

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет фінансів та обліку
Кафедра обліку і оподаткування

Кіш Віталій Романович

**Організація і методика обліку та оподаткування оплати
праці**

спеціальність: 071 - Облік і оподаткування
магістерська програма – Облік, оподаткування та правове забезпечення
підприємництва

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
ОПДм – 21
В. Р. Кіш

Науковий керівник:

Кваліфікаційну роботу допущено

До захисту

«__»_____ 20__р.

Зав.кафедри

_____ 3. В. Задорожний

ТЕРНОПІЛЬ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ.....	5
1.1. Економічна сутність поняття «заробітна плата».....	5
1.2. Завдання й принципи організації обліку та оподаткування заробітної плати.....	11
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	16
2.1. Документальне оформлення і облік відпрацьованого часу й виробітку робітників.....	16
2.2. Організація синтетичного і аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.....	20
2.3. Методика нарахувань і утримань із заробітної плати.....	27
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ І АУДИТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ.....	33
3.1. Передумови аналізу та аудиту оплати праці.....	33
3.2. Методика проведення аудиту нарахувань та пов'язаних з нею розрахунків.....	39
3.3. Аналіз виплат працівникам й ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	45
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51

ВСТУП

Актуальність теми.

Економічні процеси в Україні на сучасному етапі розвитку, зокрема інфляція та постійне знецінення національної валюти, значно впливають на рівень життя населення та працездатність економіки в цілому. Постійне зростання цін, зниження купівельної спроможності й низька заробітна плата призводять до того, що працівники не можуть забезпечити себе на належному рівні. Це порушує основну функцію заробітної плати, яка повинна сприяти відтворенню робочої сили.

У таких умовах багато працівників змушені шукати додаткові джерела доходу, щоб компенсувати недостатність основного заробітку. Це, в свою чергу, знижує їх продуктивність, оскільки доводиться розподіляти час і енергію між кількома джерелами доходу. Більше того, така ситуація не сприяє підвищенню ефективності підприємств, що, в кінцевому підсумку, не дозволяє поліпшити економічні показники.

Крім того, низький рівень заробітної плати та відсутність належних соціальних гарантій підштовхують людей до роботи в тіньовій економіці або ж до еміграції за кордон у пошуках кращих умов праці та вищих доходів. Це спричиняє відтік кваліфікованих трудових ресурсів, що негативно впливає на розвиток внутрішнього ринку праці та загальну економічну ситуацію в країні.

Актуальність удосконалення обліку оплати праці пов'язана з необхідністю адаптації до швидко змінюваного економічного середовища. Впровадження інноваційних методик обліку, сучасних технологій нарахування заробітної плати та розробка дієвого механізму її регулювання дозволяють значно покращити управлінські процеси в підприємствах. Система нарахування заробітної плати повинна бути прозорою, гнучкою і відповідати вимогам законодавства, щоб забезпечити справедливу винагороду за працю та водночас стимулювати працівників до більш продуктивної роботи. Все це в підсумку визначило актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади сутності

заробітної плати та облікових процесів оплати праці дійсно знайшли своє відображення у працях багатьох видатних економістів, як класичних, так й сучасних їх наукова діяльність внесла вагомий вклад у розвиток теорії та практики оплати праці, а саме: Ф. Ф. Бутинця, В. М. Божка, З. В. Гуцайлюка, В. А. Дерія, В. П. Завгороднього, З. В. Задорожного, А. В. Калини, А. М. Колота, Я. Д. Крупки, В. М. Пархоменко, Н. В. Починок, М. С. Пушкаря, К. Макконела, А. Сміта, Дж. Кейнса, У. Джевонса, В. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсона та ін. Однак, роботи цих авторів є дискусійні та потребують подальших досліджень та наукових розробок.

Метою дослідження кваліфікаційної роботи є узагальнення вітчизняного досвіду здійснення обліку й аудиту праці та розрахунків по її оплаті, вивчення проблемних питань стосовно даної ділянки обліку та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку й аудиту розрахунків з оплати праці.

Для досягнення цієї мети було поставлено наступні завдання:

- визначити сутність поняття «заробітна плата» та її значення у діяльності сучасного підприємства;
- вивчити системи та форми оплати праці;
- дослідити організацію обліку та оподаткування заробітної плати на досліджуваному підприємстві;
- вивчити методику синтетичного та аналітичного обліку нарахувань та оподаткування заробітної плати;
- дослідити методику проведення аудиту та аналізу розрахунків за заробітною платою.

Методологічною основою досліджень були Закони Верховної Ради України, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, Постанови Кабінету міністрів, інструктивні та нормативні документи міністерств та відомств щодо обліку праці та її оплати.

Об'єктом вивчення обрано обліково-аналітичні дані ПРАТ «ТерА».

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ

1.1. Економічна сутність поняття «заробітна плата»

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій, оскільки вона відображає широкий спектр відносин, що виникають в економіці на різних рівнях. Як елемент системи господарювання, заробітна плата поєднує в собі кілька важливих аспектів, що характеризують взаємодію між працівниками, роботодавцями та державою. Вона не лише є винагородою за працю, але й виступає важливим інструментом розподілу доходів у суспільстві та стимулом для розвитку економіки.

У сучасній змішаній економіці, що базується на багатоманітності форм власності й господарювання, послуги робочої сили дійсно є різновидом товару, що продається і купується на ринку праці. Це означає, що праця, як і будь-який інший товар, має свою вартість і пропонується за ціною, яку визначають попит і пропозиція на ринку праці. Дійсно, трактувати сутність заробітної плати необхідно з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, оскільки заробітна плата є грошовим вираженням вартості праці працівника. Враховуючи, що робоча сила – це специфічний товар, що має свою вартість, заробітна плата є її еквівалентом на ринку праці. Отже, для повного розуміння природи заробітної плати важливо з'ясувати, як вона взаємодіє з вартістю послуг робочої сили та іншими економічними факторами. Слід також урахувати, що: по-перше, заробітна плата формується на перетині виробництва та відносин обміну робочої сили; по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін за виконану роботу; по-третє, заробітна плата є водночас і макро-, і мікро-економічною категорією; по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з самим процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються

у сфері виробництва, а їх формування не виходить за межі конкретного суб'єкта господарювання.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. №108/95-ВР [55] так й стаття 94 Кодексу законів про працю України [54] зазначає, що: «заробітна плата трактується як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Рівень заробітної плати дійсно є результатом взаємодії двох основних чинників: розвитку суспільного виробництва та ефективності праці окремих працівників. Це два взаємопов'язані аспекти, які визначають, наскільки ефективно підприємства можуть організовувати свою діяльність, а також, яким чином стимулювати працівників до досягнення високих результатів.

Сучасна економічна наука трактує заробітну плату як ціну праці. Однак дане уявлення про економічну природу заробітної плати формувалось протягом кількох століть, та й сьогодні існують різні інтерпретації заробітної плати як ціни праці.

На основі проведеного дослідження можна вважати, щодо визначення вартості праці дав у XVII ст. відомий англійський економіст В. Петті, разом з тим, в економічній теорії виникло й класичне визначення заробітної плати як: «природної ціни праці, рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї» [22, с. 302].

З цих позицій В. Петті трактує – «заробітна плата – грошовий вираз мінімального обсягу засобів існування осіб найманої праці». Паралельно із цим розвивалось розуміння заробітної плати як ціни праці [22, с. 303].

Зауважимо, що Д. Рікардо вважає, що: «природна заробітна плата, яка визначається вартістю засобів, необхідних для підтримання життя робітника». На його переконання «перевищення рівня заробітної плати над «природною» призводить до зростання чисельності населення» [39].

Ж. Б. Сей виклав сучасне уявлення про економічну природу заробітної плати бере свої витоки з теорії «трьох факторів», згідно неї, «заробітна плата

виступає функцією такого фактора виробництва, як праця (поряд із цим прибуток і процент є функцією капіталу, а рента – землі; праця, капітал і земля – три фактори виробництва), на цьому ґрунті поступово й сформувалось розуміння заробітної плати як ринкової ціни праці» [39].

Адам Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла працювати», та зазначив фактори, впливу на її рівень, а саме: «національні традиції, культурний рівень нації, норми споживання продуктів, організованість робітників у боротьбі за свої інтереси тощо» [57, с.159].

На основі проведеного дослідження в Додатку А узагальнено тлумачення сутності «заробітної плати» представниками економічних теорій, адже, дане поняття характеризується різносторонністю підходу до її трактування.

Заробітна плата дійсно має винятково важливу роль в економіці, оскільки вона виконує декілька суспільно значущих функцій, які впливають не лише на добробут окремих працівників, а й на функціонування економічної системи в цілому.

Як зазначає В. Ю. Лисак: «заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [37, с.265].

На думку С. В. Глухова, «оплата праці ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду» [17, с.698].

М. С. Пушкар зазначає, що: «заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [56, с.354], а «оплата праці – це винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору» [56, с.365].

Ф. Ф. Бутинець зазначає: «соціальне значення заробітної плати

проявляється у тому, що вона має певний опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, тому що саме від неї сплачуються усі страхові внески, формуються податки, вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатність держави підтримувати рівень якості життя соціуму і кожної людини зокрема» [6, с. 386].

На основі проведеного дослідження суті заробітної плати було систематизовано окремі елементи її структури на рис. 1.1.

