

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

на тему:

“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці”

Виконав: студент групи ООст-21

спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Кізан Владислав Ярославович

Керівник: к.е.н., доц. Шкроміда Н. Я.

Рецензент: д.е.н., проф. Шеленко Д. І.

Івано-Франківськ – 2022 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет Економічний
Кафедра Обліку і оподаткування
Освітній рівень Бакалавр
Спеціальність 071 "Облік і оподаткування"

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

(підпис)

Баланюк І. Ф.

(прізвище, ініціали)

"11" жовтня 2021 р.

**ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Кізан Владиславу Ярославовичу

1. Тема роботи "Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці"; керівник роботи к.е.н., доц. кафедри обліку і оподаткування Шкроміда Н. Я.

2. Перелік питань, які потрібно розробити: економічна сутність та значення заробітної плати в діяльності підприємства, форми і системи оплати праці підприємства, нормативно-правове регулювання обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці, первинний облік розрахунків за виплатами працівникам, методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці, аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві, оцінка ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, шляхи мотивації трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін».

3. Дата видачі завдання 13.10.2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Теоретичні аспекти обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці	17.02.2022 р.	Виконано
2.	Організаційно-методичні аспекти обліку і аудиту розрахунків з оплати праці ТзОВ «Таркетт Вінісін»	16.03.2022 р.	Виконано
3.	Аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТзОВ «Таркетт Вінісін»	18.04.2022 р.	Виконано

Студент

Кізан В. Я.

Керівник роботи

Шкроміда Н. Я.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

наукового керівника, доцента, кандидата економічних наук

Шкромиди Надії Ярославівни

на дипломну роботу студента 2-го курсу групи ООст-21

Кізан Владислава Ярославовича

на тему:

“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання
фонду оплати праці”

Актуальність теми. Внутрішньо економічна криза негативно впливає на рівень заробітної плати, а отже, і рівень добробуту працюючих громадян. Зниження доходів призводить до зменшення їх платоспроможності, що впливає на скорочення виробництва. В умовах ринкової економіки необхідно не лише забезпечити матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, а й зацікавити працівників у підвищенні її ефективності. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення ефективності виробництва та якості роботи можуть запроваджуватися системи преміювання, річної оплати праці та інші форми матеріального заохочення. Питання компенсації та стимулювання багатогранні, тому пошук шляхів підвищення та використання фонду виплати заробітної плати особливо актуальне.

Дипломна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ТзОВ «Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.

Метою роботи є дослідження, узагальнення та висвітлення теоретичних, методичних і практичних засад обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

У першому розділі дипломної роботи розкрито економічну сутність та значення заробітної плати в діяльності підприємства, визначено форми і системи оплати праці підприємства, досліджено нормативно-правове регулювання обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці.

У другому розділі дипломної роботи розкрито первинний облік розрахунків за виплатами працівникам, методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, визначено організаційно-методичні особливості аудиту розрахунків з оплати праці.

У третьому розділі дипломної роботи здійснено аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві, надана оцінка ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, проведено пошук шляхів мотивації трудових ресурсів ТЗОВ «Таркетт Вінісін».

Загальний висновок. Дипломна робота Кізан Владислава Ярославовича на тему “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присвоєння освітньої кваліфікації бакалавр з обліку і оподаткування.

Рекомендується до захисту з позитивною оцінкою.

Науковий керівник
кандидат економічних наук
доцент кафедри обліку і оподаткування



Н. Я. Шкроміда

26 травня 2022р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

студента 2-го курсу групи ООст-21

Кізан Владислава Ярославовича

на тему:

“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці”

Актуальність теми. Заробітна плата – одна з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, оскільки вона, з одного боку, є основним і часто єдиним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а, з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Тому питання ефективної організації заробітної плати і формування її рівня разом з питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. З таких міркувань, можна вважати, що обрана тематика дипломного дослідження є актуальною.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та методичних аспектів і розробці на цій основі практичних рекомендацій спрямованих на покращення показників обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

Результати дослідження викладені у логічній послідовності, поставлені мета і завдання у роботі є розглянутими та завершеними конкретними висновками та

рекомендаціями, які мають практичну цінність та можуть бути реалізовані у діяльності підприємства.

