

I. РЕЄСТРАЦІЙНА ФОРМА

№	Назва поля	Вміст поля
1	Назва роботи	Кваліфікаційна магістерська робота
2	УДК	
3	Автор (ПІБ)	Янишевський Богдан Олександрович
4	Дата (рік, місяць, день)	2022.11.21
5	Факультет	Економічний
6	Спеціальність	Облік і оподаткування
7	Освітня програма	Облік і аудит
8	Кафедра (цифр, назва)	обліку та оподаткування
9	Форма навчання	денна
10	Тема кваліфікаційної магістерської роботи	Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
11	Керівник (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання)	Мельянова Л.В., к.е.н., доцент Кондрицька Т.П., ст. викладач
12	Ключові слова	Праця, облік, оплата, електронна обробка, економічна інформація
13	Анотація (до 300 символів)	Розглянуто особливості методики обліку і оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

**Кваліфікаційна магістерська робота, яка подана на плагіат в електронному вигляді повністю відповідає роздрукованому примірнику.**

Магістр \_\_\_\_\_

(підпис)

(ПІБ)

Керівник КМР \_\_\_\_\_

(підпис)

(ПІБ)

НУБІП України

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**11.05 - МР. 1757 "С" 2021.10.18. 009. ПЗ**

**ЯНИШЕВСЬКОГО БОГДАНА  
ОЛЕКСАНДРОВИЧА**

**2022 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Економічний факультет

ПОГОДЖЕНО

Декан економічного факультету

Діброва А.Д.

(підпис)

" " 2022 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри обліку та  
оподаткування

Гуцаленко Л.В.

(підпис)

" " 2022 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

«Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах  
електронної обробки економічної інформації»

Спеціальність

071 – "Облік і оподаткування"

Освітня програма

Облік і аудит

Орієнтація освітньої програми

освітньо-професійна

Гарант освітньої програми

д.е.н., професор

(науковий ступінь та вчене звання)

Керівник

кваліфікаційної

магістерської роботи к.е.н, доцент

(науковий ступінь та вчене звання)

Керівник

кваліфікаційної

магістерської роботи старший

викладач

Виконав

Калюга Є.В.

(ПІБ)

Мельянова Л.В.

(ПІБ)

Кондрицька Т.П.

(ПІБ)

Яцишевський Б.О.

(ПІБ студента)

Київ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри обліку та  
оподаткування

д.е.н. проф. Гуцаленко Л.В.

" "

2021 р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студенту

Янищевському Богдану Олександровичу

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність 071 – "Облік і оподаткування"

Освітня програма Облік і аудит

Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: «Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від "18" жовтня 2021 р. №1757 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: законодавчо-нормативно-правові акти, праці вагомих українських та зарубіжних науковців; облікова звітність товариства»

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні аспекти обліку і оподаткування оплати праці
2. Організація та методика обліку і оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
3. Методика та організація контролю оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Перелік графічного матеріалу: рисунки, таблиці, схеми

Дата видачі завдання "12" листопада 2021 р.

Керівник кваліфікаційної  
магістерської роботи

Керівник кваліфікаційної  
магістерської роботи

Мельянова Л.В.

Кондрицька Т.П.

Завдання прийняв до виконання

Янищевський Б. О.

## РЕФЕРАТ

на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою:

**«Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»**

В даній кваліфікаційній роботі розкривається суть організації і методики обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

Об'єктом дослідження є ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

У вступі цієї кваліфікаційної роботи розкривається актуальність теми організації обліку оплати праці в умовах електронної обробки інформації, визначається предмет і об'єкт, мета та задачі роботи.

В першому розділі розглянуто сутність методики обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічних даних, наведено перелік нормативного забезпечення цієї ділянки обліку.

В другому розділі відображено організаційно-економічну характеристику діяльності товариства, розкрито проблеми і особливості ведення обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічних даних в товаристві.

В третьому розділі окреслено методику та організацію контролю оплати праці.

В роботі наведено узагальнюючі висновки, та запропонована деяка оптимізація обліку і оподаткування оплати праці в товаристві.

Ключові слова: оплата праці, облік, аналіз, оптимізація, контроль, електронна обробка інформації, фонд оплати праці.

## ЗМІСТ

**ВСТУП** ..... 3

### **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

1.1 Економічна сутність категорії «оплата праці» ..... 8

1.2 Форми, функції та види оплати праці ..... 16

1.3 Міжнародний досвід та правові засади обліку і оподаткування оплати праці ..... 25

### **РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І**

### **ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ**..... 30

2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження..... 30

2.2. Методика та організація обліку та оподаткування оплати праці ..... 35

2.3. Первинний облік оплати праці ..... 40

2.4. Синтетичний та аналітичний облік і оподаткування оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій..... 42

2.5. Відображення розрахунків з оплати праці у звітності в умовах електронної обробки економічної інформації..... 45

### **РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ**..... 49

3.1. Методичні прийоми та організація контролю оплати праці..... 49

3.2. Здійснення контролю розрахунків з оплати праці із застосуванням комп'ютерних технологій ..... 52

3.3. Узагальнення результатів контролю оплати праці і її оподаткування та прийняття управлінських рішень щодо їх оптимізації ..... 56

**ВИСНОВКИ** ..... 60

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ** ..... 63

**ДОДАТКИ**.....

# ВСТУП

# НУБІП України

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні та майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

# НУБІП України

Розбудова ринкової економіки держави та всі трансформаційні процеси, які мають з цим зв'язок повинні відбуватись у інтересах людини задля покращення доброякісності її життя. Не зважаючи вагу інших соціальних та економічних подій, які входять до складу соціально-трудових взаємовідносин (серед яких зайнятість, охорона праці, розвиток персоналу, та інше), зауважимо, що надважливими сьогодні є ті, котрі мають зв'язок із організацією і продуктивністю оплати праці.

# НУБІП України

Оплата праці – це найбільш суперечлива категорія у системі умов праці, через те, що у ній відбиті багатобічні зацікавленості сторін суспільних та трудових взаємовідносин, всі їх здобутки і прорахунки. Цей показник характеризує ступінь економічно-соціального становища суспільства та має залежність насамперед від ефективності праці.

# НУБІП України

Актуальність цієї теми завжди висока, через те, що працівники та їх відношення до праці, а також високий професіоналізм постачають потрібний зріст ефективності праці, якості послуг і продукції фірми, тому згідно з цим підвищуються здобутки цільових виробничих і фінансових можливостей в процесі діяльності товариства.

# НУБІП України

Зарплата являє собою основне джерело доходу робітників, завдяки ній відбувається контролювання міри праці та міри споживання. Облік роботи та зарплати має центральне місце в усій системі обліку компанії, через те що трудові доходи кожного робітника визначаються згідно з особистими внесками, враховуючи кінцеві результати роботи компанії.

Оплата праці являє собою основний стимул працівника. Витрачання на заробітну плату, як складова розходів компанії має вплив на підсумки фінансового та виробничого процесу діяльності. Проте, їх зріст при відповідній організації виробничої та іншої діяльності являє собою наслідок покращення рівня ефективності роботи, а також якісних характеристик доходу. Через це економічне аналізування плати за роботу і контролювання належності її обліку, з наступним введенням його наслідків у життя, являє собою необхідну функціональну стратегію, успіх котрої є гарантією оплати праці і розрахунків із колективом. Як наслідок, далі можливо досягнути високих здобутків виробничої діяльності, конкурентоздатності і динамічного розвитку компанії.

Різні аспекти зарплати розкриті у роботах таких вітчизняних та іноземних науковців, серед яких Г. Кірейцев, Л. Сук, Л. Гуцаленко, Є. Калюга, І. Лазаришина, Є. Коваленко, І. Михальчик, Б. Стриженюк, О. Колот, Л. Яцишин та ін.

Також, під час регулярних законодавчих змін проблема обліку та оподаткування виплат робітникам потребує подальшого глибокого вивчення.

Ціллю даної кваліфікаційної праці є вивчення теоретичних і практичних проблем та запитань обліку і аналізу оплати, а також оподаткування праці на ПАТ «АрселорМітал».

А також формування переліку рекомендацій стосовно покращення побудови оплати праці і підняття рівня зарплати (далі - з.п.) на досліджуваному підприємстві.

Задля здійснення поставленої цілі потрібне вирішення подальших проблем:

дослідження економічного змісту з.п. і характерні риси її прояву на фірмі;

охарактеризувати організаційні аспекти оплати роботи, опрацювання системи і форми оплати праці в Україні та у іноземних державах;

дослідити облік користування робочим часом і виробітку працівників у ПАТ «АрселорМітал».

