

I. РЕЄСТРАЦІЙНА ФОРМА

№	Назва поля	Вміст поля
1	Назва роботи	Кваліфікаційна магістерська робота
2	УДК	
3	Автор (ПІБ)	Демякіна Аліна Русланівна
4	Дата (рік, місяць, день)	2022.11.21
5	Факультет	Економічний
6	Спеціальність	071 – "Облік і оподаткування"
7	Освітня програма	Облік і аудит
8	Кафедра (шифр, назва)	11.05 Кафедра обліку та оподаткування
9	Форма навчання	Денна
10	Тема кваліфікаційної магістерської роботи	Облік і внутрішній контроль додаткової заробітної плати в умовах пандемії
11	Керівник (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання)	Дерев'яно Світлана Іванівна, доцент кафедри обліку та оподаткування, к.е.н.
12	Ключові слова	Облік, внутрішній контроль, додаткова опата праці, фонд додаткової заробітної плати, премія, мотивація персоналу
13	Анотація (до 300 символів)	В даній роботі розкрито питання обліку та внутрішнього контролю додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» та запропоновано новітні шляхи мотивації персоналу та вдосконалення внутрішнього контролю додаткової оплати праці в сучасних умовах.
<p>Кваліфікаційна магістерська робота, яка подана на плагіат в електронному вигляді повністю відновідає роздрукованому примірнику.</p>		

Магістр

(підпис)

(ПІБ)

Керівник КМР

(підпис)

(ПІБ)

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.05 - КМР. 1757«С» 2021.10.18. 008. ПЗ

НУБІП України

ДЕДЯКІНОЇ АЛНИ РУСЛАНІВНИ

2022 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет
УДК 657.44:336.226.11

ПОГОДЖЕНО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Декан економічного факультету Завідувач кафедри обліку і оподаткування

_____ (підпис)

Діброва А.Д.

_____ (підпис)

Гуцаленко Л.В

" " 2022р. " " 2022р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему
"Облік і внутрішній контроль додаткової заробітної плати в умовах пандемії"

Спеціаліст 071 "Облік і оподаткування"
Освітня програма Облік і аудит
Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Гарант освітньої програми
д.е.н., професор
(науковий ступінь та вчене звання)
Керівник кваліфікаційної магістерської роботи к.е.н, доцент
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ (підпис)

Калюга С.В.

(ПІБ)

_____ (підпис)

Дерев'яно С.І.

(ПІБ)

Виконав
_____ (підпис)
Деякіна А.Р.
(ПІБ студента)

Київ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри обліку і оподаткування

д.е.н., проф. Гуцаленко Л.В.

2021р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студенту

Демякіній Аліні Русланівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність 071 - "Облік і оподаткування"

Освітня програма Облік і аудит

Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: «Облік і внутрішній контроль додаткової заробітної плати в умовах пандемії»

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

Термін подання завершеної роботи на кафедру 2022.11.11

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: законодавча та нормативна база з питань обліку та внутрішнього контролю додаткової заробітної плати, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, фінансова звітність ФГ «Компаніївський Агролан»

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретико-методологічні основи додаткової оплати праці
2. Облік використання фонду додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»
3. Організаційно-методичні аспекти внутрішнього контролю додаткової оплати праці

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, схеми

Дата видачі завдання "11" листопада 2021 р.

Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи

Дерев'янка С.І

Завдання прийняла до виконання

Демякіна А.Р.

НУБІП України

Реферат
на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою
«Облік і внутрішній контроль додаткової заробітної плати в умовах
пандемії»

НУБІП України

У кваліфікаційній магістерській роботі розкривається науковий підхід щодо економічної сутності та складу фонду додаткової заробітної плати. Об'єктом дослідження є фермерське господарство «Компаніївський Агролан».

НУБІП України

У вступі магістерської роботи обґрунтовано актуальність досліджуваних питань, визначено предмет та об'єкт дослідження, встановлено мету та відповідні завдання даної роботи.

У першому розділі роботи розглянуті теоретичні аспекти формування та використання фонду додаткової оплати праці, розкрито економічну сутність та основні форми організації додаткової заробітної плати на підприємстві.

НУБІП України

У другому розділі проведено аналіз організаційно-економічної характеристики фермерського господарства «Компаніївський Агролан», досліджено порядок і облік нарахування додаткової заробітної плати, а також вплив ефективності використання фонду додаткової оплати праці на мотивацію робітників господарства.

НУБІП України

У третьому розділі значне місце відведено організаційним аспектам та методичним засадам внутрішнього контролю додаткової оплати праці та шляхам його удосконалення.

НУБІП України

У висновках магістерської кваліфікаційної роботи узагальнено отримані результати дослідження та наведено рекомендації щодо удосконалення обліку і внутрішнього контролю додаткової оплати праці.

Ключові слова: облік, контроль, додаткова заробітна плата, фонд додаткової оплати праці, мотивація.

НУБІП України

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ	6
1.1. Склад фонду оплати праці.....	6
1.2. Економічна суть додаткової заробітної плати.....	11
1.3. Особливості організації додаткової оплати праці в сучасних умовах.....	17
<i>Висновки до розділу 1</i>	22
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ФГ «КОМПАНІЇВСЬКИЙ АГРОЛАН»	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика ФГ «Компаніївський Агролан».....	25
2.2. Первинний облік додаткової оплати праці.....	29
2.3. Порядок і облік нарахування окремих видів додаткової заробітної плати.....	31
2.4. Синтетичний та аналітичний облік додаткової оплати праці.....	33
2.5. Удосконалення обліку додаткової оплати праці.....	35
<i>Висновки до розділу 2</i>	37
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ	41
3.1. Особливості організації внутрішнього контролю додаткової оплати праці.....	41
3.2. Методика внутрішнього контролю додаткової оплати праці.....	46
3.3. Узагальнення матеріалів контролю та пропозиції з удосконалення внутрішнього господарського контролю додаткової оплати праці.....	50
<i>Висновки до розділу 3</i>	54
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність теми. У зв'язку з складними умовами для здійснення українськими господарствами своєї діяльності, а саме обмежувальними заходами через поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та з початком повномасштабного вторгнення на територію України відбулися значні зміни в роботі підприємств.

Через ряд терористичних дій, постійних обстрілів об'єктів інфраструктури з боку російської федерації багато господарств припинило свою діяльність. Перед господарствами, які розташовані не в прифронтових зонах та мають можливість функціонувати постали нагальні питання з оптимізації виробництва. Через наведені зовнішні фактори, в господарствах існує необхідність в збільшенні продуктивності виробітку, зменшенні часових затрат, економії паливо-мастильних матеріалів та затрат на транспортування.

В даній ситуації, необхідне додаткове стимулювання працівників для пришвидшення виробітку та економії сировини. Поліпшення ефективності формування а також використання трудових ресурсів господарства сприятиме зменшенню втрат робочого часу, забезпечення раціональності його використання, покращення симбіозу праці та відпочинку.

Питання методики бухгалтерського обліку та контролю праці та розрахунків з додаткової оплати праці розглядалися у роботах таких авторів як: Бутинець Ф.Ф., Гуренко Т.О., Дерев'янка С.І., Жигулін О. А., Кесарчук Г.С., Коваленко О.В., Лагутін В.Д., Привалова К.В., Павловська О.В. та інші.

Мета і завдання дослідження. Метою виконання магістерської роботи є вивчення обліку та контролю за дотриманням трудового законодавства, розрахунків з додаткової оплати праці а також розробка шляхів її поліпшення на прикладі фермерського господарства. У зв'язку з метою необхідно вирішити наступні задачі:

- вивчити економічну сутність поняття фонду оплати праці та підходи до його визначення;

- вивчити нормативно-правове регулювання обліку та контролю розрахунків з додаткової оплати праці;

- дослідити організаційно-економічну характеристику фермерського господарства;

- оцінити документальне оформлення розрахунків з додаткової оплати праці на фермерському господарстві «Компаніївський Агролан»;

- надати пропозиції, щодо удосконалення обліку розрахунків з додаткової оплати праці на фермерському господарстві «Компаніївський Агролан»;

- дослідити особливості та методика внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці;

- вивчити особливості внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на фермерському господарстві «Компаніївський Агролан»;

- запропонувати шляхи удосконалення контролю розрахунків з додаткової оплати праці у фермерському господарстві.

Об'єктом дослідження є процес обліково-контрольного забезпечення розрахунків з додаткової оплати праці та напрямки його удосконалення у фермерському господарстві «Компаніївський Агролан».

Предметом дослідження є механізм удосконалення системи фінансового обліку та внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці у фермерському господарстві «Компаніївський Агролан».

Методологічна основа дослідження. В процесі дослідження використовувалися наступні методи: абстрактно-логічний, в якому було проведено пізнання сутності та особливостей обліку фонду додаткової оплати праці; бібліографічний, який спонукав вивчення та опрацювання наукових праць, які присвячені фонду додаткової оплати праці господарств; системного узагальнення, який супроводжувався оцінкою стану фонду додаткової заробітної плати господарства та формуванням напрямків його покращення.

Теоретична та практична значимість роботи. Теоретична значимість проведеного дослідження полягає в науковому узагальненні та розробці нових підходів, що стосуються фонду додаткової оплати праці.

Практична значимість проведеного дослідження полягає в перспективі впровадження та використання конкретних пропозицій, що представлені в даній кваліфікаційній роботі, щодо покращення обліку фонду додаткової оплати праці та внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на фермерському господарстві «Компаніївський Агролан»

Апробація результатів магістерської кваліфікаційної роботи. За період навчання в магістратурі основні результати дослідження, викладені в магістерській роботі, доповідалися та обговорювалися на трьох Всеукраїнських науково-практичних конференціях, за результатами яких опубліковані тези доповідей.

Зокрема, 75-й науково-практичній студентській конференції «Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України в умовах глобальних викликів» (м. Київ, 25 листопада 2021 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародні тенденції формування професійної компетентності фахівців з обліку і оподаткування» (м. Київ, 16-17 вересня 2021 року), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Наукові читання професора Григорія Герасимовича Кірейцева» (м. Київ, 22 лютого 2022 року).

Публікації. За результатами магістерського дослідження опубліковано 4 наукові праці загальним обсягом – 4,2 друк. арк., у т. ч. 1 стаття – у фахових видання [14], 3 тези доповідей за результатами роботи конференцій [13, 15-16].

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота містить 57 сторінок, 19 рисунків, 11 таблиць, 1 формулу, 77 використаних джерел та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Склад фонду оплати праці

Формування фонду оплати праці сучасної компанії базується на кількості працівників, задіяних у виробничому процесі, їх кваліфікації, рівні трудової участі, повноваженнях, рівні заробітної плати тощо. Крім того, мають бути враховані вимоги законодавства, що регламентують розмір мінімальної заробітної плати, оплату відпусток, понаднормової роботи, роботи в нічний час, святкових та неробочих днів, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності тощо.

Сучасні умови висувають досить жорсткі вимоги до організації оплати праці на підприємстві. З одного боку компанії мають право самостійно організувати принцип роботи, розмір фонду оплати праці, а з іншого, їм необхідно зменшити витрати на оплату праці, забезпечити споживачів якісною продукцією, бути конкурентоспроможними – і все це під постійним контролем державних органів, які встановлюють мінімальний розмір заробітної плати та ставки податку. Проте, в реаліях сьогодення, значний вплив мають зовнішні фактори, а саме поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та початок військових дій в Україні та введення військового стану. Всі ці події змусили керівництво країни переглянути низку законодавчих документів, у тому числі і щодо умов праці та виплат заробітної плати на даний період.

Фонд оплати праці займає вагомую частку витрат підприємства, саме тому раціональність його формування та використання вимагає деталізованого аналізу.

На даний момент існує значна кількість трактувань сутності поняття «фонд оплати праці», що пояснюється наявністю різних наукових поглядів, наведених на рис. 1.1.

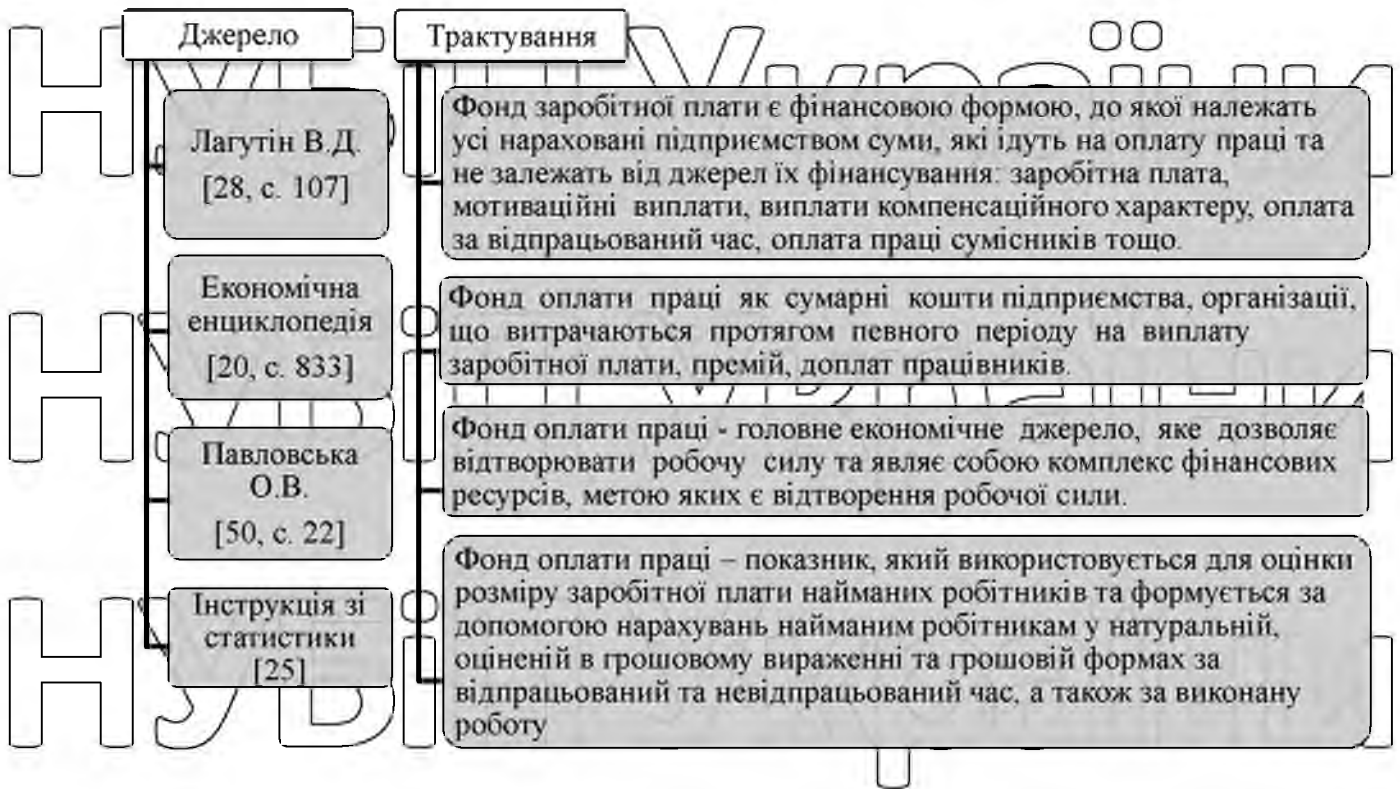


Рис. 1.1. Трактування фонду оплати праці науковцями

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [64] та Інструкції зі статистики України [25] витрати на оплату праці складаються з трьох основних частин (рис. 1.2).