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності ТзОВ «Таркетт Вінісін», а отже є реальними.

Отже, дипломна робота Кізан Владислава Ярославовича на тему “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці” відповідає вимогам, що ставляться до дипломних робіт, проведені дослідження носять закінчений характер і можуть бути представлені до захисту з позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації бакалавр з обліку і оподаткування.

Рецензент
доктор економічних наук
професор кафедри
теоретичної і прикладної економіки



Д. І. Шеленко

24 травня 2022р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АУДИТУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1. Економічна сутність та значення заробітної плати в діяльності підприємства.....	5
1.2. Форми і системи оплати праці підприємства.....	10
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці.....	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН»	
2.1. Первинний облік розрахунків за виплатами працівникам.....	23
2.2. Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	27
2.3. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці.....	35
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН»	
3.1. Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві.....	41
3.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.....	45
3.3. Шляхи мотивації трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін».....	48
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	54
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Реформа економіки країни має бути в інтересах людей, щоб покращити якість їхнього життя. У сфері соціально-економічних відносин організація і ефективність планування і використання фонду заробітної плати сьогодні, на наш погляд, найбільш проблематичні. Оплата праці є неоднозначною категорією в робочому середовищі, оскільки вона відображає різні інтереси сторін соціальних трудових відносин. Це один з найважливіших показників, що характеризують рівень економічного і соціального статусу суспільства.

Україна має здійснити низку фундаментальних змін у галузі планування, організації та заохочення роботи, оптимізації диференціації доходів і податків, що є необхідною умовою сталого соціально-економічного розвитку. Тому цілком природно зачепити ряд питань, що стосуються вдосконалення механізму планування і використання фонду оплати праці для всіх сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і працівника.

Об'єктом дослідження є заробітна плата як економічна категорія.

Предметом дослідження є облік, аудит і аналіз розрахунків з оплати праці.

Метою роботи є дослідження та узагальнення особливостей обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Відповідно до мети дослідження впливають завдання, які потребують вирішення:

- дослідити теоретичні аспекти обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці;
- описати первинний облік розрахунків за виплатами працівникам;
- визначити методичні основи здійснення синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- узагальнити особливості організації і методики аудиту розрахунків з оплати праці;
- провести аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТзОВ «Таркетт Вінісін».

Стан наукової розробки. Вивчення сутності заробітної плати та структури фонду оплати праці привернуло увагу зарубіжних вчених, таких як С. Л. Бру, К. Р. Макконнелл, Д. Рікардо, А. Сміт, Дж.Б. Скажімо, Дж. Кейнс та ін. Серед вітчизняних варто виділити праці таких учених, як І. Гнибіденко, А. Колот, С. Лебедєв, С. Мочерний, М. Паньков, В. Петюх, Г. Соловійов, С. Шелешков та ін. Так, у працях М. Панькова розкрито характер заробітної плати в умовах економічної кризи. С. Шелешкова визначає заробітну плату як мотиватор для працівників. С. Лебедєва обґрунтувала методологічні та методичні підходи до планування та регулювання заробітної плати. Б. А. Котляр розкрив шляхи підвищення реальної заробітної плати тощо.

Методи дослідження. Дослідження ґрунтується на наукових методах та методах пізнання. Теоретико-методологічною основою дослідження є діалектичний метод узагальнення досвіду обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці. Дослідження поєднувало діалектичні теоретичні та емпіричні методи пізнання, зокрема загальнонаукові методи, такі як аналіз, синтез, дедукція, індукція, економічний аналіз та інші.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані на підставі проведеного дослідження результати з теоретико-методологічного дослідження обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці можуть бути використані у практиці досліджуваного підприємства.

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи складає 68 сторінок, із них 55 сторінки основного тексту, 9 таблиць, 15 рисунків, 4 додатки. Список використаних джерел включає 42 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АУДИТУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність та значення заробітної плати в діяльності підприємства

У ринковій економіці відбулися значні зміни в заробітній платі, які залежать не тільки від продуктивності робітників, а й від ефективності виробничих підрозділів. Заробітна плата є однією з найбільш важливих і складних соціально-економічних категорій. Для більшості членів суспільства це основа їх благополуччя. Висока заробітна плата гарантує мотивацію праці, зміцнює роль працівників і знижує соціальну напруженість в суспільстві.

