

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.06 – МР. 1738 "С" 2020.11.12. 026. ПЗ

МУСІЙ АНТОНІНИ ЛЕОНІДІВНИ

2021 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ

І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

УДБ 657.471.12 : 331.21

ПОГОДЖЕНО

Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу

Діброва А.Д.

(підпис)

Лазаришина І.Д.

(підпис)

" " 2021р.

" " 2021р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

" Обліково-аналітичне забезпечення управління
розрахунками з оплати праці "

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)

(підпис)

Калюга Є.В.

(ПІБ)

Керівник

магістерської

к.е.н., доцент

(науковий ступінь та вчене звання)

кваліфікаційної

роботи

(підпис)

Куць Т. В.

(ПІБ)

Виконала

(підпис)

Мусій А. Л.

(ПІБ студента)

Київ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу

д.е.н., проф. _____ Лазаришина І.Д.

2020р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентці

Мусій Антоніні Леонідівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність **071 - "Облік і оподаткування"**

Освітня програма **Облік і аудит**

Орієнтація освітньої програми **освітньо - професійна**

Тема магістерської роботи: **«Обліково-аналітичне забезпечення управління**

розрахунками з оплати праці»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від "12" листопада 2020 р. №1738 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру **2021.11.15**

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: звітність підприємства ТОВ «Петкуб Україна»

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретико-методичні основи обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці
2. Методика обліку розрахунків з оплати праці
3. Аналітичне забезпечення управління розрахунків з оплати праці

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, схеми

Дата видачі завдання "13" листопада 2020 р.

Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи

_____ **Куць Т. В.**

Завдання прийняла до виконання

_____ **Мусій А. Л.**

Реферат

на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою

«Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці»

У магістерській роботі розкривається науковий підхід щодо економічної сутності розрахунків з оплати праці та їх обліково-аналітичного забезпечення для проведення комплексного аналізу та оцінки.

Магістерська робота виконана на практичних матеріалах ТОВ «Неткуб Україна».

У вступі обґрунтовано актуальність питань, які досліджуються в роботі, визначено об'єкт дослідження та завдання даної роботи.

У першому розділі «Теоретико-методичні основи обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці» розкрито визначення поняття «заробітна плата», «виплати працівникам» та наведено перелік нормативно-правового забезпечення для обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

У другому розділі «Методика обліку розрахунків з оплати праці» відображено організаційно-економічну характеристику діяльності досліджуваного підприємства та запропоновано шляхи удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці.

У третьому розділі «Аналітичне забезпечення управління розрахунків з оплати праці» узагальнено результати аналізу та запропонована система оплати праці на основі системи КРІ.

У висновках магістерської роботи узагальнено отримані результати дослідження, запропоновано шляхи удосконалення системи оплати праці на підприємстві для мотивації персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: облік, аналіз, оплата праці, трудові ресурси, витрати на оплату праці, фонд оплати праці, управління розрахунками, мотивація персоналу.

НУБІП України

ЗМІСТ

<u>ВСТУП</u>	10
<u>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ</u>	13
1.1 Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація.....	13
1.2 Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці	18
1.3 Управління розрахунками з оплати праці з використанням обліково-аналітичної інформації	24
<u>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ</u>	32
2.1. Економічна характеристика діяльності аналізованого підприємства	32
2.2. Вплив облікової політики на організацію обліку розрахунків за виплатами працівникам.....	35
2.3. Особливості первинного обліку праці та її оплати в сучасних умовах.....	41
2.4. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці	45
2.5. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці та прийняття управлінських рішень щодо оптимізації їх величини.....	48
<u>РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ</u>	50
3.1. Методичні прийоми аналізу розрахунків з оплати праці працівникам підприємства	50
3.2. Удосконалення системи оплати праці на основі системи КРП	53
<u>ВИСНОВКИ</u>	58
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</u>	
<u>ДОДАТКИ</u>	

ВСТУП

Термін «заробітна плата» з кожним роком набуває нового значення і включає всі види сукупного грошового та натурального заробітку, у тому числі суми, належні працівникам за Законом про понаднормову роботу (щорічна відпустка, відпустка тощо). Проте, як ніхто інший, наша держава потребує кардинальних змін в організації та підвищенні ефективності праці, оптимізації диференціації доходів та оподаткування, які є необхідною умовою соціально-економічного сталого розвитку. Тому слід приділяти більше уваги нарахуванню заробітної плати та аналізу ефективності праці, оскільки Україна, відносно молода країна, потребує допомоги в цьому процесі, оскільки знаходиться на порозі глобальної інтеграції.

У сучасних умовах проблема обліку витрат на заробітну плату на підприємстві є досить актуальною, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішою мотивацією потенційної робочої сили. Результатами ефективного побудови обліку заробітної плати є облік результатів праці та вироблення власної політики оплати праці на підприємстві.

Багато вчених займаються розробкою та вдосконаленням обліку та аналізу заробітної плати. Значну увагу їм приділяли Білуха М. Г., Грабова Н. Н., Добровський В. Н., Бутинець Ф. Ф., Пономарьов В. Д., Савицька Г. П., Шеремет А. Д. та інші.

Метою роботи є вивчення теоретико-методологічних засад та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати з урахуванням вимог світових тенденцій.

Основними завданнями магістерської роботи є:

- Поглибити теоретичний аспект розрахунку фонду оплати праці на підприємстві;
- Аналіз нормативно-правової бази для бухгалтерського процесу та методів аналізу нарахування заробітної плати;
- Описати світові тенденції нарахування заробітної плати;

- Врахувати організаційно-економічну складову ТОВ «Петкуб Україна»;

- Аналіз впливу принципів бухгалтерського обліку на організацію бухгалтерського обліку в ТОВ «Петкуб Україна»

- Вивчення особливостей первинного, аналітичного та синтетичного ведення бухгалтерського обліку та організації оплати праці в ТОВ «Петкуб Україна», а також їх відображення в річній бухгалтерській звітності;

- Покращити облік розрахунків заробітної плати та їх оптимізацію;

- Дослідити та вдосконалити систему мотивації та запропонувати шляхи її імплементації.

- Консолідувати пропозиції для вищого керівництва підприємства для оптимізації розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є процес обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Петкуб Україна».

Предметом дослідження виступає методика обліку, аналізу та система внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Тип рахунків залежить від об'єктів рахунків, які відображаються та перевіряються, а також від завдань і вимог, визначених перед виставленням рахунків. Для досягнення цієї мети при написанні магістерської роботи використані загальнонаукові методи економічного дослідження: теоретичне дослідження, дедукція та індукція, аналогія, аналіз та синтез. При аналізі платіжних листів використовуються різні специфічні методичні прийоми: евристичний порівняльний, бізнес-математичний, обліково-аналітичний.

У рамках дослідження розглянуто діючу нормативно-правову базу обліку, аналізу та внутрішнього контролю платіжних листів, праць українських та зарубіжних науковців, журнальних статей тощо. Були використані при написанні магістерської роботи. При дослідженні обліку та аналізу розрахунків оплати праці було опубліковано наукові роботи та взято участь в конференціях:

1) Specialized and multidisciplinary scientific researches: Collection of scientific papers «ΛΟΓΟΣ» with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference (Vol.1). Amsterdam, The Netherlands, European Scientific

Platform, December 11, 2020. – World experience of labor motivation and opportunity its implementations in Ukraine.

2) 74-а Науково-практична студентська конференція «Концептуальні засади розвитку аграрного сектору економіки України в умовах глобальних викликів»

2020 р. – тези «Improvement of accounting and taxation of calculations for payments to employees» .

3) Міжнародна науково-практична конференція «Стан та тенденції розвитку економіки, фінансів, обліку та права» 2020 р. – тези «The management of payroll calculations».

4) II Всеукраїнська студентська науково-практична інтернет-конференція «Теорія і практика облікового, аналітичного та правового забезпечення управління підприємствами аграрного сектору в умовах сучасних викликів» (15 квітня 2021 р.) - тези та доповідь на тему “Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці” (нагороджено дипломом I ступеня).

Структура та обсяги випускної бакалаврської роботи. Дана робота складається з вступу, трьох розділів і висновків, що викладено на 56 сторінках друкованого тексту. Матеріали випускної бакалаврської роботи містять 8 рисунків та 4 таблиці. Список використаних джерел із 55 найменувань подано на 4 сторінках. До роботи додано 7 додатків на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація

Основним джерелом доходу працівників є і залишитися заробітна плата. Заробітна плата як економічна категорія вважається однією з найскладніших через деякі економічні характеристики, які ми спробуємо розглянути.

Заробітна плата при правильній організації забезпечує прямий і безпосередній зв'язок між доходом і кількістю та якістю витраченої роботи. Саме з його допомогою оцінюється кваліфікація працівника, складність виконуваної ним роботи, обсяг і якість вироблених матеріальних благ, наданих послуг. Тобто показники заробітної плати дають загальне уявлення про внутрішню діяльність сільськогосподарського підприємства і служать засобом контролю вимірювання праці.

Гришнова О.А. визначає сутність поняття складної та багатогранної «зарплати», тому її необхідно розглядати в різних позиціях [1]. З точки зору економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану або підлягає виконанню роботу. Це загальноприйняте визначення, яке найкраще відповідає тлумаченню заробітної плати.

заробітна плата в Законі України «Про оплату праці» [2].

З точки зору економічної теорії, заробітна плата є економічною категорією, яка відображає відносини між роботодавцем і працівником щодо розподілу новоствореної вартості. У цьому сенсі доречним є поняття «заробітна плата», яка, крім фактичної заробітної плати, включає інші витрати на оплату праці роботодавця.

У ринковій економіці заробітна плата є складовою ринку праці, що розвивається внаслідок взаємодії попиту та пропозиції праці та виражає ринкову вартість використання робочої сили працівником. У цьому сенсі найчастіше використовуються середні ставки оплати за одиницю (наприклад, людино-години) роботи певної якості.

З точки зору працівника, заробітна плата становить основну частину його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації працездатності і який

повинен забезпечувати об'єктивно необхідне відтворення праці. З точки зору підприємця, заробітна плата є елементом виробничих витрат і водночас основним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів.

Як зазначили Ілляш О.І. та Грінкевич С.С., ефективність праці певною мірою визначається існуючою системою оплати праці. Заробітна плата, як соціально-економічна категорія, є з одного боку, основним джерелом доходу працівників, тому її величина багато в чому характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, його хороша організація мотивує працівників підвищувати ефективність виробництва, а отже, безпосередньо впливає на темпи та масштаби соціально-економічного розвитку.

України [3].

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також елементом витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на конкретному підприємстві. При визначенні заробітної плати як ціни праці необхідно враховувати єдину міру заробітної плати, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Тому що ціна заробітної плати формується на ринку праці і є зовнішньою щодо підприємства.

У складі ціни продукції заробітна плата повинна визначатися часткою вартості, створеної підприємством. При формуванні частки заробітної плати необхідно не допустити відшкодування надлишкових витрат на оплату праці, щоб забезпечити її збільшення лише у зв'язку зі збільшенням кількості продукції, ефективним використанням ресурсів, підвищенням продуктивності праці.

Заробітна плата є найефективнішим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу. При цьому використання наявних навичок і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості та вибору методів співвідношення заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами роботи та умовами, в якому вони зайняті, які здійснюються.

Як свідчить зарубіжний досвід, докорінні зміни технічного оснащення виробництва, структури праці та функцій робітників, впровадження нових форм організації праці призвели до того, що головною метою стратегії економічного та матеріального стимулювання сучасного підприємства стало те, що основне завдання стратегії економічного та матеріального стимулювання сучасного підприємства. і підприємства не повинні були досягти кількісних виробничих параметрів, таких як покращення використання обладнання, робочого часу, робочої сили, якості продукції, спрямованих на покращення.

Жидеева Л. І. та Стародуб І. В. у своїй науковій роботі зазначають, що в українській нормативній базі питання обліку та звітності виплат працівникам регулюються положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [4].

Слід зазначити, що чітке визначення поняття «виплати працівникам» ПСБО 26 не лише надає детальну інформацію про те, які виплати входять до якої групи, а й надає визначення окремих термінів. Виплати працівникам, згідно з ПСБО 26, поділяють на п'ять груп (рис. 1.1).

