на базі 1С: Підприємство версія 8:

- 1С: бухгалтерія 8;
- 1С: управління торгівлею 8;
- 1С: Зарплата і управління персоналом 8;

– 1С: Управління виробничим підприємством 8.

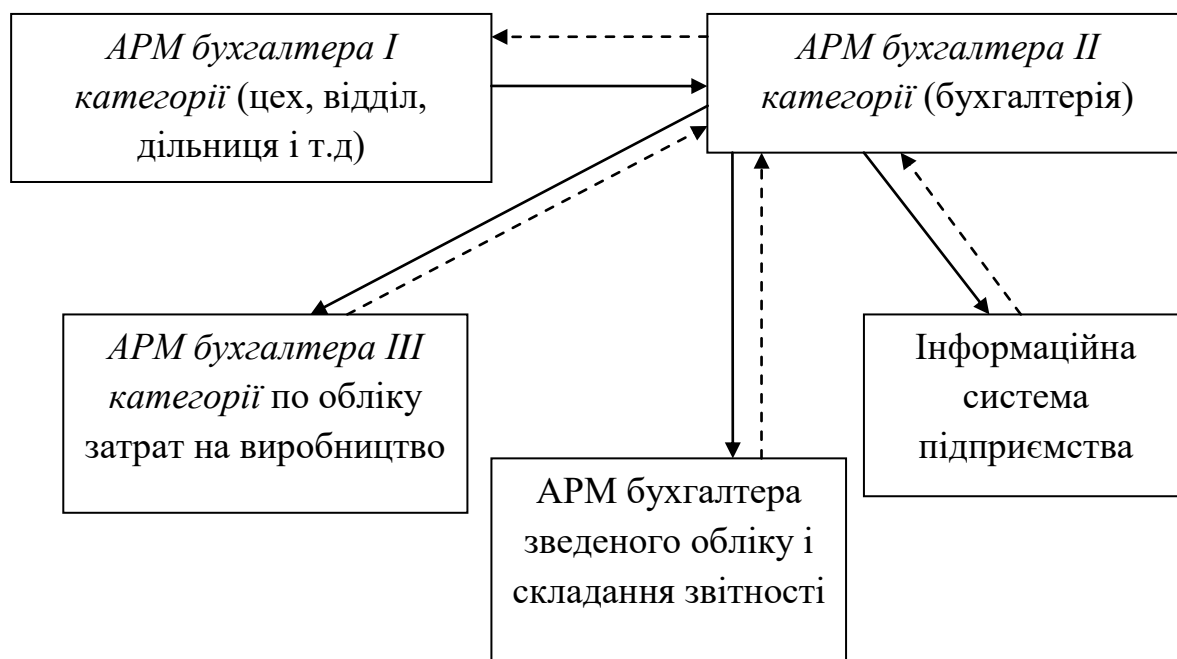


Рис.2.5. Схема взаємозв'язку АРМ бухгалтера по обліку розрахунків з оплати праці з іншими АРМ та інформаційною системою підприємства[10, с. 172].

Автоматизація будь-якої діяльності передбачає складання своєї конфігурації об'єктів, яка і виступає кінцевим прикладним рішенням.

Конфігурацію створюють у спеціальному режимі роботи програми, що називається «Конфігуратор». Після цього запускають в режим роботи «1С: Підприємство». У ньому для користувача з'являється доступ до основних функцій програми, які реалізовані в даній прикладній конфігурації (рішенні).

У користуванні програма нескладна, співробітники легко її засвоюють. Вона відзначається рядом переваг: можливістю гнучкого настроювання конфігурації та наявністю вбудованої мови, простотою інсталяції та використання, можливістю швидкого виконання різних операцій, прийнятна ціна тощо [57, с. 153].

Щоб підвищити ефективність управління підприємством в програмному комплексі «1С: Підприємство» фірма «1С» створила конфігурацію по управлінню кадрами та розрахунку заробітної плати. Раніше цією програмою

була «1С: Зарплата і Кадри 7.72», але із підвищенням вимог до інформаційних технологій в умовах розвитку ринку фірма «1С» створила більш ефективний продукт – програму «1С: Зарплата і Управління персоналом 8».

Ця програма призначена для автоматизації процесу розрахунку заробітної плати робітників та для ефективного проведення на підприємстві кадрової політики. Вона задовольняє усі запити працівників, які управляють кадрами, здійснюють розрахунок заробітної плати [1].

«1С» – це новітнє прикладне рішення, в якому враховані світові тенденції підходів до управління персоналом, вимоги чинного законодавства, а також реальна практика діяльності підприємств. Програма успішно використовується в службах управління персоналом та бухгалтерії господарства, а також підрозділах, які заінтересовані в ефективній організації роботи працівників.

З допомогою даної програми автоматизуються такі сфери облікової та управлінської діяльності підприємств:

- розрахунок заробітної плати;
- розрахунок встановлених законодавством податкових стягнень з фонду оплати праці;
- виведення виплаченої заробітної плати в статтю розходів підприємства;
- ведення статистики кадрів і аналіз його складу;
- автоматизація кадрового діловодства;
- розрахунок можливих потреб в нових працівниках;
- забезпечення підприємства працівниками;
- управління навчанням і тренінгами працівників.

Програма 1С: «Зарплата і Управління Персоналом 8» працює за принципом об'єднання і обліку даних від кількох приватних підприємців і одну інформаційну базу.

Програма передбачає два види обліку: управлінський, який ведеться по підприємству в цілому, та регламентований або бухгалтерським окремо для кожного підрозділу [72].

Програма 1С: «Зарплата і Управління Персоналом 8» є корисною для всіх без винятку працівників підприємства. Завдяки повній і точній інформації керівництво цілковито контролює все, що відбувається, аналізує кадровий склад, приймає управлінські рішення.

Якісні аналітичні звіти інформують користувачів у довільних розрізах; кадрові служби отримують можливість автоматизації важких завдань, у тому числі звіти про співробітників з різними умовами відбору; працівники впевнені, що у потрібний момент зможуть швидко отримати необхідні довідки, дані про відпустку, відомості персонального характеру з Пенсійного фонду тощо [37, с. 37].

На ПАТ «РОДИНА» також оновилася конфігурація 1С:Бухгалтерія для України 8.2». У ній обіг документів розділу кадрового обліку пов'язаний з документообігом розділу обліку оплати праці (облік оплати праці ґрунтується на кадрових даних).

Слід відмітити, що не всі облікові програми мають можливість вести кадровий облік в повному обсязі, їх можливості достатньо обмежені.

Конфігурація «1С:Бухгалтерія 8.2» передбачає ведення повноцінного кадрового обліку. Таблиця 2.4 наводить документи, якими у програмі оформляються основні кадрові операції:

Таблиця 2.4

Кадрові операції в програмі «1С:Бухгалтерія 8.2» на ПАТ «РОДИНА»

Операція	Документ «1С:Бухгалтерський облік для України 8.2»
Реєстрація нових працівників	«Прийом на роботу в організацію» –призначений для налаштування ведення обліку розрахунків із заробітної плати
Переведення працівника до іншого підрозділу, зміна посади, зміна табельного номера, зміна розміру нарахування зарплати	«Кадрове переміщення організацій» –призначений для налаштування або зміни настройок ведення обліку розрахунків із заробітної плати
Відрядження працівників	«Відрядження організацій» –використовується для друкування бланка посвідчення про відрядження
Звільнення з організації	«Звільнення з організацій» — реєструє звільнення працівників та припиняє щодо працівника розрахунки по заробітній платі

Програма дає можливість автоматично нараховувати зарплату працівникам за погодинною тарифною ставкою, а також здійснювати індексацію. Програма передбачає ручне додавання будь-яких нових нарахувань, але відповідно до них потрібно вводити уже розраховані суми. Нарахування проводяться за відпрацьованим часом, що безпосередньо зазначений в документах. Алгоритм виплати заробітної плати дає змогу перераховувати кошти на особисті банківські рахунки та виплачувати їх через касу.

У системі здійснюється відображення нарахувань та утримань, витрат на оплату праці, внесків до соціальних фондів у податковому та бухгалтерському обліку, які розраховуються автоматично. Після завершення звітного періоду можна автоматично оформити регламентовані звіти, а саме щодо фізичних осіб, звіти до різних фондів, звіти за статистикою [61, с. 346].

Аналіз бухгалтерського програмного забезпечення показує, що у більшості програмах розрахунки заробітної плати проводяться на примітивному рівні – лише почасова зарплата. Усі додаткові розрахунки бухгалтер виконує вручну.

Таким чином, підсумовуючи вище викладений матеріал, необхідно зазначити, що для ефективного обліку нарахування заробітної плати на підприємстві існує достатня кількість спеціалізованих програм, які постійно розвиваються та поповнюються. Але їх використання вимагає від бухгалтерів високої кваліфікації та інформаційної компетентності.

Автоматизація бухгалтерії підвищує продуктивність праці різних структур підприємства: бухгалтеру-виконавцю полегшує працю на трудомістких ділянках, пришвидшує виконання операцій; співробітникові з невеликим досвідом допомагає справляти зі складними завданнями.

Головний бухгалтер легко може довірити своїм підлеглим практично усі ділянки роботи завдяки чітко прописаному алгоритму, який не дасть їм помилитися. Керівник у свою чергу оперативно отримувати інформацію про фінансово-виробничу діяльність ПАТ “РОДИНА”.

