

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Облік і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
на тему “Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у
податковій звітності”

Виконав: студент групи ОО-_____
спеціальності 071 “Облік і
оподаткування” _____

Керівник _____
(прізвище та ініціали)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ – 2023 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
 Економічний факультет
 Кафедра обліку і оподаткування
 Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
 Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач

кафедри

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

“ _____ ” _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи “Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності”

керівник

роботи

_____ (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

3. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	При мітка

Студент _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ. 1 Теоретичні основи організації обліку розрахунків із праці працівників	
1.1. Економічний зміст заробітної плати.....	9
1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві.....	16
1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами заробітної плати працівникам.....	25
Розділ 2 Організація та методика обліку розрахунків з персоналом в ПРАТ "СК "УНІКА"	
2.1 Організаційно-економічна характеристика ПРАТ "СК "УНІКА"...	30
2.2 Порядок нарахування заробітної плати та проведення утримань в ПРАТ "СК "УНІКА".....	38
2.3. Організація синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам в ПРАТ "СК "УНІКА".....	47
Розділ 3 Шляхи удосконалення обліку розрахунків із оплати праці в ПРАТ "СК "УНІКА" та особливості їх відображення в податковій звітності	
3.1 Особливості відображення розрахунків із оплати праці в податковій звітності.....	53

3.2. Напрямки удосконалення обліку розрахунків із оплати праці в ПРАТ "СК "УНІКА"	56
3.3. Контроль за обліком розрахунків із оплати праці та виплатою їх в ПРАТ "СК "УНІКА"	61
Висновки.....	64
Список	використаних
джерел.....	67
Додатки.....	76

ВСТУП

Одним з найважливіших напрямів діяльності бухгалтерії будь-якого підприємства, як в Україні, так і за кордоном, є облік заробітної плати працівників підприємства. Облік праці та заробітної плати – одна з найбільш трудомістких та відповідальних ділянок роботи бухгалтера. Він по праву займає одне із центральних місць у всій системі обліку на підприємстві.

Заробітна плата у всьому світі – джерело доходу працюючих. Вона характеризує ставлення держави до своїх співгромадян і використовується як найважливіший важіль в управлінні економікою. Відповідно до змін в економічному та соціальному розвитку країни істотно змінюється державна політика в галузі оплати праці, соціальної підтримки та захисту працівників. Багато функцій держави щодо реалізації цієї політики покладено безпосередньо на підприємства, які самостійно встановлюють розміри заробітної плати, форми, системи оплати праці та матеріального стимулювання її результатів.

Трудові доходи кожного працівника визначаються його особистим вкладом, з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками та максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці працівників усіх організаційно-правових форм встановлюються законодавством.

Документом, регулюючим трудові відносини, зокрема у сфері оплати праці працівників, є колективний договір підприємства, у якому фіксуються умови оплати праці, які входять у компетенцію підприємства.

Облік праці та заробітної плати має забезпечити оперативний контроль за якістю та кількістю праці, за використанням коштів, що включаються до фонду заробітної плати та виплати соціального характеру.

Актуальність обраної теми пояснюється залежністю величиною заробітної плати від життя населення. Для переважної більшості людей вести є основним джерелом доходу. Тому питання, пов'язані із заробітною платою (її величиною, формою нарахування та виплати та ін.), є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців.

В даний час в оплаті праці та її організації накопичилося багато проблем та недоліків, які знижують її результативність у вирішенні вищезазначених завдань. Без їх усунення неможливе ефективне проведення ключових соціально-економічних перетворень – модернізації житловокомунального господарства, податкової системи тощо. Необхідна ув'язка розмірів оплати праці працівників із результативністю роботи.

Отже, за умов ринкових відносин оплата праці покликана виконувати як відтворювальну і стимулюючу функцію, а й регулюючу.

Важливість методики аудиту розрахунків із персоналом з праці, багато в чому, обумовлена специфікою даної ділянки бухгалтерського обліку для підприємства. Аудиторська перевірка дозволяє виявити нарахування та виплат працівникам організації з усіх підстав та їх обліку; встановити законність та повноту утримань із заробітної плати та інших виплат на користь організації, бюджету, Пенсійного фонду, інших юридичних та фізичних осіб; перевірити дотримання організацією законодавства.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є проаналізувати стан бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з персоналом з оплати праці на прикладі організації ПРАТ "СК "УНІКА" та розробка заходів щодо його вдосконалення.

Для реалізації зазначеної мети було поставлено такі завдання:

- вивчити економічний зміст оплати праці працівників;
- розглянути форми, системи та види оплати праці;

- проаналізувати нормативне регулювання оплати праці;

Предметом дослідження є теоретичні та методичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці та особливості відображення їх у податковій звітності.

Об'єктом дослідження є обліково-аналітична система заробітної плати в ПРАТ "СК "УНІКА".

При написанні кваліфікаційної роботи було використано спеціальну літературу, яка сприяла розкриттю теоретичної частини матеріалу. Крім того, велика увага була приділена нормативним документам, які регламентують порядок обліку праці та заробітної плати. Також використано дані наданих документів, матеріали первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці ПРАТ "СК "УНІКА".

При розкритті теми дипломної роботи було використано такі методи: монографічний, статистичний, аналіз та узагальнення.

При написанні роботи використовувалися наукові статті та нормативно-правові акти, а також навчальна література основ бухгалтерського обліку, практичного аудиту, таких авторів як Івашкевич В.Б., Алексеєва Г.І., Бачуринська І.М., Гарячих С.П., Зонова А.В., Єфімова О.В., Мельник М.В. та ін.

Практичне значення одержаних результатів.

Структура роботи – загальний обсяг кваліфікаційної роботи із зазначенням кількості сторінок, кількості таблиць, рисунків та додатків

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Економічний зміст заробітної плати

Будь-яка діяльність вимагає від людини деяких витрат розумової та фізичної енергії. Трудова діяльність - це джерело доходів, вона дає працівникові кошти задоволення своїх особистих потреб.

Заробітна плата є винагородою за працю відповідно до кваліфікації працівника, кількості, складності та якості виконуваної роботи, від умов праці, а також стимулюючі та компенсаційні виплати.

Заробітна плата є грошовим виразом основної частини необхідного продукту, створюваного на підприємствах, яке надходить в індивідуальне споживання його працівників та відповідає якості та кількості витраченої ними праці. Вона є значною частиною доходів населення і є основним джерелом задоволення потреб, що постійно збільшуються.

Заробітна плата в сучасних умовах є елементом доходу найманих працівників, формою реалізації їхньої власності на трудові ресурси, що належать їм. Це поняття застосовується частіше до осіб, які працюють за наймом (договором, контрактом, угодою) і отримують винагороду за свою працю в деякому, заздалегідь обумовленому розмірі. Заробітна плата найманих працівників для роботодавця є купівлею трудових ресурсів з метою застосування як одного з факторів виробництва, є елементом витрат виробництва (собівартості продукції, послуг, робіт) [22, с. 15].

Організація заробітної плати є побудовою системи оплати праці за допомогою певних елементів (нормування праці, надбавок, доплат, премій та тарифної системи), які забезпечують зв'язок між кількістю виробленої праці та розмірами її оплати.

Організація заробітної плати відповідно до вимог ринку має вирішувати такі основні завдання, як:

- збільшення зацікавленості кожного співробітника у визначенні та використанні резервів його праці за винятком можливості отримати кошти, які ними не зароблені;
- виключення «зрівнялівки» в оплаті праці та досягнення прямої залежності величини заробітної плати від результатів праці (колективних, індивідуальних);
- оптимізація співвідношення в оплаті праці співробітників різних категорій при врахуванні складності умов праці, виконуваних робіт та досягнення кінцевих результатів виробництва.

Організація оплати праці підприємствах зачіпає інтереси, як роботодавців, так і працівників. В умовах ринку у вирішенні питань заробітної плати обидві сторони повинні мати рівні права. Колективні договори між роботодавцем, тобто адміністрацією підприємства, та профспілковою організацією, яка представляє інтереси співробітників, стають дійсною формою регулювання їхніх соціально-трудових відносин [31, с.78].

Організація оплати праці працівників на підприємствах передбачає:

- 1) забезпечення необхідного збільшення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції та випереджального її підвищення порівняно зі зростанням продуктивності праці;
- 2) покращення нормування праці;
- 3) регулювання соціально-трудових відносин, формування рівних прав для найманого працівника та роботодавця;
- 4) вибір форми та системи оплати праці, надбавок та доплат до заробітної плати.

В умовах ринку, а тим більше в перехідний період до ринку, державне регулювання в галузі оплати праці не виключається, змінюються лише напрямки, характер та форми розподільчих відносин. Функції держави залишається також зростання доходів незаможних верств населення, забезпечення найкращого розподілу трудових ресурсів по галузях, підприємствам та районам, зниження соціальної напруги. Держава є учасником відтворення робочої сили, вона бере на себе обов'язок щодо її перерозподілу, який відповідає попиту підприємців (галузей, підприємств тощо).

Сутність заробітної плати проявляється у її функціях:

- відтворювальна, яка полягає у забезпеченні співробітників та їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- стимулююча, сутність якої полягає у встановленні відповідності заробітної плати співробітника та його трудового вкладу, а також результатів діяльності підприємства, при цьому співробітник повинен весь час бути зацікавленим у безперервному покращенні результатів своєї праці;
- розподільна, яка призначена для розподілу коштів на оплату праці, тобто фонд споживання, між власниками засобів виробництва та найманими працівниками;
- формування платоспроможного попиту, що передбачає встановлення необхідних пропорцій між товарним попитом та пропозицією.

Для здійснення функцій, розглянутих вище, потрібне виконання певних принципів, тобто основних положень, що враховуються при організації заробітної плати.

Принцип підвищення реальної заробітної плати зі зростанням ефективності виробництва - це можливість отримувати заробітну плату за

свою працю відповідно до результатів виробничо-господарської діяльності організації та ефективності праці. Відсутність цього може призводити до інфляції, отримання незароблених грошей, отже, і до зниження реальної зарплати.

Принцип випереджаючого темпу зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої зарплати - це максимізація трудових доходів на бою розвитку та зростання ефективності виробництва. Порухення цього принципу, може призвести до виплати грошей, які не забезпечені товарами та послугами грошей, до інфляції, до розвитку негативних явищ в економіці країни. Для певної організації може означати і уповільнення модернізації засобів виробництва, відсутність орієнтації та коштів на запровадження нової технології та техніки та, в результаті, випуск неконкурентоспроможної продукції.

Принцип диференціації заробітної плати повинен враховувати відповідність трудового вкладу кожного співробітника у результати роботи підприємства та організації умов праці, галузевої належності та району розташування підприємства. Він ґрунтується на необхідності матеріальної зацікавленості працівників.

Принцип рівної оплати за рівну працю насамперед є недопущенням дискримінації в оплаті праці за віком, статтю та іншими ознаками, а також справедливості розподілу коштів згідно з трудовим вкладом кожного працівника. Це є важливою вимогою до організації оплати праці на підприємстві і полягає в тому, щоб показники, що використовуються для обліку витрат праці найманих працівників, мали змогу оцінити їхню якість та кількість [6, с.121].

Принцип обліку впливу ринку праці є необхідністю обліку умов, що складаються на ринку праці, у якому формується оцінка різних його видів,

широкий діапазон заробітної плати у сфері праці, зайнятість населення, а результаті наявності пропозиції та попиту робочої сили. У цьому принципі проявляються також взаємодії між роботодавцями та працівниками, які складаються на підприємствах, тобто кожен має отримувати те, на що розраховував.

Принцип простоти та доступності повинен забезпечити поінформованість потенційних працівників і працюючих про системи, форми та розміри заробітної плати, це дозволяє їм пропонувати свою працю за деяку, відому заздалегідь плату, а роботодавцям - пред'являти попит. Розрахунок заробітної плати повинен бути простим і достатньо доступним для розуміння всіма працюючими.

Таким чином, розглянуті нами принципи організації заробітної плати повинні бути використані у взаємозалежності, з одного боку, як засіб підвищення матеріального добробуту співробітників, а з іншого - для стимулювання підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, прискорення науково-технічного прогресу, зміцнення трудової дисципліни, зростання прибутку та рентабельності виробництва.

У фінансовій доктрині є дві провідні концепції визначення суті заробітної плати:

а) заробітна плата це є вартість праці, її величина і динаміка формуються під впливом ринкових чинників й у першу чергу попиту та пропозиції;

б) заробітна плата - це грошовий вираз вартості товару, «робоча сила» або «перетворена форма вартості товару на робочу силу». Її величина визначається умовами виробництва та ринковими факторами - попитом та пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили.

Вартість робочої сили визначається робочим часом, необхідним його виробництва, отже, і відтворення цього специфічного предмета торгівлі. Вартість робочої сили має якісну та кількісну сторони. Якісна характеристика вартості робочої сили в тому, що вона висловлює певні виробничі відносини, саме продаж робітникам своєї робочої сили та купівлю її з метою збільшення прибутку. З кількісної сторони вартість робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для того, щоб зробити, розвинути, зберегти та увічнити робочу силу.

