Міністерство освіти і науки України

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної експертизи та аудиту бізнесу

Міждисциплінарна курсова робота

на тему:

«Облік заробітної плати та пов’язаних з нею розрахунків»

Студентки 3-го курсу ОАБ-31 групи

Волочай О. М.

Науковий керівник:

доц., к.е.н., Серединська Віра Миколаївна

Національна шкала_____

Кількість балів_____

Оцінка ECTS_____

Тернопіль – 2018 р.

План

Вступ

1. Теоретичні аспекти та організаційні основи оплати праці.

2. Порядок нарахування заробітної плати працівникам.

3. Облік утримань із заробітної плати.

4. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з персоналом підприємства.

Висновок

Список використаної літератури

Додатки

Зміст

Вступ 4

1. Теоретичні аспекти та організаційні основи оплати праці.....6

2. Порядок нарахування заробітної плати працівникам……..12

3. Облік утримань із заробітної плати..... 17

4. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з персоналом підприємства.....22

Висновок 26

Список використаної літератури 28

Додатки…….....29

Вступ

Актуальність теми: Однією з найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці. Адже від оптимальної системи оплати праці залежить не лише життєвий рівень працівників, але й результати господарської діяльності підприємства. Тому в ній зацікавлені усі учасники трудового процесу.

Як соціально-економічна категорія зарплата виступає основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем, який заохочує до росту продуктивності праці та розвитку суспільного виробництва, стимулює до зменшення витрат на виробництво, виступає як засіб перерозподілу кадрів по галузях. Саме тому заробітна плата посідає одне з головних місць в системі бухгалтерського обліку на кожному підприємстві. Незалежно від виду підприємства, зарплата робітників залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей робітника, результатів його роботи та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, що регулюється податками і не обмежується максимальною величиною.

Зарплата виступає основним джерелом доходу робітників, а бухгалтерський облік її розрахунків є складною частиною облікового процесу, який вимагає правдивого документального відображення кількості виготовленої продукції та виконаних робіт, відпрацьованого часу, наданих послуг та їх оплата.

Організація обліку зарплати вимагає глибокого дослідження, адже вона виконує такі дві важливі функції як відтворювальна та стимулююча, які мають вагомий вплив на кількість виготовленої продукції та продуктивність праці, та врешті-решт впливають як на життєвий рівень працівників, так і на результати господарської діяльності підприємства.

Дослідженнями сутностей та особливостей обліку зарплати займалися як вітчизняні, так і безліч закордонних вчених, поміж яких слід виділити

таких: А. І. Радчук, А.О. Гордеюк, В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, П.М. Матюшко, С.В. Цимбалюк, Ю.М. Іванечко та ін.

Метою курсової роботи вивчення та облік нарахування заробітної плати та пов'язаних з нею розрахунків

Основними завданнями даної курсової роботи є:

- розкрити сутність поняття «Заробітна плата», розглянути її види, а також виплати, які не включають в фонд оплати праці;

- відобразити найважливіші системи та форми оплати праці та розрахунки зарплатні за ними;

- розкрити види утримань та нарахувань, які стягуються з роботодавця та найманих робітників;

- відображення нарахування заробітної плати та утримань з неї в синтетичному та аналітичному обліку.

1. Теоретичні аспекти та організаційні основи оплати праці.

Кожен найманий працівник, який витрачає певну частку своєї енергії, вмінь і знань, має право на винагороду, основним видом якої є заробітна плата.

Питання державного та договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їхнього захисту визначається КЗпП, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР та іншими нормативно-правовими актами.

Заробітна плата виступає важливим засобом підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї діяльності, її продуктивності, збільшення обсягів виготовленої продукції, поліпшення її якості та асортименту [10, с. 254].

Визначення поняття «заробітна плата» наводиться в Законі України «Про оплату праці» 1995, № 17, ст.121. Згідно з ст. 1 цього Закону під заробітною платою розуміють винагороду, яка обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов роботи, виконаної працівником, професійно-ділових якостей робітника, результатів його праці, та господарської діяльності підприємства [1].

Згідно з Законом України «Про оплату праці» зарплата робітників поділяється на основну, додаткову та інші компенсаційні та заохочувальні виплати. Вони складають фонд оплати праці (рис.1).

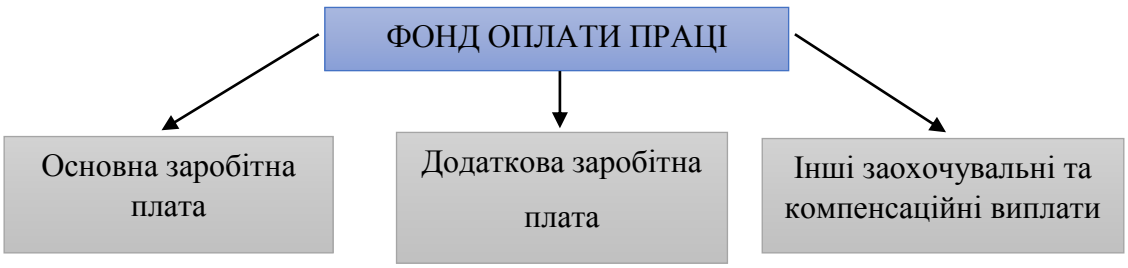


Рис. 1. Фонд оплати праці підприємства*

*Побудувано автором на основі: [9].

Основна заробітна плата являє собою винагороду, яку отримує працівник за виконану роботу, згідно з встановленими нормами (норми часу,

обслуговування, виробітку, та посадові оклади). ОЗП встановлюють у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців.

Виплати, які входять в фонд основної заробітної плати, наведено в *п. 2.1* Інструкції № 5. До них відносять:

— різні винагороди за виконану роботу згідно з встановленими нормами за тарифними ставками, відрядними розцінками працівників, посадовими окладами;

— суми відповідних нарахувань, які залежать від величини доходів, одержаних від реалізації продукції, робіт та послуг, якщо вони являються основною заробітною платою;

— гонорари штатним робітникам редакцій газет, журналів, та інших ЗМІ, та оплата їхньої роботи, що нараховується за розцінками авторської винагороди, нарахованої на даному підприємстві;

— оплата при переведенні робітника на нижче оплачувану роботу, у випадках, передбачених законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виробництва продукції, яка виявилася бракованою, не з вини працівника;

— оплата роботи висококваліфікованих робітників, яких залучають для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників;

— оплата працівникам за час перебування у відрядженні [11, с. 129-130];

Додаткова заробітна плата залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. ДЗП –це винагорода за працю в понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, та виняткові умови праці. Вона включає в себе різні доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, які передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Виплати, що включають в фонд додаткової зарплати, наведено в п. 2.2 Інструкції № 5. До них відносять:

— Доплати та надбавки за суміщення професій, виконання роботи тимчасово відсутнього робітника, збільшення обсягу виконуваних робіт та надання послуг, роботу в шкідливих та важких умовах праці, робота в нічний час та її інтенсивність;

— премії та винагороди, за вислугу років;

—додатково виплачені до тарифної ставки та посадового окладу відсоткові та комісійні винагороди;

— оплата роботи у святкові та неробочі дні, в надурочний час;

— оплата днів відпочинку робітників, що надаються їм за роботу в понад нормальну тривалість робочого часу.

—виплати, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;

— вартість форменого одягу та обмундирування, безкоштовно наданого робітникам;

— плата за невідпрацьований час. Сюди відносяться відпускні, компенсація за невикористану відпустку, оплата періоду проходження медичного огляду, оплата пільгового часу неповнолітнім, оплата простоїв без вини працівника [5, с. 263-265].