Тому програма «1С:Підприємство» дасть можливість підвищити продуктивність праці на підприємстві та ефективність його діяльності в цілому.

Висновки до розділу 2

1. Основною метою діяльності ПАТ «РОДИНА» є переробка сільськогосподарської продукції та реалізація, інші види діяльності з метою отримання прибутку.

2. Забезпеченість трудовими ресурсами ПАТ «РОДИНА» у 2016 році склала 78 чоловік, це свідчить про те, що, підприємство достатньо забезпечене робочою силою.

3. Головним документом, що відображає організацію оплати праці на підприємстві, розміри заробітної плати є Положення про оплату праці на підприємстві.

4. Для отримання робочого місця на підприємстві подається заява, на основі якої оформляється трудовий договір. У випадку призупинення трудового договору робітник отримує допомогу у розмірі не меншому від середньо - місячного заробітку. На основі наказу про припинення трудового договору працівник отримує розрахунок.

5. Бухгалтерський облік здійснює бухгалтерська служба, яку очолює головний бухгалтер, при цьому використовуються прикладні програми, такі як, 1С-Підприємство, «М.Е.DocIS»), які полегшують роботу працівникам.

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ

3.1. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці

Аналізуючи використання трудових ресурсів та рівень продуктивності праці на ПАТ “РОДИНА”, приходимо до висновку, що вони тісно пов’язані з оплатою праці.

В процесі використання коштів на оплату праці темпи росту продуктивності праці повинні випереджати зростання її оплати. Тільки за таких умов виникає можливість для прискорення темпів розширеного відтворення.

Саме тому аналіз використання засобів оплати праці в кожній організації має чимале значення. Процес аналізу вимагає здійснення систематичного контролю за використанням фонду оплати праці, виявлення можливостей економії фінансів за рахунок зростання продуктивності праці і зменшення трудомісткості продукції [60, с. 224].

Отже, виникає безпосередня залежність розміру середньої заробітної плати працівника від використаного робочого часу, досягнутого ним рівня продуктивності праці та виробітку. Рівень грошової оплати одного робочого дня залежить від результатів господарської діяльності в цілому: рівень оплати праці тим вищий, чим вища продуктивність праці робітника. Відповідно, зростання матеріальної зацікавленості працівників стимулює робітників до зростання трудової активності, кращого використання робочого часу, підвищення трудової дисципліни та продуктивності праці.

До основних завдань аналізу фонду оплати праці на ПАТ “РОДИНА” належать такі:

- 1) розрахунок сум абсолютної та відносної перевитрат (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її спричинили;
- 2) вивчення структури фонду оплати праці, застосування матеріальних стимулів та високих результатів праці;

3) визначення резервів, якими володіє підприємство для зменшення витрат на оплату праці і з метою підвищення рентабельності його роботи [41, с.651].

Для цього в першу чергу визначають склад і структуру фонду оплати праці, динаміку його показників.

Щоб підвищити матеріальну зацікавленість працівників у високих результатах своєї праці, застосовують різноманітні варіанти заохочувальних розрахунків за поточні або кінцеві результати праці. У зв'язку з цим у процесі аналізу оплати праці визначають, за які результати нараховується додаткова оплата праці, зважаючи при цьому на якість виготовленої продукції.

Витрати на оплату праці включають в себе всі розходи підприємства на оплату праці, незважаючи на джерело фінансування цих виплат [19, с. 452].

Для проведення аналізу використовуємо наступні джерела інформації: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», ф.№1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період з 2014-2016 роки.

Аналіз фонду оплати праці робітників господарства проводимо у такій послідовності:

1. Аналіз складу і структури фонду заробітної плати (динаміка цих показників у таблиці 3.1).

Даний аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного із видів доплат у загальному фонді оплати праці (використовуємо «Звіт з праці» за 2014-2016 рр.)

Таблиця 3.1

Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати робітників ПАТ
“РОДИНА” за 2014-2016 рр.

Показники	Роки						Абсолютне відхилення +;-		Відносне відхилення %	
	2014		2015		2016		2015р. до 2014р	2016р. до 2015р.	2015р. до 2014р	2016р. до 2015р.
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %				
1.Фонд основної заробітної плати, всього	951,9	84,64	979,8	82,71	1154,5	82,52	27,9	174,7	102,93	117,83
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього	160,4	14,26	195,9	16,54	230,9	16,50	35,5	35	122,13	117,87
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	57,4	5,10	83,3	7,03	98,7	7,05	25,9	15,4	145,12	118,49
– премії за виробничі результати	102,8	9,14	112,6	9,51	131,7	9,41	9,8	19,1	109,53	116,96
– виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	0,2	0,02	0,8	0,07	0,5	0,04	0,6	-0,3	400,00	62,50
3.Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	12,3	1,09	8,9	0,75	13,7	0,98	-3,4	4,8	72,36	153,93
– матеріальна допомога	8,1	0,72	4,7	0,40	7,3	0,52	-3,4	2,6	58,02	155,32
– соціальні пільги, що носять індивід. характер	4,2	0,37	4,1	0,35	6,4	0,46	-0,1	2,3	97,62	156,10
Оплата за невідпрацьований час	47,5	4,22	48,9	4,13	57,7	4,12	1,4	8,8	102,95	118,00
Фонд оплати праці, всього (р.1+ р.2+ р.3)	1124,6	100,00	1184,6	100,00	1399,1	100,00	60	214,5	105,34	118,11

На рисунку 3.1; 3.2; 3.3 графічно подаємо структуру фонду заробітної плати за 2014– 2016 роки:

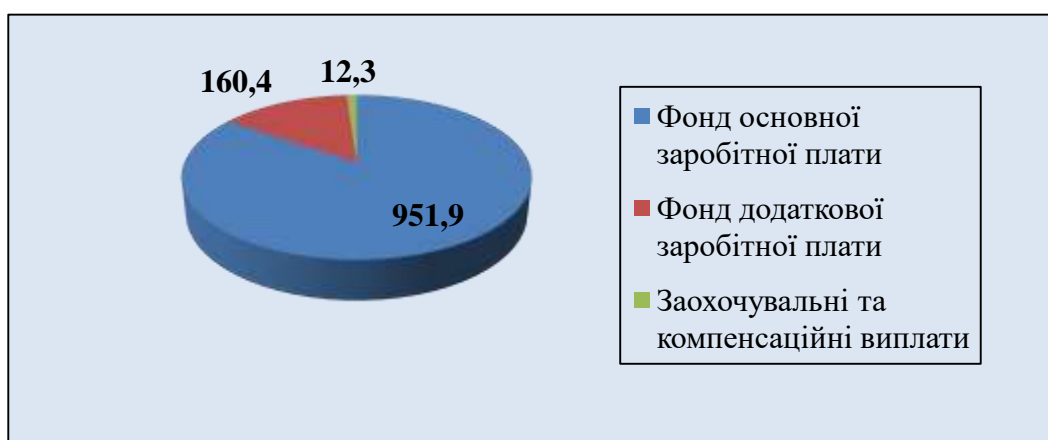


Рис.3.1. Структура та склад фонду оплати праці за 2014 рік (тис.грн.)



Рис.3.2. Структура та склад фонду оплати праці за 2015 рік (тис.грн.)



Рис.3.3. Структура та склад фонду оплати праці за 2016 рік (тис.грн.)

Отже, було з'ясовано, що обсяг питомої ваги фонду основної заробітної плати :

– в 2015 році зменшився із 84,64 % до 82,71 % у порівнянні з 2014 роком (1,9 %), абсолютна її величина зросла на 27,9 тис.грн.;

– в 2016 році зменшився із 82,71 % до 82,52 % у порівнянні з 2015 роком (0,19 %), абсолютна її величина зросла на 174,7 тис.грн.

Фонд додаткової заробітної плати:

– у 2015 році збільшився з 14,26 % до 16,54 % (тобто, на 2,28 % або на 35,5 тис.грн.);

– у 2016 році зменшився 16,54 % до 16,50 % (0,04 % або на 35 тис.грн.);

Заохочувальні і компенсаційні виплати у 2015 році зменшились з 1,09 % до 0,75 %, тобто, на 0,34 %, але абсолютна її величина зросла на 3,4 тис.грн. У 2016 році відбулося збільшення заохочувальних та компенсаційних виплат 0,75 % до 0,98 % (23 %). Загальний фонд оплати праці: у 2015 році збільшився на 60 тис.грн.; у 2016 році збільшився на 214,5 тис.грн.

2. Розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати.

Для початку аналізу використання фонду заробітної плати насамперед необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення його фактичної величини від планової.

Для визначення абсолютного відхилення ($\Delta\text{ФЗПабсл}$) необхідно порівняти фактично використані на оплату праці засоби (ФЗПфакт) з плановим фондом зарплати (ФЗПплан) в цілому по господарству:

$$\Delta\text{ФЗПабсл} = \text{ФЗПфакт} - \text{ФЗПплан} \quad (3.1)$$

Проте необхідно врахувати, що саме абсолютне відхилення не розкриває використання фонду оплати праці, так як даний показник визначається, не враховуючи ступеня виконання плану по виробництву продукції [41, с. 224].

Розрахунок відносного відхилення проводиться за формулою 3.2.

При цьому слід знати, корегується лише перемінна частина фонду зарплати, яка змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції. Це

зарплата працівникам за відрядними розцінками, премії як робітникам так і адміністративному персоналу та сума відпускних, що нараховуються відповідно до частини перемінної зарплати.