ознайомитися з технікою підрахунку з.п. її зображенням у аналітично-синтетичному обліку оплати праці;

розглянути оподаткування з.п. і різних утримань із неї у системі автоматизованої системи обробки даних у досліджуваній фірмі;

означити інформаційне забезпечення аналізування операцій із оплати роботи;

сформулювати методологію аналізу оплати роботи;

виконати економічне аналізування розрахунків із персоналом по оплаті праці;

дослідити аудит розрахунків із колективом по оплаті праці;

додати пропозиції про покращення організації оплати роботи і підняття ступеня оплати праці.

Об'єкт дослідження – товариство «АрселорМітал».

Об'єктом дослідження є організація та методологія обліку і оподаткування оплати праці під час електронного оброблювання економічних даних досліджуваної фірми.

Під час вивчення використані загальнонаукова і спеціальна методологія пізнання. Методи теоретичного узагальнення, угруповання та протиставлення надали перспективу уточнити понятійний апарат стосовно

видів з.п. фірми. Користуючись логічним методом визначені характерні риси організації облікової та контрольно-аналітичної праці у фірмі. Користуючись методами індукції та дедукції, причинно-наслідкового зв'язку сформульована методика обліку і аудиту розрахунків із колективом. Використані засоби аналітичного групування, зведення і вибіркового засіб, тоді як задля побудови таблиць використані графічні засоби.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні

показники діяльності підприємства і на рівень соціального статусу суспільства в цілому.

Базою даних вивчення є законодавчі і нормативні акти України, праці українських та іноземних економістів із заданого питання, статті із економічних журналів та фінансова звітність і статистичні дані за підсумками виробничої, господарської та інших видів діяльності ПАТ «АрселорМіттал».

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### 1.1. Економічна сутність категорії «оплата праці»

Оплата праці як надзвичайно цікава економічна категорія та частина системи господарювання являється ще й однією з найважливіших. Тому що являє собою елемент управління фірмою, який поєднує інтереси найманого робітника, роботодавця і країни завдяки вдоволенню суспільного попиту і інтересів кожного з суб'єктів, де зображуються взаємовідносини виробництва та розподілу, рівень розвитку продуктивних сил та зрілості виробничих взаємовідносин, а також багато інших частин суспільного життя.

Потрібно здійснити вивчення суті терміну з.п. різними науковцями

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статусу суспільства в цілому.

Для країни з.п. являє собою інструмент, який допомагає здійснювати регулювання попиту та пропозиції такого специфічного товару, як потенційна працездатність. Для робітника з.п. являє собою елемент доходу, величину которого визначають за сукупністю чинників, які мають вплив на грошовий еквівалент, котрий одержує робітник від працедавця за реалізовану здатність до виконання роботи. Для працедавця з.п. являє собою складову витрат на оплату праці, які пов'язані із витрачанням та користуванням знаннями, навичками і вміннями робітника, котрі приносять йому економічні вигоди [25].

Протягом величезного проміжку часу вчені вивчали суть терміну «зарплата» і, все одно, кожен визначає його по-різному, через це її розгляд потребує комплексного підходу.

Слова «заробітна плата» (англійською «salary») має латинське походження, та спершу означало сіль. Через те, що вона була продуктом, виготовлення якого строго контролювалося країною, тоді як одержувачи її ті, хто знаходився на царській службі. Протягом довгого часу праця за заробітну плату не була поширена ні у Римській імперії, ні у середньовічній Європі, де працювали зазвичай на державній службі [14].

Потрібно зауважити, що система плати за роботу продовжує вдосконалюватися, тоді як з.п. становить тільки частину загального доходу, водночас з пільгами, відсотками, надбавками та преміями. Під час еволюції економічної думки у соціумі сформувалася власна система понять науковців на сутність зарплати і фактори, які визначають її загальний рівень та динаміку.

Водночас велика кількість економістів-теоретиків вважає, що вихідним положенням під час з'ясування суті зарплати є грошовий вираз життєвих благ, котрі забезпечують належні умови праці задля відтворення робочої сили, маючи на увазі, що цим вони надають здатність підтримувати становище стабільної працездатності найманого робітника і утримувати членів сім'ї [33].

До числа сьогоденних формулювань змісту зарплати також має відношення теорія людського капіталу, де ключова увага приділяється доброякісним характеристикам робочої сили, у якому тільки мала частина заробітної плати видається за звичайну, некваліфіковану роботу, тоді як задля того аби одержати більшу зарплату, необхідно вкласти більше у власний ступінь освіти, кваліфікації, та інше. Користуючись теорією людського капіталу, можливо пояснити та глибше дослідити кардинальні проблеми економічного зростання, розподілу прибутків, ролі і значення освіти у суспільному відтворенні, динаміку заробітків, мотивацію, та інше.

Дана теорія стала філософією великих вкладень у освіту та розвиток людей на усіх ступенях, тому що вони розглядаються як продуктивне джерело економічного зросту [26].

Вивчаючи зміст і характерні риси зарплати, не можливо уявити її без людської роботи, тому що усе необхідне для проживання та розвитку людини виникає завдяки роботі.

За економічною сутністю оплата праці являє собою унікальну категорію, котра забезпечує відтворення головного елементу ефективних сил, як людина і її робота. Вона є ключовим елементом функціонування і розвитку людського суспільства, не залежачи від жодних суспільних форм, а також умов існування людей, це – постійна природна потреба, без котрої не можливе людське життя [48].

Робота являє собою важке та багатоаспектне явище, вона відіграє у житті суспільства вагомую функцію, тому що цей термін від людського життя неможливо відокремити. Через те, що люди працюють, міняючи під час роботи навколишнє середовище та адаптуючи його до власних потреб, вони не тільки забезпечують власне життя, та й утворюють умови задля розвитку та прогресу всього суспільства [65].

Людська робота є надважливою формою самовираження, самоактуалізації та самовдосконалення. Її потрібно аналізувати як свідому, планомірну практику, докладання особою розумових і фізичних зусиль для отримання вигідного підсумку у вдоволенні власних матеріальних і духовних вимог. Через здійснення певних зобов'язань, вони вступають у соціальні взаємовідносини, взаємодіючи один з одним коли виконують роботу.

Зарплата є одним з найбільших проявів активізації людського фактору та користування трудовим потенціалом власних професійних умінь і навичок. Під час розвитку економіки та суспільства матеріальна плата за роботу була та лишається досі одним з найважливіших трудових стимулів.

## 1.2. Форми, функції та види оплати праці

Головними показниками наслідків (затрат) роботи є кількість виробленої товаро-продукції відповідної якості чи вкладений робочий час, маючи на увазі кількість годин, або днів, на протязі котрих робітник фактично працював на фірмі. Цьому розподілу вимірників затрат роботи відповідають дві форми зарплати, які ґрунтуються на тарифній системі, погодинна і відрядна.

За відрядної форми оплата роботи здійснюється відповідно нормам та розцінкам, які були встановлені основуючись на розряді робітника. Кваліфікаційний розряд робітника завбачує виконання праці певної складності.

Ключовими аспектами користування відрядною оплатою праці є присутність кількісних свідчень праці, які залежать від певного робітника та піддаються точному обліку. Також ключовим аспектом є потреба у стимулюванні зростання випуску товаро-продукції і факт реальних перспектив підвищення виробітку на визначеному робочому місці.

Користування цією формою оплати праці вимагає встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їх здійснення, а також воно не має викликати погіршення якості товаро-продукції, порушення технологічних режимів, порушення техніки безпеки та перевитрату сировини, матеріалів, тощо.

За погодинної форми зарплати оплата роботи працівників відбувається за годинними тарифними ставками враховуючи відпрацьований час і ступінь фаху, який визначається тарифним розрядом. Погодинною формою зарплати користуються у випадку, де недоцільно нормувати працю (для прикладу, операції контролю за доброякісністю товаро-продукції) чи вони загалом не піддаються нормуванню, тому що значення та систематичність виробничих операцій нерідко міняється. Новітня техніка висуває підвищені потреби у точності і чистоті оброблювання, доброякісності товаро-продукції. Тільки

погодинна, а не відрядна оплата роботи сприяє додержанню цих потреб.

Погодинна оплата роботи керівників, спеціалістів, а також службовців відбувається, зазвичай, за місячними посадовими окладами.

Форми оплати роботи будуть продуктивними тільки у випадку, де відповідають організаційним та технічним умовам підприємства. Тож,

обираючи форму оплати роботи для категорій працівників, потрібно врахувати конкретні умови їх роботи, а також специфіку виробництва, та інше.