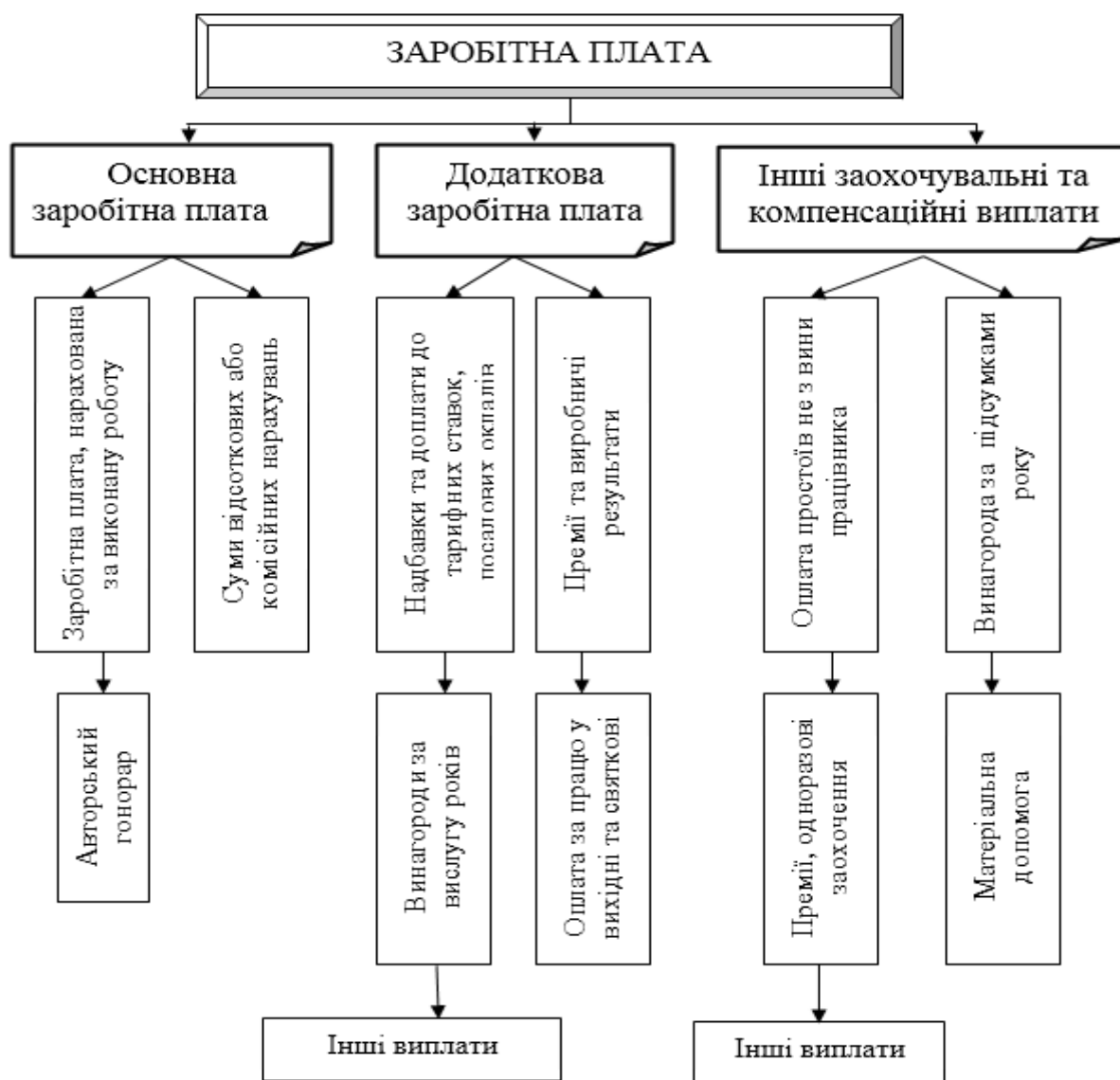


Рис. 1.2. Структура заробітної плати

На основі проведеного дослідження, зауважимо, що «функція заробітної плати – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових

відносин – найманих працівників і роботодавців» [28, с. 121].

Розглянемо основні функції заробітної плати, які підкреслюють її значення:

✓ відтворювальна функція заробітної плати є основним джерелом відтворення робочої сили, оскільки вона дозволяє працівнику забезпечувати свої життєві потреби, зберігати фізичну і соціальну працездатність;

✓ мотиваційна функція – стимулює працівників до високопродуктивної праці та досягнення кращих результатів;

✓ регулююча функція заробітної плати забезпечує оптимальне використання робочої сили в економіці, коригуючи розподіл працівників між різними галузями та секторами;

✓ соціальна функція безпосередньо пов'язана з рівнем життєвого стандарту населення та забезпечує соціальну стабільність у суспільстві;

✓ цінова функція є важливою складовою загальної вартості виробництва, вона впливає на ціни на товари та послуги, оскільки витрати на оплату праці є однією з основних складових витрат виробництва. Збільшення рівня заробітної плати може призводити до підвищення цін на продукцію, що відображає зростання витрат підприємств на робочу силу;

✓ функція стимулювання економічного розвитку забезпечує більш високий рівень споживчого попиту;

✓ функція стабільності економіки допомагає забезпечити економічну стабільність в суспільстві, оскільки є механізмом, який дозволяє узгоджувати інтереси робітників, роботодавців і держави.

Отже, оплату праці необхідно організувати таким чином, щоб якісно забезпечити вище сформульовані функції, основні з них представлено на рис.1.2.

Вважаємо, що в умовах сьогодення в Україні «заробітна плата» повною мірою не виконує жодну з перелічених функцій.

Дійсно, заробітна плата є не лише інструментом забезпечення гідного рівня життя працівників, але й потужним стимулом для економічного розвитку. Вона є показником ефективності праці та визначає рівень соціального забезпечення, що безпосередньо впливає на добробут громадян і стійкість економіки.

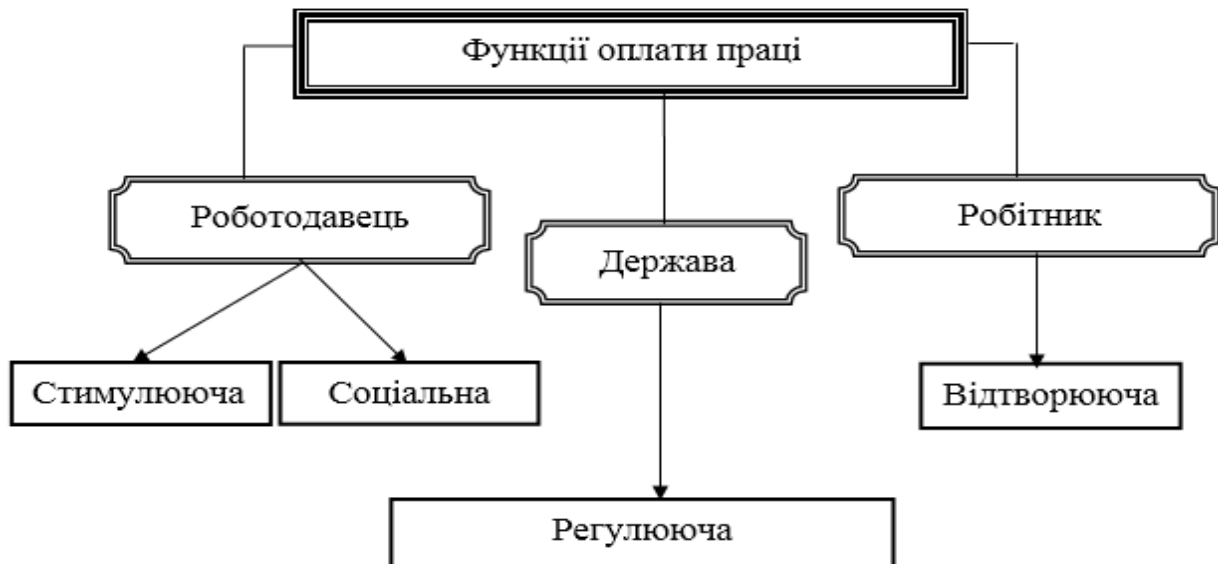


Рис. 1.1. Основні функції заробітної плати [42, с. 125]

Коректно організована система заробітної плати, яка враховує не лише кількість, але й якість праці, може стимулювати працівників до підвищення продуктивності. Це, у свою чергу, позитивно позначається на темпах економічного зростання та зменшує соціальні напруги в суспільстві. Важливим є також те, що рівень заробітної плати має вплив на мобільність робочої сили, на вибір професій та на розвиток інновацій, оскільки високий рівень оплати праці може стати додатковим стимулом для залучення талановитих спеціалістів і розвитку нових технологій.

Таким чином, оптимізація заробітної плати може стати основою для зростання як підприємств, так і цілого суспільства, створюючи сприятливі умови для економічного прогресу.

1.2. Завдання й принципи організації обліку та оподаткування заробітної плати

В умовах воєнного стану України та економічної кризи, що супроводжувалася спадом виробництва, зниженням продуктивності праці й масовими звільненнями працівників, дійсно відбулися суттєві зміни в організації праці та її оплаті. Ці зміни мали як негативний, так й позитивний вплив на соціально-економічну ситуацію в країні.

За звичай кожен господарський процес неможливий без застосування праці, й, відповідно, без організації належної системи її оплати. Облік праці та її оплати є важливим елементом даного процесу, адже він забезпечує не лише ефективне використання людських ресурсів, але й гарантує правильність фінансових розрахунків із працівниками, оскільки, важливо забезпечити облік не тільки часу роботи, але й результативності праці. Це включає у себе контроль за виконанням норм праці, відвідуванням робочих місць, виконанням планових завдань. Адже ефективне використання праці безпосередньо впливає на продуктивність підприємства та забезпечує справедливий розподіл робочих ресурсів.

Облік праці та її оплати є невід'ємною частиною ефективного функціонування суб'єкта господарювання, і він має бути організований таким чином, щоб забезпечити справедливість й точність на всіх етапах. Водночас, цей облік є критично важливим для забезпечення стабільності економічних відносин як на рівні окремих підприємств, так і в країні загалом, адже він безпосередньо впливає на добробут працівників і їх мотивацію до продуктивної праці.

Для чіткої організації обліку праці на досліджуваному підприємстві ПрАТ «ТерА», а саме, її оплати та оподаткування бухгалтерська служба використовує ряд законодавчих й нормативних документів, які відображено в Додатку Б.

Оскільки, при нарахуванні заробітної плати одночасно виникають зобов'язання за розрахунками зі страхування та обов'язковими утриманнями із заробітної плати, а саме:

- ✓ єдиний соціальний внесок (ЄСВ) становить 22% й відповідно 8,41% для працюючих громадян з інвалідністю;
- ✓ податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) – 18%;
- ✓ військовий збір у розмірі – 1,5 % (з 01.12.2024 р. 5%).

З 10 жовтня 2024 року Верховна рада України ухвалила законопроект про підвищення податків, а саме військового збору з 1,5% до 5%, однак, на даний момент ще не набрав чинності, в даному випадку усі суб'єкти господарювання керуються законодавчими нормами, які діють на час нарахування доходу, з якого

утримується військовий збір.

Відповідно, ЄСВ нараховується на заробітну плату, допомогу по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах, цей податок сплачує роботодавець.

Оскільки, організація обліку оплати праці в кожного суб'єкта господарювання є одним із важливих етапів для забезпечення достовірної, ефективної та справедливої системи винагород працівників. Одним із основних документів, що регулює цей процес, є «Положення про оплату праці». Це внутрішній нормативно-правовий акт, який визначає порядок нарахування заробітної плати, умови її виплати, а також інші аспекти, пов'язані з оплатою праці на ПрАТ «ТерА».

Дане «Положення про оплату праці» має на меті забезпечити чіткість і прозорість у питаннях, пов'язаних з оплатою праці, створити справедливі умови для працівників і запобігти виникненню конфліктних ситуацій між роботодавцем й працівниками суб'єкта господарювання. Важливим завданням є встановлення основних принципів оплати праці, що відповідають вимогам законодавства та внутрішнім потребам підприємства.

Положення визначає основні аспекти організації оплати праці на ПрАТ «ТерА», серед яких:

- ✓ форми та системи оплати праці: погодинна, відрядна, змішана тощо.
- ✓ види нарахувань: основна заробітна плата, премії, доплати, надбавки.
- ✓ нормування праці: встановлення норм виробітку чи обсягу робіт, що є основою для визначення заробітної плати.

Також на ПрАТ «ТерА», а саме в «Положенні про оплату праці» окреслено порядок нарахування заробітної плати, де зазначено, як саме здійснюється нарахування заробітної плати, зокрема:

- ✓ розмір тарифної ставки або окладу;
- ✓ порядок нарахування премій та бонусів;
- ✓ додаткові виплати (за понаднормову роботу, роботу в святкові та вихідні дні тощо);

- ✓ можливі штрафи чи утримання (наприклад, за невиконання норм чи погіршення якості праці).

Важливо також зазначити, що умови виплати заробітної плати мають відповідати чинному законодавству, зокрема, щодо термінів виплати, мінімальних розмірів та інших соціальних гарантій.

Отже, організація обліку праці, заробітної плати та її оподаткування має важливе значення для ефективного функціонування суб'єкта господарювання та стабільності економічних відносин. Оскільки, вона забезпечує ряд ключових аспектів, що стосуються фінансової стабільності підприємства, прав працівників та виконання зобов'язань перед державою.