Постійна частина оплати праці не міняється відповідно до збільшення або зменшення обсягів виробництва. Вона включає зарплату робітникам за тарифними ставками, зарплату службовцям за окладами, усі доплати, відпускні, оплату праці будівельних бригад, робітників соціальної сфери.

$$\Delta\text{ФЗПв\iд} = \text{ФЗПф} - (\text{ФЗПпл.пер.} * \text{Квп}) + \text{ФЗПпл.пост.}, \quad (3.2)$$

де $\Delta\text{ФЗПв\iд}$ – відносне відхилення по фонду зарплати ;

ФЗПф – фактичний фонд зарплати ;

ФЗПск – фонд зарплати плановий, скоректований на коефіцієнт виконання плану по випуску продукції ;

ФЗПпл.пер. та ФЗПпл.пост. – перемінна та постійна сума планового фонду зарплати ;

Квп – коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції [21, с.425].

Для аналізу використаємо дані «Звіту з праці» та «Звіту підприємства по продукції» за 2014-2016 роки.

Дані для розрахунку оформимо у вигляді таблиці (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Показники аналізу фонду заробітної плати за 2014-2016 р. (тис.грн.)

Показники	Роки		
	2014	2015	2016
Фонд заробітної плати	1124,6	1184,6	1399,1
у тому числі :			
– перемінна частина	951,9	979,8	230,9
– постійна частина	172,1	204,8	1168,2
Обсяг виробництва продукції	11933	9918	12599

Отже, визначивши основні показники аналізу фонду оплати праці, зможемо розрахувати абсолютне і відносне відхилення заробітної плати за 2015

рік. Спочатку потрібно вирахувати відсоток виконаного плану по виробництву продукції. Він становить:

$$\text{Квп} = 9918 / 11933 = 0,83 \%$$

Розрахуємо абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці :

$$\Delta\text{ФЗПабсл} = 1184,6 - 9918 = -8733,4 \text{ тис.грн.}$$

В даному розрахунку можна побачити, що абсолютне відхилення фонду заробітної плати на ПАТ “РОДИНА” в 2015 році становило $-8733,4$ тис.грн.

$\Delta\text{ФЗПвід} = 1184,6 - (951,9 * 0,83 + 172,1) = 1184,6 - 962,2 = +222,4$ тис.грн.

Таким чином, були розраховані абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці в 2015 році. Результати показують, що у використанні фонду заробітної плати на ПАТ “РОДИНА” у 2015 році мала місце перевитрата у розмірі 222,4 тис.грн.

Такі ж розрахунки проведемо для аналізу абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати за 2016 рік.

Визначимо відсоток виконання плану по виробництву продукції. Він складає :

$$\text{Квп} = 12599 / 9918 = 1,27 \%$$

Розрахуємо абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці :

$$\Delta\text{ФЗПабс} = 1399,1 - 1184,6 = +214,5 \text{ тис.грн.}$$

У даному розрахунку видно, що абсолютне відхилення фонду заробітної плати у 2016 році становило 214,5 тис.грн.

$$\begin{aligned} \Delta\text{ФЗПвідн} &= 1399,1 - (979,8 * 1,27 + 204,8) = 1399,1 - 1449,1 = \\ &= -50 \text{ тис.грн.} \end{aligned}$$

Отже, були розраховані абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці за 2016 рік. Результати свідчать про те, що на ПАТ “РОДИНА” у 2016 році була наявна економія у використанні фонду заробітної плати у сумі 50 тис.грн.

3. Визначення впливу факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду оплати праці.

Проводячи аналіз, потрібно з'ясувати причини відхилень фактичних показників від планових, структуру фонду зарплати за категоріями працюючих та виявити фактори, що впливають на абсолютне і відносне відхилення фонду оплати праці.

На абсолютне відхилення мають вплив два фактори:

- 1) чисельність робітників;
- 2) середньорічна зарплата одного робітника.

Щоб визначити вплив чисельності на абсолютне відхилення потрібно знайти добуток двох показників: відхилення від планової чисельності та середньої планової зарплати одного робітника у звітному періоді.

Вплив зміни середньої зарплати на абсолютне відхилення визначаємо так: суму відхилень від планової середньорічної зарплати множимо на фактичну чисельність робітників.

Розрахуємо вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати за 2014–2016 роки (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

Вихідні дані для аналізу впливу факторів на абсолютне та відносне відхилення ФЗП за 2014-2016 роки (тис.грн.)

Показники	Роки			Абсолютне відхилення +;-		Виконання плану, %	
	2014	2015	2016	2015р. до 2014р	2016р. до 2015р.	2015р. до 2014р	2016р. до 2015р.
Товарна продукція	11933	9918	12599	-2015	2681	16,89	-27,03
Фонд заробітної плати	1124,6	1184,6	1399,1	60	214,5	-5,34	-18,11
у тому числі:							
- перемінна частина	951,9	979,8	230,9	27,9	-748,9	-2,93	76,43
- постійна частина	172,1	204,8	1168,2	32,7	963,4	-19	-470,41
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	78	86	78	8	-8	-10,26	9,3
Середньорічна заробітна плата одного працівника	14,417	13,774	17,937	-0,643	4,163	4,46	-30,22

Абсолютне відхилення ФЗП на ПАТ “РОДИНА”: у 2015 році – перевитрати на 60 тис.грн.; у 2016 році – 214,5 тис.грн.

Вплив на абсолютне відхилення ФЗП:

– зміни чисельності робітників;

$$\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{СОЧ})} = (\text{СОЧ}_1 - \text{СОЧ}_0) * \text{Сзп}_0, \quad (3.3)$$

де СОЧ_1 - чисельність працівників звітнього періоду;

СОЧ_0 - чисельність працівників попереднього періоду;

Сзп_0 - середньорічна заробітна плата попереднього періоду.

– у 2015 році – $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{СОЧ})} = (86 - 78) * 14,417 = +8 * 14,417 = +115,3$ (тис.грн.);

– у 2016 році – $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{СОЧ})} = (78 - 86) * 13,774 = -8 * 13,774 = -110,2$ (тис.грн.).

– зміни середньорічної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{Сзп})} = (\text{Сзп}_1 - \text{Сзп}_0) * \text{СОЧ}_1, \quad (3.4)$$

де Сзп_1 - середньорічна заробітна плата звітнього періоду.

– у 2015 році = $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{Сзп})} = (13,774 - 14,417) * 86 = -0,643 * 86 = -55,2$ (тис.грн.);

– у 2016 році = $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{Сзп})} = (17,937 - 13,774) * 78 = +4,163 * 78 = +324,7$ (тис.грн.).

– зміни двох факторів разом:

– у 2015 році = $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{СОЧ} + \text{Сзп})} = +115,3 + (-55,298) = +60$ (тис.грн.);

– у 2016 році = $\Delta\text{ФЗПабс}_{(\text{СОЧ} + \text{Сзп})} = -110,2 + 324,7 = -214,5$ (тис.грн.).

Відносне відхилення фонду зарплати залежить від:

- виконання плану виробництва продукції;
- середньої зарплати одного працюючого;
- чисельність працюючих.

Щоб визначити вплив ступеня виконання плану виробництва на відносне відхилення фонду зарплати, потрібно плановий фонд зарплати помножити на відсоток перевиконання планових завдань.

Вплив змін двох інших факторів на відносне відхилення розраховується аналогічно розрахунку впливу даних факторів на абсолютне відхилення.

Розрахуємо вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати за 2015–2016 рік (табл. 3.3):

Відносне відхилення ФЗП на ПАТ “РОДИНА” у 2015 році – економія 100,6 тис.грн.

Вплив на відносне відхилення ФЗП:

– ступеня виконання плану виробництва:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{від(ВП)}} = -\text{ФЗП}_{\text{пл.пер.}} \times (\text{Квп} - 1) / 100, \quad (3.5)$$

де $\Delta\text{ФЗП}_{\text{від(ВП)}} = -951,9 \times 16,89 / 100 = -160,7$ (тис.грн.)

– зміни чисельності робітників:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{від(СОЧ)}} = +115,3 \text{ (тис.грн.)}$$

– зміни середньорічної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{від(Сзп)}} = (13,774 - 14,417) \times 86 = -0,643 \times 86 = -55,2 \text{ (тис.грн.)}$$

– за рахунок зміни всіх трьох факторів разом:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{від(ВП + СОЧ + Сзп)}} = -160,7 + 115,3 + (-55,2) = -100,6 \text{ (тис.грн.)}$$

Тому, на абсолютні перевитрати фонду в 2015 році вплинули 3 фактори:

– збільшення середньооблікової чисельності працівників на 8 чол. стало причиною перевитрат фонду зарплати на 115,3 тис.грн.;

– зниження середньорічної зарплати одного робітника на 0,643 тис.грн. привело до економії фонду зарплати на 55,2 тис.грн.;

– зміна чисельності працівників і середньорічної зарплати разом стало причиною перевитрат ФЗП на 60 тис.грн.

На відносне відхилення ФЗП вплинуло 3 фактори:

– зміна чисельності працівників – перевитрати на 115,3 тис.грн.;

– зміна середньорічної зарплати – економія на 55,2 тис.грн.;

- ступінь виконання плану виробництва на 16,9 % призвів до економії фонду заробітної плати на 160,7 тис.грн.;
- зміна трьох факторів разом привела до економії ФЗП на 100,6 тис.грн.