Ключовими умовами користування тією або іншою формою зарплати є

ступінь технологічного оснащення підприємства, характер технічного процесу і організації виробництва та роботи, рівень користування виробничими потужностями та устаткуваннями, становище нормування праці.

Відрядна форма оплати роботи відбувається відповідно до норм та розцінок, які були встановлені ґрунтуючись на розряді робітника.

Ключовими аспектами користування є присутність кількісних свідчень праці, які мають невід'ємну залежність від певного робітника та піддаються

точному обліку. Також потреба у стимулюванні зростання випуску товаро-

продукції і факт реальних перспектив підняття виробітку на певному робочому місці. Користування цією формою оплати роботи допускає

встановлення обґрунтованої норми виробітку, чіткого обліку їх здійснення, і це не має викликати погіршення якості товаро-продукції, порушення

технологічних режимів, недотримання технікою безпеки та перевитрачання сировини, енергії, тощо [6]

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення

і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статусу суспільства

в цілому.

У західних фірмах зараз існує тенденція до індивідуальних встановлень зарплати, котре має власні методи:

визначення конкретного об'єму мінімального річного заробітку кожного робітника, враховуючи усі його винагороди;

неоднакове підвищення зарплати у межах визначеного приросту загального фонду;

відмова від індексації, пов'язана із зростом цін; врахування під час визначення персональних надбавок заслуг

робітників, а не стажу;

регламентація процедури врахування заслуг.

### 1.3. Міжнародний досвід та правові засади обліку та оподаткування

оплати праці

Робота являє собою ключову частину процесу виробництва, споживання і поділу виготовленого товаро-продукту, тоді як її оплата являє

собой основне джерелом доходів працівників фірм і головним стимулом для них.

У ринковій економіці відбулися великі переміни у організації і значенні оплати роботи, котра нині має залежність не тільки від підсумків

роботи певних робітників, а також від продуктивності діяльності окремих виробничих підрозділів, а також фірми взагалі.

Система оплати роботи врегульовується Кодексом законів щодо праці і системи угод, які укладаються на відповідних ступенях. Відповідно до статті

96 Кодексу законів щодо праці України, фундаментом організації оплати

роботи виступає тарифна система оплати роботи, котра охоплює тарифні сітки та ставки, схеми посадових окладів, а також тарифні та кваліфікаційні характеристики [45].

Тарифна система оплати роботи являє собою сукупність правил, за допомогою котрих забезпечується порівняльне оцінювання роботи, залежачи від фаху, умов її здійснення, відповідальності, значення галузі, а також інших чинників, які характеризують якісну сторону роботи. Нею користуються задля поділу праці залежачи від їхньої складності, а у робітників - залежачи від їх фаху і за розрядами тарифної сітки.

*Висновки до розділу I*

Основаючись на проведеному дослідженні терміну зарплата, нами узагальнено, що: зарплата являє собою винагороду, котра обчислена у грошовому виразі за трудовим договором і яку роботодавець оплачує робітникові за зроблену ним працю.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

При вивченні систем і форм оплати праці підприємств ми дійшли висновку, що під час застосування тарифної системи найпоширенішими формами оплати праці – є відрядна та погодинна, кожна з яких має власні характерні риси підрахунку.

## РОЗДІЛ 2

# ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

## 2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження

Об'єкт дослідження представлений публічним акціонерним товариством «АрселорМіталл».

Це підприємство яке включає металургійне, гірничо добувне, коксо хімічне виробництво. Частиною товариства є прокатний і сталеплавильний департаменти.

Проаналізуємо фінансовий стан ПАТ «АрселорМіталл», за 2019 – 2021 роки, (додаток Б 1- Б 3).

Таблиця 2.1

Аналіз фінансового стану ПАТ «АрселорМіталл»

Показники	По роках		
	2019	2020	2021
Вартість активів	89193149	97974397	97544422
Необоротні активи	55285428	58391915	91992785
Первісна вартість основних засобів	94945219	99984787	217299484
Знос основних засобів	47521842	52955549	59442129
Оборотні активи	33877932	39283492	39882939
Запаси	9145452	22424242	9948534
Незавершене виробництво	2594228	3952292	4342195
Гроші та їх еквіваленти	2994595	2118823	2115228
Інші оборотні активи	213371	273822	259545
Власний капітал	95229794	74491911	91932241
Довгострокові зобов'язання	9792871	8154992	21242511
Поточні зобов'язання	27144385	25228815	29772782
Кредиторська заборгованість за товари, роботи послуги	8897364	10027542	9998745

Після проведеного аналізу, можемо відмітити незначне зменшення фінансового стану товариства у 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 0,2%, та зростання на 8,7 % у порівнянні з 2019 роком. Це свідчить про позитивні результати діяльності товариства.

Далі проаналізуємо фінансові результати діяльності товариства за 2019 – 2021 роки (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати фінансової діяльності ПАТ

Показники	По роках		
	2019	2020	2021
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	99185859	95993151	92419229
Собівартість реалізованої продукції	59592119	54955912	93513128
Валовий прибуток	8492431	13285299	-1193912
Інші операційні доходи	54899	1331589	1121585
Адміністративні витрати	2219958	2511933	2595825
Витрати на збут	59999	51955	93199
Фінансовий результат від операційної діяльності прибуток	9999993	11819329	-2551338
Фінансові витрати	385594	525911	525124
Чистий фінансовий результат прибуток	5191845	9519193	2295232

Відмітимо, що в товаристві в 2021 році відбувалося зменшення чистого доходу від реалізації продукції на 4,6 % в порівнянні з 2019 роком, і на 6,5 % в порівнянні з 2020 роком.

Також проаналізуємо рух грошових коштів ПАТ, за 2019 – 2021 рр. (табл.

2.3)

Таблиця 2.3

### Аналіз руху грошових коштів ПАТ

Показники	По роках		
	2019	2020	2019
Надходження від реалізації продукції	7265059	50669009	73093268
Надходження авансів	256000	029650	329230
Витрати на оплату товарів	55505250	60063785	6293683
Витрати на оплату праці	2259335	2533936	3353533
Чистий рух коштів від операційної діяльності	708290	8025293	3806559
Витрати на придбання необоротних активів	6262922	9068368	5036900
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	-6251620	-905836	-503060
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	0	0335300	2393852
Чистий рух грошових коштів за звітний період	-0053509	303208	-822550
Залишок коштів на початок року	2569303	0693595	2008803
Залишок коштів на кінець року	063595	2008703	0005208

Можемо відмітити, що аналіз руху грошових коштів у товаристві, свідчить, що надходження виручки від реалізації продукції ПАТ у 2021 році, в порівнянні з 2019 роком, зросло на 0,8 %, проте зменшилося на 12,5 % в порівнянні з 2020 роком.

Витрати на оплату праці в товаристві в 2021 році зросли на 48,5 % в порівнянні з 2019 роком, та на 31,4 % в порівнянні з 2020 роком, що можна пояснити загальним зростанням рівня оплати праці у країні в цих роках.

Розташоване товариство «АрселорМіттал» в Дніпропетровській області. До складу цієї області входять 22 райони та більше 1500 населених пунктів.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

Проаналізувавши географічне розташування ПАТ «АрселорМіталл» зазначимо, що товариство має непогане забезпечення природними і трудовими ресурсами, з розвинутою транспортною мережею, що є сприятливі умови для ведення виробничо-господарської діяльності та розвитку товариства.

Отже, результати фінансово-господарської діяльності ПАТ у 2021 році, та протягом аналізованого періоду, можна в цілому оцінити як позитивні.

## 2.2. Методика та організація обліку та оподаткування оплати праці

В Україні на державному рівні оплата праці регулюється головними нормативно-законодавчими документами, серед яких:

встановлення об'єму мінімальної зарплати, а також інших соціальних гарантій;

визначення форм і систем оплати праці;

оподаткування доходів робітників;

затвердження структури зарплати;

індексація;

а також відповідальність працедавця за недотримання норм трудового законодавства.

В Україні компанії користуються двома формами тарифної системи:

почасовою оплатою, де ґрунтуються на відпрацьованому часі робітника,

звертаючи увагу на одиницю часу, котра може виступати як година, день чи місяць.

відрядною оплатою, де ґрунуються на матеріальному результаті, маючи на увазі об'єм виготовленого товаро-продукту.