***Інші заохочувальні і компенсаційні виплати*.** Це різного роду винагороди за підрахунками виконаної роботи та наданих послуг за рік, премії за певними системами та положеннями, компенсаційні та інші матеріальні та грошові виплати, які здійснюються понад встановлені вказаними актами норми.

Виплати, що включають до складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат, наведено в п. 2.3 Інструкції № 5. До них відносять:

— нарахування робітникам за невідпрацьований час, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустці з ініціативою адміністрації;

— винагороди та заохочення, що виплачуються працівникам раз в рік або мають одноразовий характер. Сюди відносять різного роду винагороди за підсумками роботи за рік; щорічні винагороди за вислугу років; виконання

особливо важливих завдань; премії за сприяння раціоналізації та винахідництва, освоєння та впровадження нової техніки і технологій.

— виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формах. Сюди відносять страхові внески підприємств на користь робітників, пов’язаних з добровільним страхуванням; дотації на харчування; вартість путівок робітникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії; оплата за утримання дітей робітників у дошкільних закладах; вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування [9, с. 170-171].

Виплати, які не включають в фонд оплати праці наведено в додатку А, побудуваного автором на основі [9, с. 171].

У законодавстві встановлено розмір зарплати за просту некваліфіковану роботу, нижче якого не можна нараховувати плату за виконану роботу та надані послуги – це мінімальна заробітна плата. Вона є державною соціальною гарантією, яка обов'язкова для підприємств усіх форм власності. Різного роду доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати не включаються до мінімальної зарплати. Її розмір, та розмір мінімальної годинної ставки, кожного року затверджує Верховна Рада України за поданням Кабміну в Законі України "Про Державний бюджет України" [11, с. 135]. Її розмір має перевищувати розмір прожиткового мінімуму працездатних осіб (рис. 2).

Мінімальна зарплата на 1 січня 2018 р.	Прожитковий мінімум для працездатної особи на 1 січня 2018р.
3723,00 грн	1762,00 грн

Рис. 2 Розмір мінімальної з/п та прожиткового мінімуму в 2018 р.

*Побудувано автором на основі: [1].

Оплату праці працівників здійснюють регулярно в робочі дні у терміни, які встановлюються в колективному договорі, чи передбачені нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць з інтервалом в шістнадцять

календарних днів, та не пізніше 7 днів після завершення періоду, за який нараховували заробітну плату [12, с. 83] .

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

- загальні принципи організації оплати праці, системи та форми оплати праці, що застосовуються для різних категорій робітників;

- штатний розпис робітників;

- побудову основної (тарифної) оплати праці за посадами та професіями;

- розміри тарифних ставок та окладів, чи порядок розрахунку виплат що залежить від показників роботи робітника та підприємства;

- доплати, надбавки та компенсації із зазначенням їх розмірів;

- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві [7, с. 371].

Умови оплати праці робітників певного підприємства, відповідно до змісту ст. 97 КЗпП та ст. 15 Закону «Про оплату праці» мають бути встановлені у колективному договорі підприємств, в якому визначають форми та системи оплати праці робітників, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших компенсаційних, заохочувальних та гарантійних виплат.

Законодавством передбачено такі дві головні системи оплати праці:

1. Тарифна.

2. Безтарифна.

Тарифна система оплати праці працівників підприємств та організацій включає в себе такі елементи як тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характернстики (довідники)

Тарифна сітка являє собою коефіцієнти, які присвоюються робітникам відповідно до кваліфікації.

Тарифна ставка виступає елементом тарифної сітки, який визначає годинний, денний або місячний розмір винагороди робітника, що залежить

важкості виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду) [11, с. 172-173].

Оплачується праці керівників, фахівців та службовців здійснюється виходячи з посадового окладу — норми місячної оплати праці. Посадові оклади роботодавець встановлює відповідно до посади та кваліфікації робітника.

Тарифна система несе за собою поділ працівників за професією та кваліфікацією. Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника за надбаними теоретичними знаннями та практичними навичками, та проходження необхыдної підготовки. А кваліфікація являє собою сукупність набутих знань, умінь та практичних навичок, виражає ступінь готовності робітників до виконання професійних завдань відповідної складності.

Тарифно-кваліфікаційні довідники є нормативними документами, в яких усі види робіт, що виконуються виробництві, поділяються на групи відповідно до їх складності. Вони служать для тарифікації робіт і встановлення кваліфікаційних розрядів робітників.

Менш розповсюдженою є безтарифна система, за якою нарахування заробітної плати залежить від кінцевого результату роботи підприємства. За цією системою зарплата кожного працівника підприємства є певною часткою у фонді оплати праці всього підприємства або підрозділу [10, с. 495-496].

2. Порядок нарахування заробітної плати працівникам.

Порядок нарахування заробітної плати, належної працівникам підприємства, залежить від форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, і організації виконання самих робіт (в, індивідуальному порядку чи бригадою) [9, с. 173].

Існують такі дві основні форми оплати праці: почасова та відрядна (рис 3).