3.2. Аналіз ефективності використання коштів на оплату праці

В процесі своєї діяльності, в залежності від її видів, для отримання прибутку ПАТ «РОДИНА» використовує ресурси (предмети праці, засоби праці, живу працю).

Не дивлячись на значну різноманітність, багато з операційних витрат характеризуються економічною однорідністю. Сукупність економічно однорідних витрат називають елементом витрат. Згідно П(с)БО 16 «Витрати» розрізняють такі елементи операційних витрат (рис.3.4):

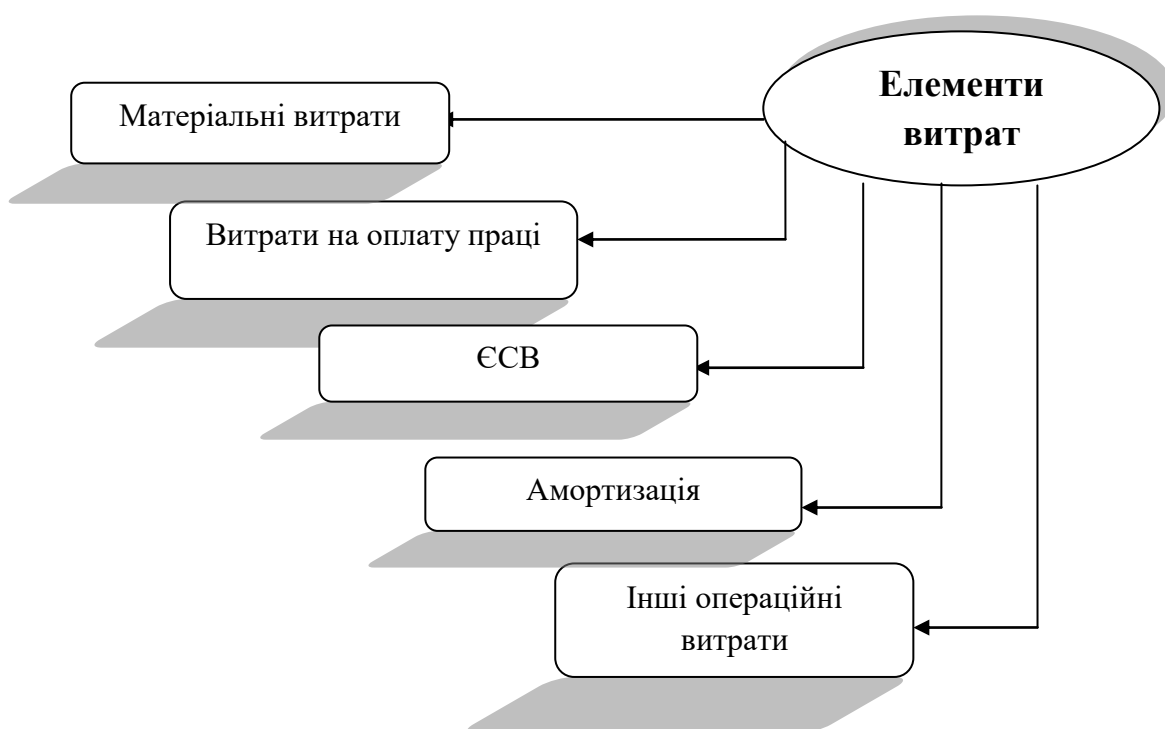


Рис. 3.4. Структура витрат за економічними елементами

До матеріальних витрат відноситься промислова і сільськогосподарська продукція, яку використовують підприємства у процесі створення нових споживчих вартостей виробництва. Це, передусім, витрати на паливно-мастильні матеріали, запасні частини, придбання інструменту, пристроїв й інших засобів і предметів праці, на забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям, захисними засобами.

До матеріальних витрат також відносять будівельні матеріали, тару і тарні матеріали, купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби, допоміжні та інші матеріали.

Спеціальним видом матеріальних витрат вважають витрати підприємства, що йдуть на оплату виробничих робіт і послуг, які виконують сторонні підприємства та організації.

Найчастіше ПАТ “РОДИНА” користується такими послугами інших організацій, як капітальний ремонт складної техніки, постачання добрив та отрутохімікатів, послуги транспорту, що перевозить вантаж на територію підприємства.

Багато коштів у процесі виробництва підприємство витрачає на оплату праці. Лєвова частка припадає на основну і додаткову заробітну плату працівників, включаючи її індексацію, яка визначається за відрядними розцінками, посадовими окладами, тарифними ставками відповідно до прийнятої на підприємстві системами оплати праці.

Згідно чинного законодавства матеріальну заінтересованість працівників у господарстві підвищують шляхом встановлення надбавок і доплат до тарифних ставок і окладів за працю у нічний час, за понаднормову працю, за працю у важких і шкідливих умовах та інше. Ці доплат виступають важливим фактором ефективної організації праці.

Для закріплення кадрів на підприємствах існують виплати одноразових винагород за вислугу років. Винагороди такого характеру як оплата за роботу у святкові та вихідні дні, а також понаднормову роботу, розглядають складовими витрат на оплату праці.

До елемента матеріальних витрат відносяться виплати за не явочний час, а саме: відпусток, перерв, пов'язаних з виконанням державних обов'язків або з проходженням щорічних медичних оглядів тощо.

Потрібно сказати, що у соціально-культурних закладах, що перебувають на балансі підприємства оплата праці працівників та витрати на оздоровчі заходи не входять у собівартість продукції, їх покривають за рахунок прибутку підприємства.

У структурі витрат підприємства велику частку складає єдиний соціальний внесок, який здійснюється відповідно до встановлених законодавством норм.

Амортизація, як елемент операційних витрат формується шляхом амортизаційних відрахувань основних засобів, нематеріальних активів та інших необоротних активів.

Елемент «Інші операційні витрати» включає доволі велике коло витрат.

Економічний зміст не дозволяє віднести їх до будь-якого із розглянутих елементів витрат. Через свою різноманітність вони змушені об'єднатися у самостійну групу витрат, серед яких – витрати на відрядження, на послуги зв'язку, плата за розрахунково-касове обслуговування та інше.

Аналіз структури витрат за елементами уможливорює здійснення пошуку резервів допустимого зменшення витрат операційної діяльності.

Поділ витрат за економічними елементами відіграє важливу роль в аналізі операційної діяльності підприємства. Дає змогу створити кошторис виробничих витрат у якому відображаються сума амортизації основних фондів, загальна потреба підприємства в матеріальних ресурсах, витрати на оплату праці.

Наступним етапом аналізу є визначення структури елементів операційних витрат, розрахунок частки в них витрат на оплату праці.

Джерелом інформації для аналізу є ф.№ 2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період з 2014-2016 роки.

Проаналізуємо структуру та динаміку операційних витрат за

2014-2016 р. (табл.3.4):

Таблиця 3.4.

Склад та структура елементів операційних витрат ПАТ “РОДИНА” за 2014-2016 роки, тис. грн.

Показники	Роки							
	2014		2015		2016		2016-2014	
	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Абсолютне відхилення, +;-	частки пунктів, %
1.Матеріальні затрати	6540	80	10052	86	10903	85	+4363	+5
2. Витрати на оплату праці	967	11,8	997	8,4	1189	9,2	+222	-2,6
3.ЄСВ	458	5,6	481	4,1	536	4,1	+78	-1,5
4.Амортизація	–	–	–	–	–	–	–	–
5.Інші операційні витрати	210	2,6	200	2,5	200	1,5	-10	-1,1
Разом	8175	100	11730	100	12828	100	+4663	–

На рис. 3.5, 3.6, 3.7 графічно подано структуру елементів операційних витрат за 2014, 2015 та 2016 роки.