На ринках робочої сили продавцями виступають працівники певної кваліфікації, спеціальності, а покупцями – компанії, фірми. Ціною робочої сили є базова гарантована заробітна плата у вигляді окладів, тарифів, форм відрядної та погодинної оплати [36, с.177].

Попит та пропозицію на робочу міць диференціюється з її професійної підготовки з урахуванням попиту з боку її специфічних покупців та з боку її власників, тобто. складається система ринків за її окремим виглядом. Купівля-продаж робочої сили відбувається за трудовими договорами, які вважаються ключовими документами, що регулюють трудові відносини між наймачем і найманим працівником.

Оплата праці (заробітна плата) – це основна частина коштів, що спрямовуються на споживання, що є частка доходу, яка залежить від кінцевих результатів роботи колективу та розподіляється між працівниками відповідно до кількості та якістю витраченої праці, реальним трудовим вкладом кожного та розміром вкладеного капіталу.

Іншими словами, заробітна плата – це сукупність винагород у грошовій або (і) натуральній формі, отриманих працівниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, що включаються до робочого часу. Оскільки джерелом виплати заробітної плати є національний дохід, то величина фонду

заробітної плати трудового колективу кожного працівника повинна бути поставлена в пряму залежність від досягнутих кінцевих результатів.

До основної заробітної плати належить оплата праці за виконані роботи. Вона включає відрядну заробітну плату, тарифний фонд заробітної плати, премії. До додаткової заробітної плати відносяться такі виплати працівникам підприємств, які здійснюються не за виконану роботу, а відповідно до чинного законодавства (доплати за роботу в нічний час, бригадирам, за скорочений робочий день підліткам та матерям, що годують, оплата чергових та додаткових відпусток, виконання державних обов'язків, оплату за навчання учнів тощо). До планового фонду заробітної плати не включаються доплати за відхилення від нормальних умов праці (плата за понаднормові роботи, простої, брак тощо).

У практиці використовуються різноманітні методи формування фонду оплати праці як у цілому по підприємству, так і за структурними підрозділами. Слід зазначити, що найкраще це завдання може вирішувати нормативний метод формування фонду оплати праці. Саме цей метод використовує більшість компаній у країнах із розвинутою ринковою економікою. Проте може бути дієвим лише за наявності таких умов: поперше, нормативи мають бути стабільні, довгострокові, змінюватися лише разі впливу обсяг виробництва чинників, які пов'язані з трудовими умовами колективу. По-друге, нормативи формування фонду оплати праці мають бути не індивідуальні, а групові.

У країнах з розвинутою ринковою економікою як найважливіший засіб досягнення рівноваги в галузі зайнятості та підвищення економічної ефективності виробництва, багато фахівців рекомендують переходити до гнучкої заробітної плати. На рівні етнічного господарства під даним розуміється зміна заробітної плати в залежності від динаміки фінансових

характеристик становлення держави в цілому (валового державного продукту, продуктивності праці, інфляції, зовнішньоторговельного балансу), а на рівні фірми – ув'язування заробітної плати з підсумками його фінансовогосподарської діяльності. ефективністю виробництва, що дуже ефективно реалізується через корпоративний договір. У ньому необхідно чітко сформулювати основи, порядок оплати праці всіх категорій працюючих, запровадити пряму залежність обсягу оплати праці від досягнутих кінцевих результатів.

У сучасних умовах для стимулювання підвищення продуктивності необхідно змінювати не тільки систему оплати праці, а й сам підхід до її формування, потрібні інші психологічні установки, мислення та шкала оцінок. Зміни підходів до оплати праці виявляється в тому, що оплачуються не витрати, а результати праці – визнання продукту праці продуктом товару.

1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві

Виплата заробітної плати, як правило, проводиться в грошовій формі в грошовій одиниці України (в гривні). Відповідно, за корпоративним або трудовим договором за письмовою заявою співробітника оплата праці може статися в інших формах, що не суперечать законодавству України [3]. У плануванні та бухгалтерському обліку розрізняють основну та додаткову плату праці. До основної відноситься оплата, що нараховується працівникам за відпрацьований час, кількість та якість виконаних робіт:

- оплата за відрядними розцінками,
- оплата за тарифними ставками, окладами;
- премії відрядникам та погодинникам,

- доплати у зв'язку з відхиленнями від нормальних умов роботи, за роботу у нічний час, за понаднормові, за бригадирство, - оплата простоїв не з вини робітників тощо.

До додаткової заробітної плати відносяться виплати за неопрацьований час, передбачений законодавством з праці:

- оплата чергових відпусток,
- оплата перерв у роботі матерів-годувальниць,
- виплата вихідної допомоги при звільненні та ін.

Основними формами оплати праці є погодинна, відрядна та акордна.

Перші дві форми оплати праці мають свої системи:

- проста погодинна,
- погодинно-преміальна,
- пряма відрядна,
- відрядно-преміальна, - відрядно-прогресивна, - побічно-відрядна.

При простий-почасовій формі заробітна плата виконується за конкретну кількість відпрацьованого часу незалежно від кількості виконаних робіт.

При погодинно-преміальній системі оплати праці до суми заробітку за тарифом додають премію у певному відсотку до тарифної ставки або до іншого вимірника. Почасово преміальна система враховує преміювання працівників за виконання та перевиконання певних характеристик роботи.

Погодинна оплата праці передбачає нарахування заробітної плати працівникові за присвоєною йому тарифною ставкою або окладом та фактично відпрацьованим часом з нарахуванням премії або без неї. Погодинна система поділяється на просту та тимчасово преміальну. Первинними документами з обліку праці працівників за погодинної оплати є таблиці.

При прямій відрядній системі плата праці трудящих виконується за число одиниць виробленої ними продукції та вироблених виконаних справ, виходячи з жорстких відрядних розцінок, поставлених з урахуванням важливої кваліфікації.

Відрядно-преміальна система оплати праці враховує:

Преміювання за перевиконання загальновизнаних мірок вироблення та досягнення конкретних високоякісних характеристик (відсутність браку, рекламаций тощо).

При відрядно-прогресивній системі плата збільшується за вироблення понад норми.

При опосередковано-відрядній системі плата праці наладчиків, комплектувальників, помічників майстрів та інших працівників виконується у відсотках до заробітку провідних працівників ділянки, що обслуговується.

Відрядну форму заробітної плати найбільш доцільно застосовувати у разі:

- наявність кількісних показників роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
- можливості точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- можливості у робітників конкретної ділянки збільшити

вироблення або обсяг робіт, що виконуються;

- необхідності на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників у подальшому збільшенні вироблення продукції або обсягів виконуваних робіт;
- можливості технічного нормування праці

Відрядну плату праці не рекомендовано використовувати у разі, якщо її використання веде до посилення негативних тенденцій якості продукції; порушення технологічних режимів; посилення негативних тенденцій обслуговування устаткування; порушення вимог техніки безпеки; перевитрати сировини та матеріалів [11, с.66].

Робота деяких співробітників часом оплачується і за відрядною, і за погодинною оплатою праці, наприклад, плата праці начальника невеликого колективу, який поєднує керівництво колективом (погодинна оплата) з безпосередньо виробничою діяльністю, що оплачується за відрядними розцінками.

Акордна зміна оплати праці враховує визначення загального заробітку у виконанні конкретних стадій роботи або створення конкретного обсягу продукції.

Розрахунок заробітку при відрядній формі оплати праці здійснюється за документами про виробіток.

Для повнішого обліку трудового вкладу кожного співробітника внаслідок праці бригади за згодою її членів можуть використовуватись коефіцієнти трудової участі.

Організація оплати праці для підприємства ґрунтується на 3-х взаємозалежних деталях: на тарифній системі, нормуванні праці та формах оплати труда.

Тарифна система зазвичай працює ґрунтом організації заробітної плати працюючих і ґрунтується в залежності від умов праці, кваліфікації працюючих, форми оплати праці та значення цієї галузі в народному господарстві. Тарифна система включає: тарифну ставку, тарифну сітку, тарифно-кваліфікаційні довідники, за допомогою яких можна кваліфікувати розряд роботи і працюючого відповідно до тарифної мережі.

Тарифна ставка є беззастережною величиною оплати праці всіляких груп і категорій трудящих за одиницю часу. Початковою вважається найменша тарифна ставка першого розряду. Вона визначає ступінь оплати найпростішої праці. Тарифні ставки можуть бути годинні та денні.

Тарифні сітки працюють задля встановлення пропорції в оплаті праці залежно від значення кваліфікації. Це сукупність тарифних розрядів та належних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний коефіцієнт нижчого розряду приймається рівним одиниці. Тарифні коефіцієнти подальших розрядів показують, ставлення ставки n-го розряду, ставці першого розряду.

Кваліфікаційний розряд – розмір, який відбиває ступінь професійної підготовки співробітника.

Тарифікація робіт – віднесення видів праці до тарифних розрядів або кваліфікаційних категорій залежно від складності праці.

Складність виконуваних робіт визначається з урахуванням їх тарифікації. Тарифікація робіт та присвоєння тарифних розрядів співробітникам здійснюються з урахуванням єдиного тарифнокваліфікаційного довідника робіт та професій робітників, єдиного кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів та службовців.

Тарифотворчим моментом вважається найменша заробітна плата . Зокрема, виходячи з мінімальної заробітної плати та середньомісячної тривалості робочого часу, що встановлюються у законодавчому порядку, визначаються мінімальні розміри годинних тарифних ставок 1-го розряду.

Нормування праці покликане вирішувати важливі соціально – економічні завдання: гарантувати науково-обґрунтовану базу для планування та організації праці; сприяти виявленню та застосуванню резервів зростання продуктивності праці; стимулювати зростання кваліфікації працівників.

Найбільшого поширення мають норми витрат праці – часу, чисельності, обслуговування, і норми результатів праці – вироблення продукції.

Норма часу встановлює необхідні витрати робочого дня виконання одиниці роботи чи групою працівників відповідної кваліфікації у конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку – це кількість продукції, яка має бути вироблена працівником в одиницю часу у певних організаційно-технічних умовах.

Норма чисельності – це чисельність співробітників конкретного професійно-кваліфікаційного складу, встановленого за нормативами до виконання виробничого доручення.

Форми та системи заробітної плати є методами встановлення залежності між величиною оплати праці та трудовим вкладом співробітників. Вимірниками витрат праці вважаються робочий час та чисельність виготовленої продукції. За підсумками даних вимірників зводяться основні форми оплати праці працюючих – відрядна і погодинна. При відрядній оплаті, мірою праці вважається вироблена продукція, а оцінка праці виконується відповідно до відрядної розцінки [16, с.165].

Для керівників, спеціалістів та службовців застосовується система посадових окладів. Посадовий оклад – беззастережна величина зарплати, встановлюваний відповідно до займаної посадою. Він може становити певний діапазон від малого до граничного значень.

Як ймовірний варіант поліпшення організації та стимулювання праці знаходить використання безтарифна система оплати праці. За наданою системою заробітна плата всіх співробітників підприємства, від директора до робітника, є частка співробітника у фонді оплати праці всієї фірми або всього підприємства. У цих умовах фактичний розмір зарплати кожного співробітника залежить від низки моментів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнт трудової участі (КТУ); - фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний ступінь співробітника фірми уточнюється всім членам трудового колективу і орієнтується як окреме від поділу фактичної заробітної плати співробітника за минулий етап на утворився на підприємстві найменший ступінь заробітної плати за що ж етап. КТУ виставляється всім співробітникам фірми, охоплюючи директора, і затверджується порадою трудового колективу, який сам ухвалює періодичність визначення та склад характеристик для розрахунку .

У організаціях, у яких застосовуються тарифні ставки (оклад), слід застосувати прогресивніші системи оплати праці, такі як бонусна, агентська, відсоток виручки. Виплачувати премії за результатом, що перевищують норму праці або за деякі досягнення. Це залучить співробітників до ефективної роботи, що вплине додаткового прибутку організації.

Оплата праці страхових організаціях має особливості, обумовлені специфікою трудовий діяльності. Основним персоналом є страхові агенти та брокери. Оплата їх праці являє собою симбіоз компонентів, що залежать від результатів (змінна частина) і відповідно не залежать (постійна частина).

Найбільш популярною у великих страхових компаніях є система на основі грейдування. Грейд - група посад, згідно з якими встановлюються фіксована та змінна частини заробітної плати, розподілені за бальнофакторним методом. Найчастіше подібна система має місце у великих організаціях з широкою мережею філій. Головна зручність такого підходу – стандартизація оплати праці. Також до переваг грейдування можна віднести:

- спрямованість досягнення максимальних результатів співробітниками; сильна мотиваційна та стимулююча складові.

- Встановлення оцінки цінності кожної посади за допомогою присвоєння балально-факторного рейтингу, складеного в залежності від складності орг. структури.