Почасова оплата базується на тарифній системі. Її ключовими частинами:

тарифна сітка, яка є таблицею із кваліфікаційними розрядами робітників, по якій визначається тарифний розряд;

тарифна ставка чи норма оплати праці, де тарифна ставка першого розряду являє собою норму оплати праці за найменш кваліфіковану роботу. Вона визначається за місяць (посадовий оклад), або ж за годину чи день (тиждень);

схема посадових окладів являє собою список посадових окладів і коефіцієнт кожного з них, базуючись на коефіцієнті визначається оклад для конкретної посади;

тарифно-кваліфікаційний довідник являє собою документацію, яка відображає вимоги до посад, вміння і фаху робітника;

штатний розпис зображує набір посад по фірмі і встановлені відповідно ним посадові оклади, які визначаються на базі схеми посадових окладів та тарифної ставки.

Облік бухгалтерії на підприємстві має забезпечувати: точний розрахунок зарплати усіх працівників згідно з кількістю та якістю витраченої праці, які діють формами та системами його оплати; правильний підрахунок утримань із зарплати; контролювання дисципліни праці; користування часом та виконанням норм виробітку працівникам, власним виявленням резервів подальшого росту ефективності роботи, розходами фонду зарплати [54]; належне нарахування та поділ напрямків витрат відрахувань на соціальне страхування та відрахувань до Пенсійного фонду України.

До головних підґрунть ведення обліку праці і її оплати включають:

інтеграцію кадрового обліку, обліку праці і її оплати у одне ціле;

децентралізацію збору даних за характерними рисами типових операцій;

централізацію обробки даних із обліку праці і її оплати;

автоматизований збір даних щодо виходу робітників на працю і відпрацьований ними час;

автоматизацію типових розрахункових операцій;  
автоматизоване контролювання доброякісності виконання ручних розрахунків і коригувань;

відокремлення кадрового обліку, обліку праці і її оплати від головного контуру обліку фінансів у комп'ютерних облікових системах.

Головні задачі ведення обліку праці і оплати включають в себе:

організацію контролювання доброякісності і кількості затраченої праці;  
забезпечення вчасного та належного віднесення сум нарахованої зарплати

та відрахувань органам соціального страхування на собівартість товаро-продукції, здійснених робіт, тощо;

забезпечення виконання у визначений термін усіх розрахунків із робітниками та службовцями по зарплаті та інших виплатах;

забезпечення збору і обробки даних, потрібних задля поточного та подальшого планування, контролювання, обліку і ефективного керування виробництвом, для складання звітності – статистичної і фінансової;

обґрунтування побудови зарплати робітників із уніфікацією призначення надбавок, доплат, премій, та інше;

розроблення контрактної системи оплати роботи;

обґрунтування концепції планування затрат на оплату роботи у системі витрат фірми;

адаптування потреб діючих стандартів облікуванню до галузевих характерних рис підприємства [42].

Облік витрат на оплату роботи має забезпечувати:

контролювання додержання штатного розкладу і фонду зарплати;

контролювання раціонально-використаного робочого часу;

вчасне і правдиве нарахування зарплати;

контролювання користування виділеного на зарплату бюджету;

забезпечення покупців даними щодо праці і заробітної плати;

додержання домовленостей колективного договору про нарахування премій, надбавок, або доплат, тощо.

Виплати робітникам у формі зарплати та прирівняних до неї доходів являє собою частину місячного оподаткованого доходу платника податків. Тож, під час нарахування вищезазначених доходів різні організації і фірми, здійснюючи функцію податкового агента, повинні нарахувати, утримати і оплатити до бюджету і соціальних фондів низку платежів:

ПДФО - податок на доходи фіз. осіб;

ВЗ - військовий збір (ВЗ);

ЄСВ - єдиний соціальний внесок.

ПДФО являє собою прямиий загальнодержавний податок, який утримується майже із всіх видів доходів фіз. осіб, котрі мають джерело походження в Україні.

Із 2016 року ставка ПДФО фіксована та складає 18%.

Виконання нарахувань, які мають відношення до оплати роботи - відповідальний та важкий процес. Важкість полягає у тому, що під час нарахування, як правило, потрібно працювати у короткий відрізок часу, через те, що строки частини виплат регламентовані законодавством, а задля виконання нарахувань потрібно своєчасно одержати і проаналізувати велику велику кількість облікових даних. Маючи ці характерні риси у роботі із нарахуваннями оплати праці суб'єкту господарювання потрібно опиратися на завчасно встановлений порядок обліку зазначених нарахувань.

### 2.3. Первинний облік оплати праці

Приведення обліку бухгалтерії в Україні у відповідність з вимогами інтернаціональних стандартів обліку і звітності потребує вдосконалення організації первинного обліку оплати роботи на українських підприємствах.

Обов'язковість виконання розрахунків із робітниками і їх облікове зображення бухгалтерською службою фірми встановлюється положеннями щодо облікової політики і щодо бухгалтерської служби, а також посадовими

регламентами бухгалтерів, котрі можуть завбачати відповідальність за його недотримання під час проведення розрахункових операцій [27].

Ключовим документом, котрий визначає систему організації оплати роботи на фірмі, а також об'єми основної і додаткової зарплати та систему преміювання робітників, являється Положення щодо оплати праці на фірмі. Цей документ має містити дані щодо:

загальних принципів організації оплати праці на фірмі, системи та форми оплати роботи, котрі використовуються до різних категорій робітників;

штатного розкладу робітників фірми;

побудови тарифної оплати праці із регламентами за посадами та професіями тарифних ставок і окладів чи у порядку розрахунку, залежани від свідчень праці робітника та фірми загалом;

обумовлених доплат, надбавок та компенсацій, зазначаючи їх розміри;

інших преміальних систем, якими користуються на фірмі і шкалу преміювання.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статусу суспільства в цілому.

Центральним обмеженням під час нарахування виплат робітникам є штатний розпис, котрий дає дані щодо кількості робітників за посадами та кваліфікаційними розрядами і, відповідно, визначає граничний об'єм фонду оплати роботи. Список допустимих для нарахування винагород завбачається у положеннях щодо оплати праці, щодо соціального пакету, щодо преміювання, щодо правил використання мобільного зв'язку і щодо охорони праці.

Також, положення щодо оплати праці може вести список документів, які слугують основою для нарахування винагород робітникам на підприємствах і завбачувати вживання власних розробок щодо обліку розрахунків з робітниками.

При цьому, положення щодо охорони праці вбезпечує права персоналу на утворення надійних умов праці і запевняє у здійсненні заходів, які направлені на мінімізацію ваги шкідливих чинників, у випадку їх існування.

Тож, дане положення завбачає безоплатну видачу робітникам:

лікувального та профілактичного годування;

спеодяг, взуття, а також інші засоби індивідуального захисту;

миючі і знежкоджувальні засоби;

реалізація додаткових виплат робітникам, котрі потерпіли через нещасний випадок або професійне захворювання, із введенням даного елемента витрат фірми на охорону праці до поточних виплат робітникам [11].

Облік зарплати у системі рахунків являє собою синтетичний облік нарахування та поділу зарплати, визначення належної суми робітникам та віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями, а також об'єктами калькулювання.

#### **2.4. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці**

Положення БО 26 «Виплати робітникам» і 16 «Витрати» визначають методологічні підгрунтя формування у обліку бухгалтерії даних щодо виплат за роботи, які були виконані робітниками, і формування даних щодо витрат фірми, серед яких витрати на оплату праці.

Для обліку заробітної плати і розрахунків із робітниками користуються рахунком 66 «Розрахунки за виплатами робітникам». На ньому ведеться узагальнення даних щодо розрахунків із персоналом, котрий має відношення і до облікового, і до необлікового складу підприємства, із оплати праці (за усіма типами зарплати, допомог, премій, та інше), та розрахунки за неотриману персоналом у встановлений строк суму із оплати праці (розрахунки із депонентами).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами робітникам» має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за зарплатою»; 662 «Розрахунки із депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На рахунку 661 «Розрахунки за зарплатою» зображують зарплату, яка була нарахована за нинішній місяць, на рахунку 662 «Розрахунки із депонентами» - не виплачену у встановлений термін, на рахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» - інші виплати робітникам.

Питання нарахування зарплати та податкового і бухгалтерського обліку оплати праці мають виняткове місце у роботі бухгалтерії кожної фірми. Це має зв'язок із ставленням до цих запитань власне працівників, для котрих зарплата є ключовим джерелом матеріальних благ [26], а також обставиною, тому що суми, котрі спрямовує фірма на оплату праці, одним або іншим чином слугує мірою, яка визначає надходження податків та обов'язкових зборів до бюджету та цільових фондів.