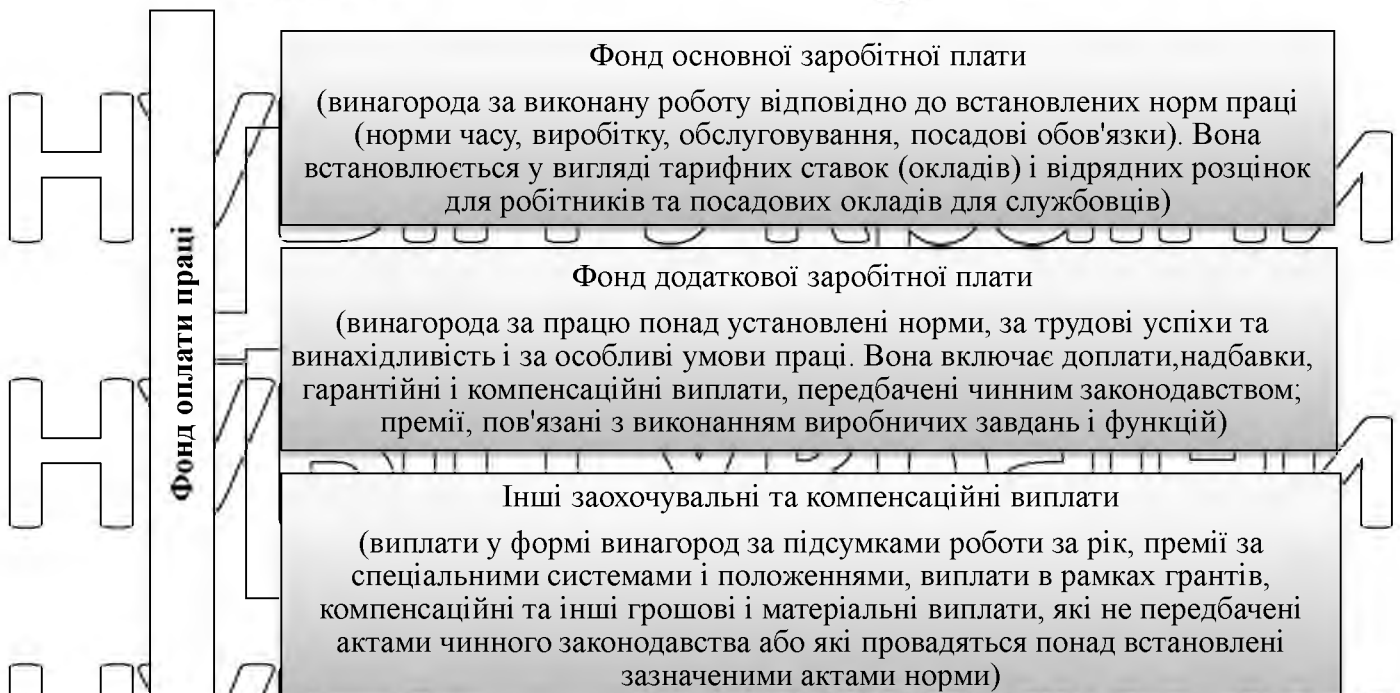


Рис. 1.2. Структура фонду оплати праці, згідно Закону України «Про оплату праці»

На основі аналізу даних з рисунка 1.2, можна зробити висновок, що основна заробітна плата, як складова частина фонду оплати праці, являє собою базисний фонд, що формується під впливом умов праці.

Класифікація видів виплат, які входять до фонду оплати праці, не може повністю задовольнити потреби системи управління підприємством, тому щоб вирішити дане питання сформована класифікація виплат по кожному виду фонду оплати праці окремо, що більш детально розкриває суть та характер виду виплат, які підприємства відносять до конкретних видів витрат на оплату праці.

Розглянемо складові фонду основної заробітної плати згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати на рис. 1.3 [25].

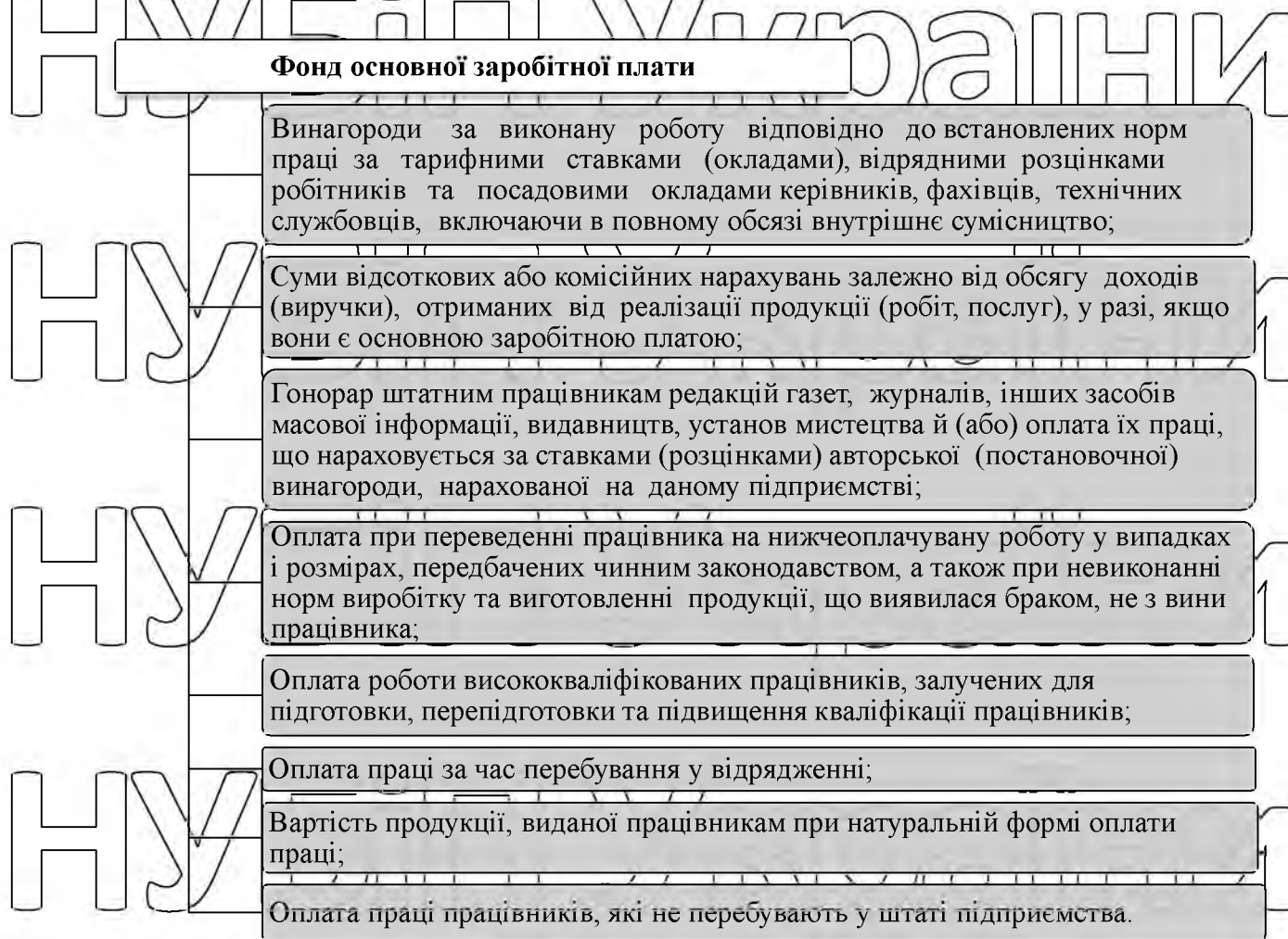


Рис. 1.3. Структура фонду основної заробітної плати, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати

Розглянемо структуру фонду додаткової заробітної плати згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати на рис. 1.4 [25].

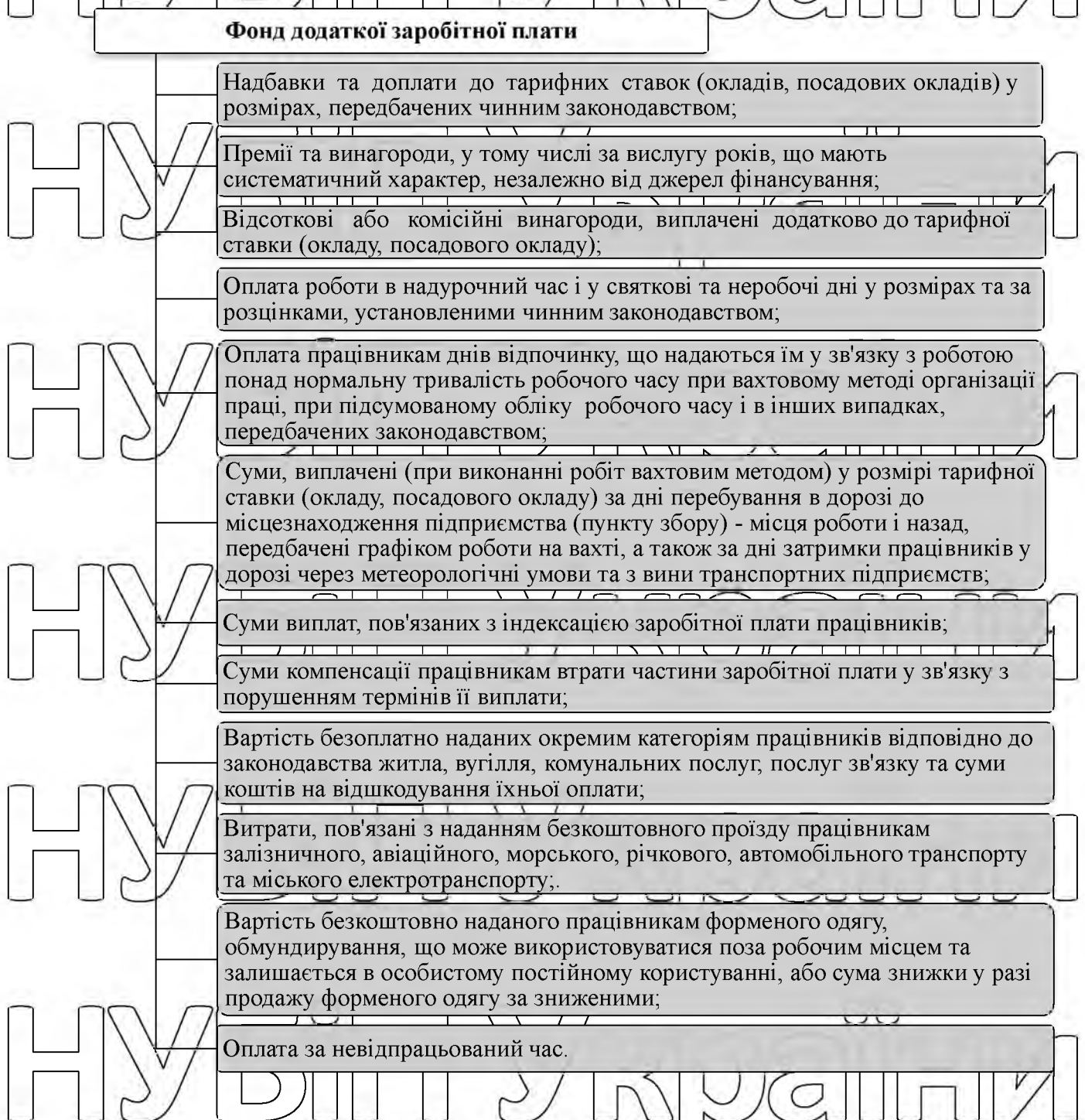


Рис. 1.4. Структура фонду додаткової заробітної плати, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати

Розглянемо складові інших заохочувальних та компенсаційних виплат згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати на рис. 1.5 [25].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках;

Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер;

Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників;

Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Рис. 1.5. Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати

Дослідження частки фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств у складі фонду оплати праці усіх працівників за видами економічної діяльності за 2021 рік наведений в табл. 1.1. [75].

Таблиця 1.1
Фонд оплати праці сільськогосподарських підприємств в Україні за 2021 рік, млн. грн

Місяць	Сільськогосподарські підприємства	Всі види економічної діяльності	Частка, %
Січень	2 998,0	89 487,7	3,4
Лютий	2 922,7	91 532,3	3,2
Березень	3 281,0	99 939,4	3,3
Квітень	4 186,0	99 667,0	4,4
Травень	4 252,9	98 890,9	4,3
Червень	4 194,6	104 777,4	4,0
Липень	4 663,7	104 390,2	4,5
Серпень	4 416,0	101 675,2	4,3
Вересень	4 491,9	103 385,5	4,3
Жовтень	4 846,2	102 206,2	4,7
Листопад	4 689,2	103 849,7	4,5
Грудень	4 900,6	125 855,5	3,9

На основі щомісячних даних, наведених вище, можна побачити, що частка сільськогосподарських підприємств у складі фонду оплати праці за 2021 рік корелюється від 3,2% до 4,7%.

Отже, фонд оплати праці складається з фонду основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Фундаментальною складовою фонду оплати праці є саме основна заробітна плата, а додаткова заробітна плата та інші компенсаційні й заохочувальні виплати можуть мати вигляд конкурентної переваги компанії для найманих працівників у вигляді доплат до основної заробітної плати.

Аналіз структурних особливостей фонду оплати праці має не тільки теоретичне, а й практичне значення, яке безпосередньо пов'язане з матеріальним стимулюванням персоналу та підвищенням ефективності праці.

Структура фонду оплати праці кожного підприємства повинна мати соціально-економічний характер. Інструкція зі статистики заробітної плати надає повний перелік виплат, які входять до складу фонду оплати праці, але через відсутність аналітичної інформації та детального групування, її інформація не може повністю задовольнити потреби системи управління.

1.2. Економічна суть додаткової заробітної плати

Основною складовою розвитку кожного підприємства та ефективної стратегії управління є мотивація персоналу, адже саме людські ресурси являються собою фундаментальну основу будь-якого виробництва. Саме тому для кожного керівника першочерговим завданням постає впровадження ефективного механізму мотивації трудової діяльності, що призведе до позитивної тенденції зростання продуктивності праці.