Наведемо основні аспекти, які забезпечує організація обліку праці, заробітної плати та її оподаткування:

- справедливість та прозорість у нарахуванні заробітної плати, аргументує чіткий облік праці дозволяє забезпечити справедливий розподіл заробітної плати серед працівників відповідно до обсягу виконаної роботи, її якості та результатів. Прозорість у нарахуванні допомагає уникнути можливих конфліктів між працівниками та роботодавцем щодо величини оплати праці;

- дотримання законодавства: важливою складовою організації обліку є забезпечення виконання вимог трудового та податкового законодавства, а саме:

- ✓ дотримання норм мінімальної заробітної плати;
- ✓ правильне нарахування податків і зборів (нарахування і утримання податку на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску тощо);
- ✓ дотримання термінів виплати заробітної плати, а також гарантій щодо оплати праці у святкові і вихідні дні.

- забезпечення прав працівників: організований облік праці та її оплати гарантує працівникам своєчасне та повне отримання заробітної плати відповідно до укладеного трудового договору. Це забезпечує належну компенсацію за понаднормову роботу, святкові та вихідні дні, а також виплати за лікарняними та відпустками;

- контроль за витратами підприємства: правильний облік праці та заробітної

плати дозволяє підприємству здійснювати контроль за витратами на оплату праці, що є важливою частиною собівартості продукції чи послуг. Це допомагає в плануванні та фінансовому прогнозуванні, забезпечуючи оптимальне використання ресурсів суб'єкта господарювання;

- забезпечення соціальних виплат та пенсійних внесків, оскільки, облік заробітної плати є основою для нарахування соціальних виплат, зокрема пенсійних внесків та інших соціальних гарантій;

- своєчасність й правильність оподаткування організації обліку заробітної плати дає змогу забезпечити достовірне утримання та, як наслідок, своєчасну сплату податків й зборів, а також кожне підприємство зобов'язане забезпечити правильність нарахувань, ведення відповідної звітності та виконання своїх зобов'язань перед податковими органами, що запобігає виникненню штрафів і санкцій за порушення податкового законодавства;

- мотивація та стимулювання працівників, даному випадку, облік оплати праці допомагає створити систему стимулів для працівників, що підвищує їх мотивацію до досягнення високих результатів;

- виконання фінансових зобов'язань перед працівниками дає змогу забезпечити своєчасні розрахунки з працівниками та виступає важливим аспектом для підтримки стабільних відносин у колективі.

Для успішного вирішення завдань, пов'язаних із обліком праці, заробітної плати та її оподаткуванням, необхідна чітка організація кількох ключових аспектів обліку. Кожен із цих аспектів забезпечує правильність й ефективність всього процесу, що, в свою чергу, сприяє дотриманню законодавства, забезпеченню соціальних прав працівників та стабільності суб'єкта господарювання.

Формування заробітної плати в умовах сьогодення на кожному підприємстві є складним процесом, який базується на ряді принципів, що забезпечують справедливість, ефективність і відповідність законодавчим вимогам. Наведемо основні принципи, на яких ґрунтується процес формування заробітної плати:

- ✓ принцип справедливості;
- ✓ принцип відповідності якості та кількості праці;
- ✓ принцип диференціації;
- ✓ принцип відповідності економічним можливостям підприємства;
- ✓ принцип соціальної справедливості;
- ✓ принцип мотивації;
- ✓ принцип відповідності законодавству;
- ✓ принцип гнучкості;
- ✓ принцип прозорості;
- ✓ принцип прогнозованості.

Правильне формування заробітної плати на основі цих принципів дозволяє створити ефективну та справедливую систему оплати праці, яка задовольняє як потреби працівників, так і фінансові можливості суб'єкта господарювання. Водночас це сприяє підвищенню мотивації, стабільності в колективі та дотриманню законодавчих вимог, що в кінцевому підсумку покращує економічні результати підприємства.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Документальне оформлення і облік відпрацьованого часу й виробітку робітників

Облік робочого часу є ключовим елементом системи управління працею на підприємстві. Він дозволяє ефективно використовувати робочий час працівників, забезпечує дотримання трудового законодавства та нормативів, а також є основою для правильного нарахування заробітної плати. Успішна організація обліку робочого часу сприяє досягненню високих результатів у діяльності підприємства та забезпечує справедливу оплату праці. «Облік робочого часу – це виявлення і фіксація виходу працівника на роботу, отримання відомостей про фактично відпрацьований час кожним працівником» [14, 507].

Поточний облік чисельності персоналу та затрат робочого часу є важливими складовими ефективного управління трудовими ресурсами на підприємстві ПрАТ «ТерА». Ці показники не лише є основою для управлінських рішень, але й безпосередньо пов'язані з організацією оплати праці. Правильний облік чисельності працівників й робочого часу забезпечує контроль за витратами на оплату праці, дотримання трудового законодавства та оптимізацію витрат підприємства на заробітну плату.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», «організація бухгалтерського обліку на підприємствах покладена на власників або уповноважених ними осіб, власники підприємств несуть відповідальність за організацію бухгалтерського обліку, що включає не тільки нарахування та виплату заробітної плати, але й правильне ведення фінансової звітності, облік доходів і витрат, а також дотримання вимог податкового законодавства» [54].

Оскільки, бухгалтерський облік є основним інструментом для забезпечення точності й достовірності інформації про трудомісткість виробленої продукції та нарахування заробітної плати. Вірно організований облік дає

можливість не тільки виконувати вимоги законодавства, але й забезпечує ефективне управління трудовими ресурсами, контроль витрат та оптимізацію виробничих процесів на підприємстві.

На ПрАТ «ТерА» облік особового складу працівників здійснюється у тісній взаємодії між відділом кадрів та відділом праці й заробітної плати. Для цього використовуються типові форми первинної облікової документації, затверджені Наказом Міністерства статистики України від 05.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці». Ці форми є обов'язковими для використання підприємствами та організаціями, оскільки забезпечують єдину систему збору та обробки даних про персонал, що є необхідною умовою для правильного обліку трудових ресурсів, нарахування заробітної плати, а також для виконання звітності перед державними органами (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Типові форми первинних документів з обліку
розрахунків з оплати праці [14, 509]**

№ п/п	Номер типової форми	Назва типової форми
<i>Кадрова документація</i>		
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
<i>З обліку використання робочого часу</i>		
4	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контракту)
5	П-5	Табель обліку використання робочого часу
<i>З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці</i>		
6	П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
7	П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Станом на 01 січня 2024 року середньооблікова чисельність працівників ПрАТ «ТерА» за штатним складом становить 156 осіб. Це означає, що підприємство на цей період мало в середньому 156 працівників, які працювали на постійній основі, відповідно до їхніх трудових договорів.

Згідно з статтею 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП), трудовий договір (контракт) є угодою між працівником й роботодавцем, яка регулює їх взаємовідносини щодо виконання трудових обов'язків. Як зазначено в даному Кодексі: «трудова договір (контракт) – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [32].

Відмітимо основні положення трудового договору зобов'язання по відношенню до працівника, оскільки, працівник повинен виконувати конкретну роботу, що визначена трудовим договором, а також підлягати внутрішньому трудовому розпорядку на ПрАТ «ТерА», це включає виконання обов'язків, які зазначені в посадовій інструкції або інших документах, що є частиною трудового договору. Відповідно, роботодавець зобов'язується забезпечити працівнику належні умови для виконання роботи. Це включає забезпечення безпечних умов праці відповідно до норм законодавства про працю, а також своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату, що визначена трудовим договором, у строки, встановлені угодою або внутрішніми нормативами даного підприємства.

Отже, трудовий договір є не лише юридичним документом, а й важливим елементом, що регулює трудові відносини і забезпечує баланс прав і обов'язків між працівником й роботодавцем.

Перед укладенням трудового договору або контракту, працівник, який має

намір працевлаштуватися, повинен подати відповідну заяву про прийняття на роботу. Цей етап є необхідним для формалізації процесу працевлаштування та забезпечення правильності оформлення трудових відносин. Після подання заяви та розгляду її разом з іншими необхідними документами, роботодавець видає «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу» за формою П-1 [34, 211]. Наступним етапом є заповнення «Особової картки працівника» форми П-2, документу з обліку особового складу суб'єкта господарювання та трудової книжки.

У випадку при звільненні працівника в наслідок завершення трудових відносин на ПрАТ «ТерА» видається «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)» (форма № П-4), даний наказ формується згідно заяви даної особи.

Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5) на ПрАТ «ТерА» є важливим документом бухгалтерії та кадрової служби, оскільки він забезпечує точний облік часу, який кожен працівник витрачає на виконання своїх обов'язків на підприємстві. У таблиці «відображаються дані про явки й неявки працівників, що дозволяє контролювати використання робочого часу, а також правильно нараховувати заробітну плату та виконувати інші облікові та звітні функції» [34, 214].

Удосконалення облікової документації є важливим кроком для забезпечення ефективного та точного обліку трудових показників на підприємстві. Важливо, щоб облікова документація не лише фіксувала кількісні аспекти трудової діяльності (наприклад, кількість відпрацьованих годин або днів), а й якісні характеристики, що можуть впливати на результати роботи та виконання планових завдань.

Традиційно, так і ПрАТ «ТерА» облікові документи заповнюються в кінці місяця, однак така система може бути недостатньо оперативною для розв'язання поточних питань, пов'язаних із відсутністю працівників чи іншими відхиленнями від планового графіка роботи.

Вважаємо, що для оперативного реагування на будь-які відхилення від графіка

необхідно забезпечити щоденне оформлення документів, що дасть змогу більш точно контролювати ситуацію в реальному часі і, у разі потреби, коригувати робочі процеси чи нарахування заробітної плати.

Також важливо забезпечити ритмічність у роботі з обліковими документами, своєчасно передаючи всю необхідну документацію в бухгалтерію для нарахування заробітної плати та подальшої звітності, що в свою чергу дозволить запобігти виникненню помилок чи упущень в обліку, що можуть призвести до невірної нарахування заробітної плати або штрафів за порушення трудового законодавства.

Для підвищення оперативності та точності обліку варто впроваджувати автоматизацію процесів, використовуючи програмне забезпечення для обліку робочого часу і обробки даних. Оскільки, автоматизовані системи в змозі забезпечити миттєве відображення явок й неявок, а також виконувати контроль за своєчасністю надання документів у відповідні підрозділи.

Отже, удосконалення облікової документації і забезпечення своєчасного оформлення та передачі документів у бухгалтерію має важливе значення для ефективного управління трудовими ресурсами, а також для точності нарахування заробітної плати і контролю за виконанням трудових зобов'язань працівниками.

2.2. Організація синтетичного і аналітичного обліку розрахунків з оплати праці

Основні аспекти методики нарахування заробітної плати на підприємстві є важливим елементом системи управління персоналом, оскільки вона безпосередньо впливає на мотивацію працівників, ефективність їх праці та загальний економічний результат діяльності підприємства. Обрання форми оплати праці та конкретної системи її нарахування визначає, як саме буде здійснюватися оцінка праці кожного працівника, які критерії будуть використані для оцінки його внеску в результат роботи підприємства.

Як зазначено в Законі України «Про оплату праці» «форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови встановлення та розміри доплат, надбавок, винагород, премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі між роботодавцями та найманими працівниками з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами».

Дійсно, в Україні, як і в багатьох інших країнах, існує проблема невідповідності між рівнем кваліфікації працівників й розміром їх заробітної плати. Цей дисбаланс є одним із важливих викликів у сфері оплати праці та вимагає комплексного підходу до його вирішення.