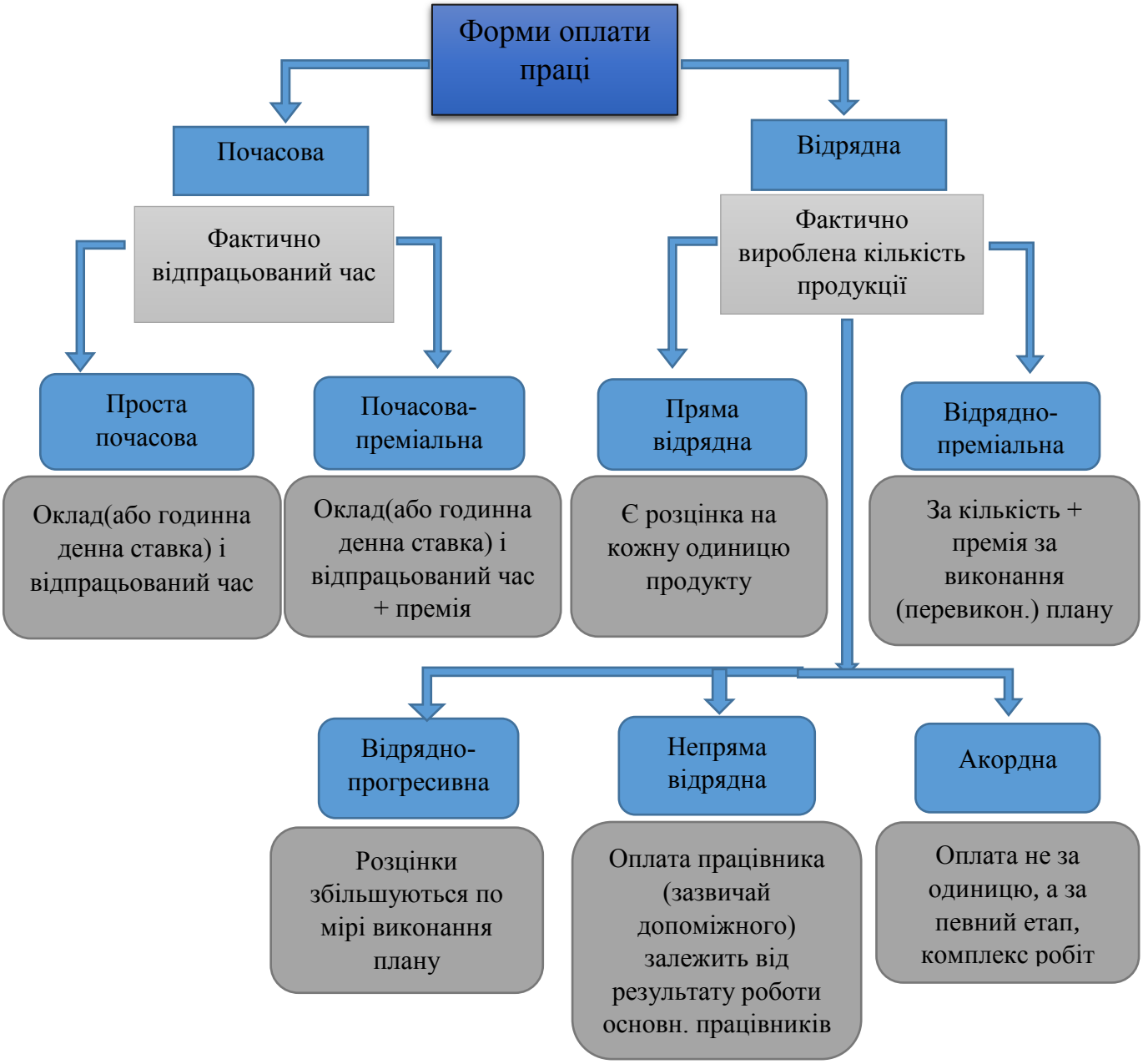


Рис. 3 Основні форми оплати праці.

*Побудувано автором на основі: [9].

Застосування почасової форми оплати праці відбувається в такому випадку, коли результати праці визначають за кількістю відпрацьованого часу. Якщо результати праці вимірюють за кількістю виготовленої продукції (наданих послуг, виконаних робіт), то використовують відрядну форму оплати праці.

Відрядну форму зазвичай застосовують при оплаті простої повторювальної роботи, а почасову використовують при оплаті складної, творчої та інтелектуальної роботи.

Системи відрядної та почасової форм оплати праці можуть бути як індивідуальними, так і колективними (бригадними), це вже залежить від показників, за якими відбувається розрахунок зарплати. При індивідуальній системі заробітна плата працівника цілком залежить від результатів його особистої праці, а при колективній — від результатів загальної колективної праці всієї бригади [11, с. 138].

Нарахування заробітної плати працівнику, за простою почасовою системою, здійснюється за присвоєною йому тарифною ставкою, або посадовим окладом, за фактично відпрацьований час.

Зарплата працівника при застосовуванні погодинної оплати праці розраховують за формулою (1):

$$ЗПп = ТС \times Год, \quad (1)$$

де ЗПп- зарплата робітника;

ТС- годинна тарифна ставка відповідного розряду;

Год -кількість відпрацьованих годин.

При нарахуванні зарплати за посадовим окладом враховується кількість відпрацьованих робочих днів в місяці. Заробіток розраховують за формулою(2):

$$ЗПо = ПОм : Др \times Дв, \quad (2)$$

де ЗПо - заробітна плата за посадовим окладом

ПОм -посадовий оклад за місяць(місячна тарифна ставка);

Др - робочі дні(зміни) згідно з графіком роботи за конкретний місяць;

Дв - фактично відпрацьовані дні (зміни).

Почасово-преміальна система нарахування зарплати працівникам являє собою просту почасову систему, яка доповнена премією, яку робітник одержує за досягнення певних кількісних і якісних показників роботи.

За цією системою нарахування зарплати здійснюється за формулою (3):

$$ЗПп\text{-}п = ТС \times Год + П, \quad (3)$$

де П -сума премії.

Відрядна система оплати праці.

При відрядній формі нарахування заробітку користуються нормами виробітку та виробничими завданнями, які розраховуються на основі норм часу. Отож розмір заробітної плати залежить від індивідуальних або колективних результатів роботи — рівнів виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих змінних завдань

За використання прямої відрядної системи оплати праці заробітну плату працівників обчислюють за заздалегідь встановленими розцінками за кожну одиницю якісної виготовленої продукції (виконаної роботи).

Основними елементами даної системи оплати праці є відрядна розцінка, яка встановлюється на певну конкретну роботу чи операцію, виходячи з тарифної ставки, яка відповідає певному розряду діяльності; норми виробітку або норми часу на дану роботу [9, с. 178-180].

За даною системою оплаті праці та індивідуальному виконанні робіт заробітна плата працівника визначається так (4):

$$ЗПвідр. = В \times Р, \quad (4)$$

де ЗПвідр. -заробітна плата відрядного працівника;

В - кількість виготовлених виробів (обсяг виконаної роботи, послуг);

Р - розцінка за одиницю роботи.

Розцінка визначається діленням годинної тарифної ставки на норму виробітку, або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (год.) на виробництво одиниці продукції.

За використання відрядно-преміальної системи працівник одержує плату за результати своєї діяльності за відрядними розцінками та премію.

Заробітну плату робітників при використанні відрядно-преміальної системі оплати праці розраховують за формулою(5):

$$ЗПвідр.прем.= ЗПвідр.+ П, \quad (5)$$

$$П= (1 + Впр : 100),$$

де ЗПвідр-прем. - відрядно-преміальний заробіток;

ЗПвідр. -заробітна плата, розрахована за відрядними розціноками працівника-відрядника;

П – премія за виконання чи перевиконання встановлених показників;

Впр - % премії за виконання показників преміювання.

За відрядно-прогресивною системою оплати праці працівників, в межах встановленої норми (бази), нарахування заробітку здійснюється за основними відрядними розцінками, а за понад установленої норми — за підвищеними відрядними розцінками. Причому розцінки збільшують прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виготовленої понад норми(6):

$$ЗПвідр-прогр.= В0 \times Р + В1 \times Р', \quad (6)$$

де ЗПвідр-прогр – заробітна плата за відрядно-прогресивної форми;

В0 - виробіток продукції за нормою;

Р - розцінка за одиницю роботи;

В1-фактичний виробіток продукції;

Р'- підвищена розцінка. [9, с. 178-180]

Акордна система нарахування зарплати робітникам представляє собою удосконалений варіант прямої відрядної та погодинної оплати праці. Її особливість полягає в тому, що загальна сума зарплати працівників встановлюється не за відпрацьованим часом чи обсягом виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи, тобто за обсягом фактично виготовленої продукції з зазначенням терміну виконання.

Акордна система розрахунків з працівниками поділяється на просту акордну та акордно-преміальну. За нинішніх умов більш прогресивною є

акордно-преміальна система оплати праці. Її особливість в тому, що на початку виробничого періоду, окремому працівникові або всій бригаді, видається планове завдання з виробництва продукції, затрат праці, матеріальних засобів та початкова планова сума зарплати, яка виплачується зайнятим у процесі виробництва працівникам [12, с. 111].

3. Облік утримань із заробітної плати.