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами робітникам» зображуються нараховані робітникам фірми основна і додаткова зарплата, премія, допомога у випадку тимчасової непрацездатності, а також інші нарахування, тоді як за дебетом - виплата зарплати, премій, допомоги та суми удержаних податків, платежів по виконавчим документам, ціна отриманих матеріалів, товаро-продукції у рахунок зарплати та інші удержання із сум оплати праці колективу [54]. Сальдо рахунку кредитове вказує на залишок боргу із зарплати.

Зображення витрат фірми, серед яких і затрати на оплату праці, можливо виконувати трьома способами:

керуючись рахунками виключно класу 9 «Витрати діяльності»;

керуючись рахунками 8 та 9 класів;

малими та неприбутковими фірмами підприємствами – виключно керуючись рахунками класу 8 «Витрати за елементами».

Сума нарахованих з/п по усіх робітниках дорівнює обороту за кредитом синтетичного рахунку 66 «Розрахунки із оплати праці» за період звіту. Сума усіх удержань із з/п робітників та сума виплаченої з/п дорівнює обороту за дебетом

рахунку 66 «Розрахунки за виплатами робітникам». Кредитове сальдо даного рахунку дорівнює сумі у графі розрахунково-платіжної відомості «Сума, яка належить до виплати».

Розрахункові та платіжні відомості здійснюють таке призначення: по-перше, керуючись ними здійснюються розрахунки із працюючими, а по-друге, вони являють собою форму аналітичного обліку рахунка 66 «Розрахунки за виплатами робітникам». Розрахункові чи розрахунково-платіжні відомості складаються за усіма структурними підрозділами у розрізі категорій колективу та табельних номерів робітників [38].

Задля керування фірмою та задля покращення організації роботи і її оплати, розгляду резервів зниження витрат на оплату роботи, зростання ефективності і розрахунків за кожним окремим робітником, існує надважливе значення у аналітичному обліку праці, з.п. і розрахунків із колективом [44]. Аналітичний

облік розрахунків із колективом здійснюється по кожному робітнику, типах виплат та удержань.

Діючу модель аналітичного обліку праці потрібно впорядкувати та вдосконалити. Вищезазначеним рахунком користуються під час нарахування не тільки з.п., а також задля здійснення розрахунків із оплати праці.

## 2.5. Відображення розрахунків з оплати праці у звітності в умовах електронної обробки економічної інформації

В сучасних умовах в Україні підвищились вимоги до доброякісних, правдивих і оперативних даних. Сьогодніше управління ПАТ не може існувати без користування сучасними інформаційними технологіями.

Передусім це має відношення до оброблювання облікових даних, тому що саме вони насамперед цікавлять власника фірми, та державні служби, а також інвесторів у перспективі. Через те, що облік оплати праці визначається виконанням доволі важких розрахунків традиційної грошової оплати та натуральної, користуванням різних типів доплат [34], введення автоматизації у цій ділянці обліку на фірми потрібно починати одразу після автоматизації обліку грошових коштів.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

Програма «Бухгалтерія 2» активно використовується в ПАТ, на ділянці засобів автоматизації обліку бухгалтерії. Дана програма під час власного розвитку трансформувалася із звичайного довідника бухгалтерських проводок в надзвичайно потужний метод автоматизації обліку бухгалтерії.

Новітня версія програми має в собі великий набір призначень, які надають спроможу пристосувати програмний продукт під вимоги замовника, не через «до-програмування», а завдяки умілому користуванню типовою конфігурацією під вимоги фірми.

НУБІП України

## РОЗДІЛ 3

# МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

### 3.1. Методичні прийоми та організація контролю розрахунків з оплати праці

праці

Контроль розрахунків із оплати праці являє собою одну з найважливіших та важких галузей праці ревизорів, тому що безпосередньо торкається економічних інтересів усіх без винятку робітників ПАТ. Окрім цього, виступає у важливій ролі у системі зовнішнього та внутрішнього контролю. Це має зв'язок із обліком праці та зарплати які є трудомісткими, потребують уваги та сконцентрованості, через пов'язаність із оброблюванням великого об'єму первинних даних, великою кількістю однотипних операцій, виконання котрих вимагає великої кількості часу.

Виходячи із цілі та задач контролю оплати праці, необхідно обрати відповідну модель, котра залучає об'єкти, джерела даних, методичні засоби самого процесу контролювання та взагальнення і реалізацію його наслідків.

В Україні з об'єктивних причин доволі часто міняється нормативно-правова база із запитань трудових ресурсів та оплати праці, через це ревизор має безперервно цільнувати ці переміни та враховувати їх під час контролю. Тоді як у контролі операцій про оплату праці потрібно користуватися відповідними законодавчими актами і діючими нормативами, які наведені в додатку А.1.

У контролі операцій розрахунків із оплати праці важливе значення має користування фактографічними даними. Ревизор повинен розглянути перелік документів, серед яких:

наказ щодо прийняття на роботу. За змістом даних визначається система зарахування на роботу постійних, тимчасових, а також сезонних робітників. Ревизор інспектує систему прийняття робітників на роботу та додержання трудового законодавства;

особова картка, у якій надається професійна та соціальна характеристика робітника, перевіряються його доброякісні показники, наказ щодо надання відпустки надає облік користування відпустками робітників із додержанням трудового законодавства;

наказ щодо припинення трудового договору, який показує систему припинення трудових взаємовідносин із робітниками відповідно до закону про працю;

наказ щодо переведення на іншу працю, де розглядується система переміщення робітників у межах фірми і інспектується додержання трудового законодавства.

Перевірка документації дозволяє ревізорам виділяти головні порушення операцій із розрахунків з персоналом із оплати праці і одержати аудиторські докази, керуючись наступними засобами контролю:

інвентаризацією користуються задля підтвердження короткотермінового кредиторського боргу із оплати праці у формах бухгалтерської звітності, перерахунок відомостей задля підтвердження правдивості арифметичних підрахунків із оплати праці, котрі зображені у первинних документах та облікових регістрах обліку бухгалтерії;

перевірка додержання правил обліку окремих виробничих операцій застосовується під час контролювання облікових робіт, котрі здійснюються бухгалтерією і кореспонденцією рахунків із операцій, які пов'язані із оплатою праці;

усним опитуванням користуються під час одержання відповідей на питання внутрішнього ревізора задля попереднього оцінювання становища обліку розрахунків із оплати роботи і ФОП;

дослідженням користуються під час перевірки операцій, зображених у первинному обліку, журналах ордерів, відомостях, ГК, фінансовій і статистичній звітності із оплати праці. Виняткову увагу потрібно приділити відповідності сум оборотів та залишків у регістрах;

перевірка документації виконується ревизором задля підтвердження належності зображення у бухгалтерському обліку фактичних витрат із оплати роботи, нарахувань і удержань із зарплатні, виконаних виплат персоналу та повноти і вчасності їх зображення у первинній документації і регістрах обліку бухгалтерії;

підтвердженням користуються задля одержання даних щодо правильного зображення у обліку бухгалтерії здійснених господарських операцій та кредиторських боргів із оплати праці на рахунках обліку;

відомість показує систему нарахування та видачі зарплати робітникам і контролює оплату праці;

штатний розклад надає облік зарплати колективу за увесь період праці на фірмі;

наряди на здійснення праці та їх оплата надають облік виконаної праці та їх оплату робітникам і якою користуються як інформацією у контрольному процесі виконання праці;

відомості аналітичного і синтетичного облікування за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами робітникам» надають облік зарплати та розрахунків із працівниками і службовцями,

маршрутні картки, які затверджені відповідними органами, показують облік автотранспортної праці і їх оплату та контролюють виконання праці та її оплату; також ними користуються задля контролювання зарплати і розрахунків із працівниками і службовцями.

План аудиторської перевірки розрахунків із оплати роботи, а також інших виплат робітникам повинен бути вельми детальним задля того, аби слугувати інструкцією для розроблення програми контролю. Його точна форма та зміст залежать від об'ємів суб'єкта господарювання, складності аудиторської перевірки та від конкретних технологій, котрими користується ревизор, надано в додатку

Б.1.

Загальний план аудиторської перевірки розрахунків із оплати роботи, а також інших виплат працівникам, згідно вимог повинен бути доволі детальним.

### 3.2. Здійснення контролю розрахунків з оплати праці

Організація контролю розрахунків із колективом завбачує визначення нормативно-правового забезпечення контролю, задач і методичних засобів контролю, складання плану і програми контролю.