У процесі вивчення форм і систем оплати праці на досліджуваному підприємстві, а саме ПрАТ «ТерА», можна виокремити декілька основних методів, які застосовуються для визначення заробітної плати працівників. Ці методи можуть варіюватися в залежності від специфіки діяльності компанії, кваліфікації працівників, типу виконуваних робіт та галузевих стандартів.

Методи оплати праці, які застосовуються на ПрАТ «ТерА»:

- ✓ погодинна оплата праці – заробітна плата працівника залежить від кількості відпрацьованих годин. Цей метод часто застосовується для тих робіт, де неможливо чітко визначити результат, або ж для працівників, чиї обов'язки є змінними й потребують постійної присутності на робочому місці, в даному випадку це адміністративний персонал розрахунок заробітної плати проводиться на основі місячного окладу працівника й фактично відпрацьованого часу зазначеного в таблиці;

- ✓ відрядна оплата праці – цей метод є популярним серед промислових підприємств, де робота поділяється на одиниці в результаті працівник отримує оплату за кількість виконаних одиниць продукції;

- ✓ комісійна оплата праці – даний метод передбачає, що працівник отримує певний відсоток від обсягу продажів або прибутку, який він приносить підприємству, та зазвичай застосовується у сфері продажу або надання послуг;

✓ система бонусів і премій – в даному випадку, заробітна плата доповнюється різними видами заохочувальних виплат, таких як бонуси, премії за досягнення певних результатів або за успішне виконання планових показників;

✓ кількісно-якісна система оплати праці – в даному випадку, заробітна плата формується з урахуванням як кількості, так і якості виконаної роботи. Оцінка роботи включає не тільки продуктивність праці, але й інші фактори, такі як дотримання стандартів якості або безпеки на роботі.

Доплата за зміну умов роботи є важливим елементом системи оплати праці, який забезпечує компенсацію за погіршення умов праці або зміни, що можуть призвести до зниження заробітку працівників. Це є необхідним кроком для дотримання соціальних стандартів й гарантій для працівників, а також для підтримки їхнього морального й матеріального стимулювання.

Зазначимо основні моменти, пов'язані з доплатами або перерахунками в сторону зменшення за зміну умов роботи:

✓ зниження заробітку: якщо в результаті зміни умов праці (наприклад, переведення на роботу в менш складних або менш оплачуваних умовах) заробіток працівника зменшується, роботодавець зобов'язаний компенсувати цей дефіцит;

✓ погіршення умов праці: до таких умов можуть відноситись шкідливі або небезпечні умови праці, інші фактори, що змінюють нормальні умови роботи (наприклад, робота вночі, у важких погодних умовах або в умовах, що потребують підвищеної фізичної напруги). [17, с.698].

Окрім основної заробітної плати, працівникам ПрАТ «ТерА» також можуть нараховуватися й інші виплати, які передбачені трудовим законодавством та внутрішніми нормативними актами підприємства:

➤ відпускні – «сума, що нараховується працівнику за час відпустки, обчислюється на основі середньої заробітної плати за певний період» [32];

➤ допомога по тимчасовій втраті працездатності – «виплата, що надається працівникові у разі хвороби чи травми, на основі середнього заробітку, який

визначається згідно з нормативами» [32];

➤ індексація заробітної плати – «коригування заробітної плати відповідно до рівня інфляції або змін економічних умов, це дозволяє зберегти реальну вартість доходу працівників» [32];

➤ доплати за виконання державних і громадських обов'язків – «виплати, які можуть бути нараховані за виконання певних обов'язків, наприклад, участь у виборах, військові обов'язки або інші ситуації, що передбачені законодавством» [32].

Ці виплати є частиною загальної системи компенсацій, що дозволяє забезпечити соціальний захист працівників ПрАТ «ТерА» й стимулювати їхню активність на робочому місці.

На підприємстві ПрАТ «ТерА» планом рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення інформації щодо розрахунків з персоналом з оплати праці, а також з розрахунків з депонентами (за неотриману вчасно зарплату), використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Даний рахунок 66 є пасивним, тобто він обліковує зобов'язання підприємства перед працівниками щодо виплат заробітної плати та інших компенсацій, він підрозділяється на кілька субрахунків більш детального відображено на рис. 2.1.

Відмітимо, що витрати на оплату праці є одними з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства. Вони є суттєвою складовою частиною фінансових витрат та мають прямий зв'язок із основною діяльністю підприємства, оскільки праця працівників необхідна для здійснення виробничих, торговельних, адміністративних та інших процесів.

При обліку витрат на оплату праці на підприємства ПрАТ «ТерА» дотримуються вимог Національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку (НП(С)БО), а саме:

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

доведенням основних засобів до стану, у якому вони придатні для використання в запланованих цілях» [52].

- ✓ НП(С)БО 9 «Запаси» – «відображає витрати на оплату праці працівників, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів, входять до складу первісної вартості запасів, придбаних за плату» [53].
- ✓ НП(С)БО 16 «Витрати» – «цей стандарт регулює питання визначення та обліку витрат на оплату праці як складової операційних витрат» [54].
- ✓ НП(С)БО 25 «Облік заробітної плати» – «регулює облік та нарахування заробітної плати працівників підприємства» [55].

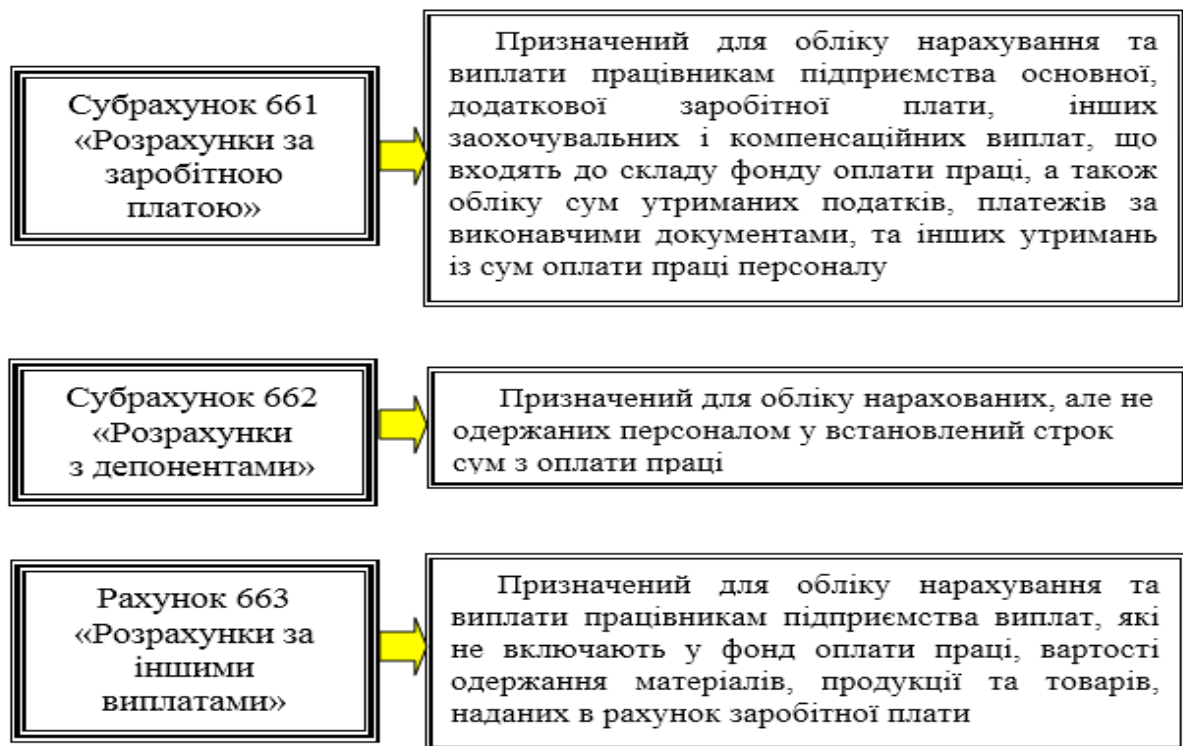


Рис. 2.1. Організація синтетичного обліку заробітної плати

Заробітна плата є «суттєвим елементом витрат виробництва, і для правильного обліку її слід відносити до відповідних рахунків витрат, залежно від характеру і призначення використаної на підприємстві праці, це важливо для точного визначення витрат та правильного їх відображення в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності» [61, с.177].

Бухгалтерія ПрАТ «ТерА» для обліку розрахунків за виплатами працівникам використовує рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

«66 рахунок використовується для відображення всіх операцій, пов'язаних із нарахуванням, виплатою заробітної плати, а також з утриманнями з неї» [34].

Зазначимо, що «після розрахункової обробки первинних документів, які містять дані про виробіток, відпрацьований час і іншу вихідну інформацію для розрахунків з оплати праці, складаються розрахункові відомості. Зазначені відомості є важливим елементом бухгалтерського обліку, оскільки вони узагальнюють статистичні дані по нарахуванню заробітної плати і інших виплат працівникам підприємства» [36].

Для початку всі первинні документи, що стосуються обліку виробітку та відпрацьованого часу, наприклад, таблиці обліку робочого часу, відомості про виробіток, лікарняні листи, відомості про премії тощо, мають бути оброблені – це дає необхідну вихідну інформацію для правильного нарахування заробітної плати.

Згідно з трудовим законодавством України, «кожен працівник має право на основну відпустку тривалістю 24 календарних дні на рік. Це стандартна мінімальна тривалість відпустки, передбачена Кодексом законів про працю України (КЗпП України) [51].

Однак у певних випадках тривалість основної відпустки може бути збільшена, зокрема, на основі таких чинників: «якщо працівник працює в шкідливих або небезпечних умовах праці, його відпустка може бути збільшена» [51].

Розрахунок оплати за час відпустки здійснюється на основі нарахованої заробітної плати за попередні 12 місяців роботи працівника підприємства. «Середній заробіток працівника для розрахунку відпускних обчислюється за спеціальною формулою, що враховує всі види заробітку працівника: оклад, премії, надбавки, інші доплати тощо» [14, с.236].

Визначити кількість днів, за які потрібно обчислювати середній заробіток, це «зазвичай є 365 календарних днів за рік, в разі відсутності працівника через тимчасову непрацездатність або інші причини (наприклад, відпустки по догляду за дитиною), ці періоди можуть бути виключені із розрахунку» [14, с. 238].

На ПрАТ «ТерА» розрахунок суми відпускних розраховується за формулою

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{сума} \\ \text{відпускних} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{середньоденний} \\ \text{заробіток} \end{array}} * \boxed{\begin{array}{c} \text{кількість календарних} \\ \text{днів відпустки} \end{array}} \quad (2.1)$$

Крім основної заробітної плати, працівникам суб'єкта господарювання можуть бути нараховані й інші виплати, серед яких однією з найбільш важливих є лікарняні. Для обчислення лікарняних використовують середній заробіток, що визначається за ті ж самі правила, що й для відпускних.

Важливо врахувати те, що розмір лікарняних залежить від страхового стажу працівника:

- ✓ менше 3 років стажу – 50% від середнього заробітку;
- ✓ від 3 до 5 років стажу – 60% від середнього заробітку;
- ✓ від 5 до 8 років стажу – 70% від середнього заробітку;
- ✓ більше 8 років стажу – 100% від середнього заробітку.

Отже, «страховий стаж – це період, протягом якого особа підлягає соціальному страхуванню у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності і сплачує єдиний внесок на загальнообов'язкове соціальне страхування в порядку встановленому законодавством» [24].