Розглядаючи методологічне регулювання та формування в бухгалтерському обліку даних про всі виплати робітникам, слід посилаєись на П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [55], яке в свою чергу знаходить своє фундаментальне походження в МСБО 19 «Виплати працівникам» [44].

Під час воєнних дій, саме поняття заробітної плати набуває більш ширшого значення, так, Гуренко Т.О. пропонує наступне визначення: заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за

трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги [11].

Посилаючись на Закон України «Про оплату праці» [64], додаткова заробітна плата, як складова заробітної плати, являє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці.

Відповідно, для більш детального аналізу самої сутності поняття «додаткової заробітної плати» необхідно ознайомитись з різними трактуваннями, наведеними на рис. 1.6.

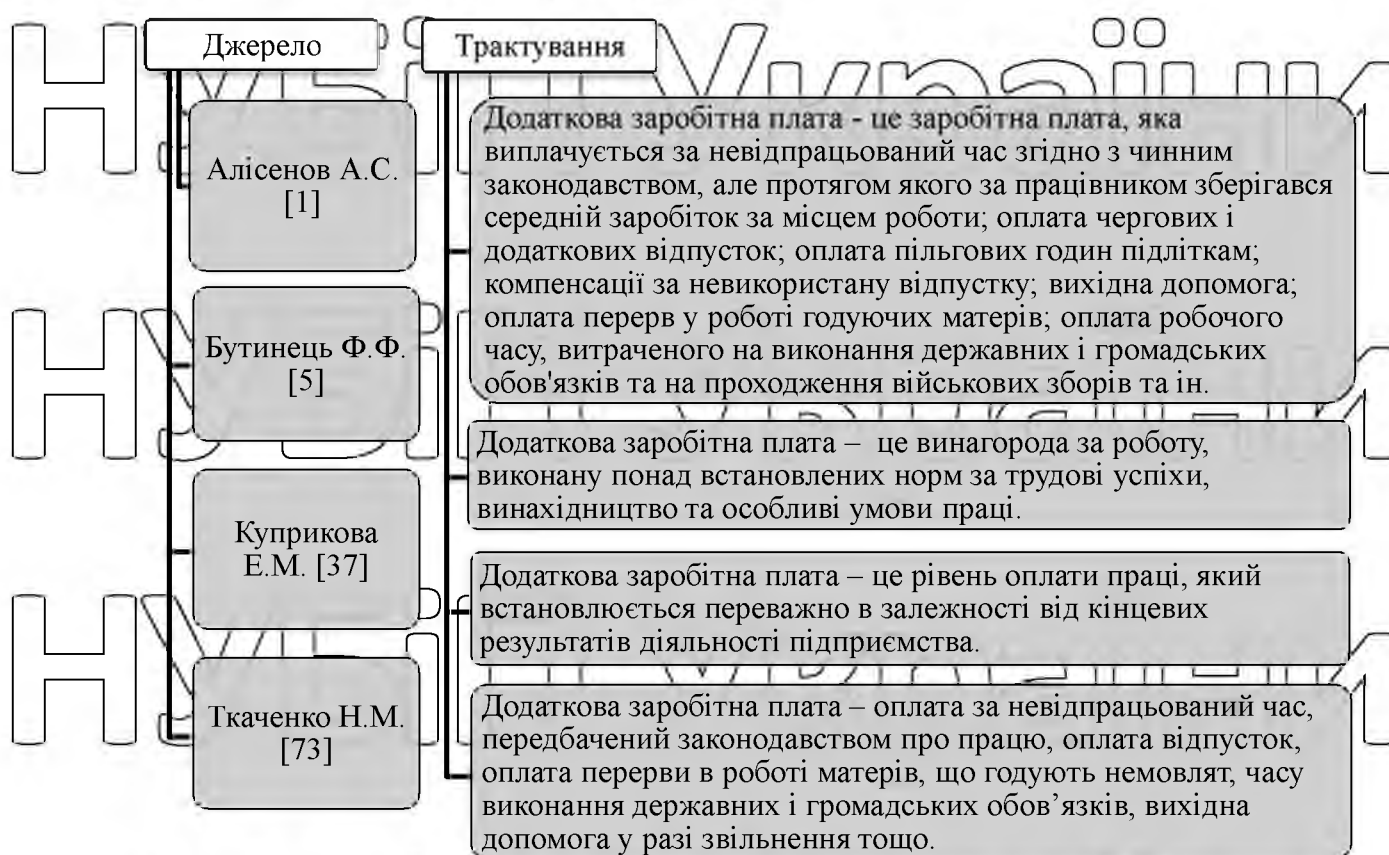


Рис. 1.6 Підходи до визначення додаткової заробітної плати в економічній літературі

Додаткова заробітна плата залежить від багатьох факторів виробничої діяльності робітників та має враховувати індивідуальні результати кожного робітника або ж успіхи колективу в цілому, тому для більш детального аналізу розглянемо виплати, які належать до фонду додаткової заробітної плати та їх класифікацію відображені в табл. 1.2 [25].

Таблиця 1.2

Класифікація виплат, які належать до фонду додаткової заробітної плати

Ознака класифікації	Перелік витрат
Залежно від характеру робіт та умов праці	<ul style="list-style-type: none"> – інтенсивність праці; – роботу в нічний час; – роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; – нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах; – роботу на територіях радіоактивного забруднення.
За особливі навички За особисті досягнення	<ul style="list-style-type: none"> – знання та використання в роботі іноземної мови; – дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів; – науковий ступінь; – класність водіям (машиністам) транспортних засобів – високу професійну майстерність; – високі досягнення в праці, зокрема державним службовцям; – виконання особливо важливої роботи на певний термін; – допуск до державної таємниці.
За додатково виконану роботу Винагороди заохочувального характеру	<ul style="list-style-type: none"> – суміщення професій (посад); – розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; – виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; – керівництво бригадою; – відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки; – премії та винагороди, зокрема за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування
Доплати компенсаційного характеру	<ul style="list-style-type: none"> – оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством; – оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці; – суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; – суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників.
Оплата за невідпрацьований час	<ul style="list-style-type: none"> – оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток та додаткових відпусток працівникам; – оплата додаткових, наданих відповідно до колективного договору; – оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням; – суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; – оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час; – оплата простоїв не з вини працівника.

На основі даних табл. 1.2 розглянемо більш детально деякі види додаткової заробітної плати.

Виплата надбавки за стаж роботи працівників. Дана виплата може бути здійснена одноразово за періодами або наприкінці року. Умови виплати надбавки за стаж роботи мають бути передбачені в колективному договорі, яке затверджене в господарстві.

Оплата праці за роботу в святкові і неробочі дні. Наведені виплати ґрунтуються на даних про святкові та неробочі дні відповідно до статті 73 КЗпП [31], що наведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Святкові та неробочі дні відповідно до статті 73 КЗпП

Святкові дні	Неробочі релігійні свята
1 січня – Новий рік	7 січня і 25 грудня – Різдво Христове
7 січня і 25 грудня - Різдво Христове	
8 березня – Міжнародний жіночий день	один день (неділя) – Трійці
1 травня – День праці;	
9 травня – День перемоги;	
28 червня – День Конституції України;	
24 серпня – День Незалежності України;	
14 жовтня – День захисника України.	один день – Паска (неділя)

Оплата праці за неробочі та святкові дні здійснюється відповідно до статті 107 КЗпП [31], розмір доплат наведений на рис. 1.7.

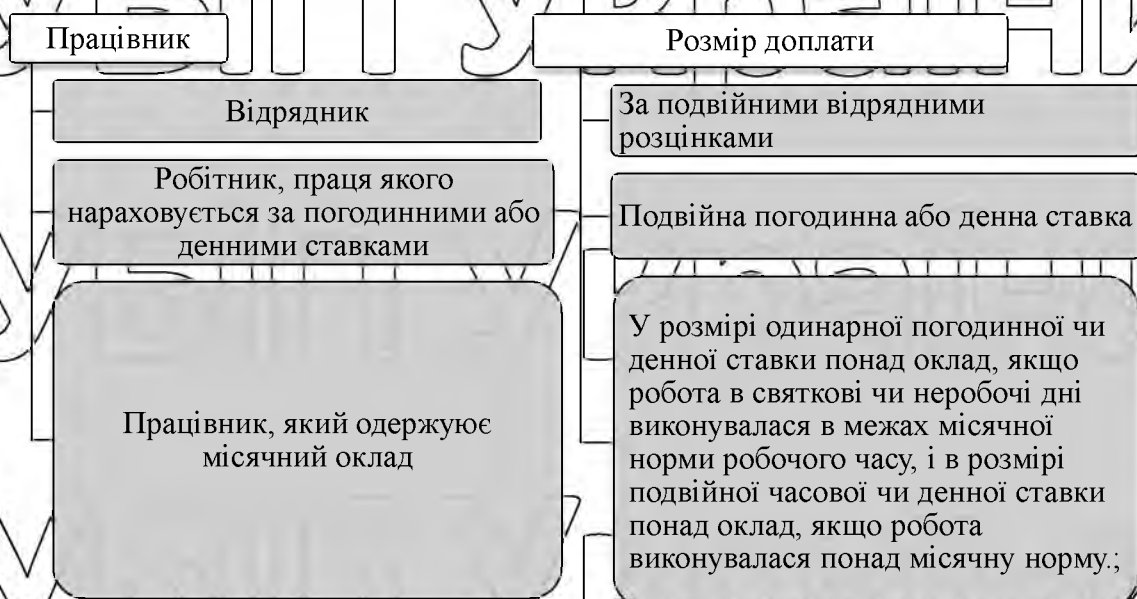


Рис. 1.7. Оплата праці за неробочі та святкові дні

Доплата, наведена на рис. 1.7, здійснюється за фактично відпрацьовані години в святкові та неробочі дні.

Якщо працівник відмовляється від грошової компенсації за свою роботу виконану в неробочі або святкові дні, то йому можуть надати додатковий день відпочинку, а за фактично відпрацьованим святковим або ж неробочим днем оплата буде нараховуватись в одинарному розмірі.

Розглянемо доплату за роботу у нічний вечірній час [31], наведемо на рис. 1.8.



Рис. 1.8. Доплата за роботу у нічний і вечірній час

До фонду додаткової заробітної плати також належить щорічна основна відпустка, тривалість якої наведена на рис. 1.9. Конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним або трудовим договором.

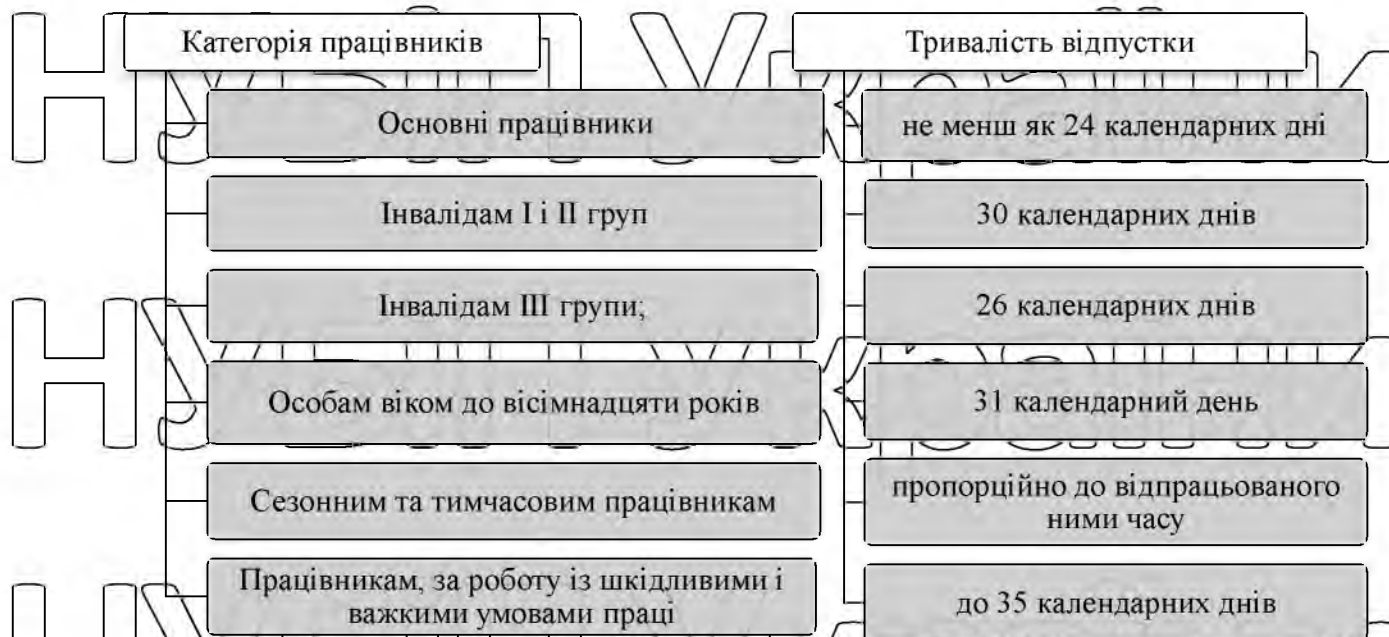


Рис. 1.9 Тривалість щорічної основної відпустки

У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, 24 лютого 2022 року Указом Президента України введено воєнний стан.

Відповідно до частини шостої ст. 6 Закону № 2136 у період дії воєнного стану не застосовуються норми:

- ст. 53 КЗпП (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів),

- частини першої ст. 65 КЗпП (граничні норми застосування надурочних робіт),

- частин третьої – п'ятої ст. 67 КЗпП (вихідні дні),

- ст. 71 КЗпП (заборона роботи у вихідні дні),

- ст. 73 КЗпП (святкові і неробочі дні) [65].

Закон України “Про оплату праці” [64] передбачає, що умови запровадження та розміри надбавок, винагород, доплат та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлюються з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства в колективному договорі згідно з генеральною, галузевим та регіональними угодами.

Проте, слід відмітити, що доплати та надбавки мають нести в собі яскраво виражений стимулюючий характер, а також залежати від особистих якостей та досягнень робітника.

Отже, додаткова заробітна плата як структурна одиниця заробітної плати виступає в ролі мотиваційного матеріального важеля для зацікавленості робітників в результатах власної та колективної праці, збільшенні продуктивності та збільшенні обсягів виробітку, якості та збільшенні асортименту виробленої продукції. Матеріальна система мотивації складається із надбавок, доплат, премій, відпускних та інших грошових виплат, передбачених чинним законодавством, при цьому рівень додаткової оплати праці залежить в основному від кінцевих результатів діяльності самого підприємства.

1.3. Особливості організації додаткової оплати праці в сучасних умовах

Кожна компанія в своїй діяльності має необхідність в раціональній організації оплати праці, що має значний вплив на ефективність виробництва а також економічну самостійність підприємства. При цьому, витрати на оплату праці являють собою одну з основних складових собівартості продукції, саме тому облік заробітної плати на підприємстві є досить важливою ланкою в системі бухгалтерського обліку. З точки зору бухгалтерського обліку, то він має на меті забезпечити достовірну та своєчасну інформацію стосовно чисельності персоналу, виробітку продукції, використання робочого часу, а також розрахунків з оплати праці.