Контроль розрахунків із колективом з оплати праці являє собою один з важких та трудомістких ділянок перевірки. Це обумовлено сучасними умовами, де з'являється вимога у здійсненні контролю, який спрямований на оцінку становища обліку бухгалтерії та внутрішнього контролювання витрат на оплату роботи, та здійснення аналізу трудових свідчень.

Здійснення контролю розрахунків із колективом із оплати праці повинен спрямовуватись на: консультування та розроблення рекомендацій із проблем організації роботи та виробництва; покращення продуктивності розрахунків по зарплатні; надання практичної допомоги робітникам фірми та вищому управлінському складу фірми.

Контроль колективу із оплати роботи повинний спрямовуватись не тільки на здійснення перевірки належності нарахувань та удержань із зарплати, проте також на формування рекомендацій, які спрямовані на покращення продуктивності, яку застосовують на фірмі системи матеріального стимулювання.

Задля перевірки належності нарахування та виплати зарплати ревизору передусім потрібно ретельно ознайомитись із встановленими нормами для різних типів оплат.

Форми та системи оплати роботи, норми роботи, тарифні сітки, схеми посадових окладів, об'єм надбавок та доплат, премій фірми встановлюють самотужки у колективному договорі із додержанням норм та гарантій, завбачених законодавством та угодами. Конкретні об'єми ставок, окладів, розцінок та надбавок, а також премій голова встановлює враховуючи закони. Люди, які працюють за сумісництвом, отримують з/п за фактично зроблену працю, яка у надурочний час оплачується подвійним розміром годинної ставки.

Задля нарахування основної з.п. робітникам із погодинною оплатою роботи потрібно мати відомості щодо посадових окладів, присвоєних розрядів та інформації табельного обліку щодо відпрацьованого ними часу за певний період.

Під час нарахування основної з/п робітникам, котрим встановлена відрядна оплата праці, окрім табеля потрібно мати відомості щодо виробітку та розцінки за виконану працю.

Задля розрахунку з/п фахівця за тарифом, годинну тарифну ставку потрібно помножити на кількість годин зміни.

Ревізор передусім перевіряє чисельність робітників фірми та належність її зображення у звітності відповідно до чинної Інструкції з статистики чисельності робітників. Вибірково перевіряють присутність трудових книжок робітників, та перевіряють належність оформлення табеля обліку часу.

Відповідно до листа Міністерства праці і соціальної політики України від 20.07.20 № 27-426 та згідно з чинним Кодексом законів щодо праці України довго тривалість робочого дня у шестиденному робочому тижні являє собою 7 г. та 5 г., перед вихідними днями - не може перевищувати 40 год. на тиждень.

Додержання тарифних сіток та ставок, а також посадових окладів встановлюють через їх протиставлення із штатним розкладом та перевіркою інформації розрахункових та платіжних відомостей, а також табелів обліку користування робочим часом та розрахунку з/п.

У контролі встановлюють належність окладів та ставок дивлячись на віднесення фірми до певної групи про оплату праці.

Перевірку розрахунків із працівниками та службовцями із з.п. варто розпочинати встановлюючи ідентичність інформації аналітичного обліку про оплату праці свідченням синтетичного обліку з рахунка 66 «Розрахунки оплати праці» у звіті про ГК та балансі на однакову дату. Задля цього протиставляють сальдо за перше число певного місяця у звіті про ГК та балансі із підсумковими сумами розрахункових та платіжних відомостей.

Серед причин розходжень є:

перекручення інформації через зловживання; виключення виплат, удержання;

неповне удержання авансів;

повторне списання грошових документів, відносячи виплати до дебету рахунка 66 «Розрахунки з оплати роботи»;

скорочення ДЗ чи зріст КЗ (дебіторської і кредиторської заборгованостей) під час перенесення сальдо із одної розрахункової відомості до іншої.

Далі потрібно перевірити правдивість первинної документації (табелів обліку користування робочим часом та розрахунку з.п., особових рахунків, а також розрахункових та розрахунково-платіжних відомостей).

Під час почасової оплати роботи перевіряють належність тарифних ставок, умов контракту, а під час відрядної - здійснення кількісних та якісних свідчень праці, належність норм та розцінок.

Правильність нарахування з/п визначають за допомогою методів:

перевірки правильності користування розцінками через протиставлення із документом, у якому вони завбачені та уточняється, чи відповідає йому стаж робітника, а також розряд, тип фірми, сезон, асортимент товаро-продукції застосовуваним розцінкам;

уточнювання правильно-визначеного обсягу виконаної праці та об'єму відпрацьованого часу, через їх протиставлення із обліковими та подорожніми листками, а також табелем виходу на роботу, системами приймання виконаної праці за актами приймання-здавання робіт;

арифметичної перевірки належності нарахування суми через множення розцінки на дні роботи, суму товарообороту та об'єму виробленої товаро-продукції.

Перевіряючи належність нарахування та виплат з.п. потрібно встановити:

відповідність даних відомостей на виплату з/п тарифікаційним спискам робітників;

присутність у відомості печатки, а також підпису керівника і бухгалтера;

відсутність у відомостях підчисток та необумовлених корегувань;

вказану дату виплату та підписи робітників щодо одержання з/п;

належність підрахунків платіжної відомості;

правильність порохованих суми удержаних та перерахованих податків із з.п. робітників;

ідентичність підписів у відомості та особовій справі.

Премії та заохочування, які мають зв'язок із трудовою діяльністю, визначаються на положеннях, які розробляються на фірмі відповідно до типового.

У перевірці виплати премій потрібно встановити:

виконані умови, відповідно до яких премія виплачується через перевірку всіх свідчень за інформацією бухгалтерського та статистичного обліку;

додержання порядку зниження об'єму чи позбавлення премій;

тощо.

Тобто, для здійснення контролю розрахунків із колективом варто проводити перевірку додержання чинного трудового законодавства. На даній фазі СВА потрібно мати чітко виділені базові курси перевірки, головні з яких налягають у:

аналізі діючих на фірмі форм, а також систем та типів оплати праці;

порядку прийому робітників на постійну, тимчасову і сезонну працю;

порядку звільнення робітників;

вивченні штатного розкладу,

організації обліку праці;

організації робочого часу та ін.;

При перевірці законності застосування пільг з податку на доходи (ПДФО) ревізор перевіряє документи, що надають право щодо застосування соціальних пільг з оплати праці. Також обов'язково необхідно впевнитися в наскільки правомірно її застосування.

Що стосується перевірки правильності нарахування оплати і її оподаткування, то цей етап внутрішнього контролю в ПАТ проводять за допомогою таких процедур, як перевірка своєчасності виплати оплати за роботу та повноти її нарахування;

Помилки, що виявляються під час проведення контролю оплати праці в ПАТ оформляються в робочий документ, в якому ревізор робить розрахунок і зіставляє фактично нараховану та видану заробітну плату, що знайшли своє відображення на бух. рахунках та регістрах.

Також в ПАТ застосовують такі процедури контролю:

перевіряють точність здійснення нарахувань оплати праці та порядок включення їх до собівартості продукції (робіт, послуг) товариства;

перевіряють правильність закриття рахунку 81 та чи вірно відображено дана інформація в бухгалтерській звітності;

перевіряють порушення в обліку розрахунків з працівниками з оплати праці та на типові помилки.

На цьому етапі, ревізор розробляє класифікатор порушень, виділяючи при цьому найбільш проблемні ділянки обліку щодо порушень чинного законодавства України;

розробляються рекомендації, що спрямовані на підвищення і оптимізацію праці та її оплати, тощо.

На цьому етапі внутрішньому ревізору необхідно дослідити існуючу політику управління оплатою праці та внести рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності управління оплатою праці.

Політика управління оплатою праці являє собою сукупність прийомів, які спрямовані на вибір оптимальної системи та форми оплати праці задля мотивації робітників, аби вони досягали кращих результатів і забезпечення випереджальних ритмів зростання ефективності роботи над ритмами зростання фонду оплати праці.

Контроль політики управління розрахунків із колективом з оплати праці включає у себе ряд зв'язних фаз, які включають в себе:

організацію бух-обліку оплати праці;

контроль розрахунків із оплати праці;

аналізування оплати праці;

вибір оптимальної форми і системи оплати праці;

запровадження нематеріальних засобів мотивації робітників.

Дані фази потрібно спрямовувати на збір аудиторських доказів і розроблювання рекомендаційної бази відносно вдосконалення наявних систем розрахунків із колективом з оплати праці.