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{розмір} \\ \text{допо-} \\ \text{моги} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{зарплата за} \\ \text{розрахунко-} \\ \text{вий період} \end{array}} / \boxed{\begin{array}{c} \text{кількість} \\ \text{календарних} \\ \text{днів за} \\ \text{розрахунковий} \\ \text{період} \end{array}} * \boxed{\begin{array}{c} \text{календарні дні,} \\ \text{які} \\ \text{припадають на} \\ \text{період} \\ \text{непрацездат-} \\ \text{ності} \end{array}} * \boxed{\begin{array}{c} \text{відсоток} \\ \text{оплати} \\ \text{лікарня-} \\ \text{ного} \end{array}} \quad (2.2)$$

Згідно з чинним законодавством України, «перші 5 днів тимчасової непрацездатності оплачуються підприємством, а з 6-го дня і до відновлення працездатності – за рахунок «Фонду соціального страхування». Розмір лікарняних залежить від стажу працівника та середнього заробітку, а також від максимального ліміту, встановленого для допомоги по тимчасовій непрацездатності» [31, 82].

Бухгалтерські проведення щодо обліку допомоги по тимчасовій непрацездатності представлені в наступній таблиці.

Таблиця 2.4

Облік допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Нараховано лікарняні за рахунок підприємства (за перші 5 днів)	949	663	816,15
2	Нарахована допомога з тимчасової непрацездатності	378	663	415,87

На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що в сфері нарахування заробітної плати за відпрацьований і невідпрацьований час відбулись значні законодавчі зміни, які вимагають уважного аналізу та коригування методики бухгалтерського обліку розрахунків за заробітною платою. Ці зміни мають безпосередній вплив на облік не тільки основної заробітної плати, але й на інші доплати, відпустки, лікарняні та інші виплати працівникам.

2.3. Методика нарахувань і утримань із заробітної плати

В Україні для обліку нарахувань і виплат заробітної плати використовується план рахунків бухгалтерського обліку, який має ряд рахунків, призначених для обліку розрахунків з працівниками.

В обліку заробітної плати важливо враховувати, що з нарахованої заробітної плати працівників підприємства, в тому числі осіб, які працюють за трудовими угодами, договорами підряду, за сумісництвом чи виконують разові роботи, здійснюються різноманітні утримання. Ці утримання можуть бути як обов'язковими, так і добровільними (див рис.2.4). Вони є важливою частиною процесу нарахування заробітної плати й мають значення як для бухгалтерії підприємства, так і для працівників, оскільки визначають розмір фактичної виплати на руки.

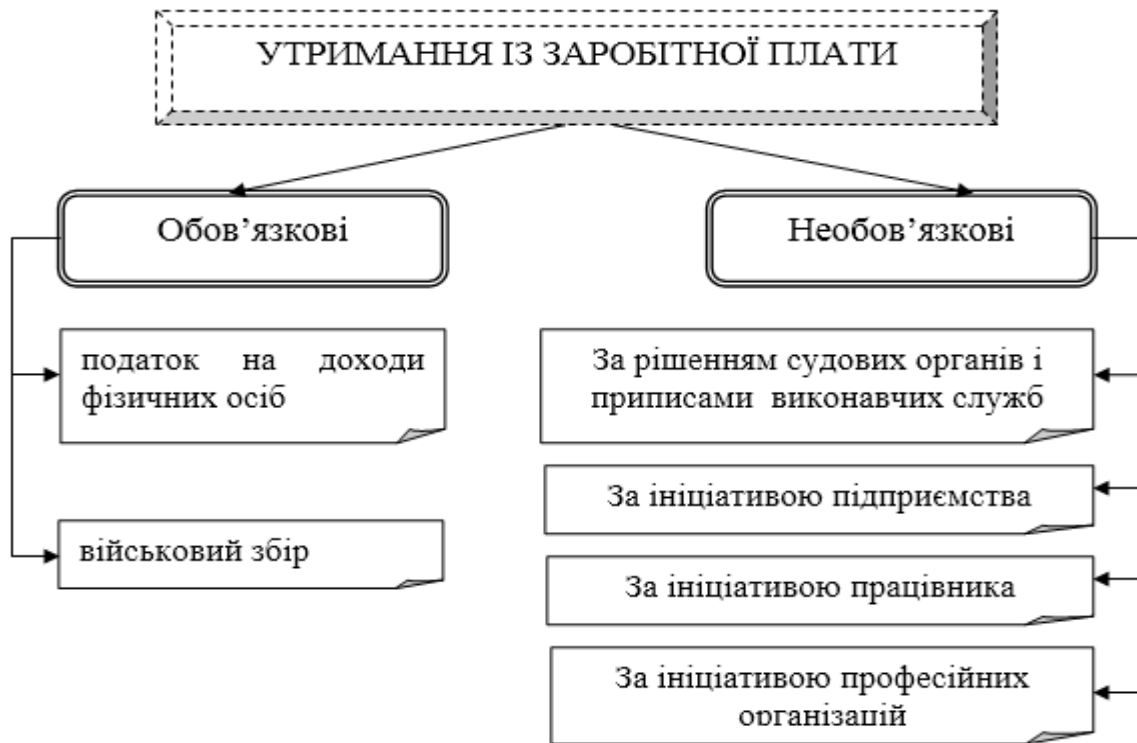


Рисунок 2.4. Види утримань із заробітної плати [104, 193]

Так, згідно з податковим законодавством України, платником податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) є «будь-яка фізична особа – резидент, яка отримує доходи, як з джерела їх походження в Україні, так і з іноземних доходів» [51].

Слід зауважити, що, об'єктом оподаткування для фізичних осіб є загальний місячний оподатковуваний дохід, який складається з усіх доходів, нарахованих платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правового договору ПрАТ «ТерА».

Сума єдиного соціального внеску (ЄСВ), який сплачується роботодавцем за рахунок підприємства або іншого юридичного особи не включається до місячного оподаткованого доходу працівника. Отже, ЄСВ є окремим обов'язковим платежем і не є частиною доходу працівника, тому він не підлягає оподаткуванню, його ставка становить 22% бази оподаткування.

Відповідно до Податкового кодексу України, «ставка податку на доходи фізичних осіб становить 18% застосовується до всіх доходів фізичних осіб, незалежно від розміру заробітної плати або інших виплат» [51].

Важливим аспектом є те, що платник податку має право на податкову соціальну пільгу, яка дозволяє зменшити суму оподаткованого доходу на суму

пільги. Згідно з Податковим кодексом України, «податкова соціальна пільга надається платникам податку на доходи фізичних осіб, які відповідають певним критеріям, зокрема, мають доходи до певного рівня. Вона дозволяє зменшити суму заробітної плати, яка підлягає оподаткуванню, тим самим знижуючи суму податку на доходи фізичних осіб». [51]

Працівнику з обліку оплати праці необхідно врахувати, те, що розмір податкової соціальної пільги встановлюється на рівні 50% від одного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого Законом України про Державний бюджет на відповідний рік (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Розміри податкових соціальних пільг із сплати податку на доходи фізичних осіб [104, 193]

Категорії осіб, що можуть скористатись правом зменшення суми місячного оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати на суму податкової соціальної пільги з податку на доходи фізичних осіб	Розмір податкової соціальної пільги
Для будь-якого платника податку	100 %
Для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, - у розрахунку на кожну дитину зокрема	100 %
Для платника податку, який: - є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном чи піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років; - утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років; - є особою, віднесеною законом до першої або другої категорії, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи; - є учнем, студентом, аспірантом, ординатором, ад'юнктом; - є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства; - є особою, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів; є учасником бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».	150 %
Для платника податку, який є Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм Соціалістичної Праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особою, нагородженою чотирма і більше медалями «За відвагу»	200 %

В Податковому кодексі України передбачено, що «граничний розмір

доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги для батьків (одного з батьків) залежить від кількості дітей» [51].

Для даного розрахунку, а сам, податок на доходи фізичних осіб застосовується формула [104, 196]:

$$ПДФО = (ЗП - ПСП) \times С, \quad (2.3)$$

де *ПДФО* — податок з доходів фізичних осіб,

ЗП — нарахована місячна заробітна плата,

ПСП — податкова соціальна пільга,

С — ставка податку.

В Україні 1 серпня 2014 року було введено обов'язкове утримання із заробітної плати, а саме, військовий збір 1,5%, який сплачується фізичними особами – резидентами та нерезидентами з доходів, отриманих з джерел в Україні. Це нове оподаткування було введено в рамках боротьби з агресією Російської Федерації та з метою фінансування оборонних витрат держави, в даний час зазначений податок має зрости до 5%.

Необхідно врахувати, те, що військовий збір оподатковує не лише заробітну плату, але й інші заохочувальні виплати та винагороди, нараховані платнику податку у зв'язку із трудовими відносинами або за цивільно-правовими договорами.

Після нарахування оплати праці – військовий збір має бути перерахований до бюджету одночасно з податком на доходи фізичних осіб, а саме, при її виплаті.

Також на даному підприємстві ПрАТ «ТерА» окрім обов'язкових утримань, із заробітної плати працівників здійснюються й необов'язкові утримання, які пов'язані з певними умовами трудових відносин. Ці утримання не передбачені законодавством обов'язково, й вони здійснюються за згодою працівника або за певними умовами разі стягнення аліментів, боргів, штрафів тощо. Як правило лише, судові органи та виконавчі служби можуть бути ініціаторами необов'язкових утримань із заробітної плати працівників, які є результатом виконання судових рішень чи виконавчих документів.

Для підприємств України, по кредиту рахунку 66 «Розрахунки за

виплатами працівникам» відображаються всі нарахування, які є доходом працівника, це включає основну й додаткову заробітну плату, премії, допомогу по тимчасовій непрацездатності, матеріальну допомогу, індексацію заробітної плати, компенсації втрати заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, а також інші нарахування, які призначені для працівника. Відповідно по дебету даного рахунка відображається сума заробітної плати «до видачі» та суми утриманих податків.

Кредитовий залишок по 66 рахунку відображає заборгованість суб'єкта господарювання працівникам на перше число поточного місяця.

Важливо зазначити, що ЄСВ є складовою частиною соціального страхування, і нарахування цього внеску регулюється відповідними законодавчими актами, зокрема Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та іншими нормативно-правовими актами.

Для обліку єдиного соціального внеску призначено синтетичний рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням», де за кредитом даного рахунка відображаються нарахування єдиного соціального внеску, відповідно, за дебетом його перерахування до державного бюджету України.

Необхідно врахувати, що відрахування на соціальне страхування, а саме, «єдиний соціальний внесок, який відображаються по кредиту рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» та по дебету відповідних рахунків витрат, в залежності від того, на що саме були витрачені кошти, нараховані працівникам суб'єкта господарювання (23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності»))» [9, с.561].

Облік податку на доходи фізичних осіб в бухгалтерському обліку відображає субрахунок 641 «Розрахунки за податками», кредит субрахунку 641 засвідчує суми утримань ПДФО із суми нарахованого оподатковуваного доходу (Дт 66 – Кт 641), відповідно, за дебетом – його перерахування до бюджету та відображається господарською операцією: Дт 641 – Кт 31.

Відповідно, сума утриманого військового збору відображається по кредиту

субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» та кореспондує з дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та його сплата: Дт 642 – Кт 31.

Таким чином рахунки, такі як: 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 64 «Розрахунки за податками й платежами», 65 «Розрахунки за страхуванням», є важливими інструментами для узагальненого обліку нарахувань й утримань з оплати праці, а також для коректного відображення в Головній книзі та фінансовій звітності. Вони також служать основою для складання податкової та статистичної звітності, забезпечуючи правильний облік усіх виплат і внесків, що зумовлює виконання податкових і соціальних зобов'язань підприємства.