Маючи основні характеристики виплат працівникам, їх можна визначити наступним чином: виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої винагороди та додаткових виплат, що надаються суб'єктом господарювання самостійно або третьою стороною працівнику та його сім'ї відповідно до законодавства та практика в обмін на поточні, минулі та майбутні послуги, у зв'язку з фактом минулої чи теперішньої роботи.



Рис. 1.1 Структура виплат працівникам відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [5]

Аналізуючи існуючі види пільг, зазначені в ПСБО 26 «Виплати працівникам» і займаючи найбільшу частку всіх виплат працівникам, можна з упевненістю сказати, що до цієї категорії належать усі виплати працівникам, які визначені Інструкцією зі статистики заробітної плати та Законом України «Про заробітну плату». України «Про оплату праці» та який компанія планує впровадити у найближчі 12 місяців. Ці виплати, зокрема: [6]:

- 1) основна та додаткова заробітна плата;
- 2) оплата відпустки (у тому числі лікарняного в частині, що оплачується роботодавцем);
- 3) заохочувальні виплати (преміювання за результати праці, іншими словами, виплати за програмою участі в прибутках працівників);
- 4) негрошові виплати (наприклад, надання різних безкоштовних послуг працівникам, оплата транспортних витрат, витрат на проживання тощо).

Усі ці виплати вважаються поточними, якщо вони сплачуються регулярно або якщо їх планується сплатити не пізніше 12 місяців з дати закриття.

Для оцінки розміру заробітної плати працівників використовується показник показника фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються права, набуті працівникам у грошовій і натуральній формі (оцінені в грошовій формі)

за відпрацьований і невідпрацьований за оплатою час або за виконану роботу

незалежно від джерела фінансування цих виплат (7) (рис. 1.2).

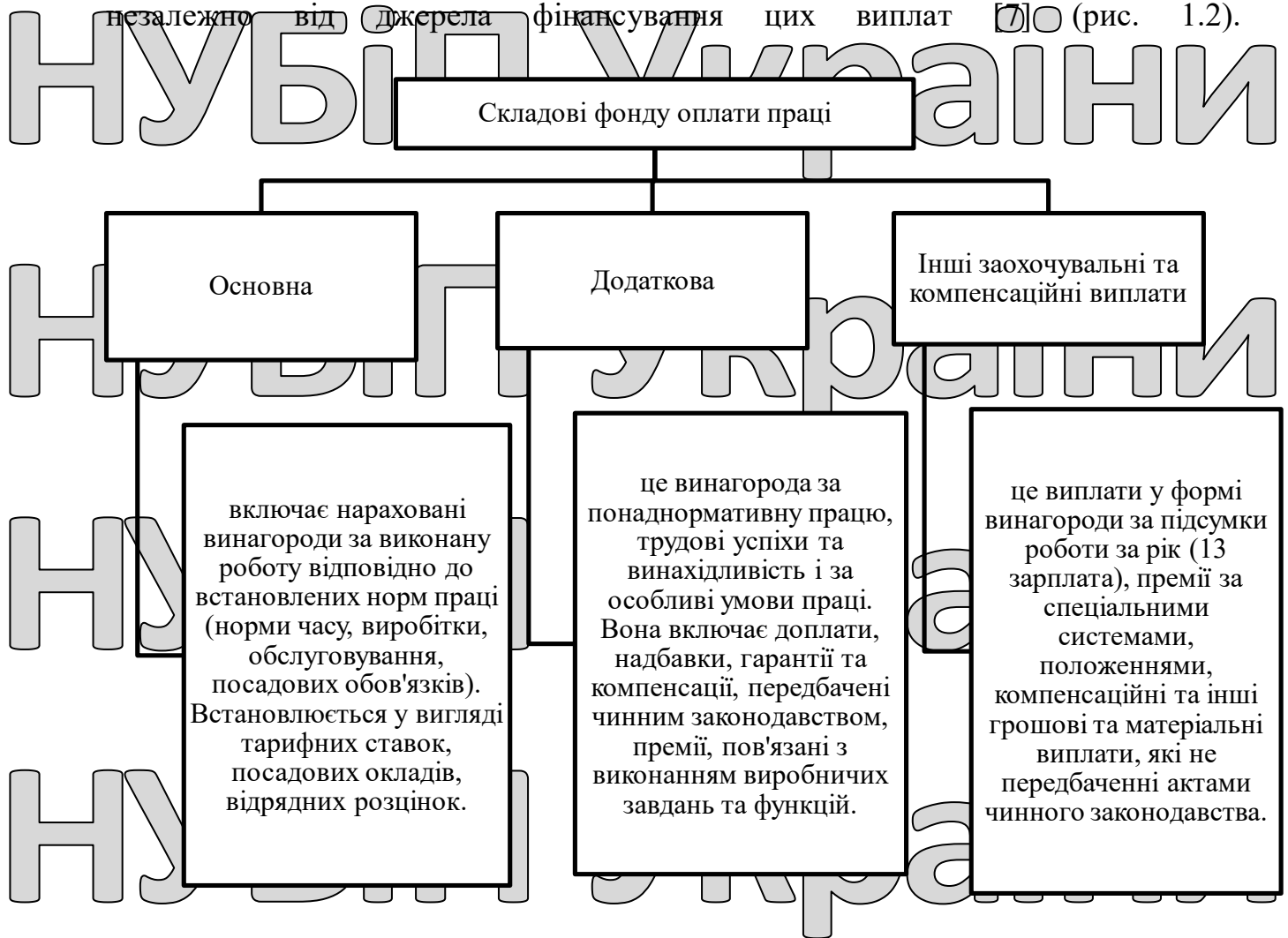


Рис. 1.2 Складові фонду оплати праці

Для характеристики рівня заробітної плати використовуються поняття номінальної та реальної заробітної плати.

Номінальна заробітна плата — це накопичена сума грошей, яку працівник отримує як винагорода за свою роботу, або грошовий вираз вартості роботи.

Одиницею виміру номінальної заробітної плати є її погодинна ставка, розмір якої визначається співвідношенням попиту і пропозиції на сегментованому ринку праці. На рівень погодинної ставки впливають різні фактори: попит і пропозиція на певному сегменті ринку, достатність капіталу та ефективність праці, продуктивність і якість праці, стан технології та складності роботи, навички та кваліфікація, клімат, національні традиції та інші. Історично номінальна заробітна плата мала тенденцію до зростання.

Коефіцієнт ціни, або рівень інфляції при розрахунках реальної заробітної плати, враховується у вигляді індексу цін на споживчі товари та послуги.

Розглянемо динаміку середньомісячної заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності (рис. 1.3).

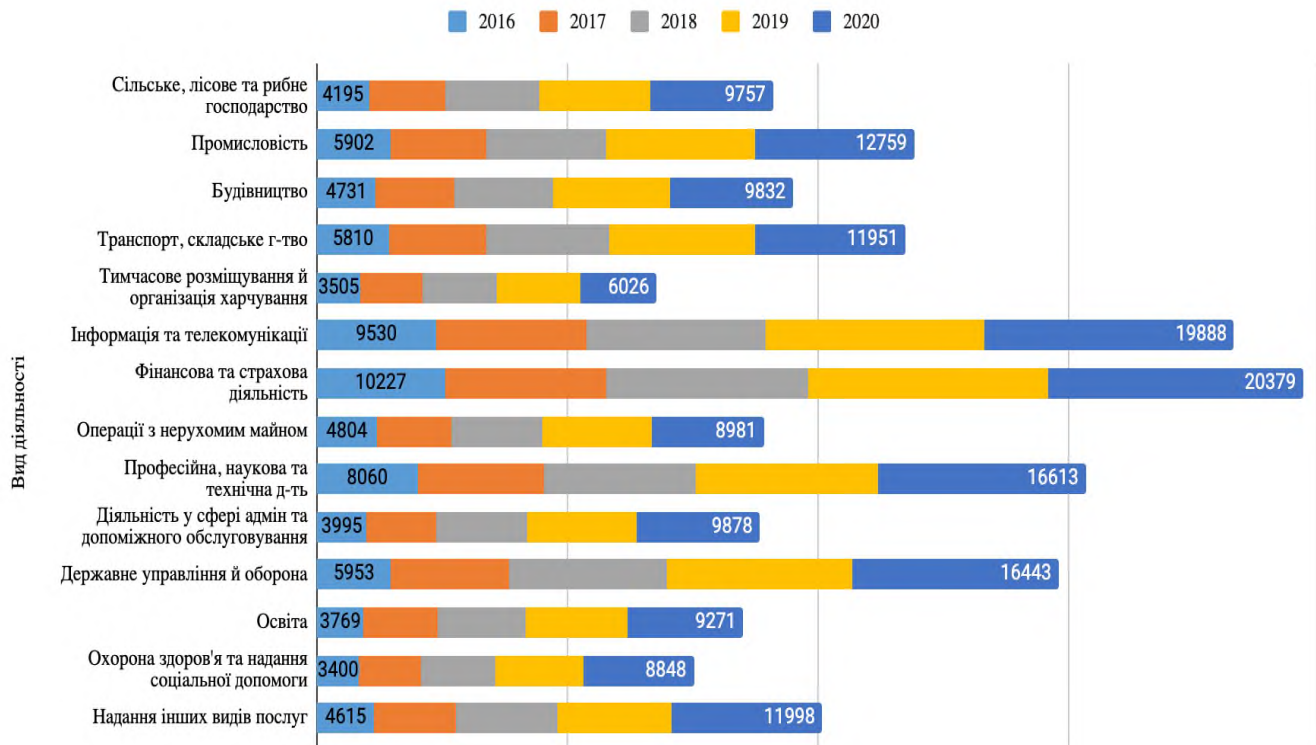


Рис. 1.3 Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2016-2020 роках, грн [8]

За досліджуваний період спостерігається позитивна динаміка середньомісячної заробітної плати, в сільському господарстві зокрема 5 562 грн., у відсотковому співвідношенні – на 132,6%. У промисловості середньомісячна заробітна плата зросла на 116,2 %, у будівництві – на 107,8 %, у державному управлінні один із найвищих темпів зростання – на 176,2 %, у транспортній сфері – на 105,7 %. Найбільше заробітна плата зросла у сфері інформації та телекомунікацій – на 108,7% і досягла рівня 19 888 грн, а також у сфері фінансової та страхової діяльності – на 99,2% і становила 20 379 грн у 2020 році.

Заробітна плата є одним з основних регуляторів ринку праці. Однак вплив заробітної плати на ринок праці і, перш за все, на зайнятість в Україні враховано недостатньо, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування стимулів і стимулів до праці.

Таким чином, виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої винагороди та додаткових виплат, які надаються суб'єктом господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї відповідно до законодавства та звичаїв. минулі послуги, а також щодо факту поточних і минулих робочих відносин.

1.2 Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці

Здійснення будь-якого економічного процесу обов'язково пов'язане з використанням робочої сили та її оплатою. Облік цього процесу повинен забезпечувати контроль за використанням робочої сили, рівнем її оплати, виконанням угод з робітниками і службовцями. Зрозуміло, що цей облік вимагає особливої точності, оскільки зачіпає матеріальні інтереси людей.

Основними елементами в організації виплат працівникам на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми і системи оплати праці, угоди та контракти. Всі вони мають своє застосування і тісно пов'язані між собою.

Нормування робочої сили допомагає встановити науково обгрунтовану вартість праці, підвищити продуктивність праці за рахунок використання нових технологій, покращити організацію праці та знизити собівартість продукції.

Використання необгрунтованих нормативів призводить до зростання собівартості продукції, зменшення прибутку, що призводить до порушення принципу оплати за обсягом витраченої праці.

Рівень індивідуальної заробітної плати працівників відповідно до їх кваліфікації, умов праці, особливостей галузі встановлюється за допомогою тарифної системи. Це сукупність нормативів (факторів), за допомогою яких здійснюється розподіл і регулювання заробітної плати різних груп і категорій працівників.

За допомогою форм і систем оплати праці працівникам здійснюється зв'язок кількісних і якісних показників роботи з доходами працівників. Вони визначають порядок нарахування та виплати заробітної плати та сприяють

матеріальному стимулюванню робітників до підвищення продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Організація виплат працівникам – це узгодження складових елементів її механізму в певній системі та встановлення між ними взаємозалежності, що забезпечує дотримання принципів організації оплати праці та виконання її функцій.