На сучасному етапі розвитку української економіки актуальною є проблема підвищення заробітної плати шляхом впровадження дієвого механізму її регулювання, оскільки економічні процеси, що відбуваються в країні, не сприяють мотивації працівників через заробітну плату. Через інфляційні процеси та постійну девальвацію національної валюти заробітна плата перестала виконувати свою основну функцію – відтворювальну. Співробітники компаній все частіше страждають від нестачі коштів і змушені шукати додатковий заробіток, який не сприятиме продуктивності праці та покращенню мікроклімату в колективі. Економічне зростання в країні неможливе без підвищення продуктивності праці, чого неможливо досягти без посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Досвід роботи за кордоном показує, що найбільші успіхи в розвитку економіки досягаються компаніями, які створили сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників і передових інноваційних технологій оплати праці. Аналіз літератури показує, що в даний час існує велика кількість інтерпретацій природи різних наукових поглядів дослідників. У ході нашого

дослідження, виходячи із вище викладеного вважаємо за необхідність з'ясувати сутність поняття «зарплата».

Заробітну плату як ціну праці вперше визначив у XVII столітті відомий англійський економіст В. Петті. Поняття заробітної плати як ціни праці стало одним із класичних можливих інтерпретацій в економічній теорії. У своїй науковій праці В. Ковальчук описує, що англійські дослідники трактують величину заробітної плати як «природну ціну праці», розмір якої визначається фізіологічним прожитковим мінімумом робітника та його сім'ї [17, с. 322].

Закон України «Про оплату праці» містить таке визначення: «Заробітна плата – це, як правило, грошова винагорода, яку роботодавець виплачує працівникові за трудовим договором за виконану ним роботу» [42].

Вітчизняні вчені дають дещо інші інтерпретації. А. Калина стверджує, що заробітна плата є частиною доданої працівникам грошової вартості внаслідок її розподілу залежно від кількості та якості виконуваної ними роботи [15].

А. Колот визначає цю категорію так: «заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та працівником у частині розподілу новоствореної вартості. З точки зору дослідника, заробітна плата є елементом ринку праці, тобто ціною, за якою найменший робітник продає роботу [9].

Звертаємо увагу на те, як тлумачить термін «оплата праці» Г. Швиданенко: це будь-яка заслуга, виражена зазвичай у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за трудовим договором за виконану роботу чи послуги. Заробітна плата складається з основної та допоміжної заробітної плати. Розмір заробітної плати працівника залежить від результатів його роботи з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

Базова зарплата працівника визначається за результатами його роботи і тарифними ставками (аванси, посадові оклади, надбавки) у розмірі, що не виходить за рамки зазначених законів. Розмір додаткової заробітної плати сильно залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Додаткові пільги

зазвичай включають премії, інші стимули та компенсаційні виплати, а також надбавки, які не передбачені чинним законодавством або перевищують розміри, дозволені законом [8, с. 201].

Однак найбільш повне визначення цього терміну дає О. Грішнова, який розглядає термін «заробітна плата» з різних позицій: з точки зору економічної теорії, ринкової економіки, з точки зору економіки праці, працівника і підприємця.

Трактування сутності поняття «заробітна плата» наведено в табл.1.1.

Таблиця 1.1

Трактування сутності поняття «заробітна плата» за різними літературними джерелами

Джерело	Визначення
Закон України «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплати працівнику - виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу
Кодекс законів про працю України	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
Дубовська О. В.	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці
Яременко Л. М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
Швець Л. П.	Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці

Колот А. М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості
Жидовська Н. М.	Заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані

З точки зору економічної теорії, заробітна плата - це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і працівником при розподілі новоствореної вартості. У ринковій економіці заробітна плата є елементом ринку праці, який виникає в результаті взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу і виражає ринкову вартість працівників. З точки зору економіки праці, заробітна плата - це плата, розрахована готівкою, або заслуги, які роботодавець виплачує працівникові відповідно до трудового договору за виконану або підлягає виконанню роботу. З точки зору працівника, заробітна плата є важливою частиною його трудового доходу, яку він отримує від реалізації своєї працездатності і яка призначена для забезпечення об'єктивно необхідного відтворення робочої сили. Заробітна плата, з точки зору підприємця, є елементом витрат виробництва і одночасно важливим фактором забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні якісних результатів [6, с.274].