Із сум нарахованої заробітної плати найманих працівників, які здійснюють виробничу діяльність та надають різноманітні послуги на підприємстві за трудовими угодами, за сумісництвом, виконують одноразові роботи, здійснюються різноманітні утримання, [6] які поділяють на (рис. 4)

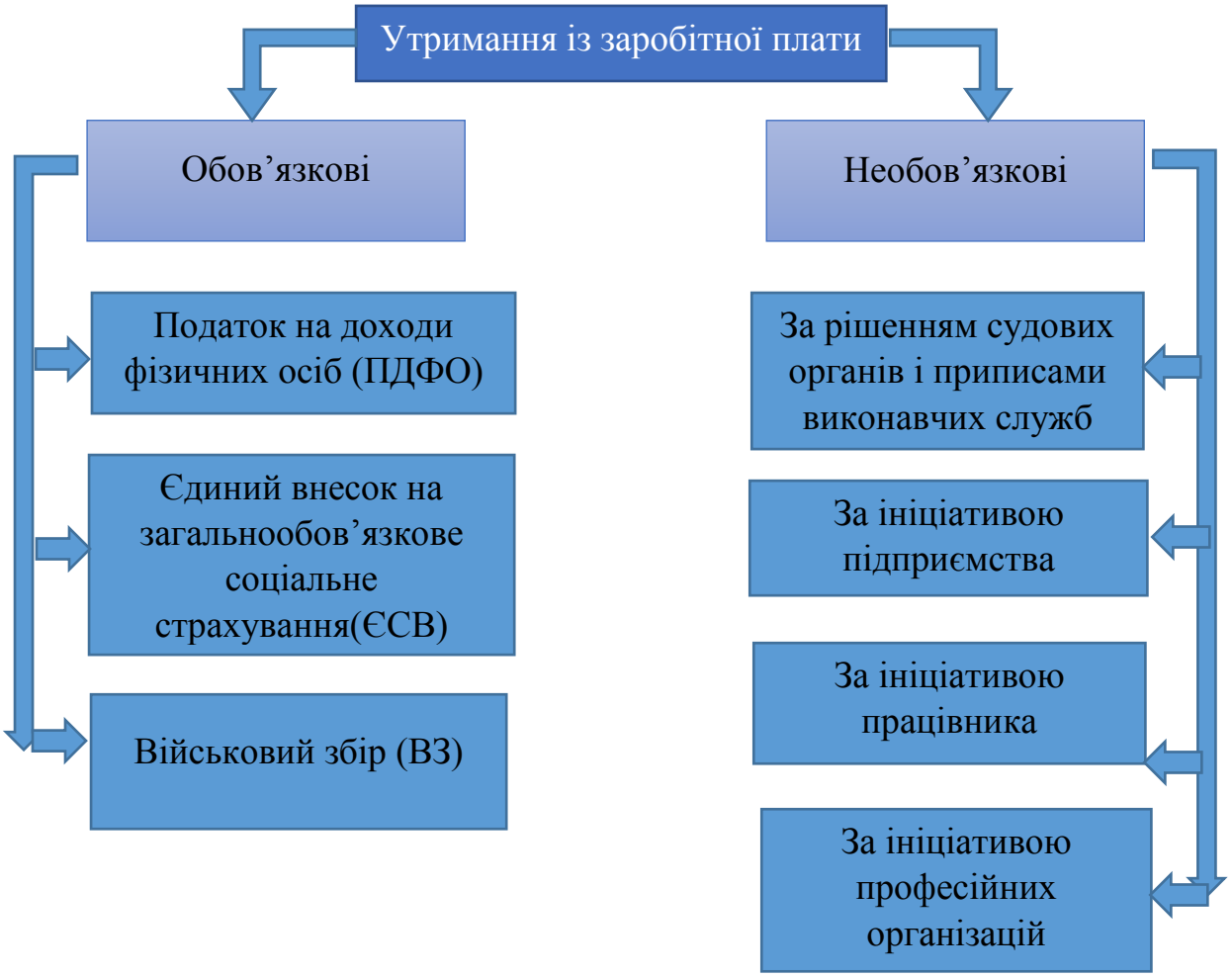


Рис. 4 Утримання із заробітної плати*

*Побудувано автором на основі: [11].

Найбільш питому вагу в структурі обов'язкових утримань займає ПДФО. Порядок нарахування, сплата та виконання податкових зобов'язань по оплаті визначений в IV розділі Податкового кодексу України [2].

Платником податку є будь-яка фізична особа-резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи. Об'єктом оподаткування є загальний місячний оподатковуваний дохід. До складу загального місячного оподатковуваного доходу включають, доходи у вигляді

заробітної плати, інші виплати та винагороди, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правовою договору .

З нарахованої зарплати утримуються податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 18% та військовий збір (ВЗ) – 1,5%. Оподаткуванню підлягають, незалежно від нарахованої суми, всі складові заробітної плати та прирівняних до неї виплат (нап. лікарняних), за винятком допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами [6].

Податок на доходи фізичних осіб утримується з зарплати та прирівняних до неї виплат (нап. лікарняних) за ставкою 18% (п.167.1 КПУ). У загальному вигляді утримання ПДФО відбувається за формулою:

$$ПДФО = ЗП \times 18\%$$

Та коли робітник має право на податкову соціальну пільгу (ПСП), то формула набуде таких змін, що спричинять зменшення ПДФО:

$$ПДФО = (ЗП - ПСП) \times 18\%$$

Як бачимо, ПСП виступає сумою, яка зменшує базу оподаткування ПДФО при нарахуванні зарплати. ПСП = 50% розміру прожиткового мінімуму працівника (в розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року (пп.169.1.1 КПУ). Отже, ПСП для 2018 р. – 881 грн (=1762×0,5). Цю ПСП називають базовою, адже існують ще й підвищені розміри для певних категорій робітників (150% та 200%) [8].

Згідно з абз. 1 пп. 169.4.1 ПКУ податкова соціальна пільга застосовується до місячної заробітної плати, якщо її розмір не перевищує певний поріг — суму, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, який діє для працівника на 1 січня звітного податкового року, що множиться на 1,4 та округлюється до 10 гривень. У 2018 році цей поріг складає: 1762,00 х 1,4 = 2470,00 грн.

Граничний розмір доходу, який надає право на отримання ПСП лише одному з батьків в певному випадку та в відповідній сумі, що передбачені пп. 169.1.2 ПКУ, та визначається як добуток порогу застосування ПСП та відповідної кількості дітей. Більш детально про розмір ПСП та граничний

розмір доходу для її застосування у 2018 р наведено у додатку Б [11, с. 214-216].

Розглянемо приклад щодо застосування ПСП на дітей.

Приклад.

У матері 3-х дітей (віком до 18 р.) сума нарахованої зарплати складає 6500,00 грн. Вона надала заяву на застосування ПСП відповідно до пп. 169.1.2 ПКУ з необхідними документами згідно з Постановою № 1227.

Жінка має повне право на застосування ПСП підвищеного розміру, оскільки її дохід — 6500,00 грн, тобто меншим за 7410,00 грн (2470 грн *3-х дітей). Тоді батько дітей вже не може користуватися таким підвищеним розміром порогу застосування ПСП.

Розмір військового збору: 6500,00 * 1,5% = 97,50 грн

Визначаємо розмір ПДФО. Оскільки жінка утримує 3-х неповнолітніх дітей, вона має повне право на одержання ПСП в сумі 2643,00 грн (881,00 * 3-х дітей).

ПДФО: (6500,00 — 2643,00) * 18% = 694,26 грн.

Рахуємо суму до виплати: 6500,00– 97,50–694,26 = 5708,24 грн.

Військовий збір в Україні було запроваджено з 3 серпня 2014 р. Законом № 1621. Ставка військового збору в усіх випадках складає 1,5% від об'єкту оподаткування.

Утримання ВЗ відбувається за формулою:

$$ВЗ = ЗП \times 1,5\%$$

Платниками військового збору є платники ПДФО (п. 162.1, п.п. 1.1 п. 16 підрзд. 10 розд. XX ПКУ). В цій дружній компанії опинилися:

– фізичні особи – резиденти;

– фізичні особи – нерезиденти, які отримують свої доходи в Україні;

– податкові агенти, до яких відносять юридичних осіб, само-зайнятих осіб, нерезидентів – юрндичних осіб та інвесторів згідно із угодою про розподіл продукції, які виплачують доходи фізичним особам.

Об’єктами обкладання військовим збором є заробітна плата, лікарняні та дивіденди [11, с. 222].