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ І АУДИТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ

3.1. Передумови аналізу та аудиту оплати праці

Основним стимулом для працівників – це винагорода за працю, адже вона безпосередньо впливає на їх мотивацію та ефективність. Витрати на оплату праці є одним із елементів собівартості продукції та надання послуг, й тому вони значно впливають на фінансові результати діяльності суб'єкта господарювання.

Забезпечення ефективного управління витратами на оплату праці є важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства. Це сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат, підвищенню конкурентоспроможності продукції та забезпеченню стабільності фінансових результатів підприємства. Облік, аналіз та аудит оплати праці є важливими інструментами для управління цими витратами та забезпечення правильного використання трудових ресурсів.

Важливою частиною управління витратами на оплату праці є організація аналітичної роботи, що дозволяє господарюючим суб'єктам здійснювати детальний аналіз та оцінку своєї господарської діяльності, включаючи комплекс заходів, які забезпечують систематизацію інформації, вивчення фінансових та економічних аспектів, а також оцінку ефективності використання трудових ресурсів.

В умовах сьогодення важливу роль відіграють принципи економічного аналізу є важливою основою для організації аналітичної роботи в сфері оплати праці. Вони допомагають забезпечити логічну послідовність й методологічну правильність при здійсненні аналізу, що дозволяє ефективно оцінювати різноманітні економічні процеси, зокрема витрати на оплату праці, продуктивність праці, рівень заробітної плати та інші важливі показники. Ось деякі ключові принципи, з якими ознайомилися науковці в процесі вивчення економічного аналізу.

На думку М. А. Болуха, В.З. Бурчевського «до базових принципів економічного аналізу слід відносити: цільового спрямування, науковості,

системності, комплексності, періодичності, достовірності й точності, обережності й критичності, зрозумілості та адекватності, дієвості, ефективності» [8, с. 98].

О. Я. Бізілінська: «до основних принципів системного аналізу, відносять наступні: кінцевої цілі, масштабу, еквівінальності, єдності, зв'язності, модульної побудови, ієрархії, функціональності, розвитку, децентралізації, невизначеності» [4, с. 65].

М. Г. Чумаченко визначає кілька важливих принципів, що є основою для проведення ефективного економічного аналізу, зокрема в сфері оплати праці, такими принципами є: «системність й комплексність, періодичність, зрозумілість та адекватність тлумачення, достовірність та об'єктивність, доречність та своєчасність» [43].

В результаті проведеного дослідження в Додатку В згруповано принципи аналітичного забезпечення оплати праці. Дотримання цих принципів забезпечує високий рівень управлінських рішень, що дозволяє підприємствам успішно адаптуватися до змінних економічних умов.

Як результат, зазначені принципи необхідні для досягнення цілей й завдань щодо аналізу витрат на оплату праці (рис. 3.1).

Зазначимо основні елементи аналітично-організаційної роботи на ПрАТ «ТерА»: «організаційні форми; планування аналітичної роботи; етапи економічного аналізу; узагальнення та форми реалізації результатів аналізу».

Реалізація результатів аналізу в сфері оплати праці через підготовку наказів та розпоряджень є важливою складовою ефективного управління підприємством. Цей процес забезпечує впровадження рекомендованих змін, сприяє досягненню поставлених цілей та підвищує ефективність діяльності організації. Розглянемо, як саме реалізуються результати аналізу через відповідні накази та розпорядження:

- ✓ формулювання завдань й заходів – на основі результатів аналізу визначаються конкретні заходи, що повинні бути вжиті для покращення ситуації;
- ✓ визначення термінів виконання – у наказах і розпорядженнях зазначаються

чіткі строки, коли і як повинні бути виконані заходи;

✓ визначення відповідальних осіб – для кожного заходу повинні бути призначені виконавці, відповідальні за його виконання;

✓ контроль за виконанням – крім того, мають бути визначені особи, які будуть контролювати реалізацію заходів [43, с.38].



Рис. 3.1. Завдання та цілі аналізу витрат на оплату праці

Аудит у сфері оплати праці є важливою складовою забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами та фінансово-господарською діяльністю підприємства. Він сприяє виявленню недоліків у системі нарахування та виплати заробітної плати, утриманнях і податках, а також оцінці ефективності використання трудових ресурсів. У цьому контексті аудит є не тільки інструментом для виявлення порушень або помилок, але й важливим механізмом для підвищення економічної ефективності підприємства.

Класичне визначення суті аудиту дав Р.Адамс, за яким: «аудит (auditing) – це процес, за допомогою якого компетентний незалежний працівник

нагромаджує і оцінює свідчення про інформацію, яка піддається кількісній оцінці і стосується специфічної господарської системи, з тим щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації установленим стандартам» [5, с.92].

Я. А. Гончарук вважає, що: «аудит – це процес зменшення до прийняттого рівня інформаційного ризику для користувачів фінансових звітів» [18, 189].

Дійсно, на сьогодні в Україні більшість економістів і фахівців у сфері аудиту визначають «аудит як підприємницьку діяльність, яка полягає у виконанні певного комплексу заходів, спрямованих на оцінку і перевірку фінансової звітності суб'єкта господарювання, основною метою аудиту є висловлення незалежної думки аудитора про достовірність цієї звітності та її відповідність чинному законодавству, бухгалтерським стандартам і принципам ведення обліку» [45, с.87].

Згідно з таким визначенням, «аудит вважається важливою складовою управлінського контролю, яка забезпечує достовірність фінансової інформації, що є основою для прийняття рішень як для керівництва підприємства, так і для зовнішніх користувачів цієї інформації (інвесторів, кредиторів, державних органів та інших)» [70, с.125].

Метою аудитора при перевірці оплати праці є не лише виявлення можливих помилок або порушень у системі обліку, а й оцінка ефективності внутрішнього контролю щодо нарахування та виплати заробітної плати. Це дає можливість підтвердити, що система обліку і контролю працює належним чином і забезпечує достовірність даних про оплату праці, а також виявити можливі слабкі місця, де можуть виникати помилки чи шахрайські дії [70, с.128].

Відмітимо, що завдання аудиту оплати праці полягають в перевірці правильності та достовірності нарахувань, утримань, виплат і податків, що стосуються заробітної плати працівників, а також в оцінці ефективності внутрішнього контролю за процесами оплати праці на підприємстві. Аудитор має на меті переконатися в тому, що всі нарахування відповідають чинному законодавству, а також що підприємство виконує свої зобов'язання перед

працівниками, податковими та соціальними органами.

Основні завдання аудиту оплати праці:

✓ перевірка правильності нарахування заробітної плати, на даному етапі аудитор має перевірити, чи правильно нараховуються основна та додаткова заробітна плата працівникам підприємства, це включає перевірку нарахувань за відпустки, лікарняні, премії, надбавки та інші виплати відповідно до трудового договору;

✓ перевірка утримань із заробітної плати – аудитор аналізує правильність утримань із заробітної плати (податків, військового збору, єдиного соціального внеску та інших утримань), а також відповідність сум утриманих внесків чинному законодавству.

✓ оцінка ефективності внутрішнього контролю – аудитор вивчає організацію обліку оплати праці та перевіряє, чи належно функціонує система внутрішнього контролю на підприємстві;

✓ перевірка відповідності податковим та соціальним зобов'язанням – перевіряє, чи підприємство виконує свої зобов'язання перед податковими органами, включаючи правильність сплати податку на доходи фізичних осіб, військового збору та соціальних внесків.

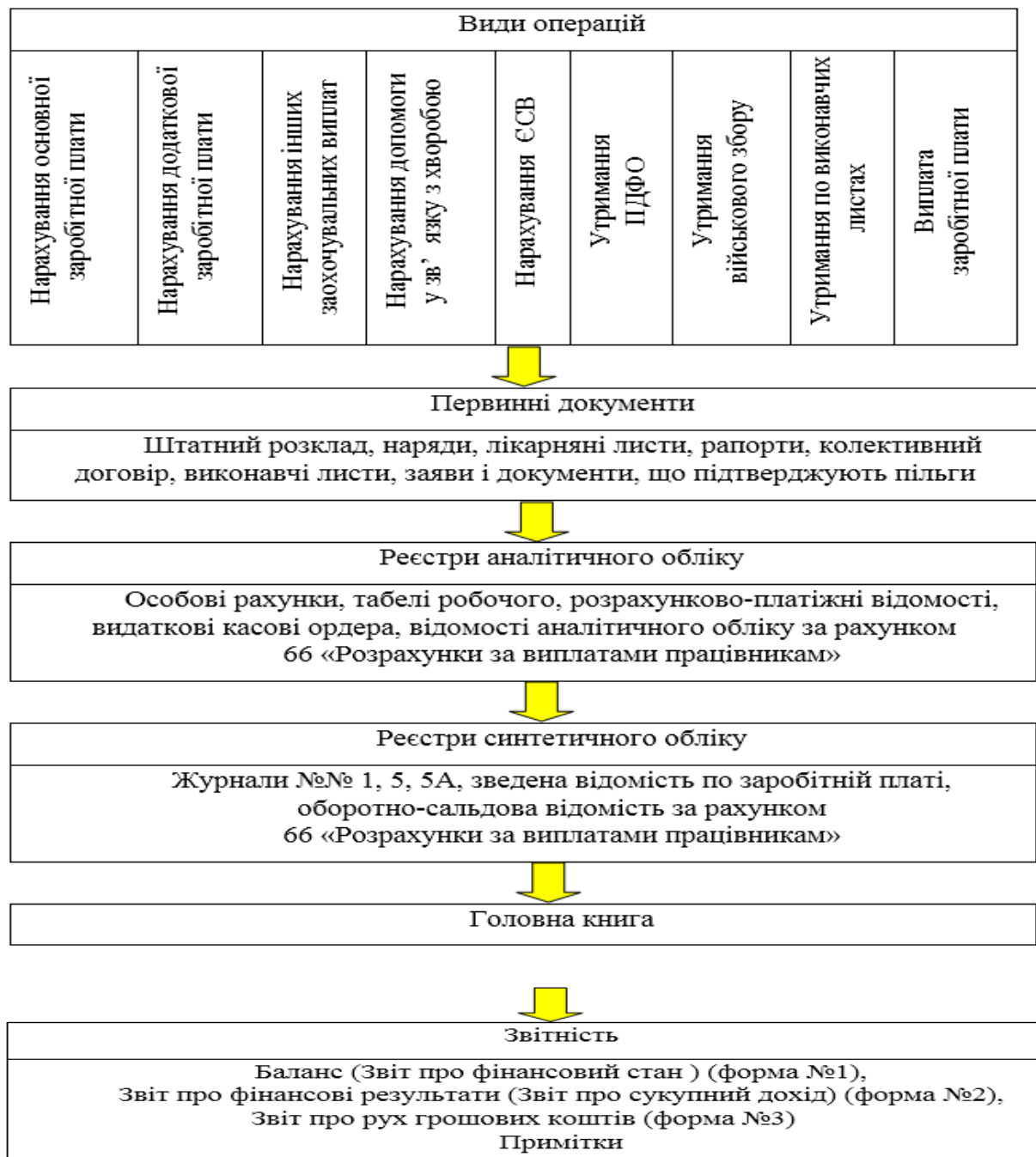
✓ підтвердження достовірності фінансової звітності. – перевіряється, чи відображаються всі нарахування та утримання за оплатою праці правильно в облікових реєстрах та фінансовій звітності підприємства.