Для більш детального аналізу розглянемо основні завдання організації обліку додаткової заробітної плати, до яких належать:

- оперативний контроль за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використанням фонду додаткової заробітної плати, а також за кількістю та якістю затраченої праці;
- своєчасне та правильне віднесення сум нарахованої додаткової заробітної плати;
- здійснення у встановлені строки розрахунків з робітниками по додатковим виплатам;
- збір інформації та групування показників додаткової оплати праці, які необхідні для поточного, а також наступного планування додаткової мотивації працівників в результатах власної праці.

Система організації додаткової заробітної плати є ні що інше, як сукупність організаційних та правових засобів, які спрямовані на розкриття змісту, порядку ведення додаткової системи оплати, преміювання, надбавок, форм та термінів виплат додаткової заробітної плати.

Підприємство залишає за собою право самостійно встановлювати фонд і розмір додаткової оплати праці. Відповідно до цього, підприємство за

колективним договором визначає умови призначення, а також розмір доплат, премій, надбавок, винагород та інших заохочень.

Детальний розгляд нарахування додаткової оплати праці може регламентуватися Положенням про преміювання, Положенням про оплату праці та Положенням про одноразові заохочення.

За останні два роки сучасні реалії в Україні додаткова заробітна плата через ряд зовнішніх причин не дає змогу ефективно впливати на процеси, що пов'язані зі спадом виробництва.

У зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 підприємцям необхідно виконувати усі протиепідемічні заходи, які вводяться на території того або іншого міста України.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [61] та згідно з Постановою КМУ «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19» від 11.03.2020 року [58] та із введенням обмежувальних заходів на період карантину перед роботодавцями постає ряд проблемних питань щодо організації безпечних умов праці для робітників та правильності ведення обліку заробітної плати.

COVID-19 приніс свої корективи в роботу підприємств, бо через пандемію досить значна кількість компаній була вимушена запроваджувати дистанційну роботу. Оплата за такий вид діяльності передбачається в повному обсязі та в терміни, які визначені діючим трудовим договором.

Незважаючи на це, велика частка компаній в умовах карантину була зобов'язана призупинити свою діяльність, при цьому роботодавець не мав права нараховувати доплати та надбавки, що передбачені договором, працівнику, який знаходиться на простої. Під час простою робітник не в змозі виконати встановлену йому норму праці, але при цьому доплати за ступінь, звання та стаж залишаються незмінними.

Проте, не лише пандемія внесла корективи в наше життя та роботу підприємств. 24 лютого 2022 року у зв'язку з військовою агресією росії проти України Указом Президента введено воєнний стан.

На вирішення питань організації відносин між роботодавцем і працівником в період воєнного стану було спрямовано Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який на сьогодні є пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства. Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в табл. 1.4 [65].

Таблиця 1.4

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показники що зазнали змін	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 годин	60 годин
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 36 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	Необмежена кількість днів (триває період карантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

У випадку, якщо суб'єкт господарювання не має змоги здійснювати свою діяльність, то ним може бути оголошено простій; застосовано порядок призупинення дії трудового договору.

Статтею 34 КЗпП визначено, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [6].

Статтею 113 КЗпП передбачено два варіанти оплати простою:

- час простою не з вини працівника, в т. ч. на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);

- за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток [3].

Враховуючи відмінності між цими двома видами простою, оголошувати його необхідно на підставі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, що його оточують не з вини самого працівника, що в умовах воєнного стану не є досить коректним з точки зору чинного законодавства. Відповідно до цього, і оплачувати простій за середнім заробітком не потрібно. Саме тому підприємства наразі використовують перший варіант та оголошують «простій» не з вини працівника у зв'язку з веденням в дію воєнного стану з відповідною оплатою праці відповідно до вимог КЗпП [70].

Керівники підприємств, що фінансуються з бюджету, до припинення або скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, що передбачений у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але ця виплата має бути не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові посадового окладу [17].

Призупинення дії трудового договору – тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому, на час призупинення дії трудового договору відшкодування заробітної плати,

гарантійних та компенсаційних виплат у повному обсязі покладається на державу, що здійснила військову агресію [65].

Питання стосовно самого механізму відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам державою-агресором наразі залишається відкритим. Однак, при призупиненні трудового договору роботодавець зобов'язаний продовжувати ведення обліку з нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б виплачені працівникові, при умові що такого призупинення не було б.

Стосовно виплат самої заробітної плати нічого не змінилося, її треба виплачувати два рази на місяць. Утримання податку з доходів фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску необхідно сплачувати своєчасно.

У разі, якщо виплата заробітної плати не можлива через воєнні дії, то в такому випадку виплата заробітної плати може бути призупинена до того моменту, поки підприємство не матиме можливості відновити та здійснювати свою основну діяльність. При таких умовах роботодавець звільняється від відповідальності за порушення термінів виплати заробітної плати, якщо він зможе довести, що таке порушення відбулося внаслідок ведення бойових дій або інших обставин.

Разом із цим, відповідальність за порушення строків подання звітності та сплати самих податків не застосовується за умови, якщо всі обов'язки будуть виконані протягом 90 днів після закінчення дії воєнного стану. Також здійснити виплату заробітної плати неможливо без перерахування до бюджету відповідно податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

Варто також зауважити, що у разі втрати працівником роботи і частини заробітної плати внаслідок зупинення виробництва він може претендувати на допомогу по частковому безробіттю.

Соціальною підтримкою безробітних громадян та організацією їх працевлаштування займається Державна служба зайнятості. Для того, щоб

отримати допомогу, необхідно звернутись із заявою до центру зайнятості. Загалом, існує декілька варіантів як це зробити:

- через Портал Дія;
- особисто прийти в центр зайнятості;
- надіслати заяву електронною поштою.

Незважаючи на це, в умовах простою велика кількість підприємств під час воєнного стану була зобов'язана призупинити свою діяльність через неможливість її функціонування, при цьому роботодавець не міг нараховувати доплати та надбавки, що передбачені договором, працівнику, який знаходиться на простої. В таких умовах робітник не в змозі виконати встановлену йому норму праці, але при цьому доплати за ступінь, звання та стаж залишаються незмінними.

Таким чином, у період пандемії та військового стану облік розрахунків з додаткової оплати праці має бути організований таким чином, щоб сприяти не лише підвищенню продуктивності праці, а й ефективності роботи підприємства загалом. Додаткова заробітна плата, як структурна одиниця, має пропорційно залежати від результатів праці робітника й у той же самий час впливати на загальні показники, мати змогу ефективно мотивувати персонал, стимулювати розвиток виробництва, підвищувати якісні та кількісні результати праці.

Висновки до розділу I

Формування фонду оплати праці сучасного господарства базується на кількості працівників, задіяних у виробничому процесі, їх кваліфікації, рівні трудової участі, повноваженнях, рівні заробітної плати тощо. Крім того, мають бути враховані вимоги законодавства, що регламентують розмір мінімальної заробітної плати, оплату відпусток, понаднормової роботи, роботи в нічний час, святкових та неробочих днів, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності тощо.

Фонд оплати праці складається з фонду основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фундаментальною складовою фонду оплати праці є саме основна заробітна плата, а додаткова заробітна плата та інші компенсаційні й заохочувальні виплати можуть мати вигляд конкурентної переваги компанії для найманих працівників у вигляді доплат до основної заробітної плати.

Додаткова заробітна плата, як складова заробітної плати являє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці.

Система організації додаткової заробітної плати є ні що інше, як сукупність організаційних та правових засобів, які спрямовані на розкриття змісту, порядку ведення додаткової системи оплати, преміювання, надбавок, форм та термінів виплат додаткової заробітної плати.

Підприємство залишає за собою право самостійно встановлювати фонд і розмір додаткової оплати праці. Відповідно до цього, підприємство за колективним договором визначає умови призначення, а також розмір доплат, премій, надбавок, винагород та інших заохочень.

Детальний розгляд нарахування додаткової оплати праці може регламентуватися Положенням про преміювання, Положенням про оплату праці та Положенням про одноразові заохочення.

За останні два роки через обмежувальні заходи у зв'язку з пандемією та початком повномасштабного вторгнення на територію України, знизився вплив додаткової заробітної плати на процеси, що пов'язані зі спадом виробництва.

COVID-19 приніс свої корективи в роботу підприємств, бо через пандемію досить значна кількість компаній була вимушена запроваджувати дистанційну роботу. Оплата за такий вид діяльності передбачається в повному обсязі та в терміни, які визначені діючим трудовим договором.

Незважаючи на це, велика частка компаній в умовах карантину була зобов'язана призупинити свою діяльність, при цьому роботодавець не мав права нараховувати пенсії та надбавки, що передбачені договором, працівнику, який знаходиться на простой. Під час простою робітник не в змозі

виконати встановлену йому норму праці, але при цьому доплати за ступінь, звання та стаж залишаються незмінними.

В період пандемії та військового стану облік розрахунків з додаткової оплати праці має бути організований таким чином, щоб сприяти не лише підвищенню продуктивності праці, а й ефективності роботи підприємства загалом.

Додаткова заробітна плата, як структурна одиниця, має пропорційно залежати від результатів праці робітника й у той же самий час впливати на загальні показники, мати змогу ефективно мотивувати персонал, стимулювати розвиток виробництва, підвищувати якісні та кількісні результати праці.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 2

ОБ'ЄКТ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ФГ «КОМПАНІЇВСЬКИЙ АГРОЛАН»2.1. Організаційно-економічна характеристика ФГ «Компаніївський
Агролан»

Об'єктом дослідження фонду додаткової оплати праці є Фермерське господарство «Компаніївський Агролан» це сільськогосподарське підприємство, яке виконує повний цикл виробництва, переробки продукції рослинництва, а також її реалізації.

Фермерське господарство «Компаніївський Агролан» діє на підставі та у повній відповідальності до Цивільного та Господарського Кодексів України, інших чинних законодавчих та нормативних актів України.

Детальна інформація про фермерське господарство станом на 2021 рік наведено в табл. 2.1.

Інформація ФГ «Компаніївський Агролан», 2021 р.

Таблиця 2.1

Повне найменування юридичної особи	Фермерське господарство «Компаніївський Агролан»
Скорочена назва	ФГ «Компаніївський Агролан»
Юридична адреса підприємства	Україна, Кіровоградська область, Компаніївський район, с. Гарманівка, 28412.
Код за ЄДРПОУ	34336543
Дата реєстрації підприємства	05.04.2007
Організаційно-правова форма	Фермерське господарство
Форма власності	Приватна
КОПФГ	110
КВЕД	01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння одиноких культур 46.21 Оптова торгівля зерном, несоробленим тютюном, насінням і кормами для тварин
Валютний рахунок	x
Розмір статутного фонду, грн.	1 000 грн.
Кількість акцій, шт.	x
Середньообліжкова чисельність працівників, осіб	16
Загальна площа с.-г. угідь, га	940,16
Головний бухгалтер	Олесевич Ніна Анатоліївна
Керівник	Байкулов Руслан Русланович

Для забезпечення діяльності ФГ «Компаніївський Агролан» має власний статутний капітал, розмір якого становить 1000 грн, за рахунок засновників. До складу засновників входять Байкулов Руслан Русланович та Воронік Микола Миколайович із часткою 50/50, при цьому обов'язки голови виконує член фермерського господарства Руслан Русланович.

ФГ «Компаніївський Агролан» підпадає під категорію мікропідприємство, відповідно до якої, господарство використовує спрощену форму ведення обліку та подає фінансову звітність, яка складається з Балансу (форма № 1-мс) і Звіту про фінансові результати (форма № 2-мс), наведені в додатку Б.1.

Форма бухгалтерського обліку в господарстві журнальна з елементами комп'ютерної обробки. На ФГ «Компаніївський Агролан» впроваджено електронний документообіг з використанням такого програмного забезпечення як «М.Е.Дос». Дана програма допомагає значно прискорити процеси обробки інформації з різних первинних документів бухгалтерії.

Ведення бухгалтерського обліку на ФГ «Компаніївський Агролан» покладено на бухгалтерію, яку очолює – Олесевич Н.А., яка забезпечує ведення бухгалтерського обліку в господарстві та контроль за економічним та раціональним використанням всіх наявних видів ресурсів.

Метою діяльності господарства є отримання прибутку за результатами основної діяльності, а саме вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції, а саме: пшениці, кукурудзи, ячменю та соняшнику.

Протягом 2021 р. господарство реалізувало 21 380 ц пшениці на суму 12 млн. грн., 17 478 ц. кукурудзи на зерно на суму 10 млн. грн., 3 729 ц. ячменю на суму 2 млн. грн. та 16 952 ц соняшнику на суму 29 млн. грн.

Кількість продукції в наявності на кінець року – 32 663 ц.

Основні економічні показники роботи ФГ «Компаніївський Агролан», а саме структура собівартості за видами продукції, витрати на виробництво продукції, наявність і рух продукції та придбання матеріально-технічних ресурсів для виробничих потреб відображені у Звіті про основні економічні

показники роботи сільськогосподарських підприємств. Посилаючись на дані, наведені в додатку Б.2, собівартість реалізованої продукції рослинництва становить 34 843,1 тис. грн.

Основна частка витрат на виробництво продукції сільського господарства припадає на прямі матеріальні витрати на суму 45 599,0 тис. грн, 16 101,8 тис. грн на мінеральні добрива, 5 547,9 тис. грн на паливні та мастильні матеріали, 1 275,1 тис. грн на оплату праці.

Відповідно до даних Звіту про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств, прямі витрати на оплату праці за 2021 рік становили 1 275,1 тис. грн, з яких 603,2 тис. грн – склали витрати на вирощення культур зернових та зернобобових, а саме: 255,6 тис. грн – на вирощення пшениці, 296,5 тис. грн – кукурудзи на зерно та 51,1 тис. грн на вирощення ячменю, решта 671,9 тис. грн – склали витрати на вирощення насіння соняшнику. При цьому частка витрат на оплату праці в структурі собівартості реалізованої продукції за 2021 рік складає 2,8%.

Відповідно до даних 6 розділу Структурного обстеження підприємства, при середній кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості, яка становить 16 осіб, кількість відпрацьованих годин працівниками за 2021 рік склала 31 904 людино-годин відповідно до додатку Б.3.

Ознайомимось зі структурою фонду оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан», наведений в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Структура фонду заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан»

Показники	2020 р.	2021 р.	Абсолютні відхилення
ФОП штатних працівників, у т.ч.	1 252 435,3	1 275 103,7	+ 22 668,4
ФОП основної	894 120,4	910 210	+ 16 089,6
ФОП додаткової	335 584,7	341 775,9	+ 6 191,2
В т.ч.: надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів	114 850,9	117 274	+ 2 423,1
Премії за виробничі результати	226 733,8	224 501,9	+ 3 768,1
Заочувальні і компенсаційні виплати	22 730,2	23 117,8	+ 387,6

На основі даних, наведених вище можна побачити, що величина фонду оплати праці збільшилася на 22 668,4 грн за рахунок збільшення наступних показників як: фонд основної заробітної плати на 16 089,6 грн, фонд додаткової на 6 191,2 грн та заохочувальні і компенсаційні виплати на 387,6 грн.