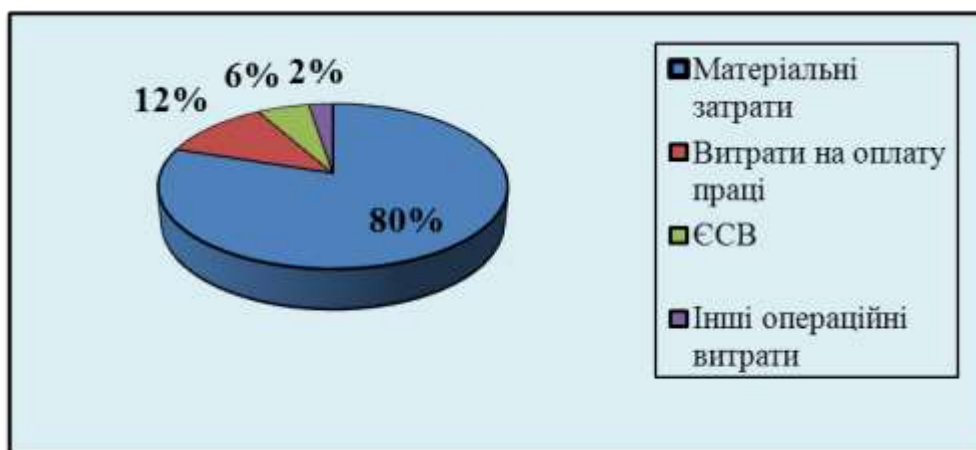


Рис. 3.5. Структура елементів операційних витрат за 2014 рік

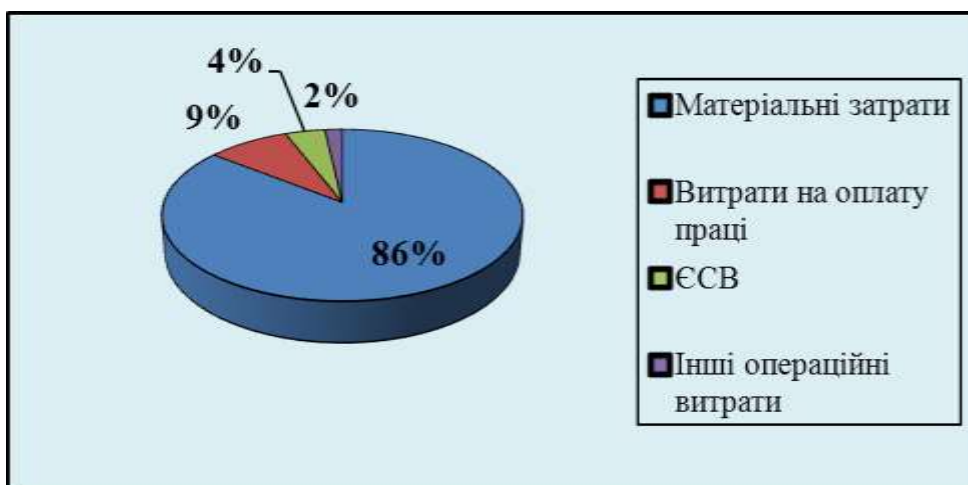


Рис. 3.6. Структура елементів операційних витрат за 2015 рік

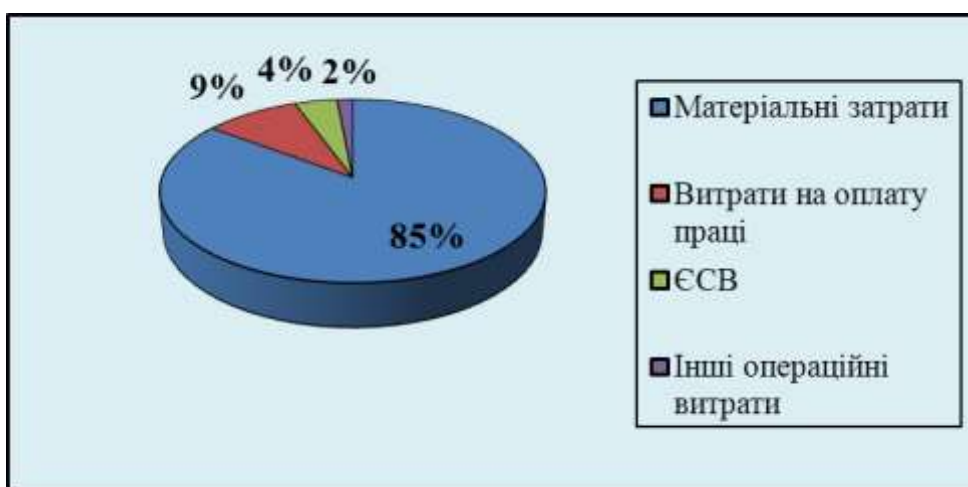


Рис. 3.7. Структура елементів операційних витрат за 2016 рік

Наведені розрахунки свідчать, що питома вага витрат на оплату праці у складі елементів операційних витрат у 2014 році зменшилася із 11,8% до 9,2% (тобто, на 2,6% або на 222 тис. грн.) у порівнянні з 2016 р. (рис.3.8).

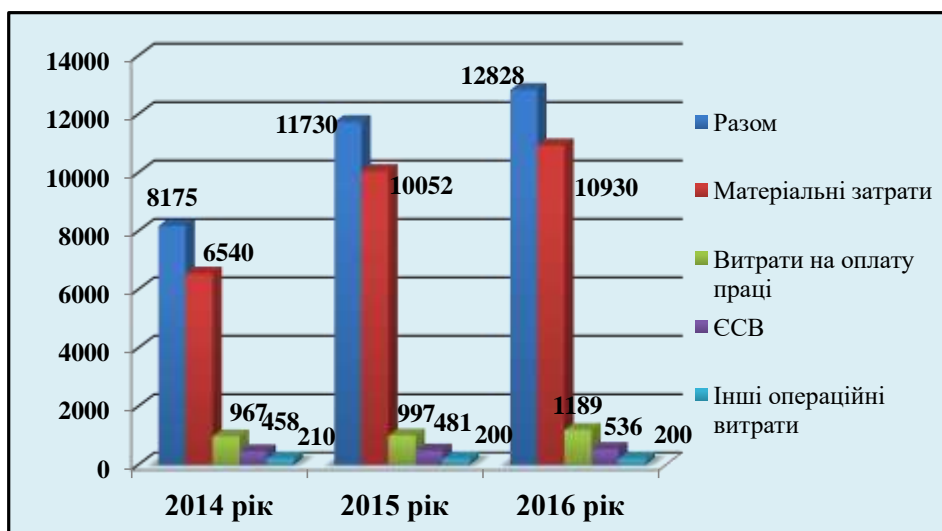


Рис.3.8. Динаміка елементів операційних витрат за 2014-2015 рік (тис.грн.)

Далі дамо оцінку ефективності використання коштів на оплату. Для цього необхідно розрахувати співвідношення обсягу виробництва, собівартості продукції, валового і чистого прибутку до фонду заробітної плати та вивчити динаміку цих показників (табл. 3.5).

Інформаційними джерелами виступають ф.№2 «Звіт про фінансові результати», ф.№1–ПВ «Звіт з праці» за 2014-2016 роки.

Таблиця 3.5

Ефективність використання коштів на оплату праці на
ПАТ “РОДИНА” за 2014-2016 роки

Показники	Од-ця виміру	Роки			Абсолютне відхилення +,-		Відносне відхилення %	
		2014	2015	2016	2015р. до 2014р.	2016р. до 2015р.	2015р. до 2014р.	2016р. до 2015р.
1. Обсяг виробництва продукції	тис.грн.	9918	12599	11933	+2681	-666	27 %	-5,3
2. Собівартість реалізованої продукції	тис.грн.	8548	13611	13904	+5063	+293	59,2	2,2
3. Чистий дохід	тис.грн.	9934	14991	14154	+5057	-837	51	-5,6
4. Валовий прибуток	тис.грн.	1386	1380	250	-6	-1130	-0,4	-82
5. Чистий прибуток	тис.грн.	1886	3050	239	+1164	-2811	62	-92,1
6. Фонд оплати праці	тис.грн.	951,9	979,8	1154,5	+27,9	+174,7	3	18
7. Продукція на 1 грн. оплати праці (р.1 / р.6)	грн.	10,41	12,85	10,33	+2,44	-2,52	23,4	-20
8. Величина собівартості продукції на 1 грн. оплати праці (р.2 / р.6)	грн.	8,97	13,89	12,04	+4,92	-1,85	55	-13,3
9. Величина чистого доходу на 1 грн. оплати праці (р.3 / р.6)	грн.	10,43	15,30	12,25	+4,87	-3,05	47	-20
10. Величина валового прибутку на 1 грн. оплати праці (р.4 / р.6)	грн.	1,45	1,40	0,21	-0,05	-1,19	3,4	-85
11. Величина чистого прибутку на 1 грн. оплати праці (р.5/р.6)	грн.	1,98	3,11	4,83	+1,13	+1,72	57	55,3

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такі висновки:

– в 2015 році величина продукції на 1 грн. оплати праці збільшилася на 2,44 грн., величина собівартості продукції збільшилася на 4,92 грн., величина чистого доходу на 1 грн. оплати праці зросла на 4,87 грн., величина валового прибутку знизилася на 0,05 грн., величина чистого прибутку на 1 грн. оплати праці збільшилась на 1,13 грн.

– в 2016 році на ПАТ “РОДИНА” величина продукції на 1 грн. оплати праці зменшилася на 2,52 грн., величина собівартості продукції зменшилась на 1,85 грн., величина чистого доходу на 1 грн. оплати праці знизилася на 3,05 грн., величина валового прибутку знизилася на 1,19 грн., величина чистого прибутку на 1 грн. оплати праці збільшилась на 1,72 грн. Аналіз використання коштів на оплату праці ПАТ “РОДИНА” протягом 2016 року показує, що ці кошти використовувались не ефективно.

3.3 Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві

Під час аудиту використовуються різні методи й методичні прийоми: перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, зіставлення, оцінка. Так, для перевірки розрахунків з оплати праці застосовують методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами (оклади, затверджені і штатному розкладі, і фактичні нарахування, таблиць обліку робочого часу і розрахунок зарплати), перерахунки (аудитор перераховує суми, які були утримані, і порівнює з нормами чинного законодавства). Також існують певні способи перевірки документів. Наприклад, первинні документи, які є основою для нарахування виплати зарплати (табелі, розрахунково-платіжні відомості) вивчаються комбіновано, тобто суцільним і вибіркоким способом (якщо аудитор перевірів деяку кількість однотипних первинних документів і не знайшов помилок, то він може вважати, що документи з цієї пачки всі без помилок).