Не оподатковуються військовим збором такі доходи (ст. 165 ПКУ):

1) суми допомоги по вагітності та пологах, винагороди та страхові виплати, які отримує платник податків з бюджетів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2) грошові кошти, які надаються як допомога на лікування або медичне обслуговування платника податків (лікарняні);

3) допомога на поховання;

4) стипендії;

5) основна сума зворотньої фінансової допомоги;

6) вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування;

7) вартість подарунків, якщо їх вартість не перевищує 50% однієї мінімальної зарплати;

8) сума (вартість) благодійної допомоги.

Питання, щодо нарахування та сплати відрахувань на загальнодеожавне страхування у вигляді ЄСВ регламентуються законом України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [12, с. 112-113].

Єдиний соціальний або, як його ще називають, єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування внесок являє собою обов'язковий платіж до системи загальнообов'язкового держ-соц. страхування, який введено в Україні з метою забезпечення страхових виплат за поточними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Його було введено з 1 січня 2011 року, ЄСВ замінив собою такі чотири окремі види відрахування: до Пенсійного фонду; до фондів страхування на випадок безробіття; із тимчасової втрати працездатності; від нещасних випадків на виробництві.

Сплачується єдиний соціальний внесок в безготівковій формі, тільки в національній валюті, на спеціально відкритих рахунках ПФУ в органах Державної казначейської служби України. Платники, які не мають банківського рахунку, виплату ЄСВ здійснюють у вигляді готівкових розрахунків в банках або відділеннях зв'язку.

За відповідний базовий звітний період, роботодавці-страхувальники повинні сплачувати ЄСВ під час кожної виплати зароплатні, на яку нараховано цей внесок (у т. ч. на авансові платежі), з одночасною видачею цих сум, не пізніше двадцятого числа, наступного за базовим звітним періодом місяцем [4].

Роботодавці нараховують ЄСВ при виплаті:

– зарплатні та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, в тому числі в натуральній формі;

– різного роду винагороди за виконання робіт та надання послуг за цивільно-правовими договорами;

– допомога з тимчасової непрацездатності, та оплата перших 5 днів;

– допомога по вагітності та пологах [10, с. 597].

Ставки ЄСВ у 2018 році відносно категорій платників наведено в додатку В.

4. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з персоналом підприємства.

Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" використовується для обліку розрахунків за всіма видами оплати праці: зарплати, премій, виконання громадських обов'язків та ін.

За кредитом 66 відображається нарахування робітникам належних їм сум, за дебетом погашається заборгованості роботодавця за депонованими виплатами, утримуються ПДФО та ВЗ, платежі за виконавчими документами, та інші утримання.

Облік на рахунку 66 проводять з використанням таких субрахунків:

661 «Розрахунки за зарплатою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На першому субрахунку ведеться облік нарахування та виплати робітникам основної, додаткової зарплати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, облік сум утриманих податків, платежів за виконавчими документами, та інші утримання з заробітних плат працівників.

Другий субрахунок призначений для обліку нарахованої, але ще не одержаної робітниками зарплати у встановлені строки.

На третьому – облік та нарахування виплат, які не включають в фонд оплати праці [11, с. 230-231].

За кредитом субрахунку 661 відображають нарахування робітникам підприємства основної та додаткової зарплати, премій, та інших виплат, які входять в фонд оплати праці.

За дебетом субрахунку 661 показують виплачені суми, в тому числі витрати на виплати в натуральній формі, всі види відрахувань із заробітної плати, депоновані суми невиплаченої заробітної плати.

Витрати на оплату праці вважаються одним з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства. Вони пов’язані майже зі всіма видами

підприємницької діяльності, тому при їх відображенні потрібно керуватися нормами П(С)БО [9, с 178].

В П(С)БО 7 «Основні засоби» передбачається включення до первісної вартості ОЗ витрати на оплату праці, які пов'язані з встановленням, монтажем, налагодженням основних засобів, та доведення їх до стану, в якому вони будуть придатні для використання в запланованих цілях.

Витрати на нарахування заробітних плат працівникам, які виконують вантажорозвантажувальні роботи та займаються транспортуванням запасів, входять до складу первісної вартості цих запасів (П(С)БО 9 «Запаси»).

Суми оплати праці у виробничій собівартості продукції, робіт та послуг включають у складі прямих та розподілених (змінних та постійних) загальновиробничих витрат (П(С)БО 16 «Витрати»), [3].

Прямі витрати на оплату праці включають в себе зарплату та інші виплати працівникам, зайнятим виробництвом продукції, наданням послуг, чи виконанням робіт, які відносяться до конкретного об'єкта витрат. Такі витрати відображаються у дебеті рахунка 23 «Виробництво».

Загальновиробничі витрати на оплату праці включають в себе зарплату апарату управління цехів та дільниць; заробітну плату працівників, які займаються вдосконаленням технології та організацією виробництва, поліпшенням якості продукції, підвищенням її надійності; оплата за виконання роботи загальновиробничому персоналу; оплата простоїв, браку. Такі витрати відображають за дебетом рахунка 91 «Загальновиробничі витрати».

Витрати підприємства, на оплату праці, які не включають до виробничої собівартості виготовленої продукції, які широко пов'язані з операційною діяльністю підприємства, поділяються на: 1) адміністративні витрати (рахунок 92); 2) витрати на збут (рах. 93); 3) інші операційні витрати (рах. 94); інші витрати (рах 97). До адміністративних витрат відносяться затрати на оплату праці апарату управління, та витрати на його утримання. До витрат на збут включають зарплату та комісійну винагороду продавцям, торговим агентам та працівникам, які займаються збутом продукції, робіт чи послуг. До інших

операційних витрат включають виплати матеріальної допомоги працівникам та службовцям, зарплату робітникам за утримання об'єктів соціальної сфери [5, с 386-387].

Нарахування зарплати відображається по кредиту рахунку «Розрахунки з оплати праці» й по дебету рахунків, залежно від виду виробництва (основного чи допоміжного), від місця виконуваних робіт, характеру цих робіт, категорії працівників, ну і звичайно від виду зарплати (основна чи додаткова)

Кореспонденція рахунків по нарахуванні зарплати, та інших заохочувальних та компенсаційних виплат робітникам наведено в додатку Г [7, с. 478].

В бухгалтерському обліку для відображання сум нарахувань та обов'язкових утримань, пов'язаних з виплатою зарплати, використовують:

— субрахунок 641 «Розрахунки за податками». Застосовується він для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з бюджетом за ПДФО. За кредитом цього субрахунку відображається утримання ПДФО з суми нарахованого оподатковуваного доходу (Дт 661 — Кт 641), за дебетом — його перерахування до бюджету (Дт 641 — Кт 311);

— субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Він відображає суми утриманого із заробітної плати ВЗ. За кредитом відображається утримання ВЗ із суми нарахованого оподатковуваного доходу (Дт 661 — Кт 642), за дебетом — його перерахунок до бюджету (Дт 642 — Кт 311);

— субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Використовують для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображається нарахування ЄСВ, а за дебетом — його перерахунок. Аналітичний облік ведеться за ставкою ЄСВ [10, с. 529-531].

По дебету рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" відображаються виплати основної та додаткової зарплати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів за рахунок зарплати, тобто погашення заборгованості

перед робітниками за рахунок інших виплат; утримання ПДФО, ЄСВ, платежів за викнавчими документами та інші утримання з виплат робітникам додаток Д.

В аналітичному обліку розрахунки з працівниками щодо оплати праці ведуться за кожним робітником за видами виплат та утримань.

На кожного прийнятого робітника відкривається особовий рахунок**,** в якому записуються всі види нарахувань та утримань із зарплати на основі первинних документів з обліку виробітку та виконання роботи, відпрацьованого часу, та інших документів про різні види виплат.