Питома вага фонду основної заробітної плати у 2021 році склала 71% від загального фонду сплати праці, додаткової заробітної плати - 27%, а заохочувальних та компенсаційних виплат відповідно 2%.

Відповідно аналізуючи структуру фонду додаткової заробітної плати можна побачити позитивну тенденцію до збільшення надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів, а також зростання премії за виробничі результати.

Для наочності проведеного аналізу, створено діаграму питомої ваги додаткової заробітної плати у фонді оплати праці штатних працівників на ФГ «Компаніївський Агролан» (рис. 2.1).

Питома вага

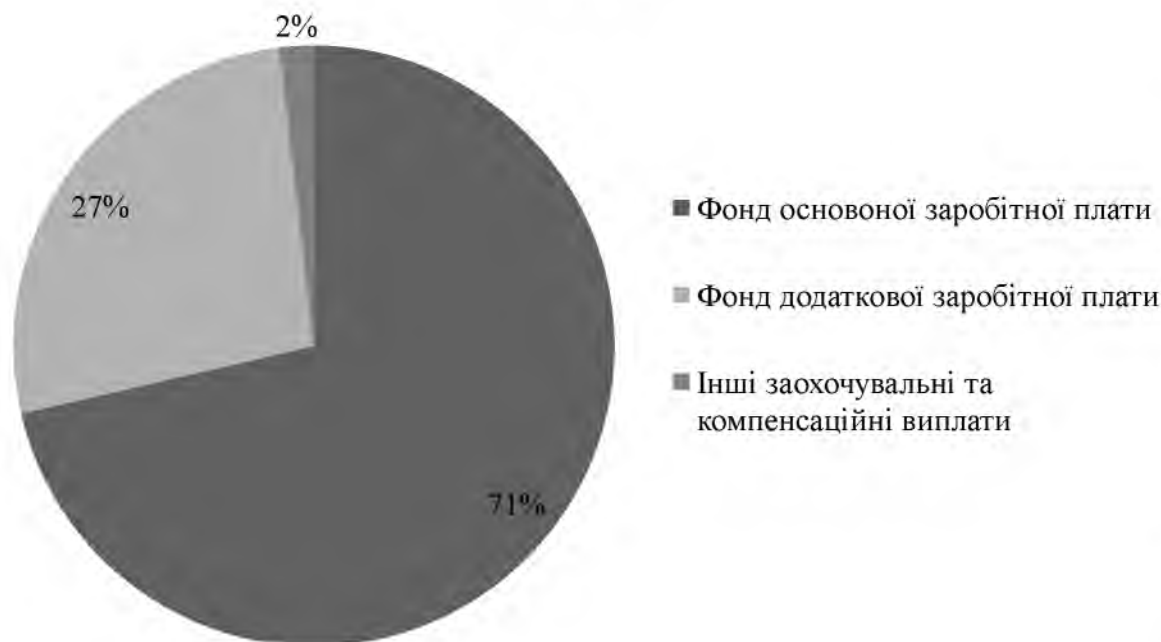


Рис. 2.1. Питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»

Проведений аналіз показав, що основна заробітна плата у структурі усього

фонду займає близько 71%, а додаткова - 27% , що є нормальним явищем з огляду на сучасні реалії та кризового стану економіки України. З огляду на дані табл. 2.2, на ФГ «Компаніївський Агролан» найбільшу частку в структурі фонді додаткової заробітної плати складають надбавки за розряди, а також премії за виробничі результати.

2.2. Первинний облік додаткової оплати праці

Організація оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», а також інших законодавчих та нормативних актів з питань оплати та нормування праці.

Первинний облік особового складу а також розрахунків з оплати представлений документами трьох груп – документи з обліку руху кадрів, використання робочого часу та обліку розрахунків з оплати праці.

Документування трудової діяльності робітника починається з Наказу про прийняття на роботу, після чого складається Особова картка працівника.

Основним первинним документом, який відображає облік виходу на роботу, а також фактично відпрацьованого часу на ФГ «Компаніївський Агролан» є Табелі обліку використання робочого часу. Даний документ складається окремо за виробничими підрозділами господарства та категоріями працюючих протягом місяця в єдиному примірнику.

Табельний облік у фермерському господарстві ведеться бухгалтером підприємства. Для кожного робітника в таблиці є окремий рядок. В даному рядку зазначається кількість фактично відпрацьованих годин, а також умовними літерами записують причини невиходу працівника на роботу.

Для ведення обліку фактично відпрацьованого часу кожному працівнику під час приймання на роботу присвоюється індивідуальний табельний номер, який використовується в усіх подальших документах з обліку праці а також її оплати. Так, на кожному працівнику вказують поставлені завдання, його розряд роботи, норму часу та розцінку за одиницю виконаних робіт, на зворотному боці заповнюють сам табель, в якому обліковується час,

відпрацьований кожним робітником. Таким чином заробіток кожного робітника визначається в таблиці пропорційно до виконаних ним робіт, фактично відпрацьованого часу, розряду а також встановлених розцінок.

Обліковий лист тракториста-машиніста на ФГ «Компаніївський Агролан» застосовується для обліку робіт трактористів-машиністів протягом місяця, що передбачено планом документообігу. У даному документі відображаються виконані роботи під певну засіяну культуру, склад агрегату. Виконані транспортні роботи підлягають оформленню Дорожнім листом трактора, який виписує механік або бригадир господарства та видає на руки трактористу. В документі містяться завдання трактористу та відмічають в чому розпорядженні знаходиться даний тракторист. Перед роботою механік має перевірити справність трактора та надати дозвіл на виїзд, відмітивши при цьому початок роботи тракториста.

Узагальнюючим реєстром, в якому відображаються всі розрахунки за оплатою праці з кожним робітником є Розрахунково-платіжна відомість.

З заробітної плати працівників ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюють обов'язкові утримання: ПДФО (18%) та військовий збір (1,5%).

На основі первинних документів фермерського господарства із обліку розрахунків по оплаті праці формується зведена відомість нарахування, в якій відповідно до чинного законодавства відображається загальна кількість фактично відпрацьованих людино-годин, а також вноситься сума нарахованої оплати праці та відрахувань з неї.

Нарахування додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюють на підставі таких первинних документів, як: Наказ про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки тощо.

Таким чином, бухгалтерський облік з розрахунків оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» ґрунтується на використанні погодинно-преміальної форми оплати праці робітників. Всі операції пов'язані із розрахунками з о додаткової плати праці підтверджуються відповідними первинними документами, дані із котрих групуються та систематизуються у

відомостях та використовуються для подальшого розрахунку розміру виплат працівникам.

2.3. Порядок і облік нарахування окремих видів додаткової заробітної плати

Аналізуючи склад додаткової заробітної плати можна визначити ефективність управлінської діяльності господарства щодо використання тих чи інших інструментів стимулювання продуктивності праці: преміювання, одноразові винагороди, надбавки та доплати тощо; визначити розмір компенсаційних виплат, які використовуються для компенсації робітникам в особливих умовах праці; оцінити розміри а також визначити причини можливого збільшення інших виплат, які включаються до складу додаткової оплати праці, а саме: збереження заробітної плати, оплата щорічних та додаткових відпусток, витрати на придбання спеціального одягу тощо.

Розглянемо види додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» наведені на рис. 2.2.

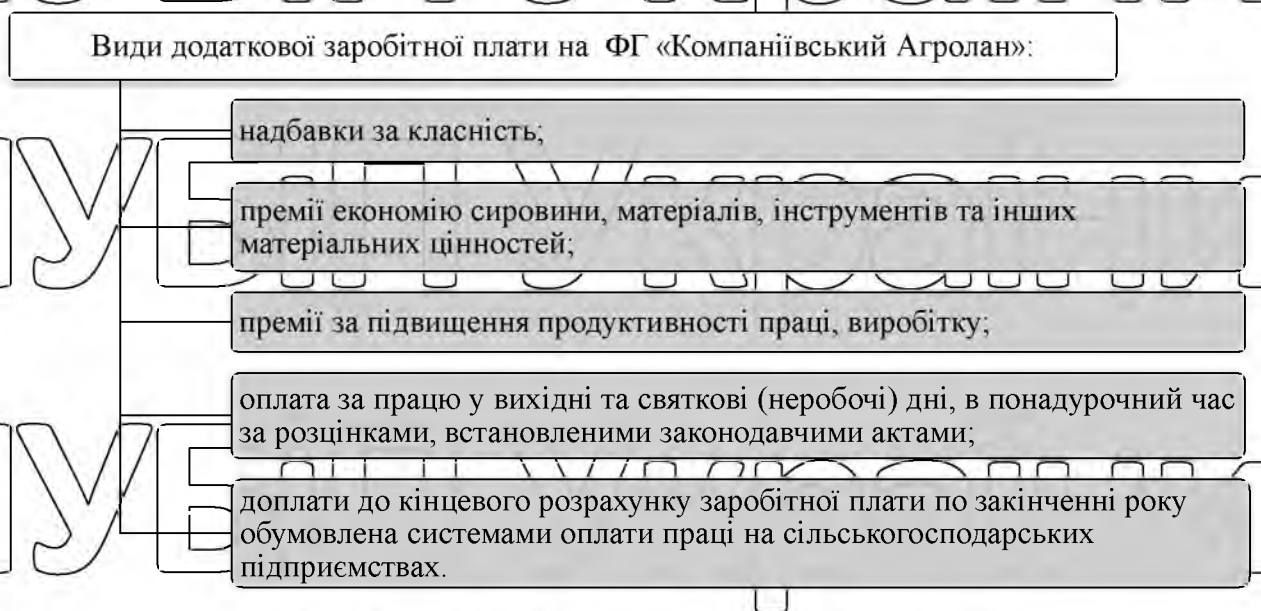


Рис. 2.2. Основні види додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан»

Як зазначалось вище, у зв'язку з військовою агресією росії проти України не застосовуються норми статті стосовно вихідних та святкових днів. На час дії

воєнного стану може бути зупинена також дія окремих положень колективного договору, зокрема і про преміювання працівників, певні заборони та обмеження можуть бути прописані в Положенні про преміювання.

Премії до державних свят на час війни не виплачують. Водночас до професійних свят та святкових дат преміювати не заборонено. Працівник може також розраховувати і на виробничу премію.

Проаналізуємо надбавки за класність до заробітної плати робітникам на ФГ «Компаніївський Агролан», наведені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Надбавка за класність працівникам ФГ «Компаніївський Агролан»

Професія	Клас/розряд	Розмір надбавки, %
Майстер з рослинництва	I	20
Майстер з рослинництва	II	10
Майстер зрошення	I	20
Майстер зрошення	II	10
Тракторист-машиніст	I	20
Тракторист-машиніст	II	10
Водій	I	25
Водій	II	10

Основною метою кожного підприємства є отримання прибутку за результатами власної діяльності. ФГ «Компаніївський Агролан» не є виключенням і має на меті максимізувати свій прибуток, чого можна досягти при мінімізації витрат. З огляду на це, господарство використовує ефективні важелі управління персоналом у вигляді премій за економію сировини, матеріалів, за підвищення продуктивності праці, виробітку. Саме цей матеріальний стимул надає працівникові можливість не лише отримувати основну заробітну плату, а ще й бути зацікавленим в результаті своєї роботи, раціональності використанні власного часу та продуктивності виробітку. Кожен працівник може зробити свій внесок в розвиток господарства, при цьому ще й збільшити власний дохід.

Нарахування додаткової заробітної плати з погодинною оплатою праці здійснюється на підставі відомостей про розряд, посадовий оклад та кількість відпрацьованих днів згідно таблицю обліку робочого часу.

Таким чином, ФГ «Компаніївський Агролан» в своїй діяльності досить ефективно використовує систему матеріальної зацікавленості працівників у вигляді додаткової заробітної плати, що позитивно впливає на роботу та рентабельність самого господарства.

2.4. Синтетичний та аналітичний облік додаткової оплати праці

Аналітичний облік фонду додаткової оплати праці, витрат на додаткову оплату праці та пов'язаних з ними розрахунків на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюється за кожним працівником господарства, а також за окремими видами додаткових виплат. Підставою для цього є розрахунково - платіжні відомості, які являються основним документом, що використовується для оформлення розрахунків з додаткової оплати праці з працівниками.

Розрахунково-платіжні відомості складаються за окремими структурними підрозділами господарства, де зазначаються прізвище робітників, їх табельний номер, посада та кількість відпрацьованих днів. В даній відомості, крім сум нарахованої основної та додаткової заробітної плати за її відповідними видами також вказуються і суми допомоги з тимчасової непрацездатності, утримання внесків до Фонду соціального страхування, відображаються нарахування податку з доходів фізичних осіб, а також суми, які належать до видачі.

Заробітна плата працівникам на ФГ «Компаніївський Агролан» виплачується два рази в місяць. Розрахунки з оплати праці відображаються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Варто відмітити, що для виплат додаткової заробітної плати господарство використовує субрахунок 661.

Основні кореспонденції з обліку додаткової оплати праці, які використовуються на ФГ «Компаніївський Агролан» наведені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Кореспонденція рахунків на ФГ «Компаніївський Агролан»

№	Зміст операції	Кореспонденція		Первинні документи
		Дт	Кт	
1	Нараховано премію агроному	231	661	Табель обліку робочого часу Наказ про преміювання
2	Нараховано заробітну плату машиністу	234	661	Табель обліку робочого часу, подорожній лист вантажного автомобіля,
3	Нарахована заробітна плата бухгалтеру	92	661	Табель обліку робочого часу
4	Утримано податок на доходи фізичних осіб	661	641	Розрахунково-платіжна відомість
5	Утримано військовий збір	661	642	Розрахунково-платіжна відомість
6	Утримано заборгованість по відшкодуванню завданого збитку	661	375	Розрахунково-платіжна відомість
7	Нараховано єдиний соціальний внесок	23	651	Розрахунково-платіжна відомість
8	Перераховано заробітну плату з рахунку банку	661	311	Виписка банку

Первинними документами для нарахування всіх видів додаткової заробітної плати є наказ про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки або компенсацію за невикористану відпустку.

На ФГ «Компаніївський Агролан» синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в Журналі-ордері №5, в якому відображають нараховану заробітну плату та похідні від неї суми відрахувань. Даний документ відкривається на місяць.

Таким чином, на основі вищевказаного, можемо зробити висновок, що на ФГ «Компаніївський Агролан» для виплат додаткової заробітної плати використовується субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» на основі наступних первинних документів:

- Наказ про преміювання,
- Наказ про встановлення доплати,
- Наказ про надання відпустки,

- Наказ про компенсацію за невикористану відпустку.