✓ виявлення порушень і помилок – в даному випадку, аудитор виявляє можливі порушення, помилки в розрахунках або несвоєчасне виконання зобов'язань перед працівниками та державою, що може призвести до фінансових штрафів, санкцій або неправомірних витрат;

✓ підготовка рекомендацій щодо покращення обліку та контролю – за результатами аудиту складаються рекомендації щодо вдосконалення системи обліку та контролю за оплатою праці на підприємстві, що допомагає усунути виявлені недоліки та оптимізувати витрати.

Основні етапи проведення аудиту заробітної плати продемонстровано на

рис. 3.2.

**Рис. 3.2. Аудит заробітної плати**

Таким чином, аудит оплати праці є складним і багатоетапним процесом, що включає перевірку правильності нарахувань, утримань, сплати податків і зборів, оцінку внутрішнього контролю, а також підготовку рекомендацій щодо покращення обліку та управління витратами на оплату праці.

3.2. Методика проведення аудиту обов'язкових нарахувань та пов'язаних з нею розрахунків

Нарахування на фактичні витрати на оплату праці є важливою складовою процесу обліку та контролю за витратами підприємства на працю. Вони включають не лише основну та додаткову заробітну плату, а й інші виплати, що надаються працівникам як компенсації чи заохочення. Усі ці витрати повинні бути правильно розраховані, задокументовані та включені в фінансові звіти підприємства.

Аудитор при проведенні перевірки оплати праці та нарахувань має особливу увагу звертати на правильність обов'язкових нарахувань, що здійснюються відповідно до вимог законодавства. Це є критично важливим для забезпечення дотримання підприємством чинних норм та уникнення штрафних санкцій. В даному випадку, вибірково, арифметично перевірити правильність розрахунку, а саме: ЄСВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – 22 % для усіх працівників, 8,41 % – для працюючих інвалідів, враховуючи розмір мінімальної заробітної плати.

Перевірка правомірності нарахування заробітної плати та віднесення її на собівартість продукції є важливою частиною аудиту підприємства, особливо коли мова йде про правильність відрахувань на соціальне страхування. Важливо не тільки перевірити точність нарахувань, але й забезпечити відповідність цих нарахувань з вимогами чинного законодавства, зокрема щодо єдиного соціального внеску.

Аудитор повинен оцінити всі аспекти, пов'язані з нарахуванням ЄСВ, та скласти висновок про:

- ✓ достовірність нарахувань та відрахувань;
- ✓ правильність і своєчасність перерахувань до Державної фіскальної служби України;
- ✓ відповідність витрат на оплату праці нормам, встановленим законодавством, і їх віднесенням на собівартість продукції;
- ✓ ідентифікацію можливих помилок, порушень або недоліків у процесі

нарахування та перерахування ЄСВ.

Основні аспекти аудиторської перевірки правильності утримань із заробітної плати:

1. Правомірність утримань: «на даному етапі аудитор перевіряє, чи здійснюються утримання тільки у випадках, передбачених законодавством України. Законодавство чітко визначає, в яких випадках можна проводити утримання із заробітної плати працівників». До них відносяться:

- ✓ податки, які утримуються на користь держави, зокрема податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір;
- ✓ внески на соціальне страхування (єдиний соціальний внесок, пенсійне страхування);
- ✓ збори за рішенням суду (наприклад, аліменти, штрафи, компенсації за завдану шкоду);
- ✓ сплата за кредитами, які працівник взяв у банку або інших фінансових установах, якщо це передбачено угодою;
- ✓ інші утримання, що передбачені колективним або трудовим договором.

2. Правильність утримань податків: при проведенні аудиторської перевірки, аудитором перевіряється:

- ✓ чи правильно нараховані податки на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір;
- ✓ чи відповідають суми нарахованих податків розмірам, передбаченим Податковим кодексом України, зокрема чи застосовано правильні ставки;
- ✓ чи утримано військовий збір (1,5%, оскільки, з першого грудня 2024 року розмір становить 5%) від загального доходу;
- ✓ чи правильно застосовані податкові соціальні пільги (якщо вони є) для працівників [70].

В процесі проведення аудиторської перевірки, аудитору необхідно пересвідчитися, чи сукупний оподатковуваний дохід громадян визначено коректно, для того аудитор має ретельно вивчити, чи не включено в дохід суми, що не підлягають оподаткуванню згідно з чинним податковим законодавством

України.

Згідно з Податковим кодексом України (стаття 164), «до сукупного оподаткованого доходу громадян не включаються:

1. допомога по вагітності і пологах – це виплата, що здійснюється соціальним фондом або роботодавцем, і вона не оподатковується;
2. одноразова допомога при народженні дитини – також не включається до сукупного доходу громадян, оскільки це державна допомога, яка не підлягає оподаткуванню;
3. допомога при догляді за дитиною до 3-х років – ця виплата, яку отримують батьки або опікуни, також не є оподатковуваним доходом.
4. допомога при догляді за дитиною-інвалідом – аналогічно, ця допомога є соціальною виплатою, що не включається до сукупного доходу для цілей оподаткування.
5. допомога на поховання – сума, виплачена для покриття витрат на поховання, також не оподатковується;
6. суми отриманих аліментів – вони не підлягають оподаткуванню, оскільки аліменти не є доходом в класичному розумінні;
7. державні пенсії – пенсії не підлягають оподаткуванню (окрім випадків, коли пенсіонер отримує додатковий дохід, що оподатковується);
8. компенсаційні виплати в грошовій та натуральній формі – такі виплати зазвичай не включаються до доходу для цілей оподаткування, якщо вони пов'язані з компенсацією витрат або завданих шкоди [51].

Таким чином, аудитору необхідно детально перевірити ці моменти в контексті конкретних документів і виплат, щоб уникнути можливих помилок у визначенні сукупного оподаткованого доходу.

Правомірність утримання податку на доходи фізичних осіб є однією з ключових складових податкового контролю при аудиті. Аудитор повинен перевірити, чи правильно визначено суму оподаткованого доходу кожного працюючого та чи коректно нараховано і утримано даний податок, відповідно до чинного податкового законодавства України.

В процесі перевірки аудитор повинен переконатися, що сума оподатковуваного доходу кожного працівника визначена правильно, а саме:

- ✓ враховуються тільки ті доходи, що підлягають оподаткуванню за ставкою ПДФО (наприклад, заробітна плата, премії, винагороди, надбавки, компенсації за невикористану відпустку тощо);
- ✓ перевіряється, чи не включаються до доходу суми, що не підлягають оподаткуванню, такі як допомога по вагітності та пологах, одноразова допомога при народженні дитини, компенсації за поховання тощо (як було зазначено раніше).

Як підсумок, утримання податку на доходи фізичних перевіряється через аналіз нарахованого доходу, застосованих ставок податку, наявності пільг та знижок, правильність утримання та перерахування утримання податку на доходи фізичних, а також через аналіз звітності та платіжних документів.

Так, якщо у працівників є пільги щодо оподаткування податку на доходи фізичних, то аудитору потрібно ретельно перевірити наявність й правильність оформлення документів, що підтверджують право на ці пільги. Ось що слід перевірити в процесі аудиту згідно з «Податковим кодексом України:

- податкова соціальна пільга – для працівників, що мають низький дохід, в даному випадку, вона зменшує суму оподатковуваного доходу, це може стосуватися працівників, у яких сума доходу не перевищує певний поріг;
- пільги для осіб з інвалідністю – податкові пільги для осіб з інвалідністю (повна або часткова пільга від ПДФО в залежності від групи інвалідності);
- пільги для ветеранів праці, учасників бойових дій та інші соціально захищені категорії;
- пільги для осіб, які мають дітей або утримують інших членів сім'ї;
- пільги для членів родин загиблих військовослужбовців, учасників бойових дій» [57].

Аудитор повинен визначити, чи застосовуються пільги до конкретних категорій працівників і чи правильно вони враховані при нарахуванні даного податку, а також чи є у перелічених працівників необхідні документи, які

підтверджують право на пільгу.

Під час аудиторської перевірки важливо перевірити правильність утримання та перерахування сум з заробітної плати за виконавчими листами, письмовими дорученнями на переказ страхових внесків, відшкодування матеріального збитку та інших подібних виплат, які можуть бути утримані з доходів працівників. Ось основні моменти, на які аудитор повинен звернути увагу при утриманні сум за виконавчими листами, оскільки: «виконавчі листи є документами, на підставі яких проводиться стягнення коштів із заробітної плати працівників для виконання судових рішень, це можуть бути аліменти, стягнення за борги, штрафи тощо» [5, с. 124].

Наведемо основні кроки даного етапу аудиторської перевірки, а саме: перевірка наявності виконавчого листа – аудитор повинен перевірити наявність виконавчого листа, що підтверджує правомірність утримання коштів.

Наступним кроком аудитором необхідно перевірити правильність обчислення суми до утримання, зазвичай сума, що утримується, не повинна перевищувати 20-50% від заробітної плати працівника (залежно від виду стягнення). Аудитор повинен перевірити, чи відповідає утримана сума вимогам законодавства.

В ході аудиторської перевірки, саме, коректність відррахувань – аудитор перевіряє, чи здійснено утримання безпосередньо з доходів працівника та чи правильно визначено розмір відррахувань згідно з виконавчим листом.

На завершення даного фрагменту аудиторської перевірки, слід пересвідчитися чи своєчасно було перерахування сум до відповідних органів.

На завершенні проведення аудиторської перевірки правильності утримання сум із заробітної плати та їх своєчасного перерахування за призначенням, аудитору необхідно звернути увагу на кілька ключових джерел документів, а також перевірити дотримання вимог щодо термінів перерахування. Ось основні кроки для перевірки розрахункових і платіжних відомостей, оскільки, розрахункові та платіжні відомості є основними документами, на яких відображаються всі утримання з заробітної плати працівників, а також

перерахування цих сум за призначенням.

В даному випадку аудитор перевіряє:

- ✓ правильність утримання сум, а саме, аудитор перевіряє, чи зазначені в розрахункових відомостях правильні суми утримань (наприклад, за виконавчими листами, на страхові внески, відшкодування збитків);
- ✓ коректності відображення утримань: переконатися, що утримання відображені в розрахункових відомостях згідно з вимогами законодавства, а також чи зазначені всі відповідні суми;
- ✓ вірність записів в платіжних відомостях: перевірити, чи всі утримання, зазначені в розрахункових відомостях, правильно відображені в платіжних відомостях на відповідні рахунки отримувачів (органи виконавчої влади, органи соцстраху, суди тощо);
- ✓ перевірка книг особових рахунків, оскільки, книга особових рахунків є документом, в якому ведеться облік усіх нарахувань й утримань на кожного працівника.

В ході аудиту, перевіряючий аудитор повинен перевірити, чи на кожного працівника є відповідний запис в книзі особових рахунків, й чи правильно відображаються суми нарахувань і утримань, а також, правильність обліку утримань, в даному випадку, перевірити, чи відображаються в книгах особових рахунків всі види утримань (по виконавчим листам, страхові внески, збитки тощо) згідно з відповідними розрахунковими документами.

На завершенні аудитор складає висновок щодо правильності та своєчасності утримань з заробітної плати і перерахувань за призначенням. В разі виявлення порушень, таких як невірне утримання або несвоєчасне перерахування сум, аудитор має вказати на ці порушення та рекомендувати відповідні заходи для виправлення ситуації.