Чинники також поділяються на ступені, кожному ступеню присвоюється певна кількість балів. Посади зі схожою кількістю балів складають грейди, залежно від яких встановлюється фіксована та змінна частина заробітної плати. Система грейдів дозволяє встановити чіткі поділи повноважень та відповідальності кожного працівника.

Для стимулювання та мотивації співробітників встановлюються так звані «зарплатні вилки» - це діапазон між мінімальною та максимальною можливою зарплатою всередині одного грейду. При цьому планування та управління кар'єрними сходами стають ясними для співробітників та управлінських структур, являючи собою рух, як по горизонтальному, так і по вертикальному напрямку всередині грейду або між ними відповідно [22].

До труднощів, пов'язаних із використанням системи грейдів для підприємства, ставляться:

- складності із самоідентифікацією з грейдом після атестації, пов'язані з можливим новим формулюванням посади
- незадоволення самим фактом балльно-рейтингової оцінки посади та виконуваної роботи співробітника
- конфліктні ситуації при зміні посади на нижчий грейд

Проте система грейдів добре вписується у страхові організації, які ставлять собі рішення завдань пов'язаних із зниженням витрат, що з персоналом; задач з оптимізації чисельного складу робітників; завдань із перегляду витрат на оплату праці, соціальний пакет та компенсаційні виплати.

У страхових організаціях часто застосовуються бонусна частина до основної оплати праці за досягнення ключових показників ефективності (KPI).

Кожному показнику відповідає свій розмір бонусної оплати, що робить всю систему абсолютно прозорою як для співробітників, так і для керівників. Досягнення значимих встановлених показників дозволяє кожному працівнику отримати відповідний системі бонус.

Індикатори контролю можуть бути як щомісячними (для вирішення поточних завдань компанії), так і щорічними (для зв'язку середньострокових цілей співробітника із середньо- та довгостроковими цілями компанії).

Система КРІ вже описувалася в роботі раніше, тому не загострюватимемо увагу на самій суті системи. Проте слід зазначити, що у страхових організаціях досить високий вплив показника ефективності розмір бонусу, а форма нарахування бонусу має складну структуру. Оскільки кожен показник має власну «вагу», тобто. вплив на діяльність підприємства, оплата праці співробітника складається з фактору виконання чи відсотка виконання того чи іншого показника та його важливості, «ваги» у системі показників. Чим меншою є вага, тим більше числове значення виконання показників у підсумковому бонусі.

Система КРІ користується популярністю в страхових організаціях завдяки специфіці роботи, коли виручка залежить від обсягу зборів брокерами та страховими агентами страхових премій, а оплата за працю у таких співробітників пов'язується з низкою показників ефективності організації. Можна простежити чіткий взаємозв'язок між результатом діяльності підрозділу або відділу підприємства та показниками її ефективності в цілому.

Необхідно відзначити, що найчастіше система КРІ і грейдування використовується разом, на додаток один до одного. Таким чином, формується самостійна система оцінки та контролю діяльності, а також регулювання оплати праці на підприємстві.

Ефективність системи оплати праці оцінюється за допомогою співвідношення показників темпів зростання середньої заробітної плати та праці, або за зворотним показником як коефіцієнта випередження темпи зростання продуктивність праці середньої зарплатою.

Ключовим впливом на працівників у страхових організаціях має система оплати праці, будучи інструментом ефективності діяльності організації. Як правило, у страхових організаціях йде випередження продуктивності праці порівняно із зарплатою. Це випередження досягається у сфері виробництва завдяки зниженню трудових витрат, але через складність впровадження нових технологій та розробок, досягнень НТП для працівників страхової сфери, які здійснюють продаж це значною мірою проблематично.

1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами заробітної плати працівникам

Нормативне регулювання оплати праці - це система правових норм, яка встановлює правила та процедури визначення заробітної плати за працю, що виконується на підприємстві. Це важлива частина трудового законодавства, яка забезпечує захист прав працівників та регулює відносини між працівниками та роботодавцями.

Нормативне регулювання оплати праці включає в себе ряд законів, постанов та нормативних актів, які встановлюють правила визначення розміру заробітної плати, порядок встановлення тарифних ставок, доплат та надбавок, встановлення мінімальної заробітної плати, відповідальність за порушення правил оплати праці та ін.

Нормативне регулювання оплати праці також може включати колективні договори, угоди та контракти між роботодавцями та профспілками або іншими представниками працівників, які визначають додаткові умови оплати праці.

Основна мета нормативного регулювання оплати праці полягає в забезпеченні справедливої оплати праці, яка відповідає рівню складності та відповідальності виконуваної роботи, а також в захисті прав працівників від недбалого ставлення роботодавців до їх оплати праці.

Однак, відмінності в законодавстві та практиці його застосування можуть відрізнятися в різних країнах.

До основних нормативних актів, які регулюють оплату праці, можна віднести Кодекс законів про працю, Закон України "Про оплату праці", законодавство про соціальне страхування, Податковий кодекс та інші [2, 3, 4].

У Кодексі законів про працю встановлюються загальні правила щодо оплати праці, зокрема, про порядок встановлення заробітної плати, розмір мінімальної заробітної плати.

Нормативне регулювання оплати праці в Україні здійснюється через систему законодавчих актів, які встановлюють мінімальні розміри оплати праці, порядок її нарахування та виплати. Основними законодавчими актами, які регулюють оплату праці в Україні, є:

1. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який визначає загальні принципи оплати праці, порядок визначення тарифних ставок, окладів, премій та інших видів оплати.

2. Закон України «Про оплату праці» встановлює порядок визначення та нарахування заробітної плати, відповідальність за порушення законодавства про оплату праці, а також регулює питання щодо захисту прав працівників у сфері оплати праці.

3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлює ставки відрахувань з заробітної плати на соціальне страхування.

4. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Типового положення про оплату праці працівників органів внутрішніх справ України» встановлює особливості оплати праці працівників органів внутрішніх справ.

5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Типового положення про оплату праці медичних працівників» встановлює особливості оплати праці медичних працівників.

Додатково до цих законодавчих актів існують різноманітні нормативні документи, які регулюють оплату праці в окремих галузях економіки, такі як Положення про оплату праці працівників підприємств енергетичної галузі, Положення про оплату праці викладачів і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів та інші.

Під час визначення розміру заробітної плати працівників установлюються мінімальні розміри оплати праці, які встановлюються законодавством України, а також колективними договорами та угодами між роботодавцем і профспілковими організаціями.

Ведення бухгалтерського обліку у сфері оплати праці регламентовано серйозними правилами і великою чисельністю нормативних документів, які регулюють облік і контроль для підприємства, список більшості даних документів зазначено у переліку використаної літератури. Зупинимося на них детальніше.

1. Головний основний документ нашої країни – Конституція України – має у своєму складі статті, цілком і цілком виразно присвячені праці в країні.

2. Кодекс законів про працю України, в якому розглядаються виникнення трудових відносин та порядок укладання трудових договорів між підприємством та його працівниками; тривалість робочого дня та час відпочинку (вихідні, святкові дні, відпустки); трудовий розпорядок та дисципліна праці; організація охорони праці

3. План рахунків бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності організації та Інструкція щодо його застосування. У пам'ятці щодо застосування плану рахунків розкрито короткий економічний зміст та призначення кожного рахунку, визначено порядок ведення синтетичного обліку, наведено типову схему кореспонденції такого чи іншого рахунку з іншими синтетичними рахунками.

Ведення бухгалтерського обліку у сфері оплати праці є важливим елементом управління фінансовою діяльністю будь-якої компанії. Бухгалтерський облік оплати праці передбачає реєстрацію всіх витрат, пов'язаних з оплатою праці працівників компанії.

Перш за все, бухгалтер повинен вести реєстр працівників, включаючи їх особисті дані, посаду, заробітну плату та всі інші деталі, що стосуються оплати праці. Важливо відмітити, що згідно з законодавством в кожній країні є певні правила та вимоги щодо ведення обліку оплати праці.

Другим важливим етапом є підготовка заробітної плати. Бухгалтер повинен розрахувати зарплату кожного працівника відповідно до умов його контракту, з урахуванням додаткових оплат (наприклад, премії, надбавки, відпустки тощо) та з урахуванням податків та обов'язкових відрахувань.

Третім етапом є відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності компанії. Бухгалтер повинен забезпечити відображення всіх витрат на оплату праці у фінансових звітах, таких як баланс, звіт про прибуток та збиток і звіт про грошові потоки.

Крім того, ведення бухгалтерського обліку у сфері оплати праці передбачає підготовку податкових декларацій та звітів для відповідних органів влади. Бухгалтер повинен забезпечити вчасну та точну подачу цих документів, щоб уникнути штрафів та інших негативних моментів.

Висновок до 1 розділу

Заробітна плата є винагородою за працю відповідно до кваліфікації працівника, кількості, складності та якості виконуваної роботи, від умов праці, а також стимулюючі та компенсаційні виплати.

Виплата заробітної плати, як правило, провадиться в грошовій формі в грошовій одиниці України (в гривні). Відповідно, за корпоративним або трудовим договором за письмовою заявою співробітника оплата праці може статися в інших формах, що не суперечать законодавству України [3]. У плануванні та бухгалтерському обліку розрізняють основну та додаткову плату праці.

Нормативне регулювання оплати праці - це система правових норм, яка встановлює правила та процедури визначення заробітної плати за працю, що виконується на підприємстві. Це важлива частина трудового законодавства, яка забезпечує захист прав працівників та регулює відносини між працівниками та роботодавцями.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ В ПРАТ "СК "УНІКА"

2.1 Організаційно-економічна характеристика ПРАТ "СК "УНІКА"

ПРАТ "СК "УНІКА" - найбільша страхова компанія в Україні, що відноситься до системотворчих страхових компаній.

Основним видом діяльності ПРАТ "СК "УНІКА" є надання страхових послуг фізичним та юридичним особам. Компанія надає послуги зі страхування транспорту, поїздок, майна, здоров'я, життя, відповідальності, інвестицій, накопичень.

Розглянемо господарську діяльність підприємства та його основні фінансові показники. Звіт про рух грошових коштів ПРАТ "СК "УНІКА" показує оплачені витрати.

Таблиця 2.1.

Основні фінансові показники до ПРАТ "СК "УНІКА" за 2020-2022

р.р., тис. грн.

Показники	2020	2021	2022	Відхилення	
				2021 від 2020	2022 від 2021
Фінансовий результат	-1159574	-29573516	-55693327	-28413942	-26119811
Прибуток (збиток) до оподаткування	1481032	-30158885	-55616136	-31639917	-25457251
Величина непокритих збитків	17867347	-65511214	-121127122	-83378561	-55615908
Страхові резерви	109823764	110561800	85134021	738036	-25427779
Сума чистих активів	27031871	-13070790	37436111	-40102661	50506901
Статутний капітал	1238677	18580150	19580150	17341473	1000000

Резервний капітал	61934	61934	61934	0	0
Результат від операцій зі страхування ніж іншого, страхування життя	-562509	-30738725	-21227374	-30176216	9511351

За підсумками роботи за 2022 рік отримано негативний фінансовий результат - збиток у розмірі 55616136 тис. грн. Насамперед це пов'язано з високою збитковістю від діяльності в області ОСАЦВ, а також знецінення частини активів. Протягом 2022 року Акціонери товариства надали фінансову підтримку Компанії, надавши допомогу у загальному обсязі 96,2 млрд. грн. Також у 3 кварталі було збільшено капітал компанії на 10 млрд. грн. за рахунок викупу додаткової емісії акцій з відповідним збільшенням статутного і додаткового капіталу. Ця фінансова допомога була необхідна для компенсації збитків як від поточної операційної діяльності, так і для підтримки інвестиційної політики Товариства.

У звітному періоді страхова премія з усіх видів прямого страхування припала на філії Товариства. У 2022 році Товариство здійснило страхових виплат на загальну суму 553,5 млн. грн., що вище за аналогічний показник минулого року на 357,7 млн. грн. Усі виплати здійснюються як із раніше сформованих страхових резервів, так і з власних коштів за недостатності раніше сформованих резервів.

На кінець 2022 року в портфелі відбулося зменшення кількості чинних договорів та страхової суми за рахунок суттєвого скорочення частки ОСАЦВ на страховому ринку. Структура діючих договорів щодо укрупнених видів страхування представлена у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

**Показники рівня виплат ПРАТ “СК “УНІКА” за 2020-2022рр, тис.
грн.**

Види страхування	Страхові премії			Темпи зростання
				(%)
	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2022 р
РАЗОМ (пряме + прийняте)	151 793 273	125 206 040	79 447 201	63,45
Пряме страхування	150 513 236	123 123 090	78 841 963	64,04
Добровільне страхування	71 400 826	67 265 815	47 270 076	70,27
- особисте страхування	16 942 425	13 577 340	8 040 864	59,22
- майнове	51 103 631	49 734 434	36 804 073	74,00
- відповідальності	3 354 770	3 954 041	2 425 139	61,33
Обов'язкове страхування	79 112 410	55 857 275	31 571 887	56,52
Обов'язкове страхування автоцивілки відповідальності	77 919 096	55 130 092	31 015 223	56,26
Прийняте страхування	1 280 037	2082950	605 238	29,06

За підсумками роботи за 2022 рік обсяг нарахованої страхової премії за договорами прямого страхування та прийнятого у перестрахування становив 79 447 201 тис. грн.