Метою організації оплати праці працівників є їх диференціація та регулювання за категоріями персоналу відповідно до складності та важкості виконуваної роботи, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів роботи, які очікуються за загальними, галузевими угодами, та колективні договори про оплату праці за норми праці.

Організація розрахунків з працівниками значною мірою залежить від якості нормативних документів, оскільки використання завищених нормативів часу та занижених норм виробітку для оцінки суми витрат праці працівників тягне за собою порушення принципу оплати праці за обсягом витрачених робіт.

Реформування економічних відносин у нашій країні суттєво вплинуло на процеси, пов'язані з відтворенням праці, розумінням сутності заробітної плати в сучасних умовах. Задоволення матеріальних і духовних потреб переважної більшості населення можливе лише в тому випадку, якщо кожна працездатна особа реалізує своє право на працю і, отже, отримує в обмін на свою працю певну кількість матеріальних благ.

Основні принципи організації оплати праці випливають із характерних для даних суспільних відносин закономірностей розподілу доходів. Заробітна плата заснована на цих принципах у більшості країн і кожен з них проявляється більш-менш залежно від умов, стану економіки та стану захисту прав працівників:

1) рівна оплата за рівну працю. Робота з однаковими кількісними та якісними характеристиками повинна оплачуватися однаково, незалежно від статі, національності, віку та раси працівників. Прості на перший погляд вимоги цього принципу до різних джерел інформації нерідко порушуються на всіх позиціях навіть у найрозвиненіших країнах світу (США, Англія, Франція тощо);

2) глобальна диференціація рівня заробітної плати з урахуванням кваліфікації працівника, особливостей різних видів робіт, їх складності та умов.

Нарешті, індивідуальний внесок кожного співробітника в кінцеві наслідки діяльності підрозділу або компанії в цілому. Саме в рамках цього принципу проявляється ефект суперечностей (характерний для будь-якого соціального процесу). Перш за все, кожна особистість має певні здібності, знання, навички, силу, витривалість, темперамент тощо. Як наслідок, різні люди, навіть на схожих роботах, можуть мати не однакові робочі наслідки;

3) підвищення реальної заробітної плати відповідно до зростання виробництва та ефективності праці. З одного боку, це матеріальна зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці, зростанні випуску фірми та її прибутковості. З іншого боку, частка витрат на оплату праці має зрости у валовому національному продукті, у собівартості продукції підприємств, у загальному доході. Він також впливає на купівельну спроможність населення і шляхом реалізації цього фактора інвестує (стимулює) зростання виробництва;

4) рівень заробітної плати повинен забезпечувати набір життєво важливих ресурсів. Оскільки заробітна плата є важливим джерелом (і для багатьох основним, якщо не єдиним) джерелом доходу, її роль у підвищенні рівня життя важко переоцінити. За рівнем заробітної плати та рівня життя Україна досі займає одне з останніх місць у світі. У більшості компаній основою для визначення рівня оплати праці є мінімальна заробітна плата (МЗП);

5) простота і наочність систем регулювання. Це важлива вимога, без якої втрачається стимулюючий ефект компенсації праці. Історії, як відомо, прості з надзвичайно високим стимулюючим ефектом компенсаційного плану (третій сніг, десята частина площі, відсоток доходу тощо). Однак у існуючій національній практиці дуже поширені системи оплати праці не завжди зрозумілі окремим спеціалістам підприємств, не кажучи вже про робітників (заробітна плата валового доходу, ціни на продукцію, принцип наполегливості тощо);

6) гнучкість систем оплати праці. Механізм останнього повинен бути здатний майже миттєво реагувати на зміни трудових відносин, рівня продуктивності та якості праці; на нові завдання, які ставить перед собою теорія

і практика. Є досвід трудових відносин, коли за певне досягнення, хоча на перший погляд не настільки важливе, працівник отримує оплату в той же день. Приклади: тракторист отримує премію за найвищий рівень перевищення норми виробництва; водій за кожний рейс поза межами часу одразу отримує доплату тощо.

У компаніях найчастіше використовуються дві форми оплати праці: по годинах і відрядна.

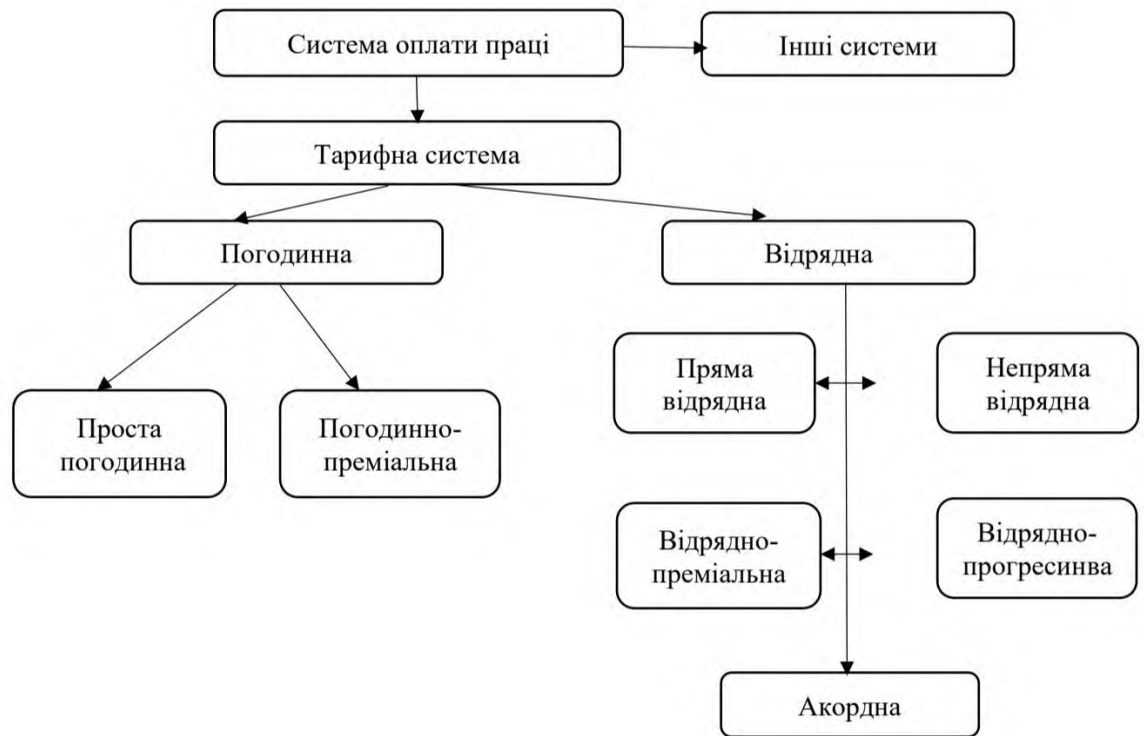


Рис. 1.4 Форми і системи оплати праці [9]

Погодинна підсистема має дві форми оплати праці: проста погодинна оплата здійснюється за кількість відпрацьованих годин (днів) і встановлені ставки або заробітну плату; виплата погодинної премії здійснюється, як і в простій погодинній формі, але крім того, працівник отримує премію за особливі умови праці (безаварійне, своєчасне і повне виконання завдань тощо).

Підсистема має такі форми оплати праці:

- 1) пряма відрядна оплата залежить від обсягу виробленої продукції (робіт чи послуг) та ціни;
- 2) відрядна премія, залежить від розміру відрядного заробітку та обсягу виробленої продукції та встановленого розміру премій;

3) непряма відрядна оплата використовується для оплати праці допоміжного персоналу у відсотках від доходу керівників, яких вони обслуговують, тим самим підвищуючи продуктивність допоміжного персоналу;

4) прогресивний відрядний спосіб оплати ґрунтується на тому, що збільшення обсягу виробленої продукції підвищує ціну;

5) форма договору передбачає накопичення заробітної плати за заздалегідь визначену роботу, виконану в конкретний час. За скорочення робочого часу та якісне виконання робіт може бути нарахована додаткова премія.

Застосувати систему оплати праці до всіх працівників сільськогосподарських підприємств просто неможливо, оскільки не всі безпосередньо беруть участь у виготовленні продукції чи наданні послуг підприємством.

Тому робітникам доцільніше буде використовувати один із видів відрядної системи, бажано відрядну надбавку, а керівникам або працівникам, які безпосередньо не задіяні у виробництві. сільськогосподарських (бухгалтер, кадровики та ін.) - погодинна система оплати праці, бажано також з можливістю преміювання. Процес обліку праці та заробітної плати має бути чітко організований. Вона повинна стимулювати підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильний розрахунок чисельності працівників. Для цього компанія повинна бачити в собі чітко розподілені бухгалтерські функції між відділами.

Нормативно-правове регулювання оплати праці охоплює низку нормативно-правових актів, які мають різну юридичну силу, за якою їх можна поділити на рівні (конституційний, законодавчий, нормативний, методичний, організаційно-розпорядчий)[10].

Конституційний рівень передбачає регулювання відносин у сфері підприємницької діяльності на основі єдиного нормативно-правового акта – Конституції України. Законодавчий рівень - Законодавчі та нормативні акти цього рівня регулюють економічні, правові та організаційні основи оплати праці працівників, а також принципи визнання винагород.

Нормативний рівень має включати національний П(С)БО, план рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарської діяльності підприємств (організацій) та інструкції щодо його застосування. Документи цього рівня визначають загальні принципи та правила фінансового обліку та формування повної, достовірної та неупередженої інформації про фінансове та нерухоме становище підприємства[11].

Документи методичного рівня готуються міністерствами та відомствами, що належать до їхньої сфери, відповідно до галузевих особливостей. Вони мають рекомендаційний, а не обов'язковий характер і не повинні суперечити законодавству та нормативним актам вищого рівня.

Необхідно призначити ще один - п'ятий організаційно-розпорядчий рівень. Документи на цьому рівні затверджуються керівником підприємства, оформляються його господарськими службами.

Держава регулює заробітну плату шляхом прийняття нормативно-правових актів, що регулюють відносини, пов'язані з діяльністю підприємства не лише в Україні, а й за кордоном.

Розглянемо нормативно-правові акти, що регулюють оплату праці (додаток А.1)[12].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам за їхню працю. Цей закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які обіймають роботу, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також «з фізичними особами та положеннями про заробітну плату». . забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати.

Розміри та гарантії оплати праці працівників (оплата щорічних відпусток; за виконання державних функцій; для направлених на навчання, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу роботу та нижню оплату тощо), а також як гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу в інший регіон, відрядження, польові роботи тощо.

встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими законодавчими актами України.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників усіх підприємств незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, затверджує порядок укладення колективних договорів та найму, умови праці, регламентує основний робочий час, нормування праці, заробітну плату та більше [13].

Господарський кодекс України регулює відносини, що виникають під час організації та здійснення господарської діяльності між різними суб'єктами господарювання. Учасниками господарських відносин можуть бути споживачі, суб'єкти господарювання, органи державної влади та місцевого самоврядування, громадяни, а також громадські організації, які є засновниками суб'єктів господарювання або здійснюють організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності [14]

Місце сучасного трудового права в правовій системі України є найважливішим, оскільки воно пов'язане із соціальною сферою. В Україні зберігається проблема співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, що особливо помітно в умовах фінансово-економічної кризи.

Але на шляху адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС з'явилися нові визначення та конструкції трудового права України, змінилося законодавство відповідно до вимог економіки ринку, відбулися зміни навіть в понятті трудового права на сучасному етапі [15].

1.3 Управління розрахунками з оплати праці з використанням обліково-аналітичної інформації

Тенденція останніх років показує, що фермерів почали цінувати не лише за кордоном, а й в Україні. Так, за даними сайту з бізнесу та економіки «Економічна правда», середня заробітна плата в категорії «Сільське господарство» для спеціалістів середньої ланки та робітників спеціальностей становить 25 540 грн. Зазначимо, що середня зарплата в Україні (станом на 29 жовтня 2021 року) становить 14 239 грн. Крім того, 11% вакансій на ринку пропонують зарплату 43 100 грн.

Праця аграріїв багатом видалася не престижною. Проте за останні 5 років

український аграрний сектор зробив крок вперед, залучивши нові технології та рівень виробництва. Сільське господарство вже кілька років є основною галуззю української економіки і дає понад 40% експортних надходжень [16]

Облік заробітної плати базується на загальноприйнятих концепціях і принципах.