Розпочинаючи перевірку розрахунків з оплати праці, аудитор повинен

з'ясувати, які форми та системи оплати праці застосовуються на даному підприємстві, чи має підприємство внутрішні положення про оплату праці робітників, колективний трудовий договір, списків та середньообліковий склад їх, як організовано облік розрахунків з оплати праці, чи обмежено склад працівників, які отримують готівку на господарські та інші витрати, чи здійснюється на підприємстві видача позик робітникам, продаж товарів у кредит, і як оформлені ці операції. Це необхідно для того, щоб аудитор зміг визначити аудиторський ризик (побоювання того, що деякі помилки чи порушення можуть залишитися невиявленими). Для визначення ступеня ризику аудитор проводить загальне дослідження об'єкта з допомогою тесту і за результатами такого тестування аудитор може відмовитись від проведення перевірки або вжити заходів щодо зменшення ризику. Для того, щоб отримати загальну картину та відповіді на ці запитання, можна провести тестування внутрішнього контролю й обліку з даного розділу перевірки.

Вірогідність зроблених робітникам нарахувань заробітної плати (премій, матеріальної допомоги, подарунків тощо) перевіряються зазвичай вибірково. Для цього у вибірку включають дані за різними категоріями робітників або звільнених робітників (керівників, спеціалістів, робітників), за основними видами нарахувань, (питома вага, яких, як правило перевищує 5% від загальної суми заробітної плати) та різними періодами часу (звичайно за один місяць кожного кварталу). Перевіряються розрахункові та платіжні відомості, особові рахунки співробітників, а також первинні документи (табелі, наряди тощо), на основі яких здійснюються нарахування заробітної плати. Потрібно звернути увагу на правильність заповнення цих документів, відповідність їх заповнення чинному законодавству та нормативним документам.

Після тестування аудитор розробляє програму перевірки, згідно з якою здійснюється детальне вивчення операцій.

Послідовність вивчення господарських операцій щодо нарахування й утримання заробітної плати можна відобразити так: особові картки, договори, контракти. Документи обліку особового складу, записи на рахунках

бухгалтерського обліку, розпорядження, накази про прийняття на роботу, звільнення, відпустки, документи з обліку виробітку та відхилень, звітність по праці.

Важливими показниками, які досліджує аудитор, є продуктивність праці, рівень та сума заробітної плати. З початку проведення аудиторської перевірки вивчаються організація та ефективність праці, правильне застосування нових умов праці робітникам, контроль за використанням фонду оплати праці, економічна обґрунтованість норм виробітку і заінтересованість працівників у зростанні продуктивності праці.

Кожне підприємство в умовах ринкових відносин може застосовувати різні форми оплати праці та матеріальної винагороди. Тому аудитор визначає, яка оплата праці застосовується на підприємстві, і відповідно вибирає шлях перевірки. За погодинної оплати праці з'ясовується обґрунтованість застосування тарифних ставок та дотримання умов контрактів, а за відрядної – виконання кількісних та якісних показників, правильність використання норм та розцінок.

Під час перевірки первинних документів установлюється повнота заповнення усіх реквізитів, наявність відповідних підписів уповноважених осіб, які відповідають за облік виконаних робіт, відсутність у документах виправлень.

Аналізуючи наряди на відрядну роботу за датами їх видачі, потрібно зіставити прізвища робітників у нарядах та в табелях обліку робочого часу з даними обліку особового складу. Аудитор визначає, чи немає випадків включення до них підставних осіб, повторного нарахування сум раніше оплачених за первинними документами. Методом арифметичного контролю встановлюються помилки в підрахунках у первинних документах або у розрахункових відомостях.

Звертається увага на правильність оформлення та нарахування різних виплат робітникам. До них відносять виплати стимулюючого характеру (премії, винагороди за підсумками роботи за рік), виплати компенсуючого характеру

(надбавки та доплати за роботу в нічний час, понад урочні), виплати за невідпрацьований час (оплати чергових та додаткових відпусток, тимчасової непрацездатності тощо), оплата простоїв, браку. Аудитор повинен враховувати, що нарахування премій має бути затверджено наказом керівника, обумовлено в колективному договорі, контракті. Простій не з вини робітника оформляється листом про простой і оплачується не нижче $2/3$ тарифної ставки.

Доплати у зв'язку з відхиленням від нормальних умов праці оформляються нарядами на відрядну роботу, в якому показують додаткові технологічні операції, не передбачені технологічним процесом. Повний (невиправний) або частковий (виправний) брак на виробництві не з вини робітника затверджується актом і оплачується.

Під час перевірки правильності виплат допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю необхідно звернути увагу на лікарняний листок, який є основою для нарахування такої виплати. Листок обов'язково повинен бути оформлений підписами і печаткою лікарні. Також необхідно перевірити стаж роботи працівника (% від основної заробітної плати, згідно з яким визначають розмір допомоги, розраховується виходячи зі стажу роботи).

Приділяється увага перевірці виплат за договорами підряду та іншими договорами цивільно-правового характеру (комісії, доручення, оренди майна у фізичних осіб тощо). Необхідно з'ясувати, чи справді виконувалась така робота, і чи виконувалась вона саме цією людиною. Установлюється правильність оформлення договорів, економічна цілеспрямованість та правильність її укладення, правильність розрахунків за договорами, відрахування податків (обов'язкові виплати до пенсійного фонду у відповідному розмірі % від суми винагороди) та відображення в обліку.

Перевіряючи правильність розрахунку середньої заробітної плати, необхідно визначити період, за який нараховується заробітна плата, виплати, які включаються до середньої заробітної плати, порядок розрахунку виплат за всіма випадками збереження заробітної плати і для надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Аудитор вивчає, чи відповідає порядок нарахування середньої зарплати на час надання працівникам щорічної і додаткової відпустки або оплати їм компенсації за невикористану відпустку, надання працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, відпусток у зв'язку з навчанням, виконанням ними державних громадських завдань у робочий час, переведенням працівників на іншу, легшу та нижче оплачувану, роботу за станом здоров'я, у разі надання жінкам додаткових перерв для харчування дитини, службових відряджень, тимчасового переведення працівника у зв'язку з виробничою потребою на іншу, нижче оплачувану посаду і в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати здійснюються виходячи із середньої заробітної плати.

Досліджуючи правильність розрахунку середнього заробітку, слід враховувати, що в його суму включаються всі види оплат, крім оплати за роботу, яка виконувалась у понаднормовий час, у святкові дні, працівниками, які працюють за сумісництвом, за час, який фактично не було відпрацьовано, премії, які не входять до фонду оплати праці, та інші виплати, які мають тимчасовий характер.

Аудитор вивчає своєчасність та повноту утримань з нарахованої заробітної плати. Як уже зазначалося, основна увага приділяється прибутковому податку з фізичних осіб. Під час перевірки здійснюється арифметичний контроль сум утриманого податку. Підтверджується законність застосування пільг, як передбачені чинним законодавством. Установлюються випадки з неутримань або часткових утримань прибуткового податку з сум матеріальної допомоги, подарунків та компенсаційних виплат. За даними договорів страхування, які укладаються зі страховими компаніями, платіжних доручень та особистих рахунків працівників визначаються факти перерахувань грошових коштів з рахунків підприємства на користь працівника за договорами добровільного страхування. Суми страхового відшкодування оподатковуються прибутковим податком під час їх виплати. Далі встановлюється правильність указаної в облікових реєстрах кореспонденції рахунків та суми нарахованої заробітної плати та утримань у неї в обліковому

періоді.

Досліджується відповідність аналітичного обліку по заробітній платі синтетичному обліку за рахунком 66 “Розрахунки з оплат праці”. При цьому порівнюється залишок, який відображається в Балансі за рахунком на 1-ше число місяця, з даними розрахунково-платіжної відомості, а сума заборгованості за розрахунковою відомістю – з сумами платіжної відомості, за якою заробітна плата виплачена працівникам. На практиці мають місце випадки підроблення документів при виплатах зарплати робітникам. Аудитор повинен упевнитись, чи отримали насправді зазначену суму грошей особи, які вказані в платіжній відомості. Під час виплати зарплати за одноразову роботу за трудовою угодою необхідно з’ясувати, чи дійсно виконувалась та чи інша робота. Крім того, слід перевірити правильність підрахунку загальних сум до видачі утримувачам як по вертикалі, так і по горизонталі. Особливо прискіпливо вивчають нарахування зарплати тимчасовим працівникам. Необхідно з’ясувати причину цих витрат і уточнити, чи не було випадків нарахування заробітної плати на основі підроблених документів, нарядів підставним особам. Установлюється законність проведених операцій на відповідних рахунках.

Вивчаються документи необхідно перевірити відомість, за якою нараховувалася заробітна плата. При цьому звертається увага на загальні суми за кожним рядком як по горизонталі, так і по вертикалі. Під час такої перевірки можна виявити різні порушення, які спричинені підробленням суму розрахунково-платіжних відомостях. Наприклад, механічно збільшували підсумкову суму нарахування та суму до видачі і в такий спосіб нараховували і списували більше, ніж фактично видано. Під час дослідження правильності нарахування зарплати виявлялися помилки, які були допущені обліковими працівниками, котрі недостатньо оволоділи нормативними актами і не врахували внесені до них зміни.

Перевіряючи виплату премій та інших заохочень, незалежно від виду діяльності підприємства необхідно з’ясувати, чи виконані всі умови, за яких може бути виплачена премія, оскільки були відомі випадки коли під видом

виплати премій гроші були використані на інші цілі.

Метою аудиту розрахунків із соціального страхування, внесків до Пенсійного Фонду та фондів соціального страхування є перевірка правильності повноти і своєчасності здійснення відрахувань за всіма видами оплати праці за відповідний період та перевірка своєчасності перерахування внесків і законності використання коштів Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування.