Страхова премія з майнових видів страхування в поточному році склала 36 804 073 тис. грн., з добровільного особистого страхування в 2022 укладено договорів на 8 040 864 тис. грн. Обсяг страхової премії з обов'язкового страхування становив 31 571 887 тис. грн., зокрема з обов'язкового страхування автоцивільної відповідальності 31 015 223 тис. грн.

На кінець 2022 року Товариство сформувало резерви збитків у складі резерву заявлених, але неврегульованих збитків, на загальну суму 9229992 тис. грн. Разом, загальний обсяг збитків, що відбулися в 2021 році, зі страхових випадків, що сталися до 2022 року, склав 32 016 429 тис. грн.

Таблиця 2.3

Показники ліквідності на ПРАТ “СК “УНІКА” за 2022 рік

загальної ліквідності	3,10
поточної ліквідності	3,10
абсолютної ліквідності	1,50

Усі показники ліквідності підприємства перебувають у межах нормативних значень і навіть суттєво їх перевищують, що говорить про можливість погашати поточні зобов'язання. Проте дуже високий коефіцієнт поточної ліквідності може відбивати недостатньо ефективне використання оборотних активів, чи короткострокового фінансування. Коефіцієнт автономії за підсумками 2022 року становив 1,4, що є добрим значенням та говорить про достатню кількість власних коштів на підприємстві.

Таблиця 2.4

Показники ефективності на ПРАТ “СК “УНІКА” та їх динаміка за 2020-2022 роки.

Показники	2022	2021	2020	Динаміка показників	
				2022 до 2021	2021 до 2020
Рентабельність власного капіталу	-0,23	-0,012	0,10	-198%	-112%
Чистий прибуток/Виручка	-0,13	-1,79	7,53	93%	-124%
Виручка/Валюта балансу	1,08	0,003	0,01	33238%	-65%
Валюта балансу/Власний капітал	1,71	1,99	1,37	-14%	45%
Фінансовий важіль	0,71	0,99	0,37	-28%	166%
Рентабельність всього капіталу	-0,14	-0,006	0,07	-2235%	-108%

Як було сказано раніше підприємство перебуває у складній фінансовій ситуації і зазнає суттєвих збитків протягом його розглядуваного періоду з 2020 по 2022 роки. З цим пов'язані низькі, саме негативні показники рентабельності,

наведені у таблиці 2.4. Також відзначається падіння у динаміці практично всіх ключових показників ефективності підприємства.

Приставаючи до аналізу персоналу ПРАТ за період з 2020 до 2022 року, необхідно дати якісну та кількісну характеристики персоналу, позначити структуру та склад співробітників. Також далі буде вивчено динаміку чисельності та середньої зарплати персоналу.

Середньооблікову чисельність персоналу відобразимо рис. 2.1.

Рис. 2.1. Динаміка середньооблікової чисельності персоналу

Таким чином, можна зробити такі висновки. За три роки середньооблікова чисельність персоналу центральної філії ПРАТ “СК “УНІКА” становила 178 чол. Чисельність персоналу збільшилася на 57 чол. темп зростання становив 147,11%, у тому числі по основному персоналу на 28 чол. (143,75%).

За ці роки спостерігається приріст середньомісячної зарплати на 46,07% (що становило 7730 грн.).

За три роки спостерігається також підвищення виробітку на 6,88%, (що склало 241730 грн.). Але слід зазначити, що у 2022 р. порівнянні з 2021 спостерігається зниження виробітку на 16,34%, (що становило 733970 грн.) при збільшенні середньооблікової чисельності персоналу за цей період на 30,88% і зростанні обсягу послуг на 9,5% (що склало 57 960 тис. грн.).

Темпи зростання фонду оплати праці (за три роки 214,9%) випереджають темпи зростання виробітку (за три роки 106,88%), що свідчить про неефективну систему оплати праці, а також про причини зниження виробітку, якими можуть бути:

- низький рівень освіти;

- неякісний підбір претендента на посаду;
- низький рівень або відсутність кар'єрного та професійного розвитку та навчання;
- погана адаптація або її відсутність;
- опір змінам;
- надмірна кількість допоміжного персоналу; – надто високі оклади керівників, тощо.

Зміна чисельності та структури персоналу філії ПРАТ “СК “УНІКА” за категоріями за 2020–2022 рр. представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Чисельність персоналу та його динаміка. Центральне відділення
ПРАТ “СК “УНІКА” з 2020 по 2022 роки, чол.**

Категорія	2020		2021		2022		2021- 2020	2022- 2021	2022- 2020
	Людина	%	Людина	%	Людина	%			
Керівний склад	44	28	50	29	48	21	6	-2	4
Бухгалтерія	18	7	21	8	28	10	3	7	10
Економічний відділ	25	12	29	14	40	17	4	11	15
Менеджерський склад	32	18	30	15	38	16	-2	8	6
Фахівці	28	15	26	12	33	13	-2	7	5
Маркетологиконсультанти	17	6	19	7	24	8	2	5	7
Агентський склад	27	14	31	15	37	15	4	6	10
Разом	191	100	206	100	248	100	15	42	57

Представимо все рис. 2.2.

**Рис. 2.2. Структура чисельності персоналу ПРАТ “СК “УНІКА” та
її зміна**

За представленими в таблиці даними за період з 2020 по 2022 роки у філії ПРАТ “СК “УНІКА” йде зростання чисельності більшості категорій персоналу філії, зі збільшенням чисельності зростає та їхня частка. Знижується лише чисельність керівного складу, причому частка їх у загальному складі також знижується, з 28,10% в 2020 р. до 21,35% 2022 р. Однак не можна не відзначити, що при збільшенні чисельності агентів на 10 осіб їх частка в загальному складі знизилася до 15,17%. Якщо порівнювати з економічним відділом, так званим БЕК-офісом, то їх чисельність за три роки збільшилася на 15 осіб, причому їх частка в загальному складі збільшилася до 16,85%, що говорить про нераціональну структуру персоналу в компанії, так як агенти - це той персонал, який часто більше часу проводить з потенційними клієнтами та приносить основний дохід до компанії.

Показовим може стати аналіз співробітників ПРАТ “СК “УНІКА” за рівнем освіти та стажем роботи в організації. Розглянемо показники у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

**Зміна чисельності та структури персоналу ПРАТ “СК “УНІКА” за
рівнем освіти за 2020–2022рр., чол.**

Рівень освіти	2020		2021		2022		2021/2020	2022/2021	2022/2020
	Чол	%	Чол	%	Чол	%			
Середнє	2	1,65	3	2,21	2	1,12	1	-1	0
Середнє спеціальне	4	3,31	8	5,88	8	4,49	4	0	4
Незакінчен а вища	29	23,97	34	25	48	26,97	5	14	19
Вища	86	71,07	91	66,91	120	67,42	5	29	34
Усього	121	100,00	136	100,00	178	100,00	15	42	57

Судячи з даних таблиці 2.6, рівень освіти у компанії постійно зростає з допомогою збільшення частки співробітників, мають вищу освіту. Водночас частка працівників із незакінченою вищою освітою має тенденцію до зростання. Це зумовлено тим, що на посаду страхового агента в компанію влаштовуються співробітники, які не закінчили ВНЗ і зараз навчаються на заочному відділенні.

Дані за стажем персоналу у філії ПРАТ “СК “УНІКА” виглядали так: у компанії понад 15 років працюють - 35 осіб (13,4%), 15-10 років – 79 осіб (30,3 %), 10-5 – 57 осіб (21,8%) 5-3 років - 49 осіб (18,8%), 3-1 року -29 осіб (11,1%), менше 1 року -12 (4,6%) осіб.

Рис. 2.3. Чисельність працівників організації

На діаграмі видно, що основний стаж більшості працівників для підприємства від 10 до 15 років. З цього можна дійти невтішного висновку, що плинність для підприємства перебуває у межах норми, оскільки основний склад працюючих стабільний і постійний.

Також частка працівників із середньою освітою залишається практично незмінною. Таким чином, у 2022 році найбільшу частку працівників склав персонал, який має вищу освіту, що підтверджує високу кваліфікацію працівників даної компанії.

2.2 Порядок нарахування заробітної плати та проведення утримань в ПРАТ "СК "УНІКА"

Розрахуємо абсолютне та відносне відхилення заробітної плати у 2022 році порівняно з 2021 р.

Динаміка витрат на оплату праці організації наведена у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка витрат за оплату праці організації.

Вид оплати	2020 г.	2021 г.	Відхилення, тис. грн.
1. Фонд оплати праці	52 482	98 150	45 668
1.1. за відрядними розцінками	27 214	51 121	23 907
1.2. тарифним ставкам та окладам	16 845	29 031	12 186
1.3. премії за виробничі результати	3584	7064	3480
1.4. доплати за професійну майстерність	1 280	2 378	1098
1.5. доплати за роботу в нічний час, понаднормовий час, святкові дні	-	366	366
1.6. оплата щорічних та додаткових відпусток	3 559	6 818	3 259
1.7. оплата пільгового годинника підлітків	-	-	-
1.8. доплати до середнього рівня	-	-	-
1.9. оплата простоїв	-	1 372	13 72
1.10. оплата праці сумісників	-	-	-
2. Виплати за рахунок чистого прибутку	15 002	28 098	13 096
2.1. винагорода за результати роботи за підсумками року	4 608	8 459	3 851
2.3. одноразові виплати пенсіонерам	77	206	129
2.4. оплата відпусток встановлених термінів	0	0	0

2.5. стипендії студентам та плата за навчання	384	686	302
2.6. погашення позичок працівникам на будівництво житла	1 536	2 743	1 207
2.7. оплата путівок на відпочинок та лікування	563	1 143	580
2.8. виплата дивідендів за цінними паперами	6 042	11 569	5 527
3. Виплати соціального характеру	2 407	5030	2 623
3.1. Допомога сім'ям, які виховують дітей	384	732	348
3.2. Допомога з тимчасової непрацездатності	1 383	3384	2001
3.3. Вартість профспілкових путівок	640	915	275
Разом витрат на оплату праці	69 891	131 278	61 387

Порівняння заробітної плати у 2022 до 2021 року показало зростання коштів, спрямованих на споживання на 87,83%, фонд оплати праці в 2021 році зріс на 45 669 тис. грн. в основному за рахунок зростання оплати за відрядними розцінками. Обсяг виплат із чистого прибутку також збільшився на 13096 тис. грн. (тобто на 87%) в основному за рахунок виплати дивідендів та винагород за підсумками року. Обсяг виплат соціального характеру збільшився на 2623 тис. грн., тобто майже в 2 рази.

Структуру фонду заробітної плати за 2022 рік можна проілюструвати малюнком 5.

Рис. 2.4. Структура фонду заробітної плати за 2022 рік

Найбільшу питому вагу у структурі фонду оплати праці займають оплата праці за відрядними оцінками (понад 50%), потім йде оплата за тарифними ставками та окладами. Найменшу питому вагу займають доплати до роботи у нічний час, святкові дні.

Таблиця 2.8

Аналіз змінної та постійної частини фонду заробітної плати по відношенню до 2022 г.

Вид оплати	значення, тис. грн.		Відхилення	
	2021	2022	тис. грн.	%
1. Змінна частина оплати праці робітників, в тому числі	30798	58 185	27 387	188,92
1.1.оплата за відрядними розцінками	27 214	51 121	23 907	187,85
1.2. Премії, що виплачуються за виробничі результати	3584	7064	3480	197,1
2. Постійна частина оплати праці робітників, в тому числі	8 376	16 961	8 585	202,5
2.1. Погодинна оплата праці за вартовим тарифним ставкам	7096	12 845	5 749	181,02
2.2.Доплати, у тому числі:	1 280	4 116	2 836	321,56
2.2.1. За час понаднормової роботи	-	366	366	-
2.2.2. За вислугу років	1 280	2 378	1098	185,78
2.2.3. За вимушені простої з вини підприємства	-	1 372	1 372	-
3.Усього оплата праці робочих без урахування відпускних	39 174	75 146	35 972	191,83
4. Оплата щорічних відпусток робітників, в тому числі	3 559	6 818	3 259	191,57
4.1. Що відноситься до змінної частини оплати праці	2 789	5 281	2 492	189,35
4.2. Що стосується постійної частини оплати праці	770	1 537	767	199,61
5.Оплата праці ІТП та службовців	9 749	16 186	6 437	166,03

6. Загальний фонд заробітної плати, у тому числі	52 482	98 150	45 668	187,02
змінна частина оплати праці	33 587	63 466	29 879	188,96
постійна частина оплати праці	18 895	34 684	15 789	183,56

Змінна частина оплати праці (таблиця 2.8) зросла стосовно 2022 г. в 1,9 рази, тоді як стала частина оплати праці збільшилася вдвічі. Зростання змінної частини заробітної плати відбулося переважно за рахунок премій за виробничі результати. Зростання постійної частини оплати праці обумовлено збільшенням кількості фахівців, службовців та керівників, а також зростанням доплат, які збільшилися за рахунок оплати за понаднормовий час роботи, а також за оплату простоїв не з вини працівників підприємства.