Синтетичний облік ведеться за допомогою Журналу-ордеру №5, де згрупується інформація про всі нарахування та утримання з заробітної плати, в тому числі і додаткової. Обліковий процес нарахування додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» вимагає точних та оперативних даних, адже від достовірності даної інформації залежить ефективність управління господарства в розрізі мотивації персоналу.

2.5. Удосконалення обліку додаткової оплати праці

Проведення даних дослідження на ФГ «Компаніївський Агролан» дало можливість виявити, що в господарстві існує проблема щодо недостатнього рівня додаткової оплати праці. На досліджуваному підприємстві частка додаткових виплат в структурі основного фонду заробітної плати становить 27 %. Таким чином, для запровадження системи мотивації персоналу в умовах воєнного стану з метою збільшення обсягів виробництва та покращення фінансових показників господарства, на нашу думку, слід збільшити додаткову заробітну плату на 3-5 %.

Впровадження преміальної системи оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» стимулюватиме персонал підприємства працювати на випереджальне зростання продуктивність праці, оскільки за кожний відсоток перевиконання плану працівник буде отримувати фіксовану премію. Крім того, існуюча система оплати праці не залежить від ефективності діяльності підприємства і, зокрема, від співвідношення темпів зростання виробітку та середньомісячної заробітної плати, тому не може знижувати негативний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, що, зрештою, призводить до перевитрати фонду оплати праці.

Необхідно змінити важливий підхід до формування матеріальної винагороди. Персонал ФГ «Компаніївський Агролан» має бути зацікавлений у підвищенні якості та одержанні прибутку.

Наразі, в умовах воєнного стану та під впливом пандемії, більшість українських підприємств зазнали значних змін у своїй діяльності.

Згідно звіту Національного банку України наразі більшість підприємств не може забезпечувати зарплати на довоєнному рівні. Падіння зарплат в приватному секторі складає приблизно 25-50% в порівнянні з довоєнними показниками. Зростає також кількість підприємств, які урізали заробітні плати працівникам на 10-50%, при цьому найбільше постраждала видобувна сфера та будівництво. Єдиний сектор, у якому заробітні плати не впали, а подекуди й зросли — сільськогосподарський.

ФГ «Компаніївський Агролан» розташований в центральній частині України, а не в прифронтовій зоні, має можливість функціонувати у військовий стан. Через ряд терористичних дій, постійних обстрілів об'єктів інфраструктури з боку російської федерації виникло ряд проблем з наявністю паливо-мастильних матеріалів та світла. Через наведені зовнішні фактори, на ФГ «Компаніївський Агролан» існує необхідність в збільшенні продуктивності виробітку в часовому діапазоні, економії палива та затрат на транспортування.

На нашу думку, в даній ситуації, необхідне додаткове стимулювання працівників для пришвидшення виробітку та економії сировини. Так, наприклад, за раціоналізацію використання паливо-мастильних матеріалів та їх економією мають виплачуватись премії, а за зменшення часових витрат на посів, оброблення та збір врожаю включити відповідні доплати до заробітної плати. Поліпшення ефективності формування, а також використання трудових ресурсів господарства сприятиме зменшенню втрат робочого часу, забезпечення раціональності його використання, покращення симбіозу праці та відпочинку.

На підставі вищезазначеного, на наш погляд, доцільно застосувати такі методи удосконалення :

- посилення внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці, відстеження змін у законодавстві;

запровадження системи преміювання для працівників виробничого підрозділу

На довшу перспективу, з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства у якісному та професійному виконанні своїх посадових обов'язків, виконання у повному обсязі поставлених завдань, досягнення вищого рівня виробничих показників на підприємстві,

рекомендовано запровадити доплати працівникам з метою зміцнення трудової та виробничої дисципліни: доплата за професійну майстерність та ін. Також

рекомендовано вдосконалення системи преміювання: пропонується встановити

премію у розмірі 4% при перевищенні запланованого розміру виручки на 1 співробітника від різниці між плановою та фактичною виручкою на 1 співробітника. При встановленні відсотка преміювання необхідно враховувати

те, що премія не повинна перевищувати суми основного заробітку, а також

отриманого від запровадження заходу прибутку. Ефективна система

винагороди підвищує продуктивність працівників, спрямовує їх діяльність у

необхідне організації русло. Неefективна система винагороди навпаки може

викликати у працівників незадоволеність і призвести до негативних для

організації наслідків.

Висновки до розділу 2

Фермерське господарство «Компаніївський Агролан» це

сільськогосподарське підприємство, яке виконує повний цикл виробництва, переробки продукції рослинництва, а також її реалізації.

Господарство підпадає під категорію мікропідприємство, відповідно до якої, господарство використовує спрощену форму ведення обліку

Форма бухгалтерського обліку журнальна з елементами комп'ютерної обробки, також в господарстві впроваджено електронний документообіг з

використанням такого програмного забезпечення як «М.Е.Дес», що допомагає значно прискорити процеси обробки інформації з різних первинних документів бухгалтерії.

Відповідно до даних Структурного обстеження підприємства, при середній кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості, яка становить 16 осіб, кількість відпрацьованих годин працівниками за 2021 рік склала 31/904 людино-годин.

Питома вага фонду основної заробітної плати у 2021 році становила 71% від загального фонду оплати праці, додаткової заробітної плати - 27%, а заохочувальних та компенсаційних виплат відповідно 2%.

Відповідно до проведеного аналізу структури фонду додаткової заробітної плати, зроблено висновок про позитивну тенденцію до збільшення надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів, а також зростання премії за виробничі результати.

Проведений аналіз показав, що основна заробітна плата у структурі усього фонду займає близько 71%, а додаткова - 27% , що є нормальним явищем з огляду на сучасні реалії та кризового стану економіки України. З огляду на це, на ФГ «Компаніївський Агролан» найбільшу частку в структурі фонду додаткової заробітної плати складають надбавки за розряди, а також премії за виробничі результати.

Організація оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», а також інших законодавчих та нормативних актів з питань оплати та нормування праці.

Первинний облік особового складу, а також розрахунків з оплати представлений документами трьох груп – документи з обліку руху кадрів, використання робочого часу та обліку розрахунків з оплати праці.

Основним первинним документом, який відображає облік виходу на роботу, а також фактично відпрацьованого часу на ФГ «Компаніївський Агролан» є Табелі обліку використання робочого часу. Табельний облік у фермерському господарстві ведеться бухгалтером підприємства.

Нарахування додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюють на підставі таких первинних документів, як: Наказ про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки тощо.

На ФГ «Компаніївський Агролан» синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в Журналі-ордері №5, в якому відображають нараховану заробітну плату та похідні від неї суми відрахувань.

Для виплат додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» використовується субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою»

На основі аналізу складу додаткової заробітної плати було визначено ефективність управлінської діяльності господарства щодо використання тих чи інших інструментів стимулювання продуктивності праці: преміювання, одноразових винагород, надбавок та доплат тощо; визначено розмір компенсаційних виплат, які використовується для компенсації робітникам в особливих умовах праці; оцінено розміри а, також визначено причини можливого збільшення інших виплат, які включаються до складу додаткової оплати праці, а саме: збереження заробітної плати, оплата щорічних та додаткових відпусток, витрати на придбання спеціального одягу тощо.

Відповідно до даних проведеного аналізу, нами було зроблено висновок, що ФГ «Компаніївський Агролан» в своїй діяльності досить ефективно використовує систему матеріальної зацікавленості працівників у вигляді додаткової заробітної плати, що позитивно впливає на роботу та рентабельність самого господарства.

Наразі, в умовах воєнного стану та під впливом пандемії, більшість українських підприємств зазначили значних змін у своїй діяльності.

ФГ «Компаніївський Агролан» розташований в центральній частині України, а не в прифронтовій зоні, господарство має можливість функціонувати у військовий стан. Через ряд терористичних дій, постійних обстрілів об'єктів інфраструктури з боку російської федерації виникло ряд проблем з наявністю паливо-мастильних матеріалів та світла. Через наведені зовнішні фактори, на ФГ «Компаніївський Агролан» існує необхідність в збільшенні продуктивності виробітку в часовому діапазоні, економії палива та затрат на транспортування.

На нашу думку, в даній ситуації, необхідне додаткове стимулювання працівників для пришвидшення виробітку та економії сировини. Так, наприклад, за раціоналізацію використання паливо-мастильних матеріалів та їх економією мають виплачуватись премії, а за зменшення часових витрат на посів, оброблення та збір врожаю включити відповідні доплати до заробітної плати. Поліпшення ефективності формування а також використання трудових ресурсів господарства сприятиме зменшенню втрат робочого часу, забезпечення раціональності його використання, покращення симбіозу праці та відпочинку.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОГО
КОНТРОЛЮ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ3.1. Особливості організації внутрішнього контролю додаткової
оплати праці

Організація внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» є досить відповідальною ділянкою, адже саме правильність оцінки та прийняті управлінських рішень на їх основі впливають на результативність та продуктивність праці робітників, витрати господарства, а також на формування та визначення обсягів доходу.

Загалом, внутрішній контроль в розгляді функції управління господарством є засобом зворотного зв'язку між об'єктом та органом управління, що інформує про наявний стан об'єкта та фактичне виконання заданих управлінських рішень. На ФГ «Компаніївський Агролан» таким органом управління є бухгалтер та директор господарства.

Основною метою яку наслідують під час перевірки розрахунків з додаткової оплати праці є визначення сильних сторін контролю, для того щоб переконатися у відсутності суттєвих помилок. Мета контролю розрахунків з додаткової оплати праці відображена на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Мета контролю розрахунків з додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»

Детальніше ознайомитись з об'єктами внутрішнього контролю дотримання трудового законодавства на ФГ «Компаніївський Агролан» можна на рис. 3.2.

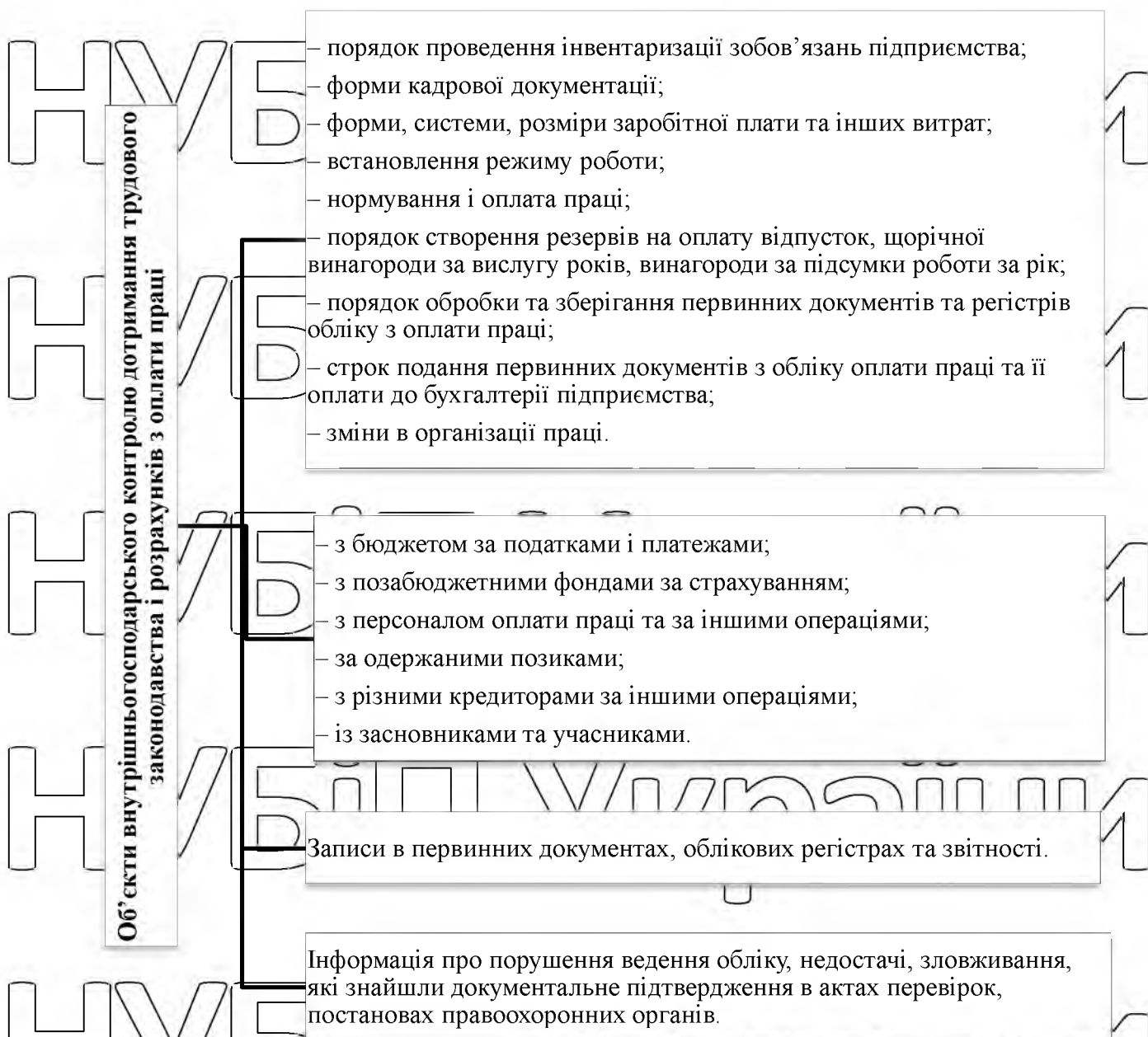


Рис. 3.2. Об'єкти внутрішнього контролю дотримання трудового законодавства на ФГ «Компаніївський Агролан»

Для контролю додаткової заробітної плати необхідна відповідна інформація, джерелами такої інформації є: первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність (рис. 3.3).