Для перевірки та опрацювання, усі первинні документи з обліку виробітку та відпрацьовано часу здаються до бухгалтерії, певними підрозділами та службами, у встановлений термін. Опрацьовані документи групуються за табельними номерами робітників та використовуються для складання Розрахунково-платіжних відомостей, які розміщують в собі показники про всі нарахування за видами виплат, утримання із зарплатні, та суми, які видаються на руки кожному робітнику.

Замість Розрахунково-платіжних відомостей, підприємства можуть складати порізно Розрахункові відомості**,** в яких знаходиться повний обрахунок зарплати та утримань з неї, та Платіжні відомості, які застосовують тільки для виплат зарплатні.

На підприємствах виплачують зарплату касир та роздавальники. Для цього касир веде спеціальну Книгу реєстрації платіжних відомостей і виданих сум. Вкінці робочого дня роздавальники повинні здати касиру залишки невикористаних сум та платіжні відомості. Далі зарплату виплачує лише касир [9, 185-187].

Висновок

Отож, оплата праці виступає одним з найголовніших соціально-економічних явищ. З одного боку, зарплата являє собою основне джерело доходів робітників, виступає основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншої сторони, для роботодавців, виступає суттєвою часткою витрат на виробництво та ефективним засобом мотивації робітників з метою досягнення цілей підприємницької діяльності.

Саме тому питання формування та обліку заробітної плати складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Виходячи із поставлених завдань, під час написання даної курсової роботи, було розкрито сутність поняття «заробітна плата». Отож, під заробітною платою розуміють винагороду, яка обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Вона виступає важливим засобом підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї діяльності, її продуктивності, збільшення обсягів виготовленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Згідно з законом зарплата робітників поділяється на основну, додаткову та інші компенсаційні та заохочувальні виплати, кожна з яких має свої особливості.

В даній курсовій роботі було відображено найважливіші системи та форми оплати праці, а також проведено нарахування заробітної плати персоналу за кожною з них. Було розкрито види утримань та нарахувань, які стягуються з роботодавця та найманих робітників, їхні податкові ставки, та багато інших особливостей стосовно них. Відображено нарахування зарплати та утримань з неї в кореспонденції рахунків синтетичного та аналітичного обліку.

Отож, дослідивши усі аспекти організації обліку зарплати, можна зробити висновок, що це дійсно важлива тема, яка потребує глибокого дослідження, адже у ній зацікавленні усі учасники трудового процесу, оскільки зарплата має вагомий вплив не лише на кількість виготовленої продукції та продуктивність

праці, але й зрештою, вона впливає на життєвий рівень робітників, та результати господарської діяльності підприємства в цілому.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т. 8–Режим доступу : http://www.rada.gov.ua
2. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rada.gov.ua
3. Безверхих К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати / К. Безверхих // Бухгалтерський облік і аудит. - 2017. - № 3. - С. 24-29.
4. Боршовська В. Р. Нова звітність з ЄСВ: аналізуємо зміни / Боршовська В. Р. // Заробітна плата. – 2018. – №8. – С. 28.
5. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік : навч. посібник для внз / Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Р. В. Романів ; М-во освіти і науки України. - 2-ге вид., перероб. і допов. - К. : Центр учб. літ., 2016. - 424 с.
6. Казначей Г. О. Оподаткування доходів працівників — 2018 / Казначей Г. О. // Дебет-Кредит. – 2018. – №14. – С. 37.
7. Кім Ю. Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення : навч. посібник для внз / Ю. Г. Кім ; М-во освіти і науки України. - К. : Центр учб. літ., 2014. - 600 с. - Бібліогр.: с. 584-591.
8. Красовська І. М. Сплата ПДФО до бюджету: місце та строки / Красовська І. М. // Заробітна плата. – 2018. – №10. – С. 26.
9. Крупка Я. Д. Фінансовий облік : підруч. / Крупка Я. Д., Задорожний З. В., Гудзь Н. В. [та ін.]. – 4-те вид. [доп. і перероб.]. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 451 с.
10. Садовська І.Б. Бухгалтерський облік : навч. посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2013 - 688с.
11. Сук Л.К., Сук П.Л. С. Фінансовий облік: Навч. посіб. / Сук Л.К., Сук П.Л.-К.: "Знання", 2015.- 647 с.

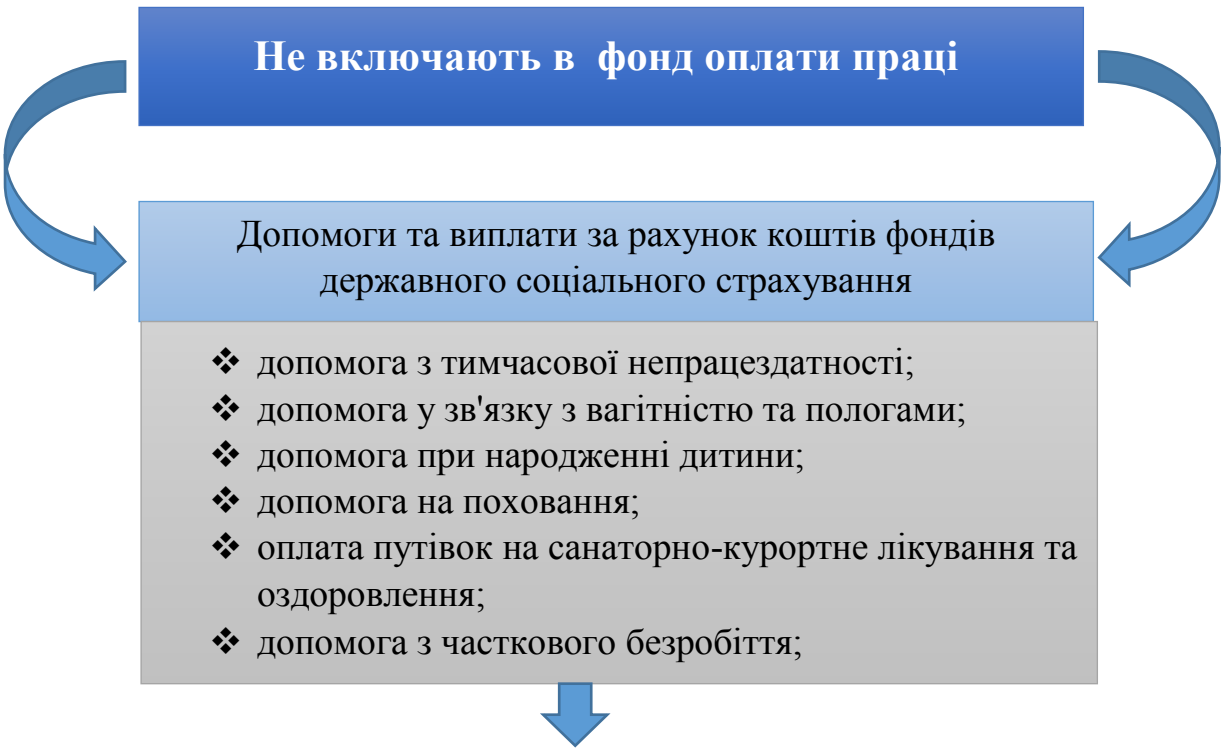
12. Шара Є. Ю. Фінансовий облік І : навч. посібник / Є. Ю. Шара, І. Є. СоколовськаГонтаренко ; Держ. фіскальна служба України, Нац. ун-т Держ. податкової служби України. - К. : Центр учб. літ., 2016. - 336 с.
13. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. К.: НЦ ЗРП, 1997.
14. Брич В. Я., Крамарчук С.П. Управління ризиками у туристичному бізнесі // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Серія: географія, 2010.-№12.– С.24-27.
15. Брич В. Я., Саєнко М. Г. Трудовий потенціал АПК. Тернопіль : Підручники і посібники, 2001. 288 с.
16. Брич В. Я., Шушпанов П. Г. Соціально-економічна структура населення Тернопільської області як чинник зовнішньої трудової міграції. Україна : аспекти праці. 2009. № 1. С. 33-37.
17. Управління проектами. Навч.посібн./ П.П.Микитюк, В.Я.Брич, Т.Л. Желюк та ін..- Тернопіль, Економічна думка, 2017. – 320 с.
18. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч.-метод. посіб. / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний [та ін.] ; за заг. ред. Є. П. Качана. - Тернопіль : ТДЕУ, 2006. - 373 с.
19. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : дис. – ступеня докт. екон. наук: 08.09. 01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»/ВЯ Брич.–Львів, 2004.–36 с, 2004.
20. Брич В. Я., Гевко Б. Р. (№11) Проблеми застосування сонячної енергії в сфері житлово-комунального господарства //Інноваційна економіка. – 2016. – №. 1-2. – С. 152-157.
21. Брич В. Я., Шевченко І. Б. Регіональний ринок праці //Тернопіль: Підручники і посібники. – 2003.
22. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії //Економічний аналіз. – 2017. – Т. 27. – №. 3. – С. 166-172.