Загалом у філії можна сказати, що фірма перебуває у позиції Партнерства стосовно своїх працівників, так як спостерігається стійке зростання обсягу виручки та зростання заробітної плати.

Система оплати праці, що застосовується на філії: погодиннопреміальна та відрядна. Основною ланкою є страхові агенти, які працюють на відсоток укладених договорів. По кожному виду страхування існує певний відсоток залежно від попиту даний вид послуги, вартості послуг тощо. Наприклад, у період запровадження страхування автоцивільної відповідальності було встановлено 1 відсоток за договорами страхування агентів, які працювали в офісі, тоді як відсоток звичайного страхового агента сягає 10 і більше (залежно від категорії страхового агента). Тим не менш, страхування автомобілів, квартир та інші види страхування майна залишається наразі більш прибутковим для страхових агентів порівняно зі страхуванням фізичних осіб від нещасного випадку.

Страховий агент переводиться на наступну категорію (з 5 на 4-ту та вище) за умови виконання плану за квартал за всіма видами страхування,

дотримання відсотка виплат тощо. У разі підвищення категорії відсоток, одержуваний страховим агентом збільшується певний коефіцієнт. Тому можна вважати, що оплата праці страхових агентів побудована у відповідність до політики виплати компенсацій.

На підприємстві ПРАТ “СК “УНІКА” система премій, бонусів передбачає виплати 2 видів премій щорічно:

1. Спеціальна премія Президента Товариства, що призначається за видатні та неординарні досягнення, з довільним розміром.
2. Річна премія за виконання КПЕ, з розрахунковим розміром у чотири середньомісячні фактичні базові доходи.

Преміювання за показниками КПЕ відбувається так:

1. Надається оцінка досягнення ключових показників ефективності Президентом ПРАТ “СК “УНІКА” щодо кожного підрозділу із сформованого переліку.

2. Кожним керівником самостійного структурного підрозділу спільно з

ДРП (Департаментом з Роботи з Персоналом) організується оцінка за ключовими показниками ефективності підпорядкованих йому підрозділів та працівників.

Потім обидві оцінки враховуються при розрахунку премії:

1. Оцінка Президента виходить із параметра досягнення чи не досягнення 80% порога виконання загального КПЕ на відділ. У разі не досягнення 80% виконання бонуси не сплачуються нікому. Однак також є варіант збільшення бонусного фонду – досягнення норми КПЕ понад 100% (перевиконання поставлених ключових показників), преміальний фонд пропорційно збільшується для всього підрозділу.

2. Далі йде оцінка другого рівня КПЕ відділом ДРП та безпосередніми керівниками самостійних підрозділів. Виходячи із значень досягнення ключових показників ефективності від 0 до 100%, за наступним алгоритмом йде нарахування премій:

Якщо оцінка склала менше 50%, то премія за підсумками року у цьому підрозділі/даному працівнику не виплачується. Якщо оцінка склала від 50% до 100%, преміальний фонд підрозділу/працівника пропорційно зменшується. Тобто якщо працівником чи підрозділом за підсумками року КПЕ виконано на 80%, то виплаті підлягає 80% відповідного преміального фонду.

Якщо працівнику встановлено індивідуальні КПЕ, його премія розраховується в індивідуальному порядку. Розрахунковий розмір індивідуальної премії працівника становить одну третину фактичної річної базової заробітної плати цього працівника, включаючи річний фіксований бонус.

Якщо групі працівників чи підрозділу встановлено загальні КПЕ, то премія таким працівникам виплачується із преміального фонду, сформованого для цієї групи чи підрозділу. Преміальний фонд групи працівників або підрозділи формується у розмірі однієї третини річного фонду базових заробітних плат цих працівників групи/підрозділу, включаючи річні фіксовані бонуси. Це означає, що в середньому на одного працівника розрахунковий преміальний фонд складе чотири його середньомісячні доходи, включаючи фіксований бонус. Правила розподілу фонду описані далі.

При розрахунку преміального фонду групи/підрозділу не враховуються зарплати наступних працівників:

- звільнених та звільнених до моменту розрахунку премії;
- які отримали категорію «Е» під час проведення щорічної оцінки;

- тих, хто фактично пропрацював у системі ПРАТ “СК “УНІКА” менше шести місяців у Звітному році.

Працівники перерахованих вище категорій не преміюються. Перелік КПЕ, їх нормативи та Методика проведення оцінки КПЕ затверджуються один раз на рік. За потреби вони можуть коригуватися будь-якої миті з ініціативи Президента, керівника підрозділу або Департаменту з роботи з персоналом, але не частіше, ніж один раз на квартал.

Премія працівника коригується безпосереднім керівником, з вкладу працівника у вирішення завдань підрозділу. Безпосередній керівник має право запропонувати знизити розмір премії працівника, аж до повної її не виплати, або збільшити премію працівника у межах загального фонду. Коригування премії працівника, суттєвим завданням якого є цілеспрямоване забезпечення діяльності одного конкретного іншого підрозділу, проводиться з урахуванням думки керівника підрозділу, що забезпечується (Замовника). Коригування не менше 30% розрахункової (отриманої на етапі 1) премії працівника, згідно з затвердженим статутом задіяного в якомусь проекті на 25% і більше свого часу, проводиться за рішенням Керівника відповідного проекту. Розміри можливого збільшення премії працівника порівняно з розрахунковою величиною за рішенням керівника обмежені категорією, яка присвоєна працівникові за результатами ревізії:

для категорії "А" - не більше 200% від розрахункового значення, для категорії "В" - не більше 100%, для категорії "С" - не більше 50%.

Працівникам, які отримали за підсумками атестації категорію "D", премія не може бути збільшена в порівнянні з розрахунковою величиною.

Обмежень щодо зниження розміру премії немає. Перерозподіл премії проводиться суворо у межах преміального фонду, виділеного до розподілу у цьому підрозділі. Списки премій узгоджуються з Департаментом по роботі з персоналом та затверджуються наказом Президента.

Отже, можна дійти невтішного висновку у тому, що оптимізація оплати персоналу – це постійний процес, потребує грамотного підходу.

Приклади КПЕ у відділі корпоративного страхування наведені у таблицях 2.10, 2.11, 2.12 та 2.13.

Таблиця 2.10

Для працівників підрозділів Дирекції

№	Показник	Макс. вага	Нормативне значення	Варіанти фактичного значення	Підсумкова вага
1	Виконання плану зборів у зоні відповідальності працівника	30%	100% плану	100% і більше	30%
				менше 100%	0%
2	Виконання плану зі зборів у Дирекції	50%	100% плану	100% і більше	50%
				менше 100%	0%
3	Оцінка безпосереднього керівника	20%	Експертна оцінка Заступника Філії з корпоративного страхування в діапазоні від 0% до 20%		
100%					

Порядок розрахунку фактичного значення всіх КПЕ однаковий:

$$F = \frac{A}{P} \cdot 100\% \quad (2.1)$$

де - Фактичний обсяг зборів;

- Плановий обсяг зборів.

Таблиця 2.11

Для працівників філії

№	Показник	Макс. вага	Нормативне значення	Варіанти фактичного значення	Підсумкова вага
---	----------	------------	---------------------	------------------------------	-----------------

1	Виконання крос-плану зі зборів за ключовими клієнтами ЦО, що належать до зони відповідальності підрозділу працівника	30%	100% плану	100% і більше	30%
				менше 100%	0%
2	Виконання плану зборів у зоні відповідальності працівника (без урахування крос-плану)	30%	100% плану	100% і більше	30%
				менше 100%	0%
3	Виконання плану зі зборів у дирекції	20%	100% плану	100% і більше	20%
				менше 100%	0%
4	Оцінка безпосереднього керівника	20%	Експертна оцінка Заступника Філії корпоративного страхування в діапазоні від 0% до 20%		
100%					

Таблиця 2.12

Для працівників філії з відповідальністю за виконання плану зі страхування ЮЛ у Територіальних підрозділах.

№	Показник	Макс. вага	Нормативне значення	Варіанти фактичного значення	Підсумкова вага
1	Виконання ТП плану зборів (у зоні відповідальності працівника)	40%	100% плану	100% і більше	40%
				менше 100%	0%
2	Виконання ТП плану зі зборів ЮЛ (у зоні відповідальності працівника)	35%	100% плану	100% і більше	35%
				менше 100%	0%
3	Оцінка безпосереднього керівника	25%	Експертна оцінка Заступника Філії з корпоративного страхування в діапазоні від 0% до 25%		
100%					

Таблиця 2.13

Для працівників з функціоналом КОНКУРСИ та ТЕНДЕРИ.

№	Показник	Макс. вага	Нормативне значення	Варіанти фактичного значення	Підсумкова вага
1	Виконання плану з конкурсів та тендерів філії	40%	100% плану	100% і більше	40%
				менше 100%	0%
2	Виконання плану зі зборів РАЗОМ з корпоративного страхування	40%	100% плану	100% і більше	40%
				менше 100%	0%
3	Оцінка безпосереднього керівника	20%	Експертна оцінка Заступника Філії в корпоративного страхування діапазоні від 0% до 20%		
100%					

Отже, за результатами аналізу намітилися такі проблеми, пов'язані із системою оплати праці, організацією оплати та кадровою політикою:

- зниженням продуктивності праці;
- зниженням темпи зростання заробітної плати;
- низька мотивація співробітників;
- «старіння» штату, брак молоді;
- перенасичення персоналом

2.3. Організація синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам в ПРАТ "СК "УНІКА"

Суми нарахованої заробітної плати працівникам ПРАТ “СК “УНІКА” відповідно до робочого плану рахунків відображаються за кредитом рахунка

70 «Розрахунки з персоналом з оплати праці» у кореспонденції з відповідними рахунками обліку витрат.

Відображення в обліку відпускних виплат у ПРАТ “СК “УНІКА” здійснюють залежно від місяця, протягом якого вони нараховуються.

Відпускні нараховані за поточний місяць відносять до витрат за звичайними видами діяльності, а відпускні за місяць, що ще не настав, до складу витрат майбутніх періодів. Потім при настанні цього місяця також до складу витрат за звичайними видами діяльності.

Бухгалтерські записи з обліку нарахування заробітної плати у ПРАТ “СК “УНІКА” представлені у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Бухгалтерські записи з обліку нарахування заробітної плати ПРАТ “СК “УНІКА” за липень 2022 року

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
Нарахування оплати праці оператору	34571	20	70
Нарахування оплати праці бухгалтерам	19677	23	70
Нараховано заробітну плату менеджеру з реклами	21857	26	70
Нараховано заробітну плату менеджеру зі збуту	25800	26	70
Нараховано преміальну виплату менеджеру зі збуту	2580	26	70
Нараховано відпускні водію	18075,96	26	70

Перші три дні допомоги по листку тимчасової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця, а починаючи з четвертого до останнього дня хвороби, зазначеної в лікарняному листку, за рахунок коштів Фонду соціального страхування. Але якщо листок непрацездатності є продовженням первинного листка непрацездатності, вся сума допомоги виплачується із коштів Фонду соціального страхування.

Бухгалтерські записи з нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності у ПРАТ “СК “УНІКА” відображено у таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

**Бухгалтерські записи щодо нарахування допомоги з тимчасової
непрацездатності у ПРАТ “СК “УНІКА” за травень 2022 року**

Зміст господарської операції	Сума, грн.	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності комерційному директору за рахунок підприємства	3918,8	26-1	70
Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності комерційному директору за рахунок коштів страхування	7837,77	69-1	70

Виплата призначених посібників у ПРАТ “СК “УНІКА” здійснюється у найближчий день, встановлений для видачі заробітної плати.

Утримання із заробітної плати працівників підприємства в обліку ПРАТ “СК “УНІКА” провадяться за дебетом рахунку 70 «Розрахунки з персоналом з праці». Бухгалтерські записи з обліку утримань з праці працівників у ПРАТ “СК “УНІКА” представлені у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

**Бухгалтерські записи з обліку утримань із оплати праці
працівників ПРАТ “СК “УНІКА” за липень 2022 року**

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
Утримання суми аліментів та витрати на їх переказ	5217	70	76-5
Утримання підзвітних сум, неповернених своєчасно, з оплати праці	356	70	94
Утримання сум у рахунок погашення заборгованості з відшкодування матеріальних збитків, заподіяних внаслідок браку, з оплати праці	705	70	73-2

Виплата заробітної плати відображається у кореспонденції рахунків 70 «Розрахунки з персоналом з оплати праці» та рахунки 50 «Каса». Суми депонованої заробітної плати відображені в обліку ПРАТ «СК «УНІКА» проводкою: дебет рахунка 70 «Розрахунки з персоналом з праці», кредит рахунки 76 «Розрахунки з різними дебіторами і кредиторами» субрахунок 1 «Розрахунки з депонованим сумам».