Однак витрати на оплату праці та пов'язані з ними платежі становлять значну частину витрат і зобов'язань підприємства. Обробка відомостей про заробітну плату є досить складним обліковим процесом, тому ці питання слід розглядати окремо.

Питання визнання та звітування про виплати працівникам за міжнародними стандартами регулюється міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 Виплати працівникам, за винятком компенсаційних виплат за допомогою інструментів капіталу, які регулюються окремим стандартом МСФЗ 2 Виплати на основі акцій. сповідь).

Зауважте, що визначення «виплат працівникам» надається лише в МСБО 19. Відповідно до цього стандарту виплати працівникам — це всі форми компенсації, що надаються суб'єктом господарювання в обмін на послуги, надані працівниками.

У нормативних документах України, у тому числі з бухгалтерського обліку, визначення поняття «соціальні виплати» відсутнє [17]. МСБО 19 надає більш детальне порівняння з П(С)БО 26, але не надає вичерпного переліку ґрунових платежів (рисуюнок 1.5).



Рис. 1.5 Структура виплат працівникам за МСБО 19 [18]

МСБО 19 у переліку короткострокових виплат також визначає внески на соціальне страхування, що сплачуються з доходів найманих працівників, виплати, пов'язані з участю працівників у прибутку компанії та різні негрошові виплати (охорона здоров'я), медичні, житлові, автомобілі та безкоштовні або субсидовані товари чи послуги) [19].

Такий підхід пояснюється тим, що згідно з міжнародною практикою заробітна плата обліковується за «нетто» методом, тобто відрахування з дебету заробітної плати не накопичуються, а списуються з дебетового рахунку. Для цього «Витрати на соціальне страхування, що оплачуються працівниками» та кредитний рахунок страхових зобов'язань працівників. Для відповідних відрахувань власником підприємства окремо виділяється «Витрати на соціальне страхування за рахунок роботодавця», такий же принцип відрахування.

застосовується для кожного виду страхування (соціальне, пенсійне, медичне, безробіття).

Перелік виплат працівникам, наведений у МСБО 19, показує, що це всі поточні та майбутні доходи особи та/або членів її сім'ї, які пов'язані з поточною та минулою роботою особи в певній компанії (установі, організації).) і оплачується безпосередньо компанією або через третю сторону [20].

Відповідно до МСБО 19 виплати працівникам – це всі форми компенсації, що надаються суб'єктом господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. При цьому, згідно з укладеним договором, працівнику, який буде прийнятий на роботу, може бути призначена компенсація за проїзд та транспорт його сім'ї та інші компенсації [21].

МСФЗ 19, на відміну від МСБО 26, ширше розглядає аспекти обліку виплат працівникам, включаючи, окрім заробітної плати та премій, виплати за відсутності, виплати, пов'язані з розподілом прибутку працівникам, та негрошові виплати у вигляді житла, автомобілів, безкоштовних субсидованих товарів, медичне обслуговування. Витрати на персонал, відповідно до МСФЗ 19, так само, як і заробітна плата, включають внески роботодавця на соціальне страхування працівників (соціальне страхування тощо) і включаються як окремі види виплат (як частина доходу працівника) [22].

У Сполучених Штатах федеральний закон про заробітну плату та робочий час встановлює мінімальну заробітну плату та тривалість робочого тижня (наприклад, 40 годин). Положення цього закону стосуються переважно низькокваліфікованих працівників. Таким чином, за відпрацьовані години більше 40 на тиждень і 8 на день працівник повинен отримати 1,5 своєї звичайної годинної ставки. Крім федерального закону, з профсіндкатами укладаються спеціальні угоди, згідно з якими робота у вихідні дні, наприклад, оплачується в подвійному розмірі [23].

Принципи внутрішнього контролю вимагають розподілу обов'язків, щоб підрахунок відпрацьованого часу, нарахування та оприбуткування заробітної плати, складання нарахування заробітної плати та видача зарплати мали здійснюватися різними людьми. Для кожного працівника має бути організований

ретельний облік. Надходження та звільнення мають бути своєчасно задокументовані, щоб запобігти підробітаних нарахування заробітної плати.

Компанії прагнуть організувати облік заробітної плати, щоб забезпечити:

- точний і своєчасний розрахунок;
- здійснювати необхідні відрахування та відрахування, пов'язані з заробітної плати;
- подання необхідних звітів до податкових органів;
- контроль рівня витрат на оплату праці.

Погашення боргу перед персоналом здійснюється шляхом зарахування заробітної плати на банківські рахунки персоналу. Крім зобов'язань перед працівниками, роботодавець має й інші обов'язки, безпосередньо пов'язані з оплатою праці персоналу. Ці зобов'язання передбачені відповідними федеральними законами (наприклад, про загальнообов'язкове соціальне страхування) і договірними зобов'язаннями (внески до профспілкових органів і пенсійні схеми). Частина цих зобов'язань утримується із заробітної плати працівників і передається відповідним органам, а частина має бути оплачена роботодавцем і становить додаткові витрати для підприємства.

Відрахування із заробітної плати регулюються законодавством кожної країни. Наприклад, у США проводяться обов'язкові та добровільні відрахування із заробітної плати працівників (рис. 1.7) [24].

Обов'язкові (згідно з федеральними законами чи законами штату)

- податок на особистий прибуток громадян
- утримання на обов'язкове соціальне страхування
- профспілкові внески

Добровільні - для особистих цілей (за дорученнями працівників)

- страхування життя
- медичне стархування
- внески до ощадних фондів
- погашення позик та інші

Рис. 1.6 Види утримань із заробітної плати працівників у США

Основним видом обов'язкового відрахування із заробітної плати є податок на прибуток.

особистих доходів громадян, до яких належать:

- федеральний прибутковий податок;

- податок на прибуток;

- податок на користь районів держави;

- податок на користь міста, в якому проживають громадяни.

Федеральні внески на загальнообов'язкове соціальне страхування, які утримуються із заробітної плати працівників, використовуються на виплату пенсій, медичної допомоги та допомоги по інвалідності [25].

Наприкінці кожного року роботодавець встановлює для кожного працівника та подає до компетентних установ декларації з заробітної плати та податків за попередній рік, у яких відображаються: загальна сума заробітної плати; сума доходу, на яку нараховуються внески на загальнообов'язкове соціальне страхування; сума утриманого податку на прибуток; суми відрахувань на загальнообов'язкове соціальне страхування, утриманих із заробітної плати працівника.

У країнах Західної Європи податок на прибуток стягується протягом року за прогресивною шкалою і його ставки варіюються від 10,5 до 70%. Наприкінці року проводиться остаточний розрахунок податку на прибуток.

У Японії податок на прибуток стягується за ставками від 10% до 50%. Сплативши цей податок, працівники отримують значні переваги: кошти, спрямовані на догляд, звільняються від оподаткування, багатодітні сім'ї отримують додаткові податкові пільги тощо.

Обов'язкові внески на фонд заробітної плати, які зараховуються на витрати роботодавця, включають: внески на соціальне страхування, до федерального фонду зайнятості, до національного фонду зайнятості [26].

Процес збору коштів на обов'язкове соціальне страхування в Сполучених Штатах регулюється федеральним законом про соціальне страхування. Ці кошти формуються рівними частинами за рахунок обов'язкових відрахувань із заробітної плати працівника та відрахувань із заробітної плати роботодавця. 3 1

січня 1986 року встановлювалася ставка в розмірі 7,15% на обов'язкові соціальні внески на перші 42 тис. доларів, отримані кожним працівником протягом року (ці ставки можуть змінюватися).

З вищевикладеного випливають наступні висновки щодо характеристик та особливостей оплати праці:

1. Заробітна плата як економічна категорія - одна з найскладніших. У науковій літературі існує більше двох десятків визначень заробітної плати. В сучасних умовах заробітна плата становить:

- економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і працівником щодо розподілу новоствореної вартості.

- джерело задоволення особистих потреб працівника, який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення роботи;

- елемент витрат виробництва, що входить до собівартості продукції і є основним фактором, що гарантує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високоякісних результатів [27].

2. Заробітна плата при правильній організації забезпечує прямий і безпосередній зв'язок між доходом і кількістю та якістю витраченої праці. Саме з його допомогою оцінюється кваліфікація працівника, складність виконуваної ним роботи, обсяг і якість вироблених матеріальних благ, наданих послуг. Тобто показники заробітної плати дають загальне уявлення про внутрішню діяльність сільськогосподарського підприємства і служать засобом контролю вимірювання праці.

3. Виплати, пов'язані із заробітною платою, мають здійснюватися відповідно до чинного законодавства, а саме: Кодексу законів про працю України, постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати», Закону України «Про заробітну плату», та інші [28].

4. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах використовується переважно в поєднанні з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змісту праці, поліпшенням її умов.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Економічна характеристика діяльності аналізованого підприємства

Організація рахунків контролює створення компанії та забезпечує її підготовку до ефективної діяльності. Без організованого обліку неможлива діяльність суб'єктів господарювання, оскільки це суперечить чинному законодавству України.

Виступаючи передусім як методологічна база, організація бухгалтерського обліку забезпечує, відображає та застосовує знання про принципи, форми та методи побудови облікового процесу, отримання інформації про господарську діяльність підприємства. У таблиці 2.1 представлені основні дані щодо суб'єкта дослідження – товариства з обмеженою відповідальністю «Петкуб Україна» (більш детальна інформація про юридичну особу зібрана в анкеті нового клієнта в додатку Б. 1) [29].

Таблиця 2.1

Відомості про підприємство

Повна назва підприємства	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ПЕТКУБ УКРАЇНА»
Код за ЄДРПОУ	39004827
Юридична адреса	Україна, 03065, м. Київ, проспект Космонавта Комарова
Керівник	Полтавець Андрій Ігорович
Засновник	Ажнюк Ярослав Богданович
Статутний внесок	1 500,00 грн
Державна реєстрація	
Дата реєстрації	03.12.2013
Орган реєстрації	Солом'янська районна в місті Києві державна адміністрація
Форма власності	Приватна
Вид економічної діяльності	
Код за КВЕД	62.09 Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем (основний);

59.11 Виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм;
59.12 Компонування кіно- та відеофільмів, телевізійних програм;
59.13 Розповсюдження кіно- та відеофільмів, телевізійних програм;
62.01 Комп'ютерне програмування;
62.02 Консультування з питань інформатизації;
63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність;
63.91 Діяльність інформаційних агентств;
63.99 Надання інших інформаційних послуг;
70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування;
73.11 Рекламні агентства;
73.12 Посередництво в розміщенні реклами в засобах масової інформації;
73.20 Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки;
74.10 Спеціалізована діяльність із дизайну;
74.20 Діяльність у сфері фотографії

«Він не мав чіткого уявлення, який бізнес почати. Але була собака», —

пояснює Ярослав Ажнюк, його 25-річний менеджер, найуспішнішого українського стартапу 2013 року. Пристрій для моніторингу та зв'язку з тваринами Petscube зібрав 250 000 доларів на американській платформі Kickstarter

(Додаток А.3) [30].

У додатку В.2 описані найвідоміші та найуспішніші стартапи, створені українцями, зокрема Petscube.

Підприємство є юридичною особою, має самостійний баланс, поточні та інші рахунки в установах банків, печатку, штамп із власним найменуванням, інші печатки, наявність яких не заборонена чинним законодавством України, бланки, товарні знаки товарів і послуг, інші ознаки юридичної особи, укладати угоди від свого імені, набувати пов'язаних з ним негосподарських майна та прав, брати на себе зобов'язання, бути позивачем і відповідачем в судах, господарських судах, арбітражних судах.

На підставі фінансової звітності (додаток В.3) за 2020 рік проведено горизонтальний (додаток В.4) та вертикальний (додаток В.5) аналіз балансу підприємства за звітний період (2020 рік).

Метою горизонтального аналізу є виявлення абсолютних і відносних змін вартості різних статей балансу, його розділів за певний період і критична оцінка виявлених змін. При горизонтальному аналізі окремі статті звітності одного періоду порівнюються зі статтями іншого. Горизонтальний аналіз дозволяє виявити тенденції окремих статей або груп статей, що входять до фінансової звітності. Горизонтальний аналіз проводиться за окремими статтями балансу, за розділами балансу з виділенням окремих статей [31].