Перевірку розрахунків ми почали з встановлення, чи є підприємство платником перелічених платежів за чинним законодавством. Дане підприємство є платником перелічених платежів. І ми перевірили, чи зареєстровано підприємство платник страхових внесків за місцем свого знаходження уповноваженими особами Пенсійного фонду, відділенням Фонду соціального страхування. Реєстрація повинна бути проведена в 10-денний термін із дня отримання свідоцтва пре реєстрацію підприємства.

Внески до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування належать до загальнодержавних обов'язкових платежів. Тарифи обов'язкових внесків на державне страхування в Україні для підприємств, установ, організацій незалежне від форми власності та господарювання, виду діяльності та галузевої належності встановлюється Верховною Радою України у відсотках до фонду оплати праці як штатних працівників, так і тих, що не перебувають у штаті підприємства. Відрахування на соціальне страхування здійснюються щомісячно з усіх видів оплати праці та премій, на які не нараховуються страхові внески. Розподіл між Пенсійним фондом та Фондом соціального страхування України визначається відповідними законодавчими або нормативними актами.

Перевірку внесків до Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду здійснювали за такими позиціями.

1. База оподаткування: нарахована основна і додаткова заробітна плата, інші виплати (грошові і негрошові).
2. Ставки платежів.
3. Джерела фінансування нарахованої заробітної плати та нарахованих

платежів.

4. Правильність відображення в бухгалтерському обліку і звітності.

5. Своєчасність оплати.

Розглядаючи правильність визначення бази оподаткування для кожного з означених платежів, перевірили:

1) облік чисельності працівників та їх руху, зіставивши первинні документи накази (про прийом та звільнення основних робітників та сумісників, про відпустки і т. д.);

2) використання робочого часу. Згідно з Конституцією, Цивільним кодексом, Кодексом законів про працю і т. д. проводиться перерахунок кількості відпрацьованих днів (табелі обліку) і порівняння цих даних з робочими листками розрахунковими та платіжними відомостями. Перевірили наявність та оформлення цих документів. Якщо оплата проводиться за договорами(контрактами), та з'ясували наявність та умови цих договорів, оформлення трудових відносин осіб внесених у таблиць обліку робочого часу;

3) використання тарифних ставок та посадових окладів. Встановили належне призначення посадових окладів і ставок за тарифними кваліфікаційними довідниками, тарифними сітками: наказів, договорів, штатних розписів фактичних ставок і належних за документами, розрахункових листків та відомостей;

4) розрахунки з оплати праці. Переглянули, як перераховуються всі види оплати праці та визначаються їх розміри. Документи: листки непрацездатності, таблиці заяви на відпустки, розрахункові відомості;

5) джерела фінансування оплати праці. Переглянули кореспондуючі рахунки за різними видами нарахованої оплати: перевіряється правильність віднесення на собівартість видів оплати праці, зазначених у ст. 9 Закону України "Про внесенню змін і доповнень до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств", інші види оплати за рахунок прибутку та цільових фондів.

Наступною стадією нашої аудиторської перевірки була перевірка

правильності застосування ставок платежів :

Збір на обов'язкове державне пенсійне страхування -31,8 %;

Внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю - 2,9 %

Внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування по безробіттю - 1,3 %

Внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку; травматизмом на підприємстві – згідно класу до якого відноситься підприємство.

Ми встановили відповідність і законність джерел фінансування оплати праці і сплачених внесків. Відрахування на обов'язкове соціальне страхування та обов'язкове пенсійне страхування здійснюється за встановленими законодавством нормами від загального розміру витрат на оплату праці і відносяться на собівартість у частині витрат, передбачених переліком витрат на виплату основної та додаткової заробітної плати.

Ми перевірили правильність відображення в бухгалтерському обліку нарахувань на заробітну плату у вигляді внесків до вищеназваних фондів. Особливо слід перевіряти своєчасність перерахування коштів. Платежі на державне обов'язкове пенсійне страхування, на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття сплачуються одночасно з отриманням коштів установами банків на оплату праці.

Висновки до розділу 3

Проаналізувавши наявність та рівень використання кадрів і фонду оплати праці на підприємстві, можна зробити такі висновки:

1. Метою аналізу повинно бути виявлення внутрішніх резервів економії трудовитрат та підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціональнішого розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

2. Складовими аналізу праці і її оплати виступають: чисельність кадрів та рівень забезпеченості ними підприємства, оплата праці, а також показники ефективності праці та її оплати – продуктивність та рентабельність. Аналіз праці та її оплати повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно – правовій, обліковій, інформаційній базах, бухгалтерській та статистичній звітності, даних первинної документації.

3. При плануванні фонду оплати праці необхідно враховувати дію цілого комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів. Важливою складовою аналізу є детальне дослідження витрачання фонду оплати праці, дотримання раціонального співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці.

4. Продуктивність праці є надзвичайно динамічним і комплексним показником, тому в аналізі її необхідно враховувати вплив безлічі факторів, тобто, сукупності усіх рушійних сил і причин, що призводять до збільшення чи зменшення результату праці.

5. Аудит праці та її оплати займає особливе місце в системі фінансово – господарського контролю, застосовується в якості методу, який визначає ефективність системи прийняття управлінських рішень і контролю ефективності системи управління працівниками. Мета проведення аудиту розрахунків з оплати праці – це встановлення достовірності первинних даних щодо наявності зобов'язань перед працівниками підприємства, законності і доцільності проведених розрахунків, повноти і своєчасності відображення

даних в первинних документах та облікових регістрах, правильності ведення обліку розрахунків по заробітній платі і його відповідності прийнятій на підприємстві обліковій політиці, національним положенням (стандартам) бухгалтерського обліку, достовірності відображення стану розрахунків з персоналом у звітності підприємства.

6. Аудит у сфері слід розглядати у трьох основних аспектах: організаційно-технологічному; соціально-психологічному; економічному. Інструментарієм проведення аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці є: інтерв'ю; анкетні опитування і огляди; аналіз офіційних документів; зовнішня інформація; експерименти.

7. В ході аудиту розрахунків по оплаті праці аудитору слід керуватися законодавчими та нормативними документами, які регулюють ці питання, чітко спланувати проведення аудиторської перевірки, визначити джерела отримання інформації та вибрати найбільш ефективні методи за допомогою яких буде проведено перевірку. Виявлені аудитором порушення та відхилення від норм чинного законодавства заносяться до його робочих документів, а пізніше знаходять відображення у відповідних узагальнюючих документах і доводяться до відома замовника.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведені в дипломній роботі дослідження були спрямовані на розробку певних пропозицій щодо вдосконалення організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на ПАТ «РОДИНА».

1. Обліково-аналітична категорія «оплата праці» відображає зобов'язання роботодавця здійснити оплату, надати винагороду за найману працю згідно з відповідними правовідносинами та з урахуванням норм чинного законодавства і включає розрахунки із заробітної плати.

2. Порядок здійснення та облік розрахунків з оплати праці пов'язані з вибором основних елементів загального механізму організації оплати праці на підприємстві – моделей формування, форм і систем оплати праці, нормування й стимулювання праці. Особливо виважених підходів потребує розробка оптимальної системи оплати праці й механізму її стимулювання, які мають бути спрямовані на досягнення загальної мети діяльності підприємства та підвищення добробуту найманих працівників.

3. Удосконалення методики та організації обліку розрахунків з оплати праці передбачає їх узгодження з нормами П(С)БО 26 «Виплати працівникам», трудового й податкового законодавства та міжнародною практикою формування звітної інформації про поточні, довгострокові виплати працівникам і їх забезпечення. Кожна із категорій виплат має специфічні характеристики, що потребує різного порядку їх визнання, оцінки й обліку в системі запропонованих рахунків і субрахунків синтетичного та аналітичного обліку.

4. Організаційні аспекти процесу формування облікової інформації про розрахунки з оплати праці потребують їх узгодженості з сучасними вимогами стосовно документального оформлення обліку робочого часу та контролю точності розрахунку окремих виплат працівникам, для чого запропоновано практичні рекомендації щодо використання й документування гнучкого режиму робочого часу.

5. Удосконалення аудиту виплат працівникам полягає в напрацюванні й уточненні його окремих організаційно-методичних аспектів, основними з яких є посилення значення функції інтерпретації та оцінки політики підприємства щодо виплат працівникам, відбір прийнятних аудиторських процедур та стандартизація робочих документів аудитора. З цією метою розроблено план і програму аудиторської перевірки, методичку оцінки меж суттєвості помилок та аудиторського ризику, запропоновано робочі документи аудитора, уточнено послідовність виконання аудиторських процедур та визначено ефективний підхід до аудиту виплат працівникам в умовах новітніх інформаційних технологій.

6. Сучасні проблеми в сфері підвищення продуктивності праці потребують застосування комплексного системного підходу до аналізу й контролю ефективності використання трудових ресурсів, який передбачає дослідження системи вдосконалених взаємопов'язаних кількісних і вартісних показників їх раціонального використання, вивчення впливу основних чинників на рівень продуктивності праці, виявлення резервів її підвищення та своєчасного управління нею через відстеження коефіцієнта співвідношення заробітної плати й продуктивності праці працівників.

7. Запропонована в роботі шляхи стимулювання праці раціонально поєднують матеріальні й моральні важелі, що сприяє задоволенню нагальних матеріальних потреб працівників, досягненню стратегічних цілей ПАТ "РОДИНА" та підвищенню продуктивності праці.