Бухгалтерські записи з обліку виплати заробітної плати у ПРАТ «СК «УНІКА» представлені у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

Бухгалтерсь
кі записи з обліку виплати заробітної плати ПРАТ «СК «УНІКА» за
липень 2022 року

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
Виплата нарахованої оплати праці працівникам підприємства	1825386	70	50
Відображення депонованої оплати праці	17577	70	76-4

Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати у ПРАТ «СК «УНІКА» ведеться за кожним працівником, враховуються всі нарахування та утримання. Реєстром такого обліку на цьому підприємстві є розрахункові відомості.

У бухгалтерському балансі ПРАТ «СК «УНІКА» відображаються операції з розрахунків із персоналом із заробітної плати.

Заборгованість перед персоналом із заробітної плати враховується у складі кредиторської заборгованості та відображається за рядком 1520 бухгалтерського балансу. У таблиці 2.18. подано інформацію із заборгованості у ПРАТ “СК “УНІКА” з праці.

Як впливає з даних таблиці, величина заборгованості із заробітної плати у ПРАТ “СК “УНІКА” збільшилася, її зростання склало 519 тисяч грн. або 52 відсотки. Це збільшенням розміру трудових виплат співробітникам підприємства.

Частка заборгованості з оплати праці у загальній сумі кредиторської заборгованості ПРАТ “СК “УНІКА” на кінець 2022 року становить 4,3 відсотка, порівняно з 2020 роком, вона зросла на 0,7 процентних пункти.

У поясненні до бухгалтерського балансу у розділі «Витрати за звичайними видами діяльності» підлягає розкриттю інформація про витрати організації: на оплату праці, матеріальні витрати, амортизація та інші види витрат. Елемент «Витрати на оплату праці» відбиває заборгованість з праці.

Сума витрат за елементом «Витрати на оплату праці» у ПРАТ “СК “УНІКА” станом на звітну дату представлена у таблиці 2.19.

Таблиця 2.19.

Сума витрат за елементом «Витрати на оплату праці» у ПРАТ “СК “УНІКА” станом на звітну дату

Елемент витрат	2020	2021	2022	Темп зростання, у відсотках
Витрати на оплату праці всього тисяч грн.	10554	12630	14154	134,1
Собівартість продажів, тисяч грн.	14638	16640	18334	125,2
Витрати на оплату праці у відсотках до загальної величини витрат	72,1	75,9	77,2	x

З даних таблиці 2.19. видно, що витрати на заробітну плату для підприємства за аналізований період збільшилися на 34,1 відсотка чи 3029 тисяч гривень, що з збільшенням розміру виплат співробітникам підприємства, що з виконанням трудових функцій.

Частка витрат у загальній величині витрат за виробництво і продукції стала більше на 5,1 відсотка. Це тим, що витрати на оплату праці збільшуються темпами ніж розмір собівартості (134,1 відсотків проти 125,2 відсотків).

Пояснювальна записка до бухгалтерської звітності розкриває інформацію про наявність простроченої заборгованості з оплати праці та сум винагород, що виплачуються членам ради директорів та членам виконавчого органу, за аналізований період у ПРАТ “СК “УНІКА” така заборгованість відсутня.

Таким чином, відображення розрахунків з персоналом з оплати праці у бухгалтерській звітності ПРАТ “СК “УНІКА” відповідає вимогам чинного законодавства та забезпечує керуючу систему та всіх інших зацікавлених користувачів необхідною інформацією про величину нарахованої та виплаченої заробітної плати працівникам підприємства.

Висновок до 2 розділу

Ми знаємо що основним видом діяльності ПРАТ "СК "УНІКА" є надання страхових послуг фізичним та юридичним особам. Компанія надає послуги зі страхування транспорту, поїздок, майна, здоров'я, життя, відповідальності, інвестицій, накопичень. І за підсумками роботи за 2022 рік отримано негативний фінансовий результат - збиток у розмірі 55616136 тис., а обсяг нарахованої страхової премії за договорами прямого страхування та прийнятого у перестрахування становив 79 447 201 тис. грн.

У таблиці 2.6 ми можемо побачити що за період з 2020 по 2022 роки у філії ПРАТ “СК “УНІКА” йде зростання чисельності більшості категорій персоналу філії, зі збільшенням чисельності зростає та їхня частка. Знижується лише

чисельність керівного складу, причому частка їх у загальному складі також знижується, з 28,10% в 2020 р. до 21,35% 2022 р.

Виплата заробітної плати відображається у кореспонденції рахунків 70 «Розрахунки з персоналом з оплати праці» та рахунки 50 «Каса». Суми депонованої заробітної плати відображені в обліку ПРАТ «СК «УНІКА» проводкою: дебет рахунка 70 «Розрахунки з персоналом з праці», кредит рахунки 76 «Розрахунки з різними дебіторами і кредиторами» субрахунок 1 «Розрахунки з депонованим сумами». відображення розрахунків з персоналом з оплати праці у бухгалтерській звітності ПРАТ «СК «УНІКА» відповідає вимогам чинного законодавства та забезпечує керуючу систему та всіх інших зацікавлених користувачів необхідною інформацією про величину нарахованої та виплаченої заробітної плати працівникам підприємства.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРАТ "СК "УНІКА" ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ВІДОБРАЖЕННЯ В ПОДАТКОВІЙ ЗВІТНОСТІ

3.1 Особливості відображення розрахунків із оплати праці в податковій звітності

Заключним етапом облікового процесу є складання фінансової звітності, яка містить інформацію про стан активів і джерела їх формування, фінансові результати, рух грошових коштів і стан власного капіталу на певну дату. Інформація про нарахування заробітної плати ПРАТ «СК «УНІКА» на певну дату відображається у таких формах фінансової звітності:

- зобов'язання, пов'язані з виплатами працівникам у балансі (звіті про фінансовий стан);
- витрати на оплату праці як складові елементів загальних витрат у звіті про фінансові результати (звіті про загальний дохід).

Важливість достовірних даних про витрати наголошується в працях О.В. Левицька, яка визначила систему бухгалтерського обліку, яка об'єднує інформацію про доходи та витрати компанії для визначення фінансового результату [23].

У наукових роботах особлива увага приділяється виплатам по закінченні трудової діяльності, які, згідно з МСБО 26, включають програми з визначеними внесками та програми з визначеними виплатами. Витрати на ці програми доцільно визначати за допомогою актуарних оцінок. Науковці зазначають, що через нерозвиненість незалежних інститутів оцінки та неможливість понести витрати на таку оцінку суб'єкти господарювання не зацікавлені у формуванні достовірної інформації про зазначені платежі [34].

Виходячи з принципу повної висвітленості, для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці недостатньо розглядати зазначений об'єкт з позиції витрат і зобов'язань підприємства, про які свідчать показники балансу (звіт про фінансовий стан) і звіт про фінансові результати (звіт про загальний дохід), оскільки ці дані відображають реальні наслідки діяльності [59]. Відповідно до МСБО примітки до фінансової звітності повинні надавати інформацію про визначені внески та програми з визначеною виплатою, які мають потенційний вплив на економічну діяльність суб'єкта господарювання. Але ця інформація є комерційною таємницею і не розкривається у звітах.

У таблиці 3.1 наведена інформація щодо відображення розрахунків із заробітної плати у фінансовій звітності.

Таблиця 3.1

Відображення даних про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності ПРАТ "СК "УНІКА"

Показники фінансової звітності	Синтетичний рахунок	Код рядка
Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати)»		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
Розрахунками з бюджетом (у частині ПДФО та ВЗ)	64	1620
Розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625
Розрахунками з оплати праці	66	1630
Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»		
Витрати з оплати праці	91, 92, 93, 94	2050, 2130, 2150, 2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	91, 92, 93, 94	2130, 2150, 280, 2510

ПРАТ «СК «УНІКА» складає та подає форми статистичної звітності, в якій відображаються показники, що характеризують чисельність працівників, використання робочого часу та виплату заробітної плати.

Щодо оподаткування заробітної плати підприємство подає податкову декларацію, зокрема за формою № 1-ДФ, в якій відображається накопичення та фактична сплата ПДФО. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Інформація щодо розрахунків з оплати праці у складі статистичної та податкової звітності

Звітність	Зміст показників
Статистична звітність	
Форма № 1-ПВ	Містить інформацію щодо спостереження за виплатою заробітної плати, чисельністю працівників, використанням робочого часу
Форма № 6-ПВ	
Податкова звітність	
Форма № 1-ДФ	Відображає інформацію про нарахування та сплату податку на доходи фізичних осіб до бюджету

Оскільки значний обсяг інформації про нарахування заробітної плати формується в системі обліку оплати праці працівників, що підтверджує певний ступінь її достовірності. Фінансова та податкова звітність відповідно до стандартів національних стандартів (положень) бухгалтерського обліку та податкового законодавства складається на основі даних, накопичених у результаті проведення бухгалтерських процедур.

Фінансова звітність містить показники для розрахунку заробітної плати, але не містить інформації щодо обліку забезпечення праці та її оплати, що не

дає інформації для прийняття кадрових рішень. У свою чергу, порядок складання та подання статистичної звітності регулюється Законом України «Про державну статистику». Відповідно до якого всі юридичні особи незалежно від форми власності подають достовірні первинні дані для проведення державних статистичних спостережень.

3.2. Напрямки удосконалення обліку розрахунків із оплати праці в ПРАТ "СК "УНІКА"

Для більш ефективної та оперативної роботи з кадрами та ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом з оплати праці необхідно окремо придбати підсистему автоматизованого обліку «1С: Зарплата та управління персоналом 8.3».

Програма «1С: Зарплата та Управління Персоналом 8.3» - це готова до роботи програма, в якій вимоги законодавства про працю враховані з методами мотивації праці та управління персоналом, з урахуванням практики, що склалася в Україні.

Програма успішно застосовується в кадрових службах та бухгалтеріях, а також в інших підрозділах, завданням яких є організація ефективної роботи персоналу. Прикладне рішення «1С: Зарплата та Управління Персоналом 8.3» дозволяє автоматизувати такі облікові процеси:

- управління грошовими розрахунками з персоналом, включаючи депонування;
- розрахунок заробітної плати;
- відображення нарахованої зарплати та податків у витратах підприємства;

- управління фінансовою мотивацією персоналу;
- забезпечення бізнесу кадрами;
- обчислення регламентованих законодавством податків та внесків з фонду оплати праці;
- облік кадрів та аналізу кадрового складу;
- автоматизація кадрового діловодства;
- планування потреб у персоналі;
- управління компетенціями, навчанням, атестаціями працівників.

У програмі є можливість вести фінансовий та управлінський види обліку. Управлінський облік ведеться по підприємству загалом, а регламентований облік ведеться окремо кожної організації.

Адміністрація підприємства забезпечує контроль за якісним складом співробітників кадровий склад та отримує можливість аналізувати та приймати управлінські рішення на основі повної та достовірної інформації, задавати структуру підприємства та складових його організацій. Аналітичні звіти надають користувачеві інформацію у довільних розрізах.

Кадрова служба отримує відмінний інструмент автоматизації рутинних завдань, у тому числі анкетування та підготовки звітів про працівників із різними умовами відбору та сортування.

Подання регламентованої звітності до державних органів займатиме набагато менше часу.

Облік використання робочого часу у програмі «1С: Зарплата та Управління Персоналом 8.3» дозволяє:

- вводити докладні табелі обліку робочого часу з табельним номером співробітника;

- відстежувати індивідуальні графіки роботи, включаючи «ковзні», а також зведені індивідуальні графіки;
- враховувати підсумований робочий день за умови погодинної оплати праці.

В умовах формування табеля обліку відпрацьованого часу за формою П-5 в умовах відсутності даних про розрахунки заробітної плати використовуються дані про відсутність працівників. На підприємстві прийняті на роботу іноземні громадяни, під час подання звітності до Пенсійного фонду вони враховуються як нерезиденти, ця програма дозволить враховувати і нерезидентів, що дозволить полегшити працю бухгалтера.

Реалізовано потужну підсистему кадрової аналітичної звітності, що включає звіти за довільними списками працівників, повноцінний військовий облік із формуванням необхідної звітності, руху працівників та наочні діаграми відпусток.

У програмі знайшли вирішення питання обліку під час упорядкування графіка, перепідготовки співробітників відповідно до законодавства для приватних огранованих фірм, набір кадрів;

- універсальна групова обробка документів та довідників;
- встановлення дати заборони зміни даних;
- засоби адміністрування користувачів;
- універсальні засоби роботи з друкованими формами документів з можливістю надсилання документа електронною поштою;
- підключення додаткових друкованих форм у документах;
- підключення додаткових обробників заповнення табличних частин документів;

— засоби поділу доступу до даних по робочих місцях (ролях) користувачів.