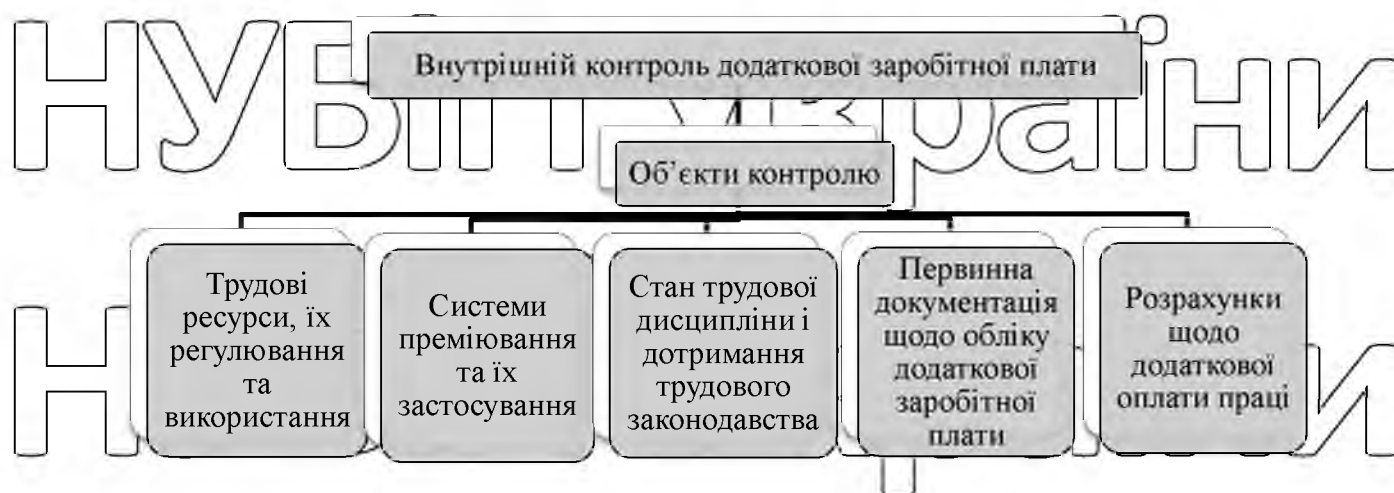


Рис. 3.3. Внутрішній контроль операцій щодо додаткової оплати праці на

ФГ «Компаніївський Агролан»

Організація внутрішнього контролю на ФГ «Компаніївський Агролан» вважається один із найбільш ефективних методів контролю обліку розрахунків з додаткової оплати праці. Для визначення певної технології процесу внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці необхідно здійснити заходи, які зосереджені на певних етапах, наведених на рис. 3.4.

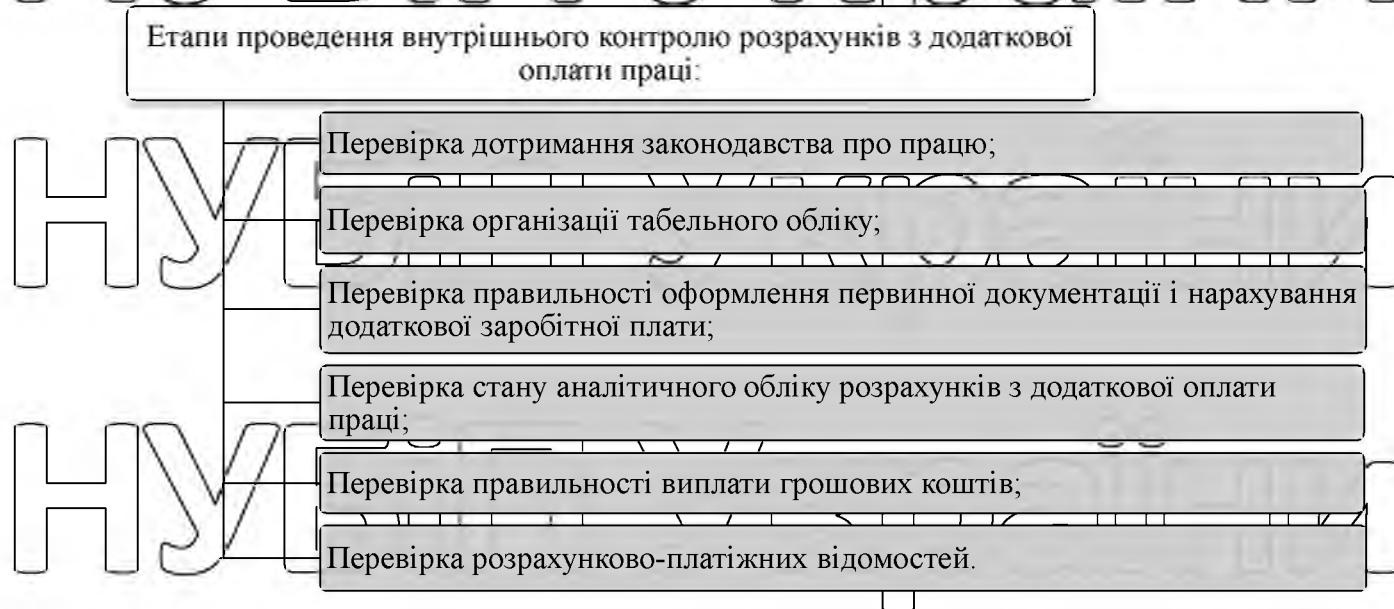


Рис. 3.4. Етапи проведення внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»

На етапі визначення цілей відбувається оцінювання відповідності діючої системи додаткової оплати праці чинному законодавству а також оперативним, поточним та стратегічним цілям господарства.

На етапі аналізу проблем виявляються можливі порушення а також причини їх виникнення.

На етапі прийняття рішень, контроль надає змогу дослідити можливі альтернативи в додатковій оплаті праці для пошуку її удосконалення в розрізі стимулювання персоналу.

Рациональна організація внутрішнього контролю на ФГ «Компаніївський Агролан» сприяє покращенню ефективності наявної системи управління а також гарантує оптимальне її функціонування.

Елементи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» наведені на рис. 3.5.

Елементи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці:

визначення цілей - розробка операційних і стратегічних цілей, спрямованих на реалізацію функцій внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці та моніторингу їх результатів;

середовище контролю – розгляд наявних умов і процесів, які визначають характер трудових відносин та впливають на функціонування системи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці;

управління ризиками - знаходження можливих ризиків, їхню оцінку та визначення варіантів зниження їх негативного впливу на розрахунки з робітниками або взагалі їх уникнення;

заходи контролю - перевірка операцій з нарахування, проведених утримань та виплат додаткової заробітної плати, відображення їх в обліку;

моніторинг - спостереження за розрахунками з працівниками та управлінським діями керівників для встановлення та коригування знайдених відхилень у сфері додаткової оплати праці;

інформаційний обмін – надання достовірної та інформації керівництву господарства про можливі ризики, оцінювання виконання заходів з контролю, реалізацію їхніх результатів а також рекомендацій для прийняття управлінських рішень із питань додаткової оплати праці.

Рис. 3.5. Елементи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»

Організуючи систему внутрішнього контролю на ФГ «Компаніївський Агролан», необхідно дотримуватися системного підходу, що забезпечує його найбільшу результативність та визначає раціональність контрольної діяльності.

Потреба і значення контролю додаткових виплат працівникам зумовлюється його позиціонуванням у системі управління господарства.

Організація внутрішнього контролю витрат на додаткову оплату праці на ФГ «Компаніївський Агролан» передбачає:

- формування наказу про створення служби внутрішнього контролю;
- затвердження положення про цю службу та інших внутрішніх регламентів;
- визначення відповідальних осіб і розроблення на них посадових інструкцій;

- планування роботи, проведення контрольних дій щодо операцій з додатковими виплатами працівникам;

- документування процесу й результатів внутрішнього контролю, розроблення пропозицій з усунення виявлених недоліків, постійний моніторинг стану розрахунків з додаткової оплати праці та урахування рекомендацій за підсумками внутрішнього контролю.

Таким чином, внутрішньогосподарський контроль розрахунків з додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» є головною запорукою ефективного використання матеріального стимулювання персоналу та визначення її впливу на діяльність господарства.

На ФГ «Компаніївський Агролан» бухгалтер сам здійснює контроль за розрахунками з додаткової заробітної плати, і звітує перед директором. Самостійного органу, який б займався проведенням системи внутрігосподарського контролю або внутрішнім аудитом на підприємстві не створено.

3.2. Methodика внутрішнього контролю додаткової оплати праці

Methodика контролю додаткової оплати праці передбачає використання відповідних фактичних і документальних методів та прийомів.

Детальніше ознайомитись з методичними прийомами контролю розрахунків додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» наведено на рис. 3.6.

Methodичні прийоми проведення контролю дотримання трудового законодавства і розрахунків з додаткової оплати праці

Напрямки документального контролю

- оцінка правильності відображення в обліку зобов'язань;
- перевірка правильності відображення по статтях балансу відповідних залишків заборгованості;
- встановлення правильності застосування ставок, визначення бази оподаткування. Законності і обґрунтованості пільг по нарахуванню податків і платежів до бюджету;
- перевірка правильності повноти та своєчасності перерахування податків, зборів, платежів до бюджету;
- встановлення правильності застосування ставок страхових внесків та визначення виплат, на які нараховуються страхові внески;
- перевірка дотримання положень законодавства про працю, стан внутрішнього обліку та контролю за трудовими відносинами;
- перевірка використання фонду оплати праці;
- перевірка оформлення первинної документації і правильності нарахування заробітної плати;
- перевірка правильності виплати грошових коштів по трудових угодах.

Об'єкти фактичного контролю

- дотримання трудової дисципліни і трудового законодавства;
- дані щодо стану розрахунків з робітниками і службовцями;
- відповідність фактичної структури і штату підприємства;
- Дані, щодо осіб, які ведуть облік розрахунків з персоналом з оплати праці, посад, освіти, стаж, підпорядкування бухгалтера, який відповідальний за цей об'єкт обліку.

Рис. 3.6. Methodичні прийоми контролю дотримання трудового законодавства на ФГ «Компаніївський Агролан»

Методичні прийоми контролю розрахунків додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» наведено на рис. 3.7.



Рис. 3.7. Методичні прийоми контролю розрахунків додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан»

Ознайомимось більш детально з самими прийомами внутрішнього контролю розрахунків додаткової оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан». Такий прийом, як опитування використовується для встановлення фактичної наявності працівників в господарстві та відповідності їх списковому складу; за допомогою огляду відбувається візуальна перевірка наявності всіх первинних документів; для порівняння даних первинних документів з реєстрами бухгалтерського обліку використовується прийом зіставлення; арифметична перевірка призначена для відрахунку сум нарахувань та утримань відповідно до розрахунково-платіжних відомостей та їх відповідність до чинних нормативно-правових актів; такий прийом як інвентаризація призначений саме для інвентаризації кредиторської заборгованості щодо розрахунків з додаткової оплати праці.

На основі ФГ «Компаніївський Агролан» розглянемо програму внутрішнього контролю нарахування додаткової заробітної плати, відображеної в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Програма внутрішнього контролю нарахування додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан»

№	Перелік контрольних процедур	Метод контролю
1	Виконати аналіз розподілу фонду додаткової заробітної плати, оцінити адекватність додаткової оплати праці робітникам господарства, перевірити дотримання трудового законодавства	Огляд, аналіз, нормативно-правова оцінка
2	Перевірка наявності затвердженого Колективного договору, Положення про оплату праці, про преміювання та їх відповідність положенням чинного законодавства про працю	Огляд, документальна перевірка, аналітична перевірка, нормативно-правова
3	Контроль обліку, оформлення первинних документів та правильності нарахування додаткової заробітної плати для усіх категорій працівників	Документальна, нормативно-правова перевірка, вибірка, перерахунок
4	Контроль правильності застосування діючих норм і розцінок. Перевірка правильності нарахування премій, надбавок, доплат, щорічних відпусток, винагород за підсумками праці за рік тощо	Документальна, нормативно-правова перевірка, вибірка, перерахунок
5	Контроль правильності нарахувань та утримань із додаткової заробітної плати	Документальна перевірка, перерахунок
6	Контроль відповідності даних аналітичного та синтетичного обліку нарахованої додаткової заробітної плати	Документальна перевірка, аналітичні процедури
7	Оцінка підтвердження повноти розкриття інформації про нарахування заробітної плати в фінансовій звітності	Документальна перевірка, порівняння, розрахунок

В рамках кожного етапу проведення внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» використовують певну методику контролю. Ознайомившись з етапами проведення методики внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці у фермерському господарстві (рис. 3.4) та відобразимо відповідні дії контролера у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Етапи проведення методики внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Етапи	Дії контролера
I	1. Встановлює, як виконується оформлення працівників при їх прийманні та звільненні з роботи; 2. Встановлює, який стан обліку трудового часу працівників; 3. Контроль точності оформлення співробітників відповідно до указів, договорів, трудових договорів.
II	1. Контроль згідно з виходами на роботу управлінського та обслуговуючого персоналу; 2. Встановлює систему обліку опрацьованого періоду 3. Порівнюють дані таблиця з розрахунково-платіжними відомостями.
III	1. Визначає, якими основними документами в компанії оформляються процедури, пов'язані з оплатою праці; 2. Перевіряє наявність контролю документів згідно з формою зводиться цілісність і точність наведених в них реквізитів. 3. Контролер акцентує увагу на такому випадку, чи не нараховані ресурси з оплати праці на вигаданих працівників. 4. Контролер бере на себе спеціальні заходи згідно з встановленням прецедентів всебічності і точності введення до витрат згідно з типами роботи витрати з оплати праці співробітників і нарахувань до пенсійного фонду. 5. Наступним кроком є контроль обґрунтованості і точності нарахування виплат за тимчасову непрацездатність, щорічних відпусток тощо.
IV	1. Контроль за присутністю підписів одержування коштів; 2. Встановлює точність результатів і наявність результатів прописом; 3. Визначає виконання режиму депонованих сум; 4. Проводить перевірку на присутність у відомостях підписів керівника, головного бухгалтера і особи, який склав звіт; 5. Визначає співвідношення платіжних відомостей обчисленням розрахунковим відомостям.
V	1. При контролі інспектор акцентує інтерес на процедурі відповідної видачі валютних грошей працівникам. 2. Особливий інтерес акцентується на точності розрахунків з оплати праці співробітниками, прийнятими на роботу відповідно до трудових угод. 3. У випадку якщо в ході контролю виявляються факти порушень згідно з трудовими договорами, інспектор проводить перевірку правомірності чи укладеної робочого договору. 4. Наявність документальної перевірки трудових договорів 5. Роздільний інтерес контролер приділяє контролю оплати роботи бб співробітникам за сумісництвом.
VI	1. Порівнює надлишок, представлений у «Головній книзі» згідно з рахунком бб; 2. Визначає співвідношення аналітичного обліку відповідно синтетичного обліку згідно з рахунком бб; 3. У разі виявлення розбіжностей серед аналітичним і синтетичним обліком визначає їх причини.

Таким чином, методи узагальнення та реалізації результатів контролю з розрахунків додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» призначені для встановлення підсумків проведеного контролю а також розроблення пропозицій для усунення виявлених помилок та недоліків в розрахунках з додаткової оплати праці та попередження їх в майбутньому. За даними результатів проміжного контролю, такими як: відомості інвентаризації додаткових виплат працівникам, розрахунки, довідки та актів контролю окремих питань, відбувається групування помилок, недоліків та здійснюється аналітичне узагальнення у вигляді таблиць, графіків, схем, відомостей, нормативно-правове обґрунтування, в якому розглядаються пояснення персоналу із питань правопорушень з додаткової оплати праці, викладення результатів проведеної перевірки в підсумковому документі та прийняття управлінських рішень за результатами внутрішнього контролю а також моніторинг за їх виконанням.