Як важлива соціально-економічна категорія, заробітна плата в ринковій економіці виконує низку функцій (рис. 1.1).

Надаючи характеристику функціям заробітної плати зазначаємо, що відтворювальна функція одночасно є джерелом відтворення праці та засобом залучення людей до праці. Стимулююча – допомагає визначити залежність рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів роботи. Норматив не діє як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах, галузях, з урахуванням ринкових умов і соціального забезпечення соціальної справедливості, рівної заробітної плати за рівну працю.

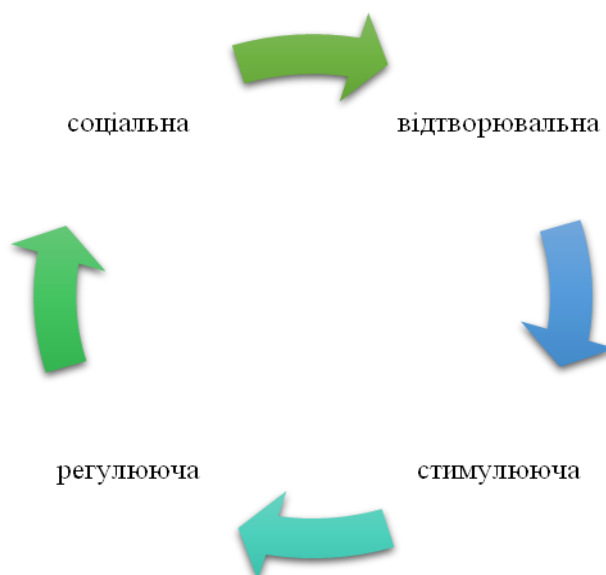


Рис. 1.1. Функції заробітної плати [27, с. 59-63]

Проте в сучасних умовах формування ринку в Україні заробітна плата не може виконувати ці функції, її рівень забезпечує не більше 20% відтворення робочої сили, що навіть не окупає прямих витрат на оплату праці та не викликає інтересу до переорієнтації робочої сили на пріоритетні напрями діяльності. З цього випливає, що заробітна плата сьогодні виконує такі функції, як:

- збереження зайнятості, уникнення безробіття ціною заниження заробітної плати;
- збереження попереднього статусу щодо попередньої діяльності;
- надання соціальних гарантій;
- перерозподіл зайнятості за галузями та секторами економіки;
- підвищення мобільності робочої сили;
- поширення протиправної та побічної діяльності;
- стримування інфляції (через заборгованість із заробітної плати) [, с. 148].

У підсумку зазначаємо, що заробітна плата є не лише показником загального рівня життя працівників, від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки в цілому.

Отже, в результаті проведеного нами теоретичного дослідження, уточнено визначення «заробітна плата», що означає встановлену трудовим договором

ставку заробітної плати працівника, рівень якої визначається кон'юктурою ринку праці: вартістю праці, умовами зайнятості, попитом, пропозицією та конкуренцією; рівень кваліфікації та спеціалізації працівника; системи стимулювання та успішність самої роботи, яка, на відміну від попередніх інтерпретацій, базується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення.

1.2. Форми і системи оплати праці підприємства

Залежно від сфери діяльності працівників, виду робочих процедур і технологічних процесів підприємства визначають певні форми та системи оплати праці. Визначення основ, які стосуються форм і систем оплати праці наводяться в Методичних рекомендаціях №186 [26].

Відповідно до цього документу, система оплати праці – це певний взаємозв'язок між показниками, що характеризують рівень (норму) праці та ступінь її оплати в межах і поза нормою праці, що гарантує працівникові заробітну плату відповідно до фактичних результатів праці (відносно норми) за домовленістю між працівником і роботодавцем.