Пропозиція про вдосконалення автоматизованого бухгалтерського обліку дозволить не запроваджувати додаткового працівника з обліку кадрів та суттєво полегшити працю головного бухгалтера та фінансового директора. Вартість професійної програми 24500 грн. та вартість обслуговування 11000 грн. на рік. Витрати навчання персоналу складуть 10000 грн. Загальна сума витрат на оновлення програмного забезпечення та навчання персоналу становитимуть 45500 грн..

У ПРАТ “СК “УНІКА” у відділі кадрів працюють три співробітники. Купівля цієї програми дозволить скоротити одну штатну одиницю. При цьому буде отримано економію. Зарплата співробітника згідно зі штатним розкладом 13000 грн. Щомісячна премія у розмірі 30%. Соціальні відрахування - 4095 грн. щомісяця. Річний фонд зарплати становить 205 140 тис. грн.

Економічна ефективність запропонованого для впровадження заходу представлена у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Розрахунок економічної ефективності автоматизації розрахунків із персоналом з праці

Найменування	сума, грн.	Найменування	сума, грн.
Вартість професійної програми «Зарплата та кадри»	24500	Заробітна плата працівника відділу кадрів, на рік	156000
Обслуговування програми на рік	11000	Премія за рік (25%)	39000
Навчання за програмою на курсах	10000	Нарахування на оплату праці 31,5%	49140
Разом	45500		244140

З таблиці видно, що пропозиція про автоматизацію бухгалтерського обліку у частині оплати праці є раціональною. Економія за результатами

придбання програми 1С: «Зарплата та кадри 8.3» за фондом оплати праці складе 198 640 грн. (244140 - 45500).

Проведемо оцінку ефективності розроблених заходів, зробивши у своїй припущення, що й інші показники, не пов'язані описаними змінами, залишаться колишніх рівнях.

Таблиця 3.4

Оцінка ефективності заходів щодо вдосконалення обліку оплати праці у ПРАТ «СК «УНІКА»

Показники	2022 р.	План	Зміна	
			Тис. грн.	%
Виторг від реалізації продукції	54 611	54 611	0	0,0
Собівартість реалізованої продукції	45 010	45 010	0	0,0
Валовий прибуток	9 601	9 601	0	0,0
Комерційні витрати	2379	2379	0	0,0
Управлінські витрати	3254	3055	-199	-6,1
Прибуток від продажу	3 968	4 167	199	5,0
інші доходи	419	419	0	0,0
Інші витрати	3399	3399	0	0,0
Прибуток до оподаткування	988	1187	199	20,1
податок на прибуток	188	237	49	26,2
Чистий прибуток	800	949	149	18,7

Як видно з таблиці, розроблені заходи не вплинуть на суми виручки та собівартості, отже, валовий прибуток залишиться на тому ж рівні. Проте скорочення чисельності персоналу з допомогою застосування програми 1С призведе до зменшення управлінських витрат на 199 тис. грн. (-6,1%). Завдяки цьому прибуток від продажу зросте також на 199 тис. грн., тобто на 5,0%. Інші доходи та витрати залишаться на колишньому рівні, тому прибуток до оподаткування зросте з 988 до 1187 (+20,1%).

Підсумковий прибуток, який залишиться у розпорядженні організації після сплати податків становитиме 949 тис. грн., тобто на 149 тис. грн. більше ніж у 2022 році.

Отже, проведені розрахунки підтвердили економічну ефективність розроблених заходів.

3.3. Контроль за обліком розрахунків із оплати праці та виплатою їх в ПРАТ "СК "УНІКА"

Контроль являє собою систему спостереження та перевірки функціонування керованого об'єкта з метою оцінити обґрунтованість та ефективність прийнятих управлінських рішень, виявити ступінь їх реалізації, наявність відхилень та несприятливих ситуацій.

Внутрішній контроль обліку розрахунків з персоналом здійснюється на регулярній основі та спрямований на перевірку:

- Дотримання вимог чинного трудового та цивільного законодавства;
- правильності відображення у бухгалтерському обліку операцій, оборотів та сальдо за рахунками обліку розрахунків з персоналом;
- обґрунтованості формування звітних показників у бухгалтерській (фінансовій) та податковій звітності для паралельної перевірки правильності ведення бухгалтерського та податкового обліку, які можуть відрізнятися залежно від методології обліку.

Основною метою контролю під час перевірки оплати праці є визначення сильних сторін контролю, щоб переконатися, що суттєвих помилок немає.

До ризикових областей у сфері оплати праці належать ситуації:

- Виплата заробітної плати нелегально, «в конвертах»; - Виплата заробітної плати непрацюючим особам.
- «Тасування» підстав нарахувань. Наприклад, ховається факт простою та працівнику нараховується звичайний тариф; замість відрядження у таблиці відзначається звичайний робочий день тощо.

У ПРАТ “СК “УНІКА” подібних видів порушень не виявлено.

Для внутрішнього контролю за дотриманням вимог чинного законодавства необхідно:

- вивчати зміст договорів, якими оформлюються відносини із працівниками;
 - Перевіряти правильність оформлення кадрових документів.
- Для того щоб дізнатися чи немає розбіжностей даних з обліку робочого часу, нарахування та отримання заробітної плати потрібно перевірити платіжні відомості та дані табельного обліку робочого часу.

Для проведення даної процедури потрібно таблиці обліку робочого часу за період, що перевіряється, і розрахунково-платіжні відомості. Необхідно переглянути прізвища працюючих у таблиці та розрахунково-платіжної відомості. Перевірити правильність встановлення та виплата окладів грошового утримання, тарифних розрядів та посадових окладів.

Також можна перевірити випадковість помилки чи навмисне спотворення даних у платіжних відомостях. Потрібно порівняти розрахунково-платіжні відомості та документи щодо нарахування заробітної плати. Послідовно переглянувши розрахункові та платіжні відомості, спотворень у нарахуванні заробітної плати у ПРАТ “СК “УНІКА” не було виявлено.

У ході контролю розрахунків із персоналом з праці також проходить перевірка правильності кореспонденції рахунків із зарплати.

Така перевірка потрібна, щоб встановити факти помилкового чи навмисного спотворення даних, через це створюються умови для розкрадання коштів, хоча всі первинні документи можуть бути складені правильно.

Під час проведення перевірки кореспонденції рахунків щодо заробітної плати у ПРАТ “СК “УНІКА” порушень виявлено не було.

Також у ПРАТ “СК “УНІКА” стандартні відрахування та пільги з прибуткового податку надаються правильно.

Джерелами інформації є документи: трудовий договір, штатний розпис, накази про прийом працівників, табеля обліку робочого часу, розрахунковоплатіжні відомості, платіжні відомості.

Платіжні відомості на аванс оформлені, мабуть, зауважень немає.

Дані про нараховану заробітну плату в розрахунково-платіжній відомості, а також дані платіжної відомості на заробітну плату.

При перевірці періодичності та своєчасності виплати заробітної плати встановлено, що нарахування та виплата заробітної плати провадиться своєчасно.

У ході контрольних заходів було виконано основне завдання оплати праці – перевірка дотримання нормативно-правових актів при нарахуванні оплати праці, утримання з неї та виявлення зловживань.

Також були виконані завдання проведеного контролю, такі як: перевірка достовірності здійснених нарахувань та виплат працівникам з усіх підстав та відображення їх в обліку, перевірка дотримання норм чинного законодавства щодо нарахувань та утримань, оцінка системи організації синтетичного та аналітичного обліку.

Висновок до 3 розділу

Заключним етапом облікового процесу є складання фінансової звітності, яка містить інформацію про стан активів і джерела їх формування, фінансові результати, рух грошових коштів і стан власного капіталу на певну дату. Інформація про нарахування заробітної плати ПРАТ «СК «УНІКА» на певну дату відображається у таких формах фінансової звітності:

- зобов'язання, пов'язані з виплатами працівникам у балансі (звіті про фінансовий стан);
- витрати на оплату праці як складові елементів загальних витрат у звіті про фінансові результати (звіті про загальний дохід).

Для більш ефективної та оперативної роботи з кадрами та ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом з оплати праці необхідно окремо придбати підсистему автоматизованого обліку «1С: Зарплата та управління персоналом 8.3».

Основною метою контролю під час перевірки оплати праці є визначення сильних сторін контролю, щоб переконатися, що суттєвих помилок немає.

ВИСНОВКИ

Облік праці та заробітної плати одна із найбільш трудомістких ділянок бухгалтерії.

Для переважної більшості людей вести є основним джерелом доходу. Тому питання, пов'язані із заробітною платою (її величиною, формою нарахування та виплати та ін.), є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців.

Облік праці та заробітної плати по праву займає одне із центральних місць у всій системі обліку на підприємстві.

Поняття форми оплати праці дається законодавцем у Законі України "Про оплату праці", де йдеться, що виплата заробітної плати проводиться у грошовій формі у валюті України (у гривні). Ця норма означає, що оплата праці може проводитись у різних формах: грошової, натуральної, змішаної.

Система заробітної плати характеризує взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій.

Існують десятки систем заробітної плати: погодинно-преміальна, відрядно-преміальна, погодинна з нормованим завданням, акордна тощо. Більшість систем, які застосовуються на підприємствах розвинених країн, розглядаються як ноу-хау і не публікуються у відкритому доступі. Загальною тенденцією є розширення сфери застосування систем, заснованих на погодинній оплаті з нормованим завданням та досить великою часткою премій (до 50%) за внесок співробітника у збільшення доходу фірми.

Для обліку праці та заробітної плати у ПРАТ "СК "УНІКА" здебільшого використовуються уніфіковані документи за формами, затвердженими законодавством.

Первинний, аналітичний та синтетичний облік оплати праці в ПРАТ "СК "УНІКА" були детально розглянуті та проаналізовані.

Аналіз системи оплати праці показав, що вона відповідає законодавству та дозволяє керівництву добиватися від працівників непоганої віддачі. Однак у ході аналізу було виявлено недоліки: знизився виторг, прибуток, продуктивність праці, спостерігалася низька мотиваційна складова. За три роки середньооблікова чисельність персоналу центральної філії ПРАТ “СК “УНІКА” становила 178 чол. Чисельність персоналу збільшилася на 57 чол. темп зростання становив 147,11%, у тому числі по основному персоналу на 28 чол. (143,75%).

За ці роки спостерігається приріст середньомісячної зарплати на 46,07% (що становило 7730 грн.).

За три роки спостерігається також підвищення виробітку на 6,88%, (що склало 241730 грн.). Але слід зазначити, що у 2022 р. порівнянні з 2021 спостерігається зниження виробітку на 16,34%, (що становило 733970 грн.) при збільшенні середньооблікової чисельності персоналу за цей період на 30,88% і зростанні обсягу послуг на 9,5% (що склало 57 960 тис. грн.).

Темпи зростання фонду оплати праці (за три роки 214,9%) випереджають темпи зростання виробітку (за три роки 106,88%), що свідчить про неефективну систему оплати праці, а також про причини зниження виробітку.

В якості рекомендації слід запропонувати організувати систему внутрішнього контролю або прийняти на роботу рядового бухгалтера на допомогу головному, щоб облік вівся оперативніше і ризик неточного або неправильного розрахунку був знижений до мінімуму.

ПРАТ “СК “УНІКА” необхідно автоматизувати облік, щоб централізувати документацію у програмах, а не в архівах, ускладнюючи пошук того чи іншого документа.

Таким чином, можна зробити висновок про важливість та необхідність частішого проведення аудиту обліку розрахунків з оплати праці на

підприємстві або перевірок компетентними службовцями даних бухгалтерського обліку, що дозволить уникнути помилок та поправок у майбутньому.

Впровадження розроблених заходів дозволить вести якісний, своєчасний та правильний облік розрахунків із персоналом з оплати праці.

На основі проведеного аналізу використання трудових ресурсів ПРАТ “СК “УНІКА” та оплати їх праці, було зроблено такі висновки:

- підвищенню продуктивності праці можуть сприяти: удосконалення нормування праці, заміна діючих, розробка нових норм при запровадженні нового обладнання, впровадження прогресивних технологій, автоматизація робіт з метою зниження трудомісткості та підвищення виробітку;

- встановлення окремим працівникам індивідуальних доплат за роботу за напруженими нормами праці; проведення фотографій робочого дня на ділянках з метою виявлення втрат робочого часу, покращення організації праці;

- розробка напружених, обґрунтованих норм трудових витрат на нові види послуг, що надаються.

- підвищення професійної кваліфікації робітників з метою збільшення коефіцієнта виконання норм; розвиток та навчання персоналу, підвищення мотивації працівників різними заохоченнями (не лише шляхом виплати грошових винагород).

Аналіз ефективності розроблених заходів показав, що з допомогою реалізації заходів зменшуватися управлінські витрати на 199 тис. грн. (-6,1%). Завдяки цьому прибуток від продажу зросте також на 199 тис. грн., тобто на 5,0%. Інші доходи і витрати залишаться на колишньому рівні, тому прибуток до оподаткування зросте з 988 до 1187 (+20,1%). грн. більше ніж у 2022 році.