3.3. Узагальнення матеріалів контролю та пропозиції з удосконалення внутрішньогосподарського контролю додаткової оплати праці

Оплата праці робітникам господарства є однією з важливих статей витрат ФГ «Компаніївський Агролан». Додаткова заробітна плата є основним стимулятором відтворення, збільшення продуктивності та ефективності виробітку. Зважаючи на це, за допомогою вчасно виявлених ризики в галузі оплати праці, можна не лише виправити допущені помилки, а й запобігати можливим наслідкам. Все це спонукає до організації ефективної системи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової заробітної плати. На основі дослідженого міжнародного досвіду з організації внутрішнього контролю, для ФГ «Компаніївський Агролан» було запропоновано наступні напрямки удосконалення внутрішнього фінансового контролю, зокрема у сфері додаткової оплати праці.

На даний момент не існує єдиної нормативної бази та методології з організації внутрішнього контролю додаткової заробітної плати. Саме тому, для ефективного та результативного функціонування системи внутрішнього контролю додаткової заробітної плати в першу чергу необхідно визнати наявність сформованої єдиної нормативної бази, відповідно до якої створити або ж наділити відповідними повноваженнями структурні підрозділи та закріпити за ними відповідні права та обов'язки, а також і відповідальності за їх невиконання.

З огляду на те, що ФГ «Компаніївський Агролан» являється мікропідприємством з маленьким кадровим потенціалом, то створення спеціального підрозділу для внутрішнього контролю, є недоречним. Відповідно до цього сам внутрішній контроль може покладатися на керівника або ж бухгалтера підприємства.

На наш погляд, на ФГ «Компаніївський Агролан» було б доцільним створення наступних процедур, які б виконувались в рамках контролю додаткової оплати праці і виявили б ризики:

- порушення вимог законодавства та інших нормативних правових актів, які регулюють додаткову оплату праці робітників господарства;
- неповного або неправильного відображення результатів виконаних операцій у бухгалтерському обліку;
- несвоєчасності подання документації.

Після виявлення ризиків, на нашу думку, слід провести їх аналіз та сформувати відповідний реєстр ризиків, при цьому по кожному з виявлених ризиків слід створити комплекс заходів щодо їх вирішення або мінімізації.

Документом, який є підставою для виконання поточних заходів щодо контролю розрахунків з додаткової оплати праці, буде картка внутрішнього контролю, який для наочності зображення було розроблено шапку даного документу та відображено в табл. 3.3.

Карта внутрішнього контролю розрахунків додаткової заробітної плати – документ, який містить в собі інформацію по кожній операції, ще

відображається в ньому, дані про посадову особу, яка є відповідальною за виконання операції та яка здійснює контроль, періодичність виконання даної операції, періодичність контролю та всі інші необхідні дані.

Таблиця 3.3

Карта внутрішнього контролю

Предмет внутрішнього контролю	Відповідальний за виконання операції	Метод контролю	Відповідальний за здійснення контролю	Періодичність Здійснення контролю	Підпис
Розрахунково-платіжна відомість	Олесевич Н.А.	Суцільний	Суцільний	Щокварталу	Підпис
І т.д.					

Сама процедура формування даної картки має складатися з наступних

етапів:

- аналіз предметів внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці на предмет необхідності проведення контрольних заходів;
- формування переліку процедур та операцій внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці, які вимагають доопрацювання чи зміни;
- формування переліку первинних документів, процесів та операцій, стосовно яких доцільно було б проведення контрольних заходів.

Наступним етапом буде узагальнення результатів з карти внутрішнього контролю та внесення даних до спеціально відведеного Журналу обліку внутрішнього контролю розрахунків з додаткової оплати праці, після чого складається та подається звітність стосовно результатів проведеного внутрішнього контролю.

Загалом, контроль ефективності підвищення заробітної плати за рахунок збільшення додаткових виплат можна буде здійснювати за допомогою показника зарплато віддачі, який визначається відношення створеного продукту до виплаченої на його виробництво заробітної плати:

$$\text{Зарплатовіддача} = \frac{\text{Обсяг продукції}}{\text{Фонд оплати праці}} \quad (3.1)$$

Використання даного показника дозволить виявити ступінь раціональності витрачання фонду оплати праці ФГ «Компаніївський Агролан» при створенні виробленої продукції та дати оцінку її стимулюючої ролі. Але недолік показника у цьому, що у чисельнику даної формули створений продукт включає витрати, пов'язані не тільки з оплатою праці, але і з використанням засобів та предметів праці.

Отже, для досліджуваного підприємства визначення зарплатовіддачі не дозволить розкрити зв'язок між заробітною платою та трудовими вкладеннями працівників, але дозволить зрозуміти, який обсяг виготовленої продукції припадає на 1 грн. заробітної плати.

Для визначення доцільних показників ефективності заробітної плати варто враховувати наступні ознаки, наведені на рис. 3.8.

Ознаки показників ефективності заробітної плати :

Оцінка ефективності заробітної плати має висловлюватися кількісно і враховувати вплив усіх факторів, пов'язані з рівнем її ефективності;

Показники ефективності заробітної плати повинні розраховуватися на основі даних офіційної статистичної звітності підприємства;

Показники ефективності заробітної плати повинні враховувати динаміку процесу виробництва відповідно до заробітної плати;

Встановлення критеріїв оцінки ефективності заробітної плати для здійснення аналізу відносно конкурентів та галузі.

Рис. 3.8. Ознаки доцільних показників ефективності заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан»

Проте, основним показником є визначення ефективності заробітної плати, за допомогою якого можна прослідкувати зміну заробітної плати відносно змін продуктивності. Визначення цього показника доводить керівництву компанії зрозуміти на скільки відсотків змінюється оплата працівників відповідно до зміни продуктивність праці.

У зв'язку з складними умовами для здійснення українськими підприємствами своєї діяльності, в тому числі ФГ «Компаніївський Агролан» та обмежувальними заходами через поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та з початком повномасштабного вторгнення на територію України відбулися значні зміни в роботі підприємств. Саме тому, проведення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати окремо, а не як складової загального фонду оплати праці, на наш погляд, є недоцільним, оскільки в такі тяжкі для населення та економіки часи більш раціональним є підтримування та контролювання частки премій та різних доплат в структурі заробітної плати.

На нашу думку здійснення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати в структурі загального фонду оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» призведе до збільшення показників діяльності зазначеного господарства оскільки впровадження незмінної складової мотиваційних доплат праці слугуватиме додатковим стимулом підтримки продуктивності та функціонування господарства.

Висновки до розділу 3

Раціональна та ефективна організація внутрішнього контролю витрат на додаткову оплату праці є одним із засобів, спрямованих на удосконалення управління ФГ «Компаніївський Агролан», яке забезпечує досягнення поставлених цілей та стабільний фінансовий господарства, а також гарантує оптимальне його функціонування.

Взаємоузгодження елементів внутрішнього контролю, розрахунків з додаткової оплати праці сприятиме раціональній його побудові та забезпечить керівництво якісною та достовірною інформацією для прийняття ефективних управлінських рішень.

На ФГ «Компаніївський Агролан» бухгалтер сам здійснює контроль за розрахунками з додаткової заробітної плати, і звітує перед директором. Самостійного органу, який б займався проведенням системи

внутрігосподарського контролю або внутрішнім аудитом на підприємстві не створено.

Методика контролю розрахунків додаткової оплати праці передбачає використання відповідних фактичних і документальних методів та прийомів.

На ФГ «Компаніївський Агролан» використовують такі прийоми, як:

- опитування, яке використовується для встановлення фактичної наявності працівників в господарстві та відповідності їх списковому складу,

- за допомогою огляду відбувається візуальна перевірка наявності всіх первинних документів;

- для порівняння даних первинних документів з реєстрами бухгалтерського обліку використовується прийом зіставлення;

- арифметична перевірка призначена для підрахунку сум нарахувань та утримань відповідно до розрахунково-платіжних відомостей та їх відповідність до чинних нормативно-правових актів;

- такий прийом як інвентаризація призначений саме для інвентаризації кредиторської заборгованості щодо розрахунків з додаткової оплати праці.

Оплата праці робітникам господарства є однією з важливих статей витрат ФГ «Компаніївський Агролан». Додаткова заробітна плата є основним стимулятором відтворення, збільшення продуктивності та ефективності виробітку. Зважаючи на це, за допомогою вчасно виявлених ризиків в галузі оплати праці, можна не лише виправити допущені помилки, а й запобігти можливим наслідкам. Все це спонукає до організації ефективної системи внутрішнього контролю розрахунків з додаткової заробітної плати.

На основі дослідженого міжнародного досвіду з організації внутрішнього контролю, для ФГ «Компаніївський Агролан» було запропоновано наступні напрямки удосконалення внутрішнього фінансового контролю, зокрема у сфері додаткової оплати праці.

На даний момент не існує єдиної нормативної бази та методології з організації внутрішнього контролю додаткової заробітної плати. Саме тому, для ефективного та результативного функціонування системи внутрішнього

контролю додаткової заробітної плати в першу чергу необхідно визнати наявність сформованої єдиної нормативної бази, відповідно до якої створити або ж наділити відповідними повноваженнями структурні підрозділи та закріпити за ними відповідні права та обов'язки, а також і відповідальності за їх невиконання.

Важливим напрямом подальших досліджень є розроблення дієвих механізмів удосконалення організації і методики контролю витрат на додаткову оплату праці та розрахунків з персоналом задля забезпечення подання користувачам об'єктивної та достовірної інформації.

У зв'язку з складними умовами для здійснення українськими господарствами своєї діяльності, в тому числі ФГ «Компаніївський Агролан» та обмежувальними заходами через поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та з початком повномасштабного вторгнення на територію України відбулися значні зміни в роботі підприємств. Саме тому, проведення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати окремо, а не як складової загального фонду оплати праці, на наш погляд, є недоцільним, оскільки в такі тяжкі для населення та економіки часи більш раціональним є підтримування та контролювання частки премій та різних доплат в структурі заробітної плати.

На нашу думку здійснення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати в структурі загального фонду оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» призведе до збільшення показників діяльності зазначеного господарства оскільки впровадження незмінної складової мотиваційних доплат праці слугуватиме додатковим стимулом підтримки продуктивності та функціонування господарства.

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Таким чином, на підставі проведеного дослідження у даній магістерській роботі, на тему «Облік і внутрішній контроль додаткової заробітної плати в умовах пандемії», можна сформувати такі висновки:

Додаткова заробітна плата, як складова заробітної плати являє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці.

За останні 2 роки через обмежувальні заходи у зв'язку з пандемією та початком повномасштабного вторгнення на територію України, знизився вплив додаткової заробітної плати на процеси, що пов'язані зі спадом виробництва.

Проведене дослідження господарської діяльності ФГ «Компаніївський Агролан» свідчить, що основою діяльності підприємства є вирощування і реалізація продукції рослинництва.

Господарство здійснює оперативний та бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, веде статистичну звітність у встановленому порядку, несе відповідальність за їх достовірність, та подає державним органам згідно з установленними формами та строками.

Діяльність господарства напрацьована роками, а поступова автоматизація більшості процесів дає змогу прискорювати та покращити результативність, а отже, і якість готової продукції, що дозволяє бути конкурентоспроможним на ринку вітчизняного товаровиробництва.

Проведений аналіз ефективності господарської діяльності надав можливість дати позитивну оцінку роботі підприємства. Виявлені проблеми та недоліки є несуттєвими та виникли у результаті нестабільної економічної та політичної ситуації в країні.

На основі проведеного аналізу фонду оплати праці та його складових було досліджено, що основна заробітна плата у структурі усього фонду займає близько 71%, а додаткова - 27%, що є нормальним явищем з огляду на сучасні реалії та кризового стану економіки України.

Відповідно до проведеного аналізу структури фонду додаткової заробітної плати, зроблено висновок про позитивну тенденцію до збільшення надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів, а також зростання премії за виробничі результати.

Організація оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці» а також інших законодавчих та нормативних актів з питань оплати та нормування праці.

Основним первинним документом, який відображає облік виходу на роботу, а також фактично відпрацьованого часу на ФГ «Компаніївський Агролан» є Табелі обліку використання робочого часу.

Нарахування додаткової заробітної плати на ФГ «Компаніївський Агролан» здійснюють на підставі таких первинних документів, як Наказ про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки тощо.

Відповідно до даних проведеного аналізу, нами було зроблено висновок, що ФГ «Компаніївський Агролан» в своїй діяльності досить ефективно використовує систему матеріальної зацікавленості працівників у вигляді додаткової заробітної плати, що позитивно впливає на роботу та рентабельність самого господарства.

Наразі, в умовах воєнного стану та під впливом пандемії, більшість українських підприємств зазначили значних змін у своїй діяльності.

ФГ «Компаніївський Агролан» розташований в центральній частині України, а не в прифронтовій зоні, що дає можливість господарству функціонувати у військовий стан. Через ряд терористичних дій, постійних обстрілів об'єктів інфраструктури з боку російської федерації виникло ряд проблем з наявністю паливо-мастильних матеріалів та світла. Через наведені зовнішні фактори, існує нагальна необхідність в збільшенні продуктивності праці, економії палива та затрат на транспортування.

На нашу думку, в даній ситуації, необхідне додаткове стимулювання працівників для пришвидшення виробітку та економії сировини. Так, наприклад, за раціоналізацію використання паливо-мастильних матеріалів та їх

економією мають виплачуватись премії, а за зменшення часових витрат на посів, оброблення та збір врожаю включити відповідні доплати до заробітної плати. Поліпшення ефективності формування а також використання трудових ресурсів господарства сприятиме зменшенню втрат робочого часу, забезпечення раціональності його використання, покращення симбіозу праці та відпочинку.

На ФГ «Компаніївський Агролан» бухгалтер сам здійснює контроль за розрахунками з додаткової заробітної плати, і звітує перед директором.

Самостійного органу, який б займався проведенням системи внутрігосподарського контролю або внутрішнім аудитом на підприємстві не створено.

На нашу думку, для ефективного та результативного функціонування системи внутрішнього контролю додаткової заробітної плати в першу чергу необхідно визнати наявність сформованої єдиної нормативної бази, відповідно до якої створити або ж наділити відповідними повноваженнями структурні підрозділи та закріпити за ними відповідні права та обов'язки, а також і відповідальності за їх невиконання.

У зв'язку з складними умовами для здійснення українськими господарствами своєї діяльності, в тому числі ФГ «Компаніївський Агролан» та обмежувальними заходами через поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та з початком повномасштабного вторгнення на територію України відбулися значні зміни в роботі підприємств. Саме тому, проведення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати окремо, а не як складової загального фонду оплати праці, на наш погляд, є нецільовим.

На нашу думку здійснення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати в структурі загального фонду оплати праці на ФГ «Компаніївський Агролан» призведе до збільшення показників діяльності зазначеного господарства оскільки впровадження незмінної складової мотиваційних доплат праці слугуватиме додатковим стимулом підтримки продуктивності та функціонування господарства.