Метою вертикального аналізу є розрахунок частки окремих статей у загальній сумі валюти балансу та оцінка її змін. Аналіз вертикальної рівноваги дозволяє зробити висновок про структуру рівноваги в поточному стані, а також проаналізувати динаміку цієї структури. Використовуючи вертикальний аналіз, визначте ключові тенденції та зміни в бізнесі. Використовуючи вертикальний аналіз, можна проводити порівняння між кількома фермами. Крім того, відносні показники пом'якшують негативний вплив інфляції [32].

Дані, наведені в додатках, дозволяють зробити наступні висновки:

Загальна сума активів зменшилась на 107 тис. грн або майже на 20%. Така зміна відбулась переважно за рахунок зменшення основних засобів в тому числі первісна вартість зросла на 3%, а знос - на 9%. В той же час зменшилась сума поточної дебіторської заборгованості та грошей та їх еквівалентів на 71% та 45% відповідно.

Частка основних засобів протягом аналізованого року збільшилася, що позитивно позначилося на показниках фінансової стійкості, тому що свідчить про збільшення розмірів виробництва. Власний капітал зменшився на рівні 41% від загальної суми пасивів, що говорить про невеликий рівень платоспроможності. Позитивним явищем є значне зменшення кредиторської заборгованості протягом звітного року.

Для економічної характеристики підприємства важливу роль в формуванні загальної картини відіграє оцінка фінансово-майнового стану підприємства (дод. Б.6).

Коефіцієнт загальної ліквідності (критерій), відображає ступінь достатності ресурсів товариства, які можуть бути використані для погашення

поточних зобов'язань підприємства становить 201,7. У порівнянні з показниками 2018 і 2019 р.р. показник має тенденцію до збільшення, що є позитивним фактором діяльності підприємства, оскільки у нормі значення показника повинно складати більше одиниці [33].

Коефіцієнт швидкої ліквідності, що відображає платіжні можливості товариства щодо сплати поточних зобов'язань за умови своєчасного проведення розрахунків з дебіторами становить також 201,7 що на 190 більше, ніж в 2019 році. Це свідчить про збільшення можливостей товариства щодо сплати поточних зобов'язань за умови своєчасних розрахунків з дебіторами.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності відображає частину боргів, яка може бути сплачена негайно, у 2020 році він склав 163. Значення коефіцієнту значно більше орієнтовного позитивного значення (0,25-0,5), що є фактом надлишкового достатнього забезпечення власними обіговими коштами товариства для негайної сплати боргів. Але за цим показником не можна відразу робити позитивні висновки про можливості підприємства негайно погасити свої борги, оскільки у 2020 році кредиторська заборгованість взагалі майже відсутня.

Чистий оборотний капітал, який свідчить про спроможність товариства сплачувати свої поточні зобов'язання та розширювати подальшу діяльність станом на кінець 2020 року становить – 702.3 тис. грн. Зменшення даного показника є. Загальна сума активів зменшилась на 107 тис. грн. або майже 20%. Це відхилення в основному пов'язане зі зменшенням основних фондів, первісна вартість яких зросла на 3% та зносу на 9%. При цьому зменшилась сума короткострокової дебіторської заборгованості та грошових коштів та їх еквівалентів на 71% та 45% відповідно.

Частка основних фондів у аналізованому році зросла, що позитивно вплинуло на фінансову стійкість, оскільки свідчить про збільшення виробництва. Капітал зменшився на 41% від загальної суми зобов'язань, що свідчить про низький рівень платоспроможності. Позитивним явищем є значне скорочення торговельної заборгованості протягом звітного року.

Для економічної характеристики підприємства важливу роль у формуванні

загальної картини відіграє оцінка фінансового та нерухомого майна підприємства (додаток Б.6) [34].

Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття), що відображає ступінь достатності активів підприємства, які можуть бути використані для погашення поточних зобов'язань підприємства, становить 201,7. Порівняно з 2018 та 2019 роками показник має тенденцію до зростання, що є позитивним фактором для компанії, оскільки в нормі значення показника має бути більше одиниці.

Коефіцієнт швидкої ліквідності, який відображає спроможність підприємства сплачувати короткострокові борги зі своєчасним розрахунком з боржниками, також становить 201,7, що на 190 більше, ніж у 2019 році для своєчасного здійснення платежів з боржниками.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності відображає частку заборгованості, яку можна негайно погасити, у 2020 році він становив 163. Значення коефіцієнта значно перевищує розрахункове додатне значення (0,25-0,5), що є фактом надмірного страхування оборотних коштів на погашення боргів. Але ця цифра не може відразу зробити позитивні висновки про здатність компанії негайно погасити борги, оскільки боргів у 2020 році майже немає.

Чистий оборотний капітал, який свідчить про здатність підприємства погасити короткострокові борги та розвивати свій бізнес на кінець 2020 року становить - 702,3 тис. грн. Зниження цього показника є негативним явищем для підприємства.

Аналіз платоспроможності, який включає такі показники, як коефіцієнт платоспроможності (автономність), коефіцієнт фінансування, оборотний капітал, управління капіталом, відображає сприятливу картину фінансової стійкості компанії. Проте коефіцієнт фінансування має тенденцію до погіршення, що ставить під загрозу платоспроможність підприємства як протягом звітного періоду, так і в наступні періоди [35].

Для характеристики економічної ефективності виробництва використовувався аналіз витрат і вигод. Згідно з аналізом, найкращим показником на 2020 рік є коефіцієнт оборотності активів, який показує, скільки

разів протягом звітного періоду весь цикл виробництва та обороту або скільки одиниць продукції було продано в кожній валюті активу.

Норма рентабельності активів визначає, наскільки прибуток на одиницю активів, якими володіє підприємство за останні три роки, близький до нуля або від'ємний, що свідчить про покращення складу бізнес-активів [36].

Коефіцієнт рентабельності, який характеризує суму прибутку на одиницю чистого прибутку в 2020 році, склав 0,1.

На основі аналізу фінансового стану товариства з обмеженою відповідальністю «Петкуб Україна» можна зробити висновок про реальність фінансового стану товариства. На основі аналізу показників фінансового стану висловлюється думка про нестабільність фінансового стану підприємства.

2.2. Вплив облікової політики на організацію обліку розрахунків за виплатами працівникам

Питання формування економістами облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці не досліджено. Вони згадуються лише в контексті операційних витрат, а не окремо. Вважаємо, що така ситуація в основному пов'язана з високим рівнем регулювання заробітної плати як суб'єкта фінансового обліку. Проте оплата праці також є предметом управлінського обліку, тому є актуальним вивчення факторів, що впливають на формування облікової політики витрат на оплату праці.

Організаційний аспект відображає порядок організації облікового апарату, методично – методи, обрані для обліку об'єктів, а технічно – застосування цих методів у документообігу, облікових реєстрах тощо.

Технічний аспект облікової політики компанії щодо виплат працівникам повинен включати наступне:

1. план роботи по рахунках за МВЗ та центрами відповідальності;
2. Бланки первинних документів для оплати праці працівників;
3. бухгалтерські записи;
4. діаграми (схеми) документообігу;
5. технологія обробки бухгалтерської інформації;

6. склад, порядок та строки подання внутрішніх звітів;

7. порядок ведення переліку заборгованості з виплат працівникам тощо.

Положення про облікову політику є основним внутрішнім документом, який регулює організацію бухгалтерського процесу на підприємстві та є обов'язковим для виконання всіма підрозділами та працівниками підприємства.

Типова форма Положення про облікову політику офіційно не затверджена.

Компанія самостійно встановлює «стандарт» облікової політики (яка, звісно, має базуватися на правилах ПСБО), враховуючи специфіку свого бізнесу [37].

Для правильної організації обліку розрахунків з працівниками на будь-якому підприємстві бухгалтер керується документами з даного питання, до яких належать законодавчі та нормативні акти. Нормативна база підприємства щодо регулювання заробітної плати наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Нормативно-правова база регулювання питань оплати праці на виробничому рівні

Документ	Відносини, які регулюються документом
Колективний договір підприємства	Визначає відносини працедавця та найманих працівників у сфері виробництва, у сфері зайнятості населення, у сфері оплати праці, умови праці і відпочинку, у сфері соціального захисту та задоволення духовних потреб працівників
Положення про оплату праці	Визначає загальні засади оплати праці на підприємстві та порядок преміювання за показниками роботи
Норми виробітку і розцінки	Наводяться норми виробітку та розцінки за виконаними відрядні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку	Визначається порядок формування та використання відповідних фондів

Наказ Про облікову	Визначає альтернативні підходи до відображення у
політику підприємства	обліку та звітності інформації про виплати
	працівникам та формування забезпечень виплат

Основою організації оплати праці співробітників є система винагороди за проїзд, яка включає тарифні мережі, тарифи, системи оплати та особливості кваліфікації тарифів. Тарифна система оплати праці працівників використовується для розподілу робочих місць за їх складністю, а працівникам – за освітою та тарифними мережевими розрядами. Це основа навчання та диференціації заробітної плати.

Нормування праці є невідомою частиною оцінки виконання та розрахунку заробітної плати більшості категорій працівників. Нормування роботи здійснюється з метою визначення: а) мінімального обсягу допустимої роботи (норми роботи), яку працівник повинен виконати протягом певного часу (години, зміни); б) максимальний час, відведений для виконання певної роботи чи операції.

Форми і системи оплати праці – це перелік певних умов і правил, за якими визначається залежність заробітної плати від фактичних результатів (витрат) праці[38].

Облік розрахунків з працівниками вбудований у підприємство, для забезпечення правильного та своєчасного нарахування та виплати заробітної плати, повністю відображає це у собівартості продукції (робіт, послуг) у розрізі структурних підрозділів та підприємства в цілому, правильно формує нарахування заробітної плати, проведення розрахунків з податковим бюджетом за вирахуванням доходів фізичних осіб, а також нарахування та перерахування єдиного соціального внеску.

Якість розрахунку заробітної плати працівникам безпосередньо залежить від ступеня використання комп'ютерних технологій для обробки та узагальнення інформації про нараховану заробітну плату, утримання та відрахування з неї, а також суми до виплати.

ТОВ «Петкуб Україна» затвердило таку систему винагород:

- За штатним розписом - для адміністративного персоналу

- За штуку - для обслуговуючих працівників.

Основою визначення розміру заробітної плати та продуктивності праці опитаних працівників підприємства є мінімальні державні та галузеві гарантії оплати праці, тарифна мережа, умови та розміри матеріального заохочення, визначені колективним договором підприємства.

ТОВ «Петкуб Україна» запровадило однорічний розрахунковий період, в кінці кожного місяця працівникам нараховують заробітну плату відповідно до чинних умов оплати праці: обчислення базових посадових окладів, доплат і зборів, у тому числі за роботу у святкові дні тощо. а після закінчення

розрахункового періоду за наявність понаднормової роботи оплачується понаднормовий час відповідно до чинного законодавства.

Ефективність роботи на підприємствах значною мірою залежить від додаткового матеріального стимулювання. Крім цієї виплати, «Петкуб Україна» встановлює інші види доплат відповідно до умов колективного договору.

Зокрема, ефективним видом матеріального стимулювання є встановлення доплат за перевищення різних нормативів виконання. Деякі компанії платять подвійні або вищі ціни за роботу, виконану якісно вище фіксованої змінної ставки.

Аналізуючи розпорядчий документ ТОВ «Петкуб Україна» з точки зору облікової політики, встановлено, що найбільша увага оплаті праці в Положенні про облікову політику підприємства приділяється визначенню системи та форми оплати праці.

Крім того, результати дослідження показують, що створення резервів для забезпечення виплати відпусток працівникам не враховується, оскільки підприємство має право вибору створити чи ні. У Petkub Україна не передбачено положення, що гарантує виплату відпусток працівникам.

МСБО 11 не надає компаніям права створювати чи не створювати гарантії.

ПСБО визначає умови, за яких має бути створено заставу. А умови для конституювання гарантії майбутніх відпусток є в кожній компанії [39].

Загалом одним із важливих шляхів удосконалення організації обліку розрахунків з працівниками є зменшення частки документообігу за рахунок впровадження накопичувального формату документації, використання типових форм документів, придатних для використання на комп'ютері.