Під формою оплати праці, у свою чергу, розуміють той чи інший вид схем оплати праці, згрупованих за ознаками основного показника врахування результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи, їх оплати.

В Україні є дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна. Основною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які використовуються для вимірювання праці при визначенні заробітної плати. Форма погодинної оплати використовується, коли робочий час використовується як міра відпрацювання робочого часу. Якщо мірою продукції праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то використовують відрядну форму оплати праці. Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її використання є доцільним (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Умови, які визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці

Якщо ці вимоги не виконуються, доведеться повернутися до погодинної оплати праці. Тобто все залежить від виду роботи: де, ким і за яких умов вона буде проводитися. Як правило, відрядна форма оплати праці використовується для простих повторюваних робіт і за сумісництвом для складної інтелектуальної, творчої роботи.

Форми оплати праці поділяються на кілька систем оплати праці. Ці форми та системи показано на рис. 1.3.

Відрядна	Пряма відрядна
	Відрядно-преміальна
	Відрядно-прогресивна
	Непряма відрядна
	Акордна
Почасова	Проста почасова
	Почасово-преміальна

Рис. 1.3. Форми та системи оплати праці [49]

Системи погодинної та відрядної форм оплати праці можуть бути індивідуальною або колективною (бригадною) залежно від показників, на основі яких розраховується заробітна плата. В індивідуальній системі доходи працівника залежать від результатів його особистої праці, а в сукупності – від результатів загальної колективної роботи колективу (підрозділу).

Відповідно до ст.96 КЗпП [18] основою організації оплати праці в Україні є колективно-договірна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, розклади посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики. Рідше зустрічається нетарифна система, при якій заробітна плата працівника визначається залежно від прибутку підприємства. У такій системі заробітна плата кожного працівника компанії становить певну частку від фонду оплати праці всієї компанії чи відділу. На практиці крім колективної системи оплати праці можуть застосовуватися також окремі елементи нетарифної системи.

Відповідно до ч. 2 ст. 97 КЗпП [18] та ст. 15 «Закону про оплату праці» [42] підприємства самостійно визначають форми та системи оплати праці в колективному договорі, відповідно до норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами.

Якщо колективний договір не укладено на підприємстві, форми та системи компенсацій визначаються локальним документом, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації. Таким документом може бути, наприклад, схема оплати праці.

Детальніше розглянемо неповні та відрядні форми та їх системи.

Форма погодинної оплати використовується, коли результати роботи вимірюються відпрацьованим часом. Розмір оплати праці працівника за цією формою оплати праці залежить від тарифу (окладу) та відпрацьованого часу. Для погодинної оплати використовується проста погодинна або погодинна система оплати праці.

При визначенні погодинної форми оплати праці використовується тарифна система. Метою її застосування є формування та диференціація заробітної плати.

Згідно із цим, робочі місця розподіляються за їх складністю, а робітники – за кваліфікацією та за категоріями тарифної сітки.

Встановлені відповідно до тарифної сітки посадові оклади відображаються у штатному розписі підприємства. В схемі заробітної плати можна вказати не абсолютні (у гривнях), а відносні значення – трудові коефіцієнти.

Господарські підприємства, відповідно до ч. 2 ст. 97 КЗпП та ст. 15 КЗпП [18], самостійно встановлюють тарифні сітки, тарифи та схеми оплати праці в колективному договорі відповідно до норм і гарантій генеральних, галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець погоджує ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а за його відсутності - з іншим уповноваженим органом.

Погодинна преміальна система оплати праці – це проста погодинна система оплати виконаної роботи, доповнена преміюваннями за виконання певних кількісних і якісних показників праці. Суть цієї системи полягає в тому, що працівнику, який перевищує заробітну плату в розмірі, належному за фактичний робочий час (оклад, ставку), виплачується премія за певний результат роботи за заздалегідь встановленими показниками.

Премії за погодинною системою преміювання (рис.1.4) розраховуються за графіком преміювання, розробленим на підприємстві, який зазвичай є додатком до колективного договору.

Як уже зазначалося, відрядна форма оплати праці поділяється на такі системи: пряма відрядна, відрядна оплата, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна.