Таким чином, проведені розрахунки підтвердили економічну ефективність розроблених заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року.
2. *Відомості Верховної Ради України*, 1996, № 30, Ст.141.
3. Податковий кодекс України: Закон України від 23.12.2010 року.
4. *Відомості Верховної Ради України*, 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року. *Відомості Верховної Ради України*, 1993, № 36, ст.361.
6. Про оплату праці: Закон України від 20.04.1995 року. *Відомості Верховної Ради України*, 1995, № 17, ст.121.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року. *Відомості Верховної Ради України*, 1997, № 2, ст.4.
8. П(с)БО №26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 року №601.
9. Про порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100.
10. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник. Київ: *Центр учбової літератури*, 2017. 328с.
11. Артюх О. В., Глушаченко А. І. Удосконалення обліку розрахунків з постачальниками на підприємствах // *EDITORIAL BOARD*. 2020. С. 93.
12. Бражнікова Л. М., Гарна С. О., Шнурко А. М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій // *ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА*. 2020. №. 1-2. С. 164-169.
13. Бригадир Ю. Економічна сутність витрат на оплату праці та її відображення в обліку // *Облік, контроль і аналіз в управлінні*

- підприємницькою діяльністю: зб. наук. пр. X всеукр. наук.-практ. Інтернетконф., м. Вінниця, 23 берез. 2022 р. Ч. 2. Вінниця: Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ, 2022. 191с. С. 15.
14. Бунда О. М., Яковенко Т. В. Аудиторські процедури щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві // *Сучасні детермінанти розвитку бізнес-процесів в Україні*. – Київський національний університет технологій та дизайну, 2017. С. 192.
 15. Воськало Н. М., Воськало В. І. Застосування принципів бухгалтерського обліку щодо розрахунків за виплатами працівникам : дис. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С.34.
 16. Гайдучок Т. С. Облік розрахунків з оплати праці в умовах використання інформаційних технологій // Редакційна колегія збірника: кандидат економічних наук, заступник директора Севастопольського інституту банківської справи УАБС НБУ, головний редактор ОО Грищенко кандидат економічних наук, в. о. завідувача кафедри обліку та аудиту. 2013. С.124.
 17. Галушак І. Ю. Розрахунки з оплати праці з органами соціального страхування у звітності підприємства // *The actual problems of regional economy development*. 2019. Т. 2. №. 15. С. 46-52.
 18. Гаращук Н. О. Організація обліку розрахунків підприємства з бюджетом за податками // *Вісник Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ*. 2020. С.51.
 19. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення // *Економіка та суспільство*. 2021. №. 23.
 20. 2021. №. 23.
 21. Гутник К. В. Облік і контроль розрахунків за виплатами

- 22.відпускних : робота на здобуття кваліфікаційного рівня бакалавра : спец. 071 - облік і оподаткування / наук. кер. Н. В. Овчарова. Суми : Сумський державний університет, 2022. 47 с.
- 23.Здорикова К.О. Облік і аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві.
– Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра спеціальності «Облік і оподаткування». Національний авіаційний університет.
- 24.Київ, 2022. 73 с.
- 25.Ільїн В. С., Курчицька А. Я. Організація обліку та контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві //Посвідчення УкрІНТЕІ № 685 Затверджено до друку Вченою радою факультету обліку та фінансів Полтавської державної аграрної академії (протокол № 2 від 21.10. 2019 р.).
- 26.2019. С. 178.
- 27.Кириченко Ю. С. Організація обліку розрахунків з оплати праці :
- 28.робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра : спец. 071 - облік і оподаткування / наук. кер. Ж. А. Олексіч. Суми : *Сумський державний університет*, 2021. 46 с.
- 29.Клименко С. О., Мікрюкова Л. В. Організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах // *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського. Серія:*
- 30.*Економічні науки.* – 2014. – №. 2. – С. 37-40.
- 31.Кобець Т. О. Облік та контроль розрахунків з оплати праці :
- 32.робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. 071 - облік і оподаткування / наук. кер. О. В. Кравченко. Суми : *Сумський державний університет*, 2022. 62 с.

33. Михайленко Ю. О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою // *Молодий вчений*. 2017. №. 2. С. 287.
34. Михайловина С. О. Організація обліку та відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. №. 11 (4). С. 126-129.
35. 2015. №. 11 (4). С. 126-129.
36. Мізік Ю. І., Тимохіна Г. С., Артеменко Г. В. Особливості організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. 2018.
37. Немодрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці // *Економіка та держава*. 2009. №. 8. С. 36-38.
38. Нікітіна Я. В., Ковалюк О. М. Автоматизація обліку розрахунків за соціальним страхуванням і відображення їх у звітності // *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Т. 23. №. 11. С. 239-244.
39. Новак Н. П. Імплементация міжнародного досвіду обліку розрахунків за податками й платежами та застосування податкових важелів у вітчизняній практиці підтримки малого і середнього бізнесу // *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2019. №. 1. С. 89-93.
40. Озеран А. Проблема узгодження стандартів (правил) бухгалтерського обліку і норм Податкового кодексу в частині загальновиробничих витрат та їх відображення у фінансовій звітності // *Бухгалтерський облік і аудит*. 2011. №. 3. С. 13-17.
41. Пирожок О. С., Мельник Ю. В. Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці // *Наука й економіка*. 2016. №. 1. С. 23-27.

42. Подолянчук О. А. Податок на додану вартість: сутність та стан первинного обліку // *Економіка, фінанси, менеджмент: Актуальні питання науки і практики*. 2017 № 1. С. 82-102.
43. Савченко В. М., Кононенко Л. В., Пальчук О. В. Сучасний стан, проблеми та перспективи обліку розрахунків за податками та платежами некомерційних комунальних підприємств–закладів охорони здоров'я // *Економічний простір*. 2021. №. 171. С. 99-105.
44. Скрипник М. І. Облікове відображення витрат для оптимізації податкових розрахунків // *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації*. 2013. С. 69.
45. Ходикіна А. А., Бурковська А. В. Актуальні тенденції обліку розрахунків з податку на додану вартість // *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. №. 8 С. 1196-1199.
46. Шевченко А. Особливості обліку розрахунків з оплати праці суб'єктами малого підприємництва // *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Т. 47.3. №. 36.
48. Шевчук К., Михнюк О. Особливості внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці // *Облік, економіка, менеджмент: наукові нотатки*. 2016. С. 442.
49. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. канд. ек. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит». Київ, 2019. 19с.

ДОДАТКИ

Звіт про фінансовий стан

31 грудня
У тисячах українських гривень
Прим.
31 грудня
2022 року
2021 року

АКТИВИ

Непоточні активи

Інвестиції у боргові цінні папери	9	489 083	900 848
Обладнання та інші основні засоби	11	8 847	12 205
Нематеріальні активи	12	3 132	2 701
Непоточна частина відстрочених аквізиційних витрат	20	92 382	168 323
Відстрочені податкові активи	23	50 904	8 180
Всього непоточних активів		644 348	1 092 257

Поточні активи

Грошові кошти та їх еквіваленти	7	20 180	82 621
Депозити в банках	8	50 547	54 470
Інвестиції у боргові цінні папери	9	556 189	151 651
Дебіторська заборгованість за договорами страхування	10	10 471	5 535
Дебіторська заборгованість за договорами перестрахування	10	3 733	1 678
Інша поточна дебіторська заборгованість	10	1 979	1 904
Поточна частина відстрочених аквізиційних витрат	20	16 869	37 699

Поточна частка перестраховиків у математичних резервах	17	30	1 342
Поточна частка перестраховиків у резервах на покриття збитків	17	-	221
Передоплата з податку на прибуток		8 705	-
Передоплати та інші поточні нефінансові активи	13	24	117

Всього поточних активів		668 727	337 238
--------------------------------	--	----------------	----------------

ВСЬОГО АКТИВІВ		1 313 075	1 429 495
-----------------------	--	------------------	------------------

КАПІТАЛ

Зареєстрований капітал	18	100 090	100 090
Емісійний дохід		25 017	25 017
Резерв переоцінки цінних паперів		(59 931)	(37 263)
Нерозподілений прибуток		128 675	343 396

ВСЬОГО КАПІТАЛУ		193 851	431 240
------------------------	--	----------------	----------------

Звіт про прибуток чи збиток та інший сукупний дохід

Премії підписані, загальна сума	19	422 797	525 552
Премії, передані у перестраховування	19	(1 815)	(2 918)

Чисті зароблені страхові премії		420 982	522 634
--	--	----------------	----------------

Страхові виплати	19	(44 927)	(38 031)
Виплати викупних сум	19	(81 497)	(21 724)
Частки страхових виплат, що отримуються від перестраховиків	19	2 048	1 668
Зміни у математичних резервах, загальна сума	19	(65 261)	(12 274)
Зміни у резервах на покриття збитків, загальна сума	19	(8 495)	(4 930)
Зміна частки перестраховиків у математичних резервах та резервах на покриття збитків	19	(1 533)	406
Чиста сума понесених витрат на страхові відшкодування		(199 665)	(74 885)
Аквізиційні витрати	20	(275 711)	(347 215)
Результат від страхової діяльності до вирахування адміністративних та інших операційних витрат на страхову діяльність		(54 394)	100 534
Інвестиційні доходи	21	121 559	76 538
Адміністративні витрати	22	(73 087)	(79 415)
Інші операційні витрати		(13 329)	(8 075)
Прибуток за вирахуванням збитку/(збиток за вирахуванням прибутку) від курсових різниць		121 329	(27 713)
Збитки від знецінення фінансових активів	9	(348 470)	-
Фінансові витрати		(843)	(856)
Інші операційні доходи		1 726	7 345
Інші доходи		-	2 208
Інші витрати		(3)	(7 449)

(Збиток)/прибуток до оподаткування	(245 512)	63 117
---	------------------	---------------

Витрати з податку на дохід за договорами страхування	23 (6 957)	(9 658)
--	------------	---------

Витрати з податку на прибуток	23 37 948	(13 463)
-------------------------------	-----------	----------

(ЗБИТОК)/ПРИБУТОК ЗА РІК	(214 721)	39 996
---------------------------------	------------------	---------------

Інший сукупний збиток

Статті, які можуть бути у подальшому рекласифіковані у прибуток чи збиток:

Оцінка фінансових інструментів, доступних для продажу:	(376 192)	(44 585)
--	-----------	----------

- Прибутки мінус збитки, що виникли протягом року

- Прибутки мінус збитки, рекласифіковані у прибуток чи збиток у результаті вибуття	78	185
--	----	-----

- Прибутки мінус збитки, рекласифіковані у прибуток чи збиток у результаті знецінення

9	348 470	
---	---------	--

-

Податок на прибуток, визнаний безпосередньо в іншому сукупному доході	4 976	7 992
---	-------	-------

Інший сукупний збиток за рік	(22 668)	(36 408)
-------------------------------------	-----------------	-----------------

ВСЬОГО СУКУПНОГО (ЗБИТКУ)/ДОХОДУ ЗА РІК	(237 389)	3 588
--	------------------	--------------

Кредиторська заборгованість за страховою діяльністю та інша поточна кредиторська

заборгованість

Станом на 31 грудня 2022 року та на 31 грудня 2021 року кредиторська заборгованість за страховою діяльністю включала:

<u>У тисячах гривень</u>	<u>31 грудня</u> <u>2022 року</u>	<u>31 грудня</u> <u>2021 року</u>
<i>Фінансова кредиторська заборгованість за</i>		
<i>страховою діяльністю: Кредиторська заборгованість</i>	56 886	8 723
<i>по розторгнутим договорам</i>		
<i>Комісії до сплати страховим агентам</i>	7 967	9 350
<i>Кредиторська заборгованість перед перестраховиками</i>	2 308	474
<i>Страхові відшкодування до виплати</i>	270	1 385
Всього фінансової кредиторської заборгованості за	68 431	19 932
страховою діяльністю		
<i>Нефінансова кредиторська заборгованість за</i>		
<i>страховою діяльністю: Аванси, отримані від</i>	11 134	18 421
<i>страхувальників</i>		
Всього нефінансової кредиторської заборгованості	11 134	18 421
за страховою діяльністю		
Всього кредиторської заборгованості за страховою	78 565	38 353
діяльністю		

Компанія здійснює перестрахові операції, переважно з перестраховиками-нерезидентами, які характеризуються високим рейтингом фінансової надійності.

Станом на 31 грудня 2022 року та на 31 грудня 2021 року інша поточна кредиторська заборгованість включала:

31 грудня	31 грудня	
<u>У тисячах гривень</u>	<u>2022 року</u>	<u>2021 року</u>
<i>Фінансова інша поточна кредиторська заборгованість:</i>	24 033	12
Кредиторська заборгованість перед постачальниками		442
Нарахована заробітна плата	1	15
Інша кредиторська заборгованість	19	3
Всього іншої поточної кредиторська заборгованості	24 053	12 460