Зауважу, що наступні реформи в організації нарахування виплат працівникам мають здійснюватися через підвищення вартості трудових ресурсів, шляхом встановлення єдиних умов відтворення трудових ресурсів; праця незалежно від форм власності; зростання тарифної частки в заробітній платі; зростання частки мінімальної заробітної плати в середній заробітній платі за рахунок вдосконалення техніки.

Отже, основні питання, які мають відобразитися в Наказі про облікову політику щодо виплат працівникам, такі:

- визначити систему та форми винагороди;
- створення системи стандартизації робіт;
- процес продумування розрахункових рахунків компанії.

Оскільки методи облікової політики визначаються певними принципами, вони мають бути найповніше відображені в методологічному обґрунтуванні обліку виплат працівникам підприємства.

2.3. Особливості первинного обліку праці та її оплати в сучасних умовах

Облік заробітної плати та інших виплат працівникам ТОВ «Петкуб Україна» займає чільне місце в системі бухгалтерського обліку. Компенсація є найважливішою складовою витрат виробництва. Заробітна плата: основне джерело доходу працівників, є одним з найважливіших економічних важелів в економіці.

Інтеграція України в європейський простір потребує запровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та оплати праці, який має базуватися на сучасних і прогресивних міжнародних стандартах методології та організаційного обліку, що потребує дослідження та оцінки облікових процесів. Організація зборів компанії здійснюється відповідно до чинного законодавства; позиція; генеральна угода на державному рівні;

галузеві та регіональні угоди; колективні договори; особисті договори; інші внутрішні правила компанії.

На рахунку 66 «Виплати працівникам» узагальнюються дані про виплати працівникам, що належать до бухгалтерського та позабухгалтерського персоналу підприємства, — по заробітній платі (за всіма видами посадових окладів, премій, виплат тощо), у розмірі виплат працівникам. на інші поточні платежі, не отримані вчасно на касі підприємства [40].

Наприкінці діяльності або в кінці календарного місяця визначається загальний розмір заробітної плати, що належить бригаді за виконану роботу.

Заробітна плата кожного працівника визначається відповідно до кваліфікаційної категорії та робочого часу.

Таблиця 2.3

Відображення господарських операцій з розрахунків по оплаті праці у ТОВ «Петкуб Україна»

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Утримано із заробітної плати працівника своєчасно не повернені суми, раніше видані під звіт	661	372
2	Утримано із зарплати матеріально відповідальної особи суму завдані нею матеріальної шкоди	661	375
3	Виплачено заробітну плату з каси підприємства	661	301
4	Перераховано заробітну плату на поточний рахунок працівника в банку	661	311
5	Утримано із заробітної плати працівника вартість виданих проїзних документів, путівок до санаторіїв, будинків відпочинку тощо	661	331
6	Утримано із заробітної плати вартість проживання у квартирах житлово-комунального господарства підприємства	661	377
7	Відображено в рахунок погашення заборгованості із заробітної плати перед працівниками підприємства:		
	- реалізацію робіт та послуг	661	703

	- реалізацію необоротних активів		712
8	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661	662
9	Виплачено суму депонованої заробітної плати	662	301, 311
10	Відображено надходження грошових коштів від працівника, який раніше одержав зайву суму заробітної плати	301, 311	661

Документування господарських операцій також може здійснюватися на розроблених бланках, які повинні містити дані типових або спеціалізованих

бланків та відповідати основним вимогам до їх складання:

- швидкість;
- надійність показників;
- заповнення всіх даних;
- точність запису.

Для розрахунку праці та її оплати на підприємствах використовується ряд первинних документів (табл. 2.3).

Таблиця 2.4

Перелік форм первинної облікової документації зі статистики праці, які використовуються в діяльності ТОВ «Петкуб Україна»

Номер форми	Назва	Дата затвердження
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. N 489
П-2	Особова картка працівника	Наказ Державного комітету статистики та Міноборони України від 25.12.2009 р. N 495/656
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. No489
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	//

П-5	Табель обліку використання робочого часу	-//-
П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника	-//-
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	-//-
П-9	Книга обліку бланків трудових книжок і вкладищів до них	Наказ Міністерства статистики України від 27.10.95 р. №277
П-10	Книга обліку руху трудових книжок і вкладищів до них	-//-
П-11	Акт на списання бланків трудових книжок або вкладищів до них	-//-

Оскільки первинний облік є основою для організації бухгалтерського обліку в цілому, і для складання управлінської та фінансової звітності зокрема, його якість сприятиме підвищенню рівня розвитку аграрного сектору, його прибутковості та конкурентоспроможності його галузей. продуктів

Слід зазначити, що через зміни в законодавстві, які час від часу змінюють свої вимоги до тих чи інших документів, необхідно постійно контролювати, щоб уникнути відхилень. Крім того, фіксуючи дані в документах, бухгалтер і керівник контролюють і володіють певними даними та змінами, які відбуваються протягом звітних періодів на підприємстві в частині витрат.

Програма «ІС:Бухгалтерія 8 для України» автоматизує облік персоналу в ТОВ «Петкуб Україна», включаючи реєстрацію документів (наказів про прийняття на роботу, переведення, звільнення) та звітів (особових карток працівників, звітів про штат співробітників). організація).

Бухгалтерія підприємства використовує підсистему «Зарплата та персонал» [42]:

- 1) для обліку кадрових змін (прийом, звільнення, переведення на іншу роботу тощо) та формування кадрових звітів (особових справ працівників, списків працівників із зазначенням будь-яких даних про штат);
- 2) для обчислення заробітної плати з урахуванням встановлених законодавством податків та визначення результатів розрахунку;

3) на виконання платіжних документів (даних, платіжних доручень), на виплату коштів працівникам та на перерахування сум до бюджетів і фондів;

4) Готує внутрішні звіти та коригує питання витрат.

Тому програма 1С:Бухгалтерія в Україні дозволяє автоматизувати нарахування заробітної плати в компанії «Петкуб Україна».

Дослідження показали, що організація первинного обліку в «Петкуб Україна» знаходиться на досить високому рівні, оскільки первинні документи, що відображають господарську діяльність, в більшості випадків складаються з незначних порушень або формуються в програмі 1С: Бухгалтерія в Україні, що дає змогу отримати достовірну бухгалтерську інформацію. та його значення для бухгалтерського персоналу суб'єкта.

2.4. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці

Розрахунки розрахунків з працівниками ТОВ «Петкуб Україна» здійснюються на синтетичний рахунок 66 «Положення про виплати працівникам». У цьому рахунку-фактурі узагальнено відомості про розрахунки персоналу за гонорарами за всіма видами, а також обліковується сума, які персонал не отримав своєчасно, на суму компенсації (розрахунки з вкладниками) [43].

Рахунок 66 «Виплати працівникам» включає такі субрахунки

661 «Розрахунок заробітної плати»;

662 «Розрахунки з вкладниками»;

663 «Розрахунки за іншими платежами».

На першому субрахунку відображається сума заробітної плати, нарахованої працівникам підприємства, які належать як до бухгалтерського, так і до позабухгалтерського персоналу [44].

На другому субрахунку відображаються суми невикраченої (внесеної) заробітної плати, які перераховуються з першого субрахунку, якщо працівник з якихось причин не отримав належну суму у встановлений строк. Суми накопиченої заробітної плати та виплат, що не включаються до розрахунку заробітної плати, включаються на користь субрахунку 661. На субрахунку 661

відображаються виплачені суми, у тому числі вартість натуральної виплати, усі види відрахувань із заробітної плати, завдаток за невиплачену заробітну плату [45].

На рахунок 66 може бути виділений залишок; кредит, який відображає заборгованість господарства перед працівниками підприємства по заробітній платі, і заборгованість, що показує заборгованість працівників перед господарством по заробітній платі.

Нарахування нарахованих виплат працівникам на витрати підприємства може здійснюватися трьома способами:

- через рахунки класів 8 і 9;
- без використання рахунку 8 класу;
- малі та неприбуткові підприємства лише через рахунки класу 8.

Один з основних елементів поточні операційні витрати. Вони пов'язані практично з усіма видами діяльності компанії. Тому при відображенні вони повинні керуватися положеннями положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Операційні витрати підприємства, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, але не входять до собівартості виробництва продукції, поділяються на:

- 1) адміністративні витрати (рахунок 92);
- 2) витрати на маркетинг (рахунок 93);
- 3) інші операційні витрати (рахунок 94);
- 4) інші витрати (рахунок 97) [46].

Адміністративні витрати включають експлуатаційні витрати на ведення бізнесу та витрати на його обслуговування. Витрати на збут включають заробітну плату та комісійні продавців, торгових агентів та працівників, які реалізують продукцію (роботи, послуги). До інших операційних витрат належать виплата матеріальної допомоги робітникам і службовцям, заробітна плата службовців на утримання об'єктів соціальної сфери.

Баланс (Звіт про фінансовий стан) (форма № 1) для подання даних про залишок виплати заробітної плати та єдиного соціального внеску підприємства

містить: рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість», рядок 1625 «Рахунки страхових платежів». та рядок 1630 "Розрахунки по заробітній платі поточні рахунки"

У Звіті про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (форма 2) наведено інформацію, що міститься в розділі III «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «Інше» (у частині витрат на оплату праці та виплат, які включають інші експлуатаційні витрати) [47].

У таблиці руху грошових коштів (прямий метод) (форма №3) видатки фонду на виплати працівникам відображаються за рядком 3105, сплата єдиного соціального внеску – з рядка 3110 «Відрахування на соціальні заходи» [48].

Розрахунок єдиного соціального внеску здійснюється на рахунок 65 «Страхові розрахунки». Торгова дебіторська заборгованість відображає розрахунок єдиного соціального внеску, за дебетом - його перерахування до пенсійного фонду та розрахунок виплат із фондів соціального страхування.

Організація обліково-аналітичної роботи з розрахунку виплат працівникам є найбільш відповідальною і стійкою. За загальним правилом розрахунок заробітної плати повинен здійснюватися протягом короткого часу між повідомленням і виплатою працівнику. Тому заздалегідь встановлений порядок його обліку дозволить заощадити час і надати необхідну інформацію. Крім того, правильно організований розрахунок заробітної плати працівникам має враховувати всі вимоги законодавства як на державному рівні, так і на рівні кожного суб'єкта господарювання.

Одним із важливих питань продовження реформи бухгалтерського обліку оплати праці на підприємстві «Петкуб Україна» є вдосконалення існуючої моделі обліку витрат, оскільки дані обліку витрат відіграють важливу роль у характеристиці розташування та складу персоналу за місцями їх використання, відпрацьованих годин, результативність, нормативи роботи, фонд заробітної плати та його структура.

2.5. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці та прийняття управлінських рішень щодо оптимізації їх величини

Ефективна обробка заробітної плати – це не просто важлива бізнес-функція. Це також відіграє ключову роль у підтримці високого рівня задоволеності співробітників. Працівникам потрібно отримувати вчасно і в належному розмірі. Повільний, схильний до помилок або занадто складний процес компенсації може призвести до напружених відносин між роботодавцем і працівником і перевтоми [49].

Облік праці та її оплата повинні забезпечувати чіткий облік використання самої праці, точні розрахунки виплат за використану працю - заробітної плати як характеристичної вартості використаної роботи, правильні розрахунки відрахувань від роботи. заробітна плата в межах соціального капіталу.

Скарги на виплати працівникам є сигналами, які необхідно регулярно переглядати протягом усього процесу [50]. Найкращий спосіб розділити та виявити проблеми – це всебічний аналіз робочого процесу, який детально описує кожен крок процесу від початку до кінця.

Очевидно, що компанія, яка все ще використовує систему нарахування заробітної плати вручну, повинна очікувати, що працівники введуть неточні дані, де це необхідно. Але навіть автоматизовані системи не застраховані від помилок.

Це включає неправильну класифікацію податкового статусу нового працівника або забуття коригувати ставки заробітної плати після підвищення по службі.

Проблеми іноді виникають через недостатнє розуміння працівниками системи винагород, найчастіше в організаціях, де політика компенсації недоступна або недостатньо представлена серед працівників. Багато проблем із компенсацією, такі як недоплачені податки або неправильна класифікація працівників, можна вирішити шляхом встановлення повністю прозорої політики компенсації.