3.3. Аналіз виплат працівникам й ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Управління діяльністю суб'єкта господарювання в умовах ринку потребує постійного моніторингу витрат на оплату праці та оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Особливо важливо, оскільки існує стійка тенденція до збільшення питомої ваги витрат на персонал у загальному обсязі витрат підприємства. Для забезпечення фінансової стабільності та ефективності бізнесу необхідно регулярно проводити аналітичні розрахунки в сфері оплати праці.

Для забезпечення зростання прибутку та ефективного управління витратами підприємство повинно підтримувати оптимальний баланс між продуктивністю праці та оплатою праці (рис. 3.3.). Це можна досягти за допомогою таких підходів:

- інвестиції в технології та інновації, а саме впровадження нових технологій, автоматизація процесів, поліпшення організації праці дозволяє зростати продуктивності праці без значного збільшення витрат на оплату праці;
- оптимізація робочих процесів: підвищення ефективності виробничих процесів й скорочення часу, необхідного для виконання завдань, сприяє збільшенню продуктивності;
- мотивація працівників: важливо, щоб система оплати праці була тісно пов'язана з результатами праці, це стимулює працівників до досягнення високих результатів, що сприяє зростанню продуктивності.
- оцінка та моніторинг продуктивності: постійний моніторинг та аналіз рівня продуктивності та її кореляція з витратами на оплату праці допомагає вчасно коригувати стратегію підприємства.

Необхідність оцінки ефективності витрат на персонал є ключовим елементом для будь-якого підприємства, але в сучасній літературі існують різні підходи до цієї оцінки. Вибір методу залежить від цілей підприємства, його стратегії та контексту, в якому воно працює. Це може бути як фінансово-орієнтований підхід, так і стратегічний, соціальний чи навіть через інвестиції в

людський капітал.

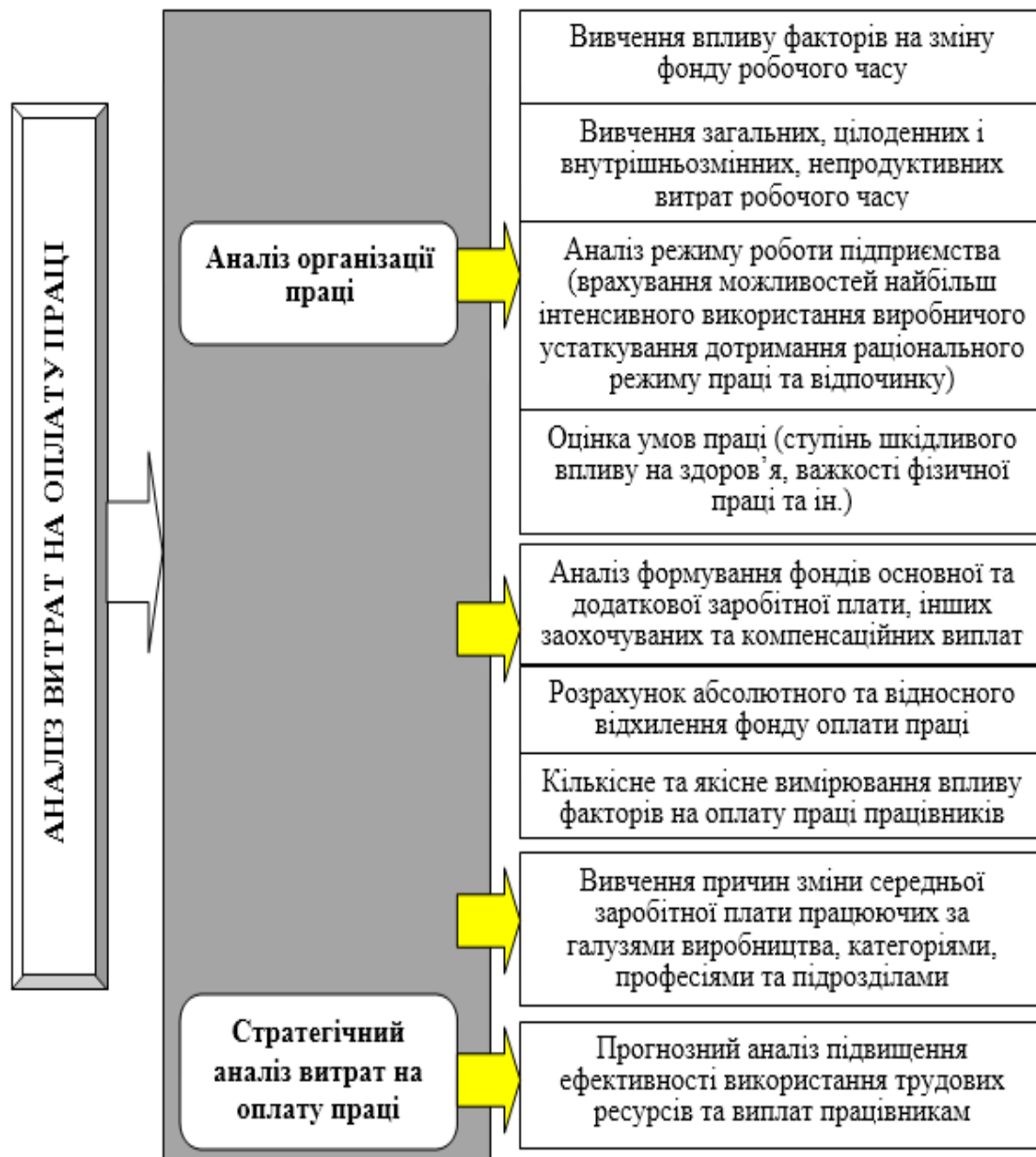


Рис. 3.3. Методика проведення економічного аналізу оплати праці працівникам

На думку Г. В. Савицької: «основними завданнями аналізу ефективності використання персоналу є: вивчення й оцінювання забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів персоналом у цілому, а також за категоріями і професіями; визначення та вивчення показників плинності кадрів; виявлення резервів персоналу для повнішого й ефективнішого використання» [59, с. 119].

Ю. С. Цал-Цалко вважає: «доцільним використання базового економічного підходу до оцінювання результативності, тобто зіставляють витрати з отриманими результатами» [71].

Для достовірної оцінки щодо ефективності здійснення виплат працівникам на ПрАТ «ТерА» слід з'ясувати забезпеченість суб'єкта господарювання робочими місцями, при цьому, визначити ефективність витрат підприємства збільшення ресурсів на оплату праці.

Для вирішення аналітичних завдань, зокрема необхідно провести аналіз: «забезпеченості трудовими ресурсами; витрат на оплату праці та аналіз щодо виплат працівникам». [73].

Т. О. Акімочкіна: «запропонувала діагностику стану людського капіталу проводити за показниками, які свідчать про їх рівень на підприємстві, який може бути оптимальним, стійким, нестійким, незадовільним (кризовий)» [2, с.86]

Розрахунки щодо діагностики персоналу на ПрАТ «ТерА» відображено в Додатку Г, на основі проведених розрахунків, вважаємо, що дане підприємства на належному рівні забезпечене кваліфікованими працівниками.

Таким чином, стійкий стан людського капіталу підприємства ПрАТ «ТерА» є важливим фактором, який забезпечує стабільність і розвиток організації в умовах ринкової економіки, дозволяє ефективно використовувати ресурси та досягати стратегічних цілей підприємства.

Аналіз середнього заробітку працюючих, його змін і факторів, що на нього впливають, є важливим елементом стратегічного управління трудовими ресурсами. Це дозволяє підприємству не тільки забезпечити конкурентоспроможний рівень оплати праці, а й сприяти покращенню продуктивності, мотивації працівників та досягненню фінансових цілей організації.

В Додатку Д проведено аналіз даного показника на ПрАТ «ТерА», оскільки, середньорічна заробітна плата на підприємстві безпосередньо залежить від кількості відпрацьованих днів кожним працівником, а також від тривалості робочого дня. Це важливі фактори, що визначають розмір заробітної плати в

контексті її змін протягом року.

Отже, згідно з сучасними підходами до управління персоналом, система мотивації є важливим інструментом для формування бажаної поведінки співробітників та забезпечення їхньої високої продуктивності, зацікавленості та лояльності до підприємства. Для того щоб ефективно реалізувати ці цілі, необхідно розробити комплекс організаційно-технічних заходів, спрямованих на вдосконалення структури чисельності працівників і підвищення продуктивності праці.

ВИСНОВКИ

1. На етапі переходу економіки України до ринкових умов справді супроводжується низкою складних викликів, таких як спад виробництва, економічна криза, зниження рівня життя, безробіття, нестабільність фінансової системи та інші проблеми. У таких умовах раціональна організація оплати праці та ефективне створення робочих місць набувають критичної важливості для забезпечення стабільності економіки та добробуту населення.

2. Система оплати праці повинна бути гнучкою, прозорою та справедливою, щоб заохочувати працівників до високої продуктивності праці. Реформування економічних відносин, створення нових робочих місць та розвиток науково-технічного прогресу забезпечать довгострокову стабільність і зростання економіки. Водночас важливо створити ефективну систему обліку та контролю за витратами на оплату праці, що дозволить оптимізувати витрати та покращити фінансові результати підприємств.

3. Покращення табельного обліку є важливою складовою забезпечення ефективного використання робочого часу на підприємстві. Табельний облік має на меті не тільки точне фіксування фактів робочого часу, а й своєчасне виявлення порушень трудової дисципліни, що дозволяє приймати відповідні заходи для оптимізації робочого процесу та підвищення продуктивності праці.

4. Враховуючи наведені факти, можна зробити кілька важливих зауважень і рекомендацій щодо управління обліком заробітної плати на підприємстві ПрАТ «ТерА», а також щодо вдосконалення процесів обліку та контролю.

Отримання заробітної плати через ощадні каси та відкриття особових рахунків для працівників, оскільки, відкриття особових рахунків для зарахування заробітної плати на ощадних касах є сучасною і зручною практикою для працівників. Це знижує можливість помилок у розрахунках, прискорює процес зарахування коштів і зменшує адміністративне навантаження на бухгалтерію. Оскільки в розрахунково-платіжних відомостях відсутні підписи

(розписи) про отримання грошей, це також може зменшити час на обробку та підвищити точність. Водночас, важливо, щоб кожен працівник отримував підтвердження про зарахування коштів на рахунок, наприклад, у вигляді електронного чеку або іншого підтвердження.

5. Впровадження автоматизації облікових процесів у ПрАТ «ТерА» дозволило значно полегшити синтетичний облік заробітної плати, підвищити точність нарахувань і зменшити кількість помилок. Водночас важливо продовжувати вдосконалювати систему обліку, покращувати контроль за зарахуваннями зарплати на особові рахунки працівників, використовувати сучасні технології для забезпечення прозорості та точності фінансових процесів на підприємстві.

6. Аудит розрахунків з оплати праці є необхідним інструментом для забезпечення точності і коректності нарахувань заробітної плати, дотримання вимог законодавства та ефективного використання трудових ресурсів. Успішно проведений аудит дозволяє не тільки виявити порушення, але й сприяє вдосконаленню внутрішніх облікових процесів, підвищенню ефективності управління підприємством.

7. Аналіз і управління витратами на оплату праці є ключовими для досягнення економічної ефективності підприємства. Зростання продуктивності праці має супроводжуватися оптимізацією витрат на оплату праці, щоб забезпечити фінансову стабільність і конкурентоспроможність підприємства. Тільки в цьому випадку можна забезпечити стійке економічне зростання і підтримку належного рівня оплати праці, що є важливим чинником мотивації і лояльності працівників.