Через це внутрішньому ревизору потрібно зосередитись на дослідженні наявних систем і форм оплати праці задля найбільш оптимальної рекомендації. Це обумовлено правильною організацією оплати праці на фірмі від якої має залежність якість праці і розмір витрат на її оплату.

Контроль розрахунків із колективом являє собою складну систему і вимагає у ревизора здійснення перевірки не лише напрямів, які мають зв'язок із обліком оплати праці, а ще й здійснення комплексного аналізу задля розробки продуктивної моделі і політики управління оплатою праці.

Вважаємо, що в умовах кризи на фірмах потрібно користуватися безтарифною системою оплати праці. Цей тип оплати праці завбачає залежність з/п кожного робітника від фонду оплати праці. За даної системи фонд оплати роботи розраховується, виходячи із підсумків роботи фірми чи його певного підрозділу.

Фірма гарантує робітникам тільки мінімальну з/п. Відмінність поміж фондом оплати праці і фондом мінімальних з/п усіх робітників розділяється поміж ними керуючись спеціальними коефіцієнтами, котрі враховують якість і складність праці окремого робітника.

Під час досліду запропоновано модель контролю операцій про оплату праці і її розрахунків; акт перевірки обліку робочого часу на фірмі, яка покращує процес аудиторської перевірки, а також процедуру поточного контролювання обліку користування робочим часом на фірмі і відповідну послідовність перевірки, яка завбачає здійснення детальних тестів за усіма нарахуваннями виплат і удержаннями з них.

Тож, під час здійснення контролю розрахунків із оплати праці та інших виплат робітникам формуються пропозиції, запровадження котрих покращує матеріальне стимулювання та трудові відносини в колективі.

### 3.3. Узагальнення результатів контролю розрахунків з оплати праці та прийняття управлінських рішень щодо їх оптимізації

Покращення дійсної моделі обліку розрахунків із оплати праці на досліджуваній фірмі потрібно здійснювати проводити на декількох напрямках:

організаційному;

обліковому;

аналітичному.

Зміна методології організації оплати праці збільшить ефективність роботи, вдосконалення облікової сторони праці зменшить об'єм помилок і полегшить бухгалтерську працю, переміни у аналітичному обліку дозволять керівництву продуктивніше користуватися даними про виплати робітникам під час прийняття управлінських рішень.

Ключове питання реформування бухгалтерського обліку зарплати являє собою покращення діючої моделі аналітичного обліку [26]. Аналітична інформація надають змогу аналізувати відпрацьований та невідпрацьований час, об'єм товаро-продукції, фонд зарплати та його структуру.

Існуюча модель аналітичного обліку впорядкована чітко та дозволяє аналізувати виплати у розрізі підрозділів фірми, а також у розрізі типів доходу. Ця модель зручна для конструкції різного типу аналітичних звітів, а також систематизує нарахування, облік і видачу виплат робітникам.

Контроль розрахунків із колективом із оплати праці спрямований на рішення задач, та відноситься до:

оцінки діючих систем оплати роботи у організації;

оцінки становища синтетичного та аналітичного обліку операцій із оплати роботи;

оцінки продуктивності внутрішнього контролю операцій із нарахування зарплатні;

оцінки повноти зображення операцій у обліку бухгалтерії по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами робітникам»;  
перевірки правдивості облікових реєстрів, форми бухгалтерської звітності та статистичної, з праці та зарплати;

правильності нарахувань на ФОП колективу організації;  
контролю за додержанням нормативно правових актів України, котрі врегульовують трудові стосунки та проблеми, які мають зв'язок із питаннями праці і її оплати;

проведення аналізу оплати роботи і трудових ресурсів організації;  
розробки рекомендацій, які спрямовані на покращення продуктивності системи управління колективом і оплатою праці;  
визначення оптимальної системи управління оплатою роботи у організації.

Контроль розрахунків із колективом із оплати роботи в умовах кризи має базуватися на аналізі трудових свідчень, котрі дозволяють:  
чіткіше оцінювати технічний та економічний потенціал;  
визначувати резерви продуктивнішого користування персоналом фірми;  
визначувати ключові вектори зменшення витрат із оплати праці;  
тощо.

Витрати на колектив на багатьох фірмах складають велику частку сукупних витрат фірми, через це від їхньої оптимальності має залежність успіх діяльності фірми, серед яких об'єм прибутку. Задля рішення запитань оптимізації витрат на колектив потрібно володіти даними про них, та фокусуватися на релевантних для фірми питаннях та орієнтуватися на ключові вимоги фірми загалом. Маючи на увазі, що фірма повинна класифікувати витрати на колектив за характерними рисами, які мають значення у прийнятті управлінського рішення і враховують специфіку діяльності фірми.

Потрібно зауважити, що певні запитання класифікації і оптимізації витрат на даній фазі зображені у працях вітчизняних та іноземних авторів, серед яких О. Антонян, Ю. Одегов, Я. Фітценца, Т.О. Стрибулев, тощо. Всі науковці затверджують актуальність даного напрямку вивчення, проте запитання про

класифікацію і оптимізацію витрат на колектив у торговельних фірмах є замало розробленим і має зазвичай лише загальний характер.

Т.О. Стрибулев відокремлює витрати, які мають зв'язок із розрахунками з персоналом, та ділить їх на 2 гурта:

витрати на оплату роботи (зарплатня за окладами та тарифами, а також премії і заохочення, матеріальна допомога, компенсації, оплата відпусток, та інші витрати);

відрахування на соціальні заходи (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, страхові внески у випадку безробіття, індивідуальне страхування персоналу фірми, тощо).

Також за статтями калькуляції виробничої собівартості витрати, які мають зв'язок із розрахунками з колективом, розкриваються як:

основна зарплатня,

додаткова зарплатня,

інші виплати працівникам,

відрахування на соц. заходи.

Також розрізняють витрати фірми залежачи від функцій управління колективом:

прийом на роботу;

оплата праці;

добровільні соціальні послуги фірми для працівників;

пов'язані з плинністю;

пов'язані з нещасливими випадками;

розвиток колективу;

звільнення колективу.

Науковці Ю.Г. Одегов та Т.В. Ніконов визначили такі характерні риси класифікації витрат на колектив:

етапи процесу відтворення,

ступінь підходу,

цільове призначення,

# джерела фінансування, характер розходів, час компенсації.

# НУВБІП України

Також розрізняються напрямки врегулювання розходів на колектив:

наявні розходи (обмеження максимальної кількості робітників, зупинення прийому на роботу, а також активне зменшення колективу);

робочі виплати (заморожування виплат понад тарифів, коригування внутрішніх фондів соц. забезпечення, тощо);

аналіз загальних розходів;

покращення продуктивності (збереження підсумків із меншим об'ємом колективу, підвищення результатів із нинішнім об'ємом персоналу).

Окрім того, запропоновані засоби зменшення розходів на утримання колективу:

зменшення бюджету;

вартісний аналіз накладних розходів;

принцип нульового базисного бюджету.

# НУВБІП України

Продуктивність управління колективом має залежність від об'єму капіталовкладень в різні програми і заходи. Проте на сьогодні ресурси більшості

фірм торгівлі вельми обмежені, і це вимагає обґрунтування поділу ресурсів та оптимізації розходів на колектив.

# НУВБІП України

А. Ф. Лисков визначає розходи на колектив як взаємовідносини із приводу створення і поділу фонду коштів, які спрямовуються фірмою на реалізацію

# НУВБІП України

заходів, які пов'язані із функціонуванням системи управління колективом. Лисков радить не прирівнювати терміни розходів на колектив із певним напрямком праці з колективом, і це, він вважає, дозволить визначувати дане визначення менш

залежним від появи нових та зміни наявних напрямків праці із колективом.

У даному випадку розходи на колектив розбираються як фінансова

# НУВБІП України

категорія, яка відповідає вимогам фірми з точки зору перспектив їхньої оптимізації. Проте система управління колективом не являється статичною, через те що має підсистеми, склад котрих можливо змінюється залежачи від вимог

фірми, через це поява нових та зміна напрямків праці з колективом має враховуватись під час визначення терміну розходів на колектив.

Тож, у вузькому розумінні розходи на колектив являють собою розходи на оплату праці. У широкому підході розходи витрати на колектив потрібно розглядати як ті, які мають безпосередній характер та мають зв'язок із розрахунками з колективом та ті, які мають опосередкований характер та мають зв'язок із різними фазами процесу управління колективом. Маючи на увазі, що розходи на колектив у широкому підході спрямовані на вдоволення вимог фірми у колективі та потреб колективу фірми.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статку суспільства в цілому.