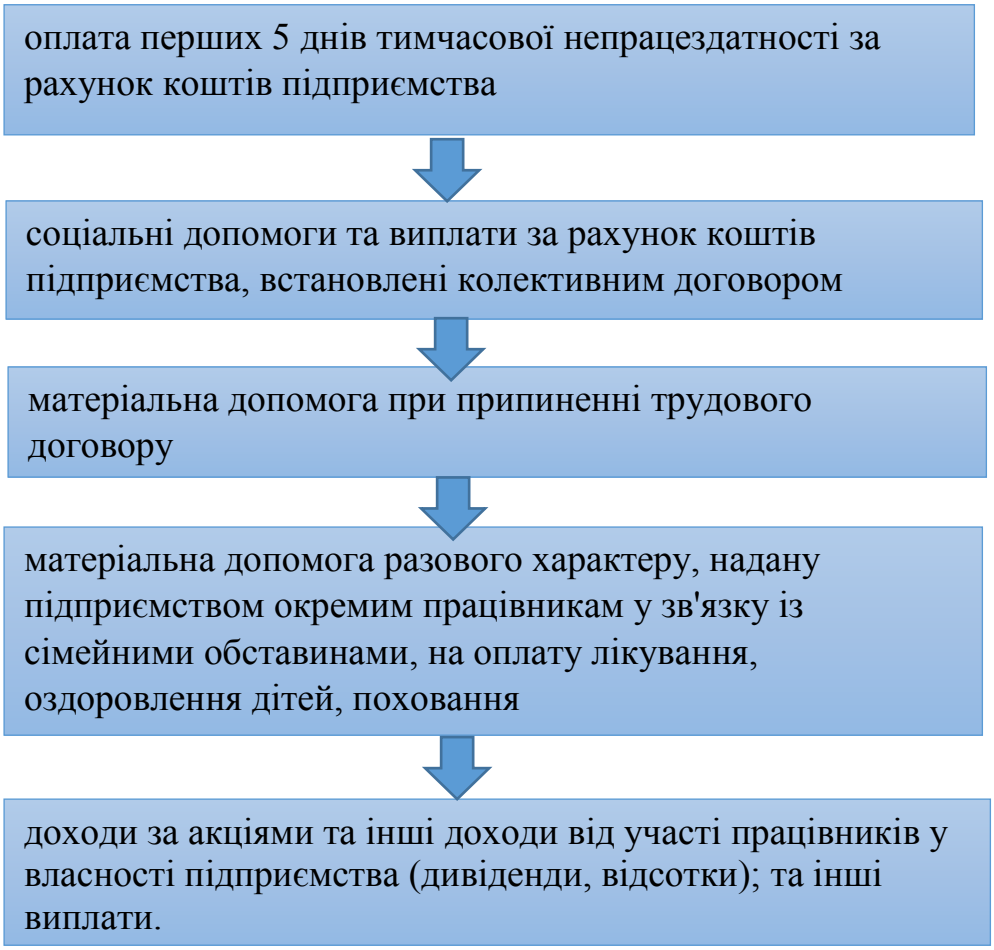
23. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка". 2017. Вип. 2 (50). С. 172-179.
24. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Інноваційна економіка. № 4. 2015. С.72-76.
25. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств //Технологический аудит и резервы производства. – 2014. – Т. 5. – №. 2. – С. 36-39.
26. Брич В.Я. Роль міграції робочої сили у формуванні світового ринку праці [Електронний ресурс] / В.Я . Брич, О.А. Оливко // Проблемы развития внешнеэконо-мических связей и привлечения иностранных инвестиций : региональный аспект. – 2010. – С. 737-739.
27.

Додатки:

Додаток А

Виплати, які не включають в фонд оплати праці та відображають в обліку окремо





Додаток Б

Розмір ПСП та граничний розмір доходу для її застосування у 2018 р.

Податкова соціальна пільга з ПДФО (ПСП з ПДФО)			
Категорії осіб, які можуть отримати ПСП з ПДФО (п.169 ПКУ)	Розмір ПСП з ПДФО (%)	Сума ПСП з ПДФО, грн	Граничний розмір доходу для застосування ПСП, грн.**
Будь-який платник податку	100%	881,00	2470,00
Платник податку, що утримує 2х або більше дітей (до 18 р.) — в розрахунку на кожну дитину	100%	881,00×кількість дітей	Один з батьків 2470,00×кількість дітей
Платник податку: а) одинока мама (батько), вдова (вдівець) чи опікун (розрах. на кожну дитину до 18 р);	150 %	1321,50×кількість дітей	2470,00×кількість дітей

б) який утримує дитину-інваліда (на кожну таку дитину до 18 р)			
Платник податку: в) особа, що постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи, та учасники ліквідації наслідків ЧК; г) учень, студент, аспірант; ґ) інвалід I або II групи; е)учасник бойових дій на території інших країн;	150 %	1321,50	2470,00
Платник податку: а) Герой України, учасник бойових дій під час Другої світової війни, колишній в'язень концтаборів, особа, що була насильно вивезена на територію ворогів та окупованих фашистською Німеччиною та її союзниками.	200%	1762,00	2470,00

Додаток В

Ставки ЄСВ у 2018 році відносно категорій платників

Категорії платників ЄСВ (ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ)	**Ставка ЄСВ** (ст. 8 Закону про ЄСВ)
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які застосовують працю найманих робітників, всі вони виплачують зарплатню, допомогу з тимчасової непрацездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, та інші види допомог, надбавок або компенсацій згідно з законодавством	**22%**
Підприємства, установи та організації, де працюють інваліди	**8,41%**

Підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, як-от товариства УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працівників, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці	**5,3 %**
Підприємства і організації громадських організацій інвалідів, кількість інвалідів в яких не менш 50% від загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці,	**5,5 %**

Додаток Г

Кореспонденція рахунків по нарахуванні зарплати, та інших заохочувальних та компенсаційних виплат робітникам