Застосування конкретної системи оплати праці залежить від способу обліку продукції (здійснених операцій) та порядку обчислення розміру заробітної плати. При введенні відрядної оплати праці повинні бути дотримані певні умови (рис. 1.5).



Рис. 1.4. Основні елементи системи преміювання [3]

Порушення зображених на рис. 1.5 умов може знизити ефективність використання відрядної заробітної плати та призвести до збитковості виробництва.

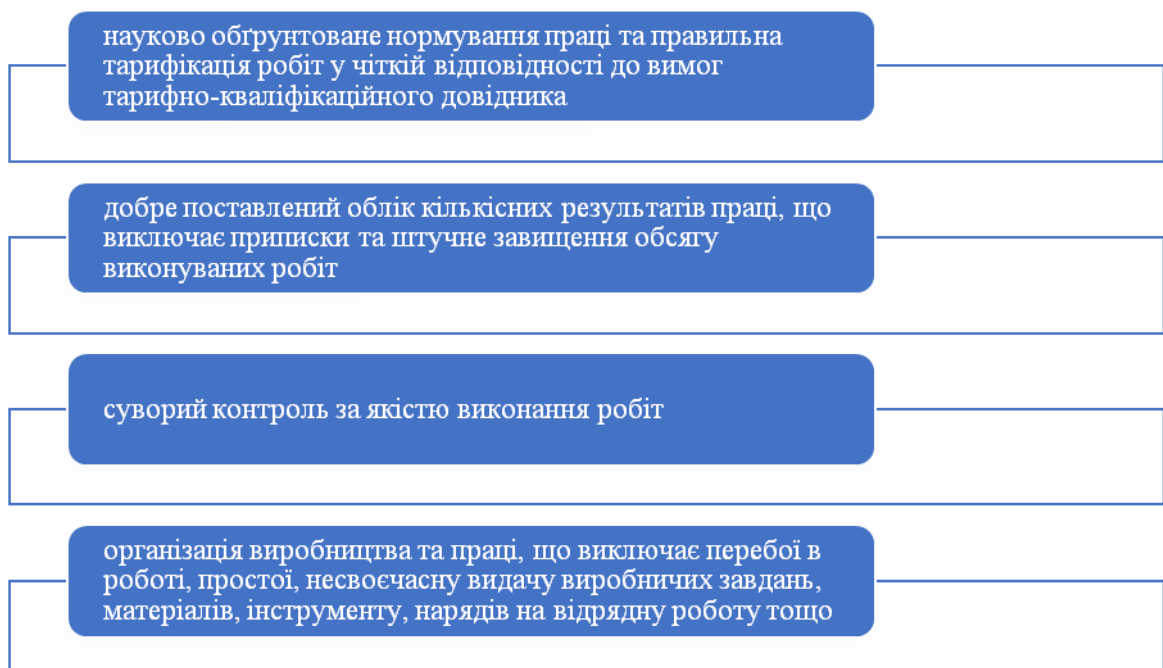


Рис. 1.5. Умови дотримання введення відрядної оплати праці

Відрядна оплата зазвичай базується на нормах виробітку та виробничих завданнях, розрахованих за нормами часу. Тобто рівень заробітної плати залежить від колективних чи індивідуальних результатів праці – рівня виконання та перевиконання норм виробництва та виробничих змінних.

При запровадженні прямої відрядної системи заробітна плата нараховується робітнику за заздалегідь встановленими розцінками за кожну одиницю якісної продукції (виконаної роботи). Основними елементами цієї системи є відрядна розцінка, яка встановлюється на кожну конкретну роботу (операцію) на основі тарифної ставки, що відповідає розряду робіт, а також виробітку або норм часу на цю роботу.

Під нормою виробітку розуміється кількість якісної продукції або операцій, які виконує робітник (група робітників) певної кваліфікації за одиницю часу за певних організаційно-технічних умов. Норма виробництва може бути встановлена для різних періодів часу (година, зміна, місяць).

Норма часу – це час, необхідний для виготовлення одиниці продукції або виконання виробничої операції [2]. Іншими словами, це правило, яке визначає необхідний час, який працівник або бригада повинні витратити на виконання одиниці роботи (складність операції) за певних організаційно-технічних умов.