8. Встановлено, що розробка аналітичного блоку в автоматизованих облікових системах значно прискорить прийняття управлінських рішень, дозволить оперативно проводити моніторинг та аналіз заробітної плати, а також визначати чинники, які на неї впливають.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.1. Практическое пособие / Н.В. Селищева. – М.: КНОРУС, 2017.
2. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття / В. Божко // Вісн. Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2016. – № 84. – С. 81–84.
3. Бухгалтерський облік [Текст] : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / В. Й. Плиса, З. П. Плиса. - К. : Каравела, 2014. – 480 с.
4. Бухгалтерський облік в Україні. Навчальний посібник. Нормативно-практичні матеріали. За ред. Р.Л.Хом'яка – Львів: Національний університет „Львівська політехніка” (Інформаційно-видавничий центр „ІНТЕЛЕКТ+” Інституту післядипломної освіти), «Інтелект – Захід», 2012. – 718 с.
5. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 21.12. – С.152-157.
6. Войтюшенко Н.М., Інформаційні системи і технології в обліку: навч.посіб. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013 – 340 с.
7. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання / В.В. Вудвуд, Л.В. Косменко // Вісн. Чернівецького торговельно-економічного ін-ту.– 2017. – № 14.– С. 125-130.
8. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2014-2015 рр. // Праця і зарплата. – 2014. – № 20 (408). – Травень. – С. 6-13.
9. Гетьман, О.О. Економіка підприємства [Текст] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 488 с.
10. Гілярівська Л.Т. Економічний аналіз / Л.Т. Гілярівська. – К., 2015. – 396 с.
11. Грабова Н.Н., Добровський В.Н. Бухгалтерский учет в производственных и торговых предприятиях. - К.: А.С.К., 2015. – 624 с.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2016. – С. 274-291.

13. Демянишин В.Г. Бюджетний механізм держави: сутність та роль у регулюванні соціально-економічних процесів / В.Г. Демянишин // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 11. – С.3-11.
14. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу // [Електронний ресурс] / <http://agro.ua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.
15. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): [монографія] / А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. – К.:КНЕУ, 2015. – 274 с.
16. Дружиніна В.В., О.І.Чорноус. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи // Актуальні проблеми економіки. – 2014.–№9.– С.112–117.
17. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2000-2002.
18. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д.Базилевича.- К.: Знання, 2015. – С.382-386.
19. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 “Облік і аудит”. За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. - Житомир: ПП “Рута”, 2010. – 680 с.
20. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] / О.Л. Єськова, В.С. Савельєва // Науковий вісник НЛТУ України. - №21(12). – 2014. – С.152 - 156.
20. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посібник] / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2016. – 300 с.
21. Завьялова З.М. Теория экономического анализа: Курс лекций. - М., 2012.
22. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. – 2014. – № 5. – С. 65–74.
23. Злупко С. М. Історія економічної теорії: [підручник] / С. М. Злупко; 2-ге вид., випр.і доп. – К.: Знання, 2015. – 719 с.
24. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч.закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2016. — 728 с.
25. Іляш, О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2015. – 476 с.

26. Кадрове діловодство на допомогу бухгалтеру [Текст]: збірник систематизованого законодавства / уклад; засн. ЗАТ “ХК “Бліц- Інформ”. – К.: Бліц- Інформ, 2014, – Вип. 7. – 192 с.

27. Кесарчук Г.С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г.С. Кесарчук // Економіка АПК. – 2016. – № 4. – С.240-246.

28. Клименко О.В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. – К., 2014. – 320 с.

29. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С.18–20.

30. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К. : Фірма "Праця", 2015. – 267 с.

31. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. А. Кравченко // Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: Збірник наукових праць. - Харків: НТУ «ХПІ», 2014. – С. 86-91.

32. Кравчук Л.С. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати / Л.С. Кравчук, Т.А. Дзюба // Інноваційна економіка. – 2015. – № 4. – С.110-112.

33. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2015. - № 6. – С.45.

34. Кузьменко А.В., Піголь І.Д. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку / А.В.Кузьменко // Економічні науки.– 2015. – №14. – С. 56–59.

35. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз / І.О. Кулініч // Сталий розвиток економіки. – 2015. – № 2. – С.20-26.

36. Лагутін В.Д. Теоретико – методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В. Д. Лагутін // Економічна теорія. – 2016. – № 1. – С. 35.

37. Лебедь А.В. Автоматизація обліку оплати праці / Лебедь А.В. // Економіст. – 2015 – №31. – С. 36–38.

38. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік. – К.: Центр навчальної літератури, 2013. – 695 с.

39. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти / О. М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2015. – Вип. 22.7. – С. 232-240.
40. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / Т.Г. Мельник // Управління розвитком. – 2015. – № 2(78). - С.122.
41. Мних Є.В., Ференц І.Д. Економічний аналіз: Навчальний посібник. - Львів: “Армія України”, 2009. – 144 с.
42. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: Підручник. - К.: Видавничий центр “Академія”, 2008. – 769 с.
43. Мудрик М.В. Первинний та зведений облік праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах / М.В. Мудрик // Матеріали міжнародних наукових практичних конференцій – с. 42-45.
44. Нинюк І. Як стати професійним урядовцем (державним службовцем) (досвід Республіки Польща) // Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України. – К.: НАДУ, 2009. Вип. 1. – С.99.
45. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №9.–С.112 – 117.
46. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації / М.С. Карпа // Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених; [відповідальний за випуск Бачинський В.І.] – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2013. –с. 111-113.
- 47.Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
48. Папуша Н. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві / Н.Папуша // Економічний аналіз. – 2014.– №7.– С. 313–316.
49. Пивоваров М. Г., Кондратенко К. Е. Сучасна методика стимулювання оплати праці персоналу в автомобілебудівному виробництві//„Держава та регіони” (Економіка та підприємництво) – 2014, № 3, ст. 122-127
50. Праця України у 2015 році: статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України; Відпов. за випуск І. В. Сенік. – К., 2016. – 322 с. http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
51. Праця України у 2016 році: статистичний збірник / Державна служба статистики України; Відпов. за випуск І. В. Сенік. – К.: ТОВ Вид-во „Консультант”, 2015. – 336 с.

52. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356- XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

53. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356- XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

54. Про мотивацію персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://dilomova.org.ua/?p=547>

55. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.1995р. №108/95 – ВР – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

56. Проект Трудового кодексу № 2902 від 22.04.2016р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/sweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

57. Прохар Н. В. Облік доходів, витрат і фінансових результатів: проблеми теорії та практики: монографія / Н. В. Прохар, Ю. О. Ночовна. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2014. – 257 с.

58. Ресурси підприємства: теоретичне осмислення сутності Гросул В. А. БІЗНЕСІНФОРМ № 7 '2016 –с. 236-242.

59. Рябчик І. В. Нові підходи до аналізу ефективності сільськогосподарських підприємств / І. В. Рябчик, В. В. Галушко // Економіка АПК. – 2010. – №3. – С.101-108.

60. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. Пособие. - 7-е изд., испр. - Мн.: Новое знание, 2002. – 704 с.

61. Сараєва Г., Власенко Л. 1С:Бухгалтерія 8.2: доступно для бухгалтера. – Х.: Фактор, 2015. – 528 с.

62. Саух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці/ І.В. Саух// Міжнародний збірник наукових праць/–2015.–№1(19).–С. 311–319.

63. Сердюк В.Н. Бухгалтерский учет: [Учеб. пособ.]. – 9-е изд., имз. и доп. – Донецк: ДонНУ, 2013. – 595 с.

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

65. Соломонов С. Системи преміювання: за категоріями робітників / С. Соломонов // Довідник економіста. - 2014. - № 12. – С. 75-78.

66. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України: монографія / О. В. Стефанишин. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2013. – 315 с.
67. Сутність оплати праці як економічної категорії для цілей бухгалтерського обліку О.М. Колеснікова к.е.н, доцент, А.Г. Івашенко магістр Національний університет біоресурсів та природокористування України – 2016 – С.8.
68. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України. - Київ, "А.С.К.", - 2013.- с.304-350.
69. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення / В.С. Толуб'як //Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 2 (29). – С.1-8.
70. Трудове право України в питаннях і відповідях: [навч. посібник]. – 4-те вид. / За ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2015. – 592 с.
71. Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії / М. І. Туган-Барановський. – Львів: ЛНУ ім. І.Франка, 2013. – 628с.
72. Фирма «1С» Електрон. ресурс]. – Спосіб доступу: Режим доступу: <http://1c.ru/>.
73. Фінансовий облік: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Скирпан О.П., Палюх М.С.; Терн. нац. екон. ун-т. – Т.: ТНЕУ, 2008.. – 267 с.
74. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія / Н. М. Холод. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І.Франка, 2014. – 442с.
75. Чебанова Н.В., Василенко Ю.А. Бухгалтерський фінансовий облік: Посібник. - К.: ВЦ “Академія”, 2010. – 672 с.
76. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2016. – №3(141). – С. 134-148.
77. Щирба І.М Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / Щирба І.М // Вісник ЖДТУ – 2010 – №3. – С. 8–12.
- 78.Юр'єва І.А., Березіна Т.В., Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві / І.А. Юр'єва, Т.В. Березіна // Вісник НТУ «ХП» – 2016. – № 67. – С. 86–93.