Крім того, облік використання праці має передбачати розрахунок праці, що використовується як витрати, характерні для використання державної праці, - частини статутного капіталу у вигляді національних внесків на соціальне забезпечення працівників [51].

Для більш ефективної організації нарахування заробітної плати ТОВ

«Петкуб Україна» необхідно:

1) Положення про облікову політику визначає найсучасніші основні методи, процедури, які використовуються підприємством для нарахування заробітної плати, прописує та обґрунтовує вибір найбільш ефективних форм і систем оплати праці, які забезпечать підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу;

2) розробити план потоку документів, які безпосередньо пов'язані з нарахуванням заробітної плати; призначення виконавців та процедур підготовки документів, які дозволять оптимізувати час обробки документів та забезпечити

точне переміщення документів між виконавцями облікового процесу, які безпосередньо пов'язані з платіжним рахунком;

3) за рахунок удосконалення організації компенсаційного контролю раціональним буде створення служби внутрішнього контролю, що підвищить інформаційний потенціал підприємства, а безпосередньо пов'язане з нарахуванням винагород дасть змогу забезпечити коректність обліку цієї сфери;

4) розмежувати посади та обов'язки головного бухгалтера та керівника системи внутрішнього контролю шляхом призначення останнього другого працівника (внутрішнього контролера/аудитора);

5) для вдосконалення автоматизованого обліку на підприємстві необхідно розглянути проблему та представити використання програмного забезпечення «1С Підприємство (версія 8.3)», оскільки це одна з найкращих бухгалтерських програм на сьогодні. Це полегшить роботу бухгалтера та забезпечить точність і точність необхідних операцій і документів.

Важливим кроком у попередженні зловживань із нарахуванням заробітної плати є розподіл обов'язків між працівниками відділу оплати праці, де жоден із працівників не завершив би цикл нарахування заробітної плати. Розподіл праці в боротьбі зі зловживаннями має важливе значення, коли одні працівники займаються лише збором документів, інші — розподілом до колективних реєстрів, треті — контролем оформлення документів, а четверті — підготовкою документів до оплати [52].

Порушення, виявлені під час систематичного контролю створення первинних документів, строків їх подання та опрацювання документів, які під час контролю усуваються. Порушення слід документувати лише в тому випадку, якщо вони відбуваються неодноразово та систематично. При побудові або вдосконаленні організації нарахування заробітної плати компанія повинна розумно підійти до цієї проблеми, враховуючи доцільність, дослідження та передовий досвід. Досвід роботи з працівниками зарплати є важливою складовою успішного та ефективного підприємництва.

Таким чином, основною метою ТОВ «Петкуб Україна» є виробництво гаджетів для власників домашніх тварин та інша комерційна діяльність.

Бухгалтерський облік веде бухгалтерія на чолі з шеф-кухарем та бухгалтером.

Компанія використовує прикладне програмне забезпечення для автоматизації та полегшення процесу обліку.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Методичні прийоми аналізу розрахунків з оплати праці працівникам підприємства

Найважливішими методами фінансового аналізу є горизонтальний і вертикальний аналіз, аналіз тенденцій, аналіз фінансових коефіцієнтів, порівняльний аналіз і факторний аналіз.

Мета, методологія та результати горизонтального та вертикального аналізу представлені в Розділі 2, підрозділі 2.1.

Суть аналізу тенденцій полягає у порівнянні відповідної позиції у фінансовій звітності з позиціями попередніх періодів та визначенні тенденції динаміки того чи іншого показника, при цьому вплив окремих факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, в якому знаходиться підприємство. За допомогою такого аналізу можна сформулювати прогнозні значення показників у майбутньому.

Аналіз фінансових коефіцієнтів загалом включає розрахунок таких основних показників: ліквідність, фінансова стійкість, прибутковість, активність. Результати цього аналізу представлені в Розділі 2 підрозділі 2.1.

Порівняльний аналіз, також званий просторовим, зводиться до аналізу річної фінансової звітності підприємства за певними показниками з можливістю порівняння з показниками філій, дочірніх підприємств або показниками конкурентів.

Факторний аналіз – це аналіз впливу певних факторів (причин) на показник ефективності шляхом побудови детермінованих (відокремлених у часі) або стохастичних (не в певному порядку) методів дослідження.

Факторний аналіз може бути як прямим (фактично аналіз), якщо показник ефективності розбитий на окремі компоненти, так і навпаки (узагальнюючим), якщо окремі пункти об'єднати в показник ефективності.

Застосування винезгаданих аналітичних методів у загальному вигляді і є методологією та методами аналізу.

Додаток В.1 містить детальний алгоритм і розрахунки регресійного аналізу залежності чистого доходу підприємства від витрат на рекламу, а також результати створення загальної лінійної моделі за допомогою програмного забезпечення Excel.

За розрахунками коефіцієнт кореляції 0,71, а похибка 0,22. Коефіцієнт надійності коефіцієнта – 3,23. Теоретичні значення критерію Стьюдента за кількістю ступенів свободи 10: $t_{0,95} = 2,23$ і $t_{0,99} = 3,17$. Коефіцієнт регресії 126,54.

Оскільки $r = 0,71$, зв'язок між чистими продажами та витратами на рекламу прямий і сильний. Оскільки фактичний критерій (t_r) дорівнює $3,23$, що чітко відповідає теоретичним значенням $t_{0,95} = 2,23$ і $t_{0,99} = 3,17$, зв'язок між витратами на збут і рекламу більш надійний на двох рівнях.

Отже, при зміні вартості від 1000 грн. сума доходу зміниться на 126,54 тис. грн.

В результаті робоче рівняння виглядає так:

$$Y = 35\,017,17 + 126,54 \cdot (X - 79,5) = 126,54 X + 24\,957,2$$

Обчисливши чистий прибуток, прийнявши значення його собівартості 80 і скориставшись похідним рівнянням регресії, виходить, що $Y = 126,54 \cdot 80 + 24\,957,2 = 35\,080,4$. Різниця між розрахунковим і фактичним доходом становить $35\,080,4 - 32\,381,0 = 2\,699\,000$ грн. або воно становить $(0,1 \cdot 100) : 32\,382 = 8,33\%$, тому точність дослідження дорівнює $T\% = 100 - 8,33 = 91,67\%$.

Таким чином, точність прогнозування чистих продажів після витрат на рекламу висока.

За результатами створення простої моделі за допомогою Excel рівняння $Y = 126,54X + 24$ отримало $957,2$

Звідси ми отримали рівняння регресії: $Y = 126,54 X + 24\,957,6$

Отримане значення параметра регресії свідчить про те, що вартість зростає на 1000 грн. Чистий дохід збільшується в середньому на 126,54 тис. грн.

На основі рівняння регресії можна визначити коефіцієнт еластичності (E), який вказує на відсоток, на який змінюється результуюча ознака Y при збільшенні ознаки X-фактора на 1%. $E = b_1 (\bar{X} \div \bar{Y}) = 0,29$. Тобто збільшення витрат на рекламу на 1% призводить до збільшення чистих продажів на 29%.

Щільність зв'язку між результуючим знаком y і знаковим фактором x становить 0,71 при використанні лінійного коефіцієнта кореляції. Коефіцієнт детермінації 0,51, він показує, що 51% продажів залежить від витрат на рекламу і 49% від факторних моделей, які не враховуються. Фактичне значення критерію Фішера 10,42 перевищує табличне значення 5,32, виміряне за ступенями свободи (1; 8) і рівнями значущості 5%, модель є надійною.

3.2. Удосконалення системи оплати праці на основі системи KPI

Система ключових показників ефективності (KPI) використовується в країнах Заходу понад 50 років, а в Україні та СНД – близько 15 років. У таких країнах, як Франція, США, Німеччина, Японія, Корея, Гонконг, система KPI є не просто концепцією, а національною ідеєю та основою для більшості компаній цих країн. Це стало основним фактором зростання економік цих країн. Він може стати фактором зростання і відігравати важливу роль у зростанні українських підприємств, коли досягне рівня національної ідеї.

По суті, KPI — це система показників, які менеджери можуть використовувати для оцінки ефективності співробітників, а KPI мають бути пов'язані із загальними показниками бізнесу, такими як прибутковість, капіталізація, прибутковість тощо.

Завдання KPI різні, але головне — створити в компанії ситуацію, в якій співробітники різних відділів зможуть діяти разом без протиріч, не заважаючи один одному. Діяльність одного працівника не повинна заважати або гальмувати роботу іншого, а всі працівники повинні прагнути до спільної мети, ефективно працювати та отримувати за це винагороду.

Основною передумовою успішної системи мотивації на основі KPI є забезпечення узгодженості повноважень та підзвітності. Щоб узгодити систему бюджетування з системою KPI, бажано, щоб вони збігалися з центрами відповідальності KPI.

«Плаваюча» система заробітної плати є дуже потужним інструментом матеріальної мотивації. Звісно, Petkub Україна логічно визначить два показники – базовий та розширений. Розробку та впровадження системи нематеріальної мотивації в компанії можна розділити на такі складові:

- система розвитку кар'єри;
- Система підвищення кваліфікації;
- Корпоративна культура компанії.

В ТОВ «Петкуб Україна» існує 6 основних рекомендованих рівнів впровадження системи мотивації на основі KPI (рис. 3.1), але важливо впроваджувати їх поступово, щоб впровадження системи було ефективним.

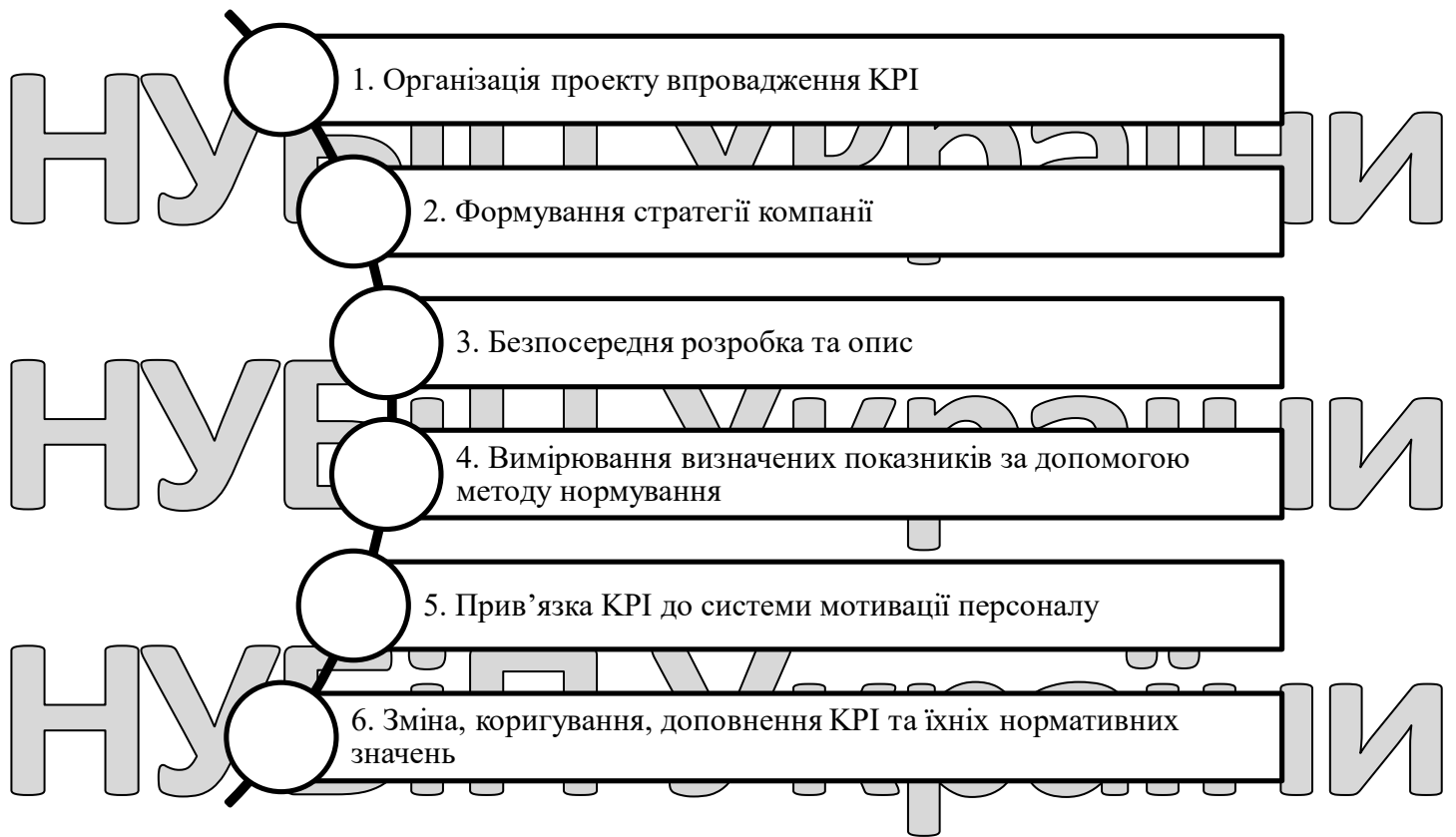


Рис. 3.1 Етапи втілення системи мотивації на основі KPI [53]

Завдяки правильному набору показників та їх ефективному застосуванню система KPI пропонує бізнесу ряд переваг. Однією з головних переваг є мотивація співробітників, і якщо в організації є система KPI, ефективність персоналу підвищується в середньому на 15-25% [54].