Класифікація розходів дозволить відокремити із загального обсягу розходів на колектив релевантну частину через визначення ваги окремих розходів на показники діяльності фірми, оцінити можливість впливу на об'єм та структуру системи розходів на колектив.

Узагальнення підходів до визначення типів розходів на колектив дозволила запропонувати класифікацію розходів на колектив для торговельної фірми залежачи від характерних рис, серед яких:

фази процесу відтворення;

статті калькуляції собівартості;

рівні;

цільове призначення;

залежачи від функцій управління колективом;

можливість віднесення на конкретний об'єкт калькуляції;

час компенсації;

обов'язковість розходів;

напрямки та джерела фінансування;

важливість задля прийняття управлінських рішень;  
можливість контролювання,  
можливість врегулювання;  
відносно періоду;

Оптимізації витрат на колектив торгівельними фірмами можливо досягнути  
2 напрямками: економією розходів та, навпаки, збільшенням розходів фірми на  
колектив.

Кожен з цих напрямків може бути продуктивним для фірм, проте задля  
цього вони мають правильно класифікувати розходів на колектив за характерними  
рисами, які зумовляють можливість обґрунтування користування певним підходом.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ВИСНОВКИ

НУБІП України

В Україні існує законодавча база врегулювання оплати праці згідно з міжнародними трудовими нормами, які діють в ринковій економіці, проте даний механізм у повному об'ємі не спрацьовує, сильніше всього у договірному врегулюванні ступеня оплати праці.

НУБІП України

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою витрат кожного підприємства. Оплата праці та її структура має величезне соціальне значення і впливає на рівень платоспроможності працюючих, на поточні і на майбутні показники діяльності підприємства і на рівень соціального статусу суспільства в цілому.

НУБІП України

Вдосконалення обліку праці і її оплати в ПАТ повинно базуватися на оптимізації тарифного врегулювання зарплатні, зокрема:

НУБІП України

вдосконалення тарифної системи через встановлення співвідношення тарифних ставок залежачи від ступеня фаху працівника;

запровадження гнучких форм та систем оплати праці, включно з контрактною та безтарифною;

колективне врегулювання зарплатні.

НУБІП України

Користування широким спектром субрахунків у обліку праці і її оплати, вельми збільшить ступінь прозорості та контролю користування фондом зарплати, а також плануванням розходів фірми на оплату праці.

НУБІП України

Можемо відмітити, що аналіз руху грошових коштів у товаристві, свідчить, що надходження виручки від реалізації продукції ПАТ у 2021 році, в порівнянні з 2019 роком, зросло на 0,8 %, проте зменшилося на 12,5 % в порівнянні з 2020 роком.

НУБІП України

Витрати на оплату праці в товаристві в 2021 році зросли на 48,5 % в порівнянні з 2019 роком, та на 31,4 % в порівнянні з 2020 роком, що можна пояснити загальним зростанням рівня оплати праці у країні в цих роках.

НУБІП України

Розташоване товариство «АрселорМіттал» в Дніпропетровській області. До складу цієї області входять 22 райони та більше 1500 населених пунктів.

Проаналізувавши географічне розташування ПАТ «АрселорМіталл» зазначимо, що товариство має непогане забезпечення природними і трудовими ресурсами, з розвинутою транспортною мережею, що є сприятливими умовами для ведення виробничо-господарської діяльності та розвитку товариства.

Отже, результати фінансово-господарської діяльності ПАТ у 2021 році, та протягом аналізованого періоду, можна в цілому оцінити як позитивні.

Різке зменшення розходів на колектив призводить до моментальної економії розходів фірми і максимізації прибутку, проте нищить сприятливий моральний та психологічний клімат, змінює відношення колективу до керівництва фірми, являє собою фактор негативної мотивації колективу, і це, як наслідок, викликає зниження ефективності роботи, втрачену вигоду, та загалом прибутку. Через це необгрунтоване зниження розходів на колектив можливо призведе до неспроможності фірми «виживати» в умовах ринку.

Коли фірма розглядає вимоги скорочення чи збільшення розходів на колектив як тимчасовий захід, а не той, що має мати стратегічний характер (стратегічна оптимізація розходів), вона ризикує поступитися ринковими позиціями суперникам та вже не повернути втраченого потенціалу та перспективи.

В умовах ринкової економіки актуальним є розгляд розходів на колектив як вкладення, тому що:

розходи на колектив можуть приносити дохід фірми чи підсумок, який виявляється у інших сферах та має опосередкований вплив на зміну ключових економічних показників;

даний процес завбачає досягнення певної мети фірми;

вкладання капіталу у колектив має ризики;

можна спостерігати перевтілення «людського капіталу» у інші форми.

За даним підходом більш доцільним вважається не економія, а збільшення розходів на колектив як вкладень, які у перспективі принесуть прибуток фірмі. Їхнє скорочення, всупереч, викличе негативні наслідки, розходи від котрих перевищують об'єми витрат.

Варто виокремити такі шляхи покращення оплати праці в ПАТ:

1. Напрямки, що спрямовані на задоволення потреб підприємства:

підвищення продуктивності праці (витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом);

вдосконалення процесу управління персоналом;

автоматизація процесів управління персоналом;

управління компетенціями;

2. Напрямки, які спрямовані на задоволення вимог колективу:

охорона здоров'я та здоровий спосіб життя (розходи фірми на соціальне забезпечення та розходи на громадські служби),

освіта (розходи за невідпрацьований час, витрати на навчання),

матеріальне стимулювання (розходи, які мають зв'язок із розрахунками з колективом).

Вибір певного варіанта оптимізації розходів також має залежність від оцінки продуктивності розходів на колектив. Останні являють собою економічну категорію, тож дану оцінку продуктивності цих розходів потрібно визначувати керуючись економічними показниками.

Ключовими вимогами вирішенні проблеми оптимізації витрат являють собою недосконалість системи обліку розходів на колектив (відсутність обліку розходів, які мають зв'язок із різними фазами процесу управління колективом), відсутність засобів визначення розміру та оцінки розходів на колектив, визначення зв'язку поміж розміром розходів на колектив та підвищенням економічних результатів діяльності фірми, забезпечення потрібних засобів планування, контролювання і регулювання розходів, належна інформаційна підтримка прийняття управлінських рішень.

Задля вирішення зазначених вище питань в ПАТ потрібно користуватися контролінгом колективу, завданням котрого є формування продуктивної системи управління розходами на колектив, серед яких:

єдність користування методами управління розходами на різних ступенях, визначення і запровадження засобів оптимізації розходів;

вдосконалення інформаційного забезпечення стосовно управління розходів на колектив;  
розроблення і моніторинг бюджетів розходів на колектив.

Стимулювання праці робітників повинно відбуватись із дотриманням таких ключових положень:

підвищення рівня зарплати як ключового матеріального стимулу і джерела доходів,  
посилення диференціації у оплаті роботи,  
користування різними формами та системами оплати праці на фірмі.

У класифікації ключових матеріальних стимулів праці є ті, які мають зв'язок із виконанням посадових зобов'язань на мінімальному рівні;

високопродуктивної творчої праці, для прикладу за нові ідеї у сфері виробництва, а також збуту, або менеджменту, вдосконалення документообігу, та інше.

які допомагають закріпленню у організації висококваліфікованих робітників;

принагідні (гонорар, гранти, індивідуальні контракти);

систематичні (посадовий оклад, надбавки, доплати, поточне преміювання).

Вищенаведені стимули потрібно прописувати у колективному договорі фірми і положенні щодо оплати праці і матеріальне заохочення робітників фірми.

Окрім цього, на кожній фірмі дані стимули мають враховувати специфіку її діяльності.

Помилки, що виявляються під час проведення контролю оплати праці в ПАТ оформляються в робочий документ, в якому ревізор робить розрахунок і зіставляє фактично нараховану та видану заробітну плату, що знайшли своє відображення на бух. рахунках та регістрах.

Також в ПАТ застосовують такі процедури контролю: перевіряють точність здійснення нарахувань оплати праці та порядок включення їх до собівартості продукції (робіт, послуг) товариства;

перевіряють правильність закриття рахунку 81 та чи вірно відображено дана інформація в бухгалтерській звітності;  
перевіряють порушення в обліку розрахунків з працівниками з оплати праці та на типові помилки.

На цьому етапі, ревизор розробляє класифікатор порушень, виділяючи при цьому найбільш проблемні ділянки обліку щодо порушень чинного законодавства України;  
розробляються рекомендації, що спрямовані на підвищення і оптимізацію праці та її оплати.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України