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1.	Нараховано зарплату:		
	робітникам основного виробництва	23	661
	робітникам допоміжних виробництв	23	661
	робітникам, які займаються обслуговуванням обладнання та машин	91	661
	робітникам, які зайняті на загальновиробничих роботах в цехах та інших підрозділах	91	661
	адміністративно-управлінському персоналу	92	661
	робітникам, що обслуговують виробництва та господарства	29	661
	робітникам, що займаються капітальним будівництвом	151	661
	робітникам, що займаються збутом готової продукції	93	661
	Робітникам, що займаються вантажними роботами та придбанням товарно-матеріальних цінностей	20, 28	661
	робітникам, які виправляють брак	24	661
	робітникам торгівельних та посередницьких підприємств	93	661
2.	Нараховано відпускні виплати за рахунок резерву на оплату відпусток	471	661

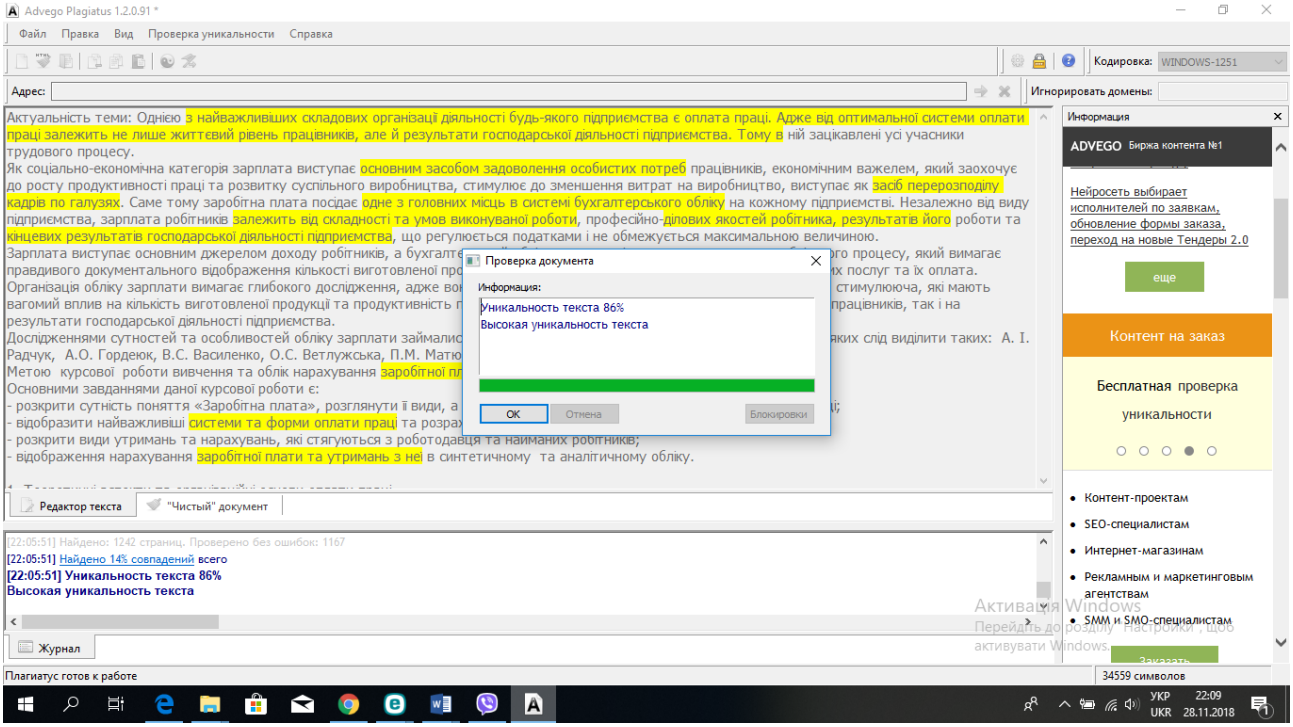
3.	Нараховано матеріальну допомогу за заявами робітників	949	661
4.	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності:		
	за перші 5 днів тимчас. непрацездатності	23, 91, 92, 93	661
	за рахунок коштів Фонду соц. страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	652	661
	за рахунок Фонду соц. страхування від нещасних випадків на виробництві	656	661

Додаток Д

Кореспонденція рахунків з обліку утримань із заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Утримано з доходу робітників суму ПДФО	661 66.3	641/ПДФО
2	Утримано з доходу робітників ВЗ	661	641/ВЗ
3	Утримано з доходу робітників суму ЄСВ	661 663	65
3	Утримано із зарплати робітників залишок невикористаного авансу з підзвітних сум	661	372
4	Здійснено утримання із зарплати робітників для погашення суми нестач та розкрадання матеріальних цінностей	661	375
5	Утримано із зарплати суму позики, наданої підприємством	661	377
6	Утримано із зарплати суму % за банківським кредитом	661	685
7	Утримано із зарплати робітників суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами	661	685
8	Утримані із зарплати профспілкові внески	661	685

9	Виплачені суми з каси, нараховані працівникам (зарплатня, премії, допомога, соціальні виплати, ін.)	661, 663	301
10	Перераховано зарплату та інші виплати, які зараховуються на карткові рахунки робітників	661, 663	311
11	Відображено в рахунок зарплати робітникам готову продукцію, товари, роботу та послуги	661	701, 702, 703


Advego Plagiatus 1.2.0.91 *
Файл Правка Вид Проверка уникальности Справка
Кодировка: WINDOWS-1251
Адрес:
Игнорировать домены:
Актуальність теми: Однією з найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці. Адже від оптимальної системи оплати праці залежить не лише життєвий рівень працівників, але й результати господарської діяльності підприємства. Тому в ній зацікавлені усі учасники трудового процесу.
Як соціально-економічна категорія зарплата виступає основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем, який заохочує до росту продуктивності праці та розвитку суспільного виробництва, стимулює до зменшення витрат на виробництво, виступає як засіб перерозподілу кадрів по галузях. Саме тому заробітна плата посідає одне з головних місць в системі бухгалтерського обліку на кожному підприємстві. Незалежно від виду підприємства, зарплата робітників залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей робітника, результатів його роботи та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, що регулюється податками і не обмежується максимальною величиною.
Зарплата виступає основним джерелом доходу робітників, а бухгалте
Організація обліку зарплати вимагає глибокого дослідження, адже во
вагомий вплив на кількість виготовленої продукції та продуктивність п
результати господарської діяльності підприємства.
Дослідженнями сутностей та особливостей обліку зарплати займалис
Радчук, А.О. Гордеюк, В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, П.М. Матю
Метою курсової роботи вивчення та облік нарахування заробітної пл
Основними завданнями даної курсової роботи є:
- розкрити сутність поняття «Заробітна плата», розглянути її види, а
- відобразити найважливіші системи та форми оплати праці та розра
- розкрити види утримань та нарахувань, які стягуються з роботодавця та найманих робітників;
- відображення нарахування заробітної плати та утримань з неї в синтетичному та аналітичному обліку.
Проверка документа
Информация:
Уникальность текста 86%
Высокая уникальность текста
OK
Отмена
Блокировки
Редактор текста
"Чистый" документ
[22:05:51] Найдено: 1242 страниц. Проверено без ошибок: 1167
[22:05:51] Найдено 14% совпадений всего
[22:05:51] Уникальность текста 86%
Высокая уникальность текста
Журнал
Плагиатус готов к работе
34559 символов
Информация
ADVEGO Биржа контента №1
Нейросеть выбирает исполнителей по заявкам, обновление формы заказа, переход на новые Тендеры 2.0
еще
Контент на заказ
Бесплатная проверка уникальности
Контент-проектам
SEO-специалистам
Интернет-магазинам
Рекламным и маркетинговым агентствам
SMM и SMO-специалистам
Активация Windows
Перейдите до розділу "Настройки", щоб активувати Windows.
УКР
UKR
22:09
28.11.2018