Значною перевагою можна вважати передачу пріоритетів і цілей компанії її співробітникам. Це пов'язано з тим, що часто висококваліфіковані фахівці з великим досвідом не розуміють, які конкретні кроки потрібно зрешити для досягнення цілей. А щодо KPI, то всі співробітники будуть точно знати, що робити і які завдання сьогодні є пріоритетними для компанії.

Ще однією перевагою є постійний моніторинг ефективності компанії, і за умов правильної системи KPI стає набагато легше систематично контролювати всі процеси, контролювати збої та вирішувати проблеми, що виникають.

Крім того, переваги впровадження KPI включають професійну залучення та збереження. Якщо в компанії впроваджуються KPI, це є важливим фактором соціальної справедливості при нарахуванні заробітної плати. Професіонали, які працюють все ефективніше, отримують більше. Це утримує цінний персонал, що є хорошим знаком для компанії. Стандартна формула мотивації заробітної плати

складається з фіксованої частини, тобто заробітної плати та змінної частини. В

результаті оптимальне використання фонду оплати праці.

Якщо основою системи оплати праці є КРІ, організація може перерахувати значний відсоток додаткових виплат на змінну частину заробітної плати в

залежності від результатів діяльності. Таким чином, заробітна плата стає лише

джерелом витрат, а також засобом підвищення ефективності та мотивації

персоналу. Якщо система КРІ компанії побудована грамотно, то всі

професіонали розуміють, як взаємопов'язані їхні особисті обов'язки та

стратегічні цілі компанії.

Крім переваг, які можна отримати, застосовуючи КРІ, ця система має ряд

недоліків, основним з яких є правильна інтерпретація результатів оцінки

ефективності. Однак помилкового тлумачення можна уникнути, якщо на самому

початку розробки системи ретельно встановити критерії, відповідно до яких КРІ

будуть оцінюватися і результативність переглядатися або коригуватися

протягом певного періоду часу.

При створенні КРІ в обов'язковому порядку потрібно продумати, де взяти

той чи інший показник. Їх місцем можуть бути системи управлінського,

оперативного або виробничого обліку. Прикладом є Бітрікс24. Ця програма

будує мотиваційну систему на основі різноманітних даних. Наприклад, для

менеджера з продажу мотивацією буде скорочення кількості поточних операцій.

Тож працівник буде намагатися принести кожне морозиво разом із покупкою.

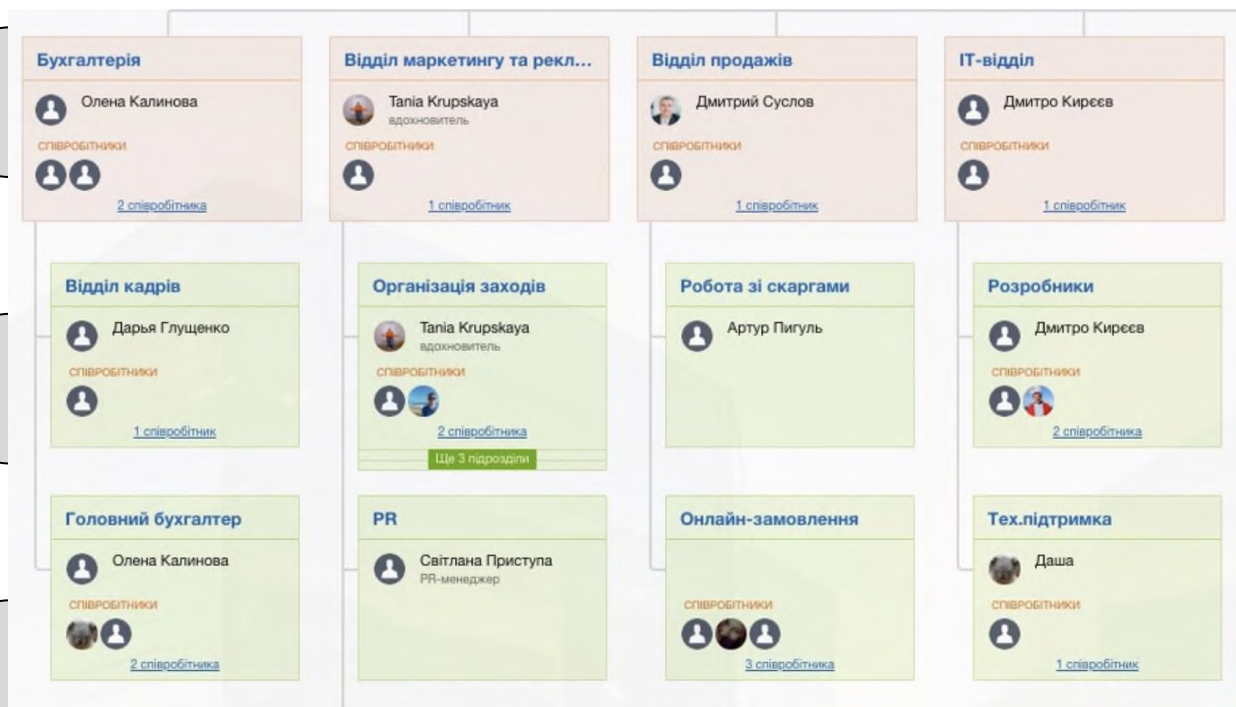


Рис. 3.2 Мотивація співробітників за допомогою CRM системи [55]

Слід також враховувати зв'язок цих показників із системою фінансового менеджменту. І важливо починати використовувати KPI, коли є чітке та прозоре розуміння того, звідки береться той чи інший показник ефективності та доступні формули для його розрахунку.

Підсумовуючи все вищесказане, виділимо основні переваги, які можливості отримає ТОВ «Петкуб Україна» від використання концепції стратегічного управління (Balanced Scorecard та KPI):

- описати стратегію компанії всебічно та зрозуміло;
- коригувати діяльність компанії для досягнення цілей;
- перевести стратегічні цілі в оперативне управління;
- забезпечити оперативну систему контролю за досягненням стратегічних цілей за допомогою KPI;
- постійно контролювати виконання цілей, проектів і процесів;
- керувати нефінансовими аспектами діяльності з метою досягнення фінансових результатів;
- розподіляти ресурси компанії відповідно до стратегічних пріоритетів;

□ отримувати від керівників обґрунтовані та більш точні, правильні та

оперативні рішення.)

Також слід враховувати зв'язок цих показників з системою фінансового управління. І важливо починати використовувати КРІ тоді, коли є чітке та

прозоре розуміння звідки береться той чи інший індикатор ефективності та існуючі для його розрахунку формули.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Основним виробничим завданням кожного підприємства є підвищення рівня продуктивності, якісних характеристик продукції, зниження собівартості і, як наслідок, збільшення прибутку. Оскільки істотною складовою витрат підприємства є витрати на оплату праці, які регулюються великою кількістю законодавчих і нормативних актів, що постійно змінюються, вивчення обліку та контролю заробітної плати є надзвичайно актуальним з огляду на економічні умови, в яких працює бізнес.

Від нарахування заробітної плати значною мірою залежить ефективність роботи трудового колективу і гарантія належного рівня продуктивності праці.

Відповідно до положень Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, при якій відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган оплачує працівникові роботу, яку він виконує.

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій і одним із найважливіших соціально-економічних явищ. Тому що це, з одного боку, основне (а часто і єдине) джерело доходу працівників, основа матеріального добробуту їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців важлива частина виробничих витрат і ефективний спосіб мотивувати співробітників для досягнення поставлених цілей. Його рівні, а також питання зайнятості є основою соціально-професійних відносин у суспільстві, оскільки включають в себе гарячі інтереси всіх учасників трудового процесу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних і комерційних якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Найбільш поширеними на підприємствах різних форм власності були дві форми оплати праці:

- за штуку - оплата за кожен одиницю продукції або обсяг виконаної роботи;

- за годину - оплата за відпрацьований час, але не календарна, а нормативна, що передбачена тарифною системою.

Використання тієї чи іншої форми або системи оплати праці залежить від сфери діяльності працівника, характеру робочих операцій, технологічних процесів.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють питання пільг, є: Конституція України, КЗпП, закони, постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, затверджені Мінстатом України. Основним нормативно-правовим актом, що визначає сутність та принципи компенсації в Україні, є Закон України

«Про компенсацію». Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні мережі, тарифні ставки, схеми оплати та тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є: регламентація організації праці на підприємстві; контролювати використання робочого часу та забезпечувати зростання продуктивності праці; своєчасне та правильне визначення розміру нарахованої заробітної плати та внесків до органів соціального захисту населення та віднесення їх до собівартості продукції (робіт, послуг), а також інших витрат; своєчасне виконання всіх нормативно-правових актів з працівниками та службовцями щодо оплати праці та інших виплат; облік та контроль використання фонду заробітної плати та інших коштів, призначених для оплати праці працівників підприємства; ввести мотивацію співробітників.

Одним з найважливіших є питання вдосконалення бухгалтерського обліку та аналізу ефективності. Реалізація завдань реформи системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни в існуючій системі організації винагород вимагають докорінних змін у методиці розрахунку заробітної плати на підприємстві.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах повинно базуватися на оптимізації тарифного регулювання оплати праці, що включає: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення тарифних співвідношень ставка за ступенем кваліфікації робітника; впровадження гнучких форм і систем винагород; розробка тарифних умов вітчизняного виробництва на

заробітну плату як факторів, що підвищують мотивуючу та стимулюючу роль тарифних систем; удосконалення механізму стимулювання та регулювання міжпосадових окладів та рівня міжкваліфікаційних посадових окладів; колективне регулювання заробітної плати.

Документи необхідно готувати з урахуванням акценту на комп'ютерному обліку, враховуючи сучасні стандарти документації, враховуючи запровадження ринкових відносин, а також бути практичними для обробки та наступних записів в облікових реєстрах. Удосконалені форми первинних та зведених документів, а також кореспонденція по обліку дають змогу найбільш повно, точно та своєчасно відображати фактичні витрати на оплату праці та їх оплату з урахуванням особливостей ринкових відносин та сучасних стандартів документації.

Виходячи з поставленої на початку роботи мети та сформульованих завдань, перша частина дипломної роботи присвячена дослідженню теоретико-методологічних основ обліково-аналітичного забезпечення нарахування заробітної плати. Досліджено мету та завдання обліку та аналізу виплати заробітної плати персоналу, проведено огляд робіт вітчизняних та зарубіжних вчених, що вивчають цю тему.

Друга частина книги присвячена практичній організації нарахування заробітної плати. Об'єктом дослідження було обрано ТОВ «Четуб Україна». Під час аналізу організаційно-економічних характеристик підприємства розраховано показники виробничо-господарської діяльності, стану власності, фінансової стійкості, ліквідності.

У третій частині книги представлені методичні методи аналізу заробітної плати працівників підприємства та запропоновано впровадження системи КРІ в систему оплати праці підприємства.

Таким чином, запропоновані в даній роботі рекомендації можуть покращити роботу бухгалтерії, покращити облік та аналіз роботи та її збирання, а також надати можливість більш ефективно управляти діяльністю підприємства в цілому.

Отримані результати дослідження можуть бути використані в практичній

діяльності досліджуваного підприємства.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України