Оплата розрядної різниці та умови оплати визначаються колективним договором. Розрахунок витрат на відрядження може здійснюватися двома способами, встановленими ст.90 КЗпП [18].

При прогресивній відрядній системі оплати праці робітників у межах встановленої норми (бази) необхідно використовувати основні відрядні розцінки, а встановлену заробітну плату – за вищою відрядною оплатою праці. Використання цієї системи має сенс, коли виробничі умови вимагають перевищення виробничих стандартів і виробничих цілей.

Строк, який запроваджує поетапну прогресивну систему оплати праці, в окремих випадках визначається керівником підприємства від виборного органу первинної професійної організації з урахуванням потреб виробництва. Використання прогресивної заробітної плати спричиняє зростання витрат на оплату праці, що, у свою чергу, призводить до збільшення витрат виробництва. Завдяки такій практиці система оплати праці передбачає це на певний період часу.

Основою оцінки прогресивних доплат (темп підвищення) зазвичай є рівень фактичних показників за останні 3-6 місяців, але не нижче діючих норм виробництва.

Темпи зростання відрядних розцінок визначаються за спеціальною шкалою, яка визначає залежність рівня ціни від ступеня його перевищення. При цьому масштаби підвищення цін мають бути достатніми для підвищення зацікавленості працівників у перевищенні встановленої норми.

При непрямій відрядній системі заробітна плата робітників безпосередньо залежить від результатів роботи інших працівників, зайнятих у виробництві. При цьому непряма відрядна заробітна плата встановлюється за одиницю продукції, виготовлену основними відрядниками, які обслуговують некваліфіковані робітники.

Існують інші фактори, які ускладнюють використання системи непрямой відрядної ставки. Так, основне обладнання не завжди є наслідком неякісної роботи допоміжного персоналу. Крім того, через різні навички та досвід основних працівників на одному заводі можна виробляти різну кількість продукції. Тому часто економічно невиправдано ставити заробітну плату некваліфікованих працівників у залежність від продуктивності основних працівників. За таких умов доцільніше використовувати погодинну ставку.

У акордній відрядній системі заробітна плата встановлюється не за кожним виробничим процесом (роботою) окремо, а за сукупністю робіт (наприклад, за етап будівництва, для побудованого заводу, встановлення обладнання тощо). Умови виконання робіт, зазначені в відрядному договорі, є обов'язковими для виконання.

Ця система оплати праці застосовується до окремих груп працівників з метою стимулювання їх зацікавленості у підвищенні продуктивності праці та скороченні робочого часу. Зазвичай акордна оплата використовується при виконанні аварійних, ремонтних робіт, при виконанні термінових, особливо важливих замовлень, при впровадженні нового обладнання на підприємстві.

Для визначення загальної суми оплати акордного наряду зазвичай проводиться розрахунок, у якому дається повний перелік робіт (операцій), що входять до загального відрядного завдання, їх обсяг і ціни за операцію (одиницю відрядної роботи) і загальна сума платежу за виконання всіх відрядних операцій. Загальна вартість усіх операцій визначається шляхом підсумовування вартості кожного виду робіт (операцій), що входять до загального завдання. При цьому застосовуються норми часу (виробництва) та поточні ціни, а за їх відсутності – на їх основі норми та ціни на подібні роботи.

Різновидом акордної системи оплати праці є акордно-преміальна система. Вона характеризується тим, що працівникам виплачуються додаткові премії за скорочення терміну акордного завдання або за його якісне виконання. Премія нараховується в розмірі заробітку за акордним нарядом і не повинна перевищувати максимальної суми, зазначеної в схемі преміювання для конкретного виду роботи.

При застосуванні колективної форми організації праці заробітна плата (включаючи премії), нарахована за акордною системою пропорційно відпрацьованому часу, розподіляється між працівниками за присвоєними розрядами.

Отож, як підсумок, зазначаємо, що в Україні існують дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна. Форма погодинної оплати праці використовується, коли як міра результату праці використовується робочий час, а відрядної – коли таким показником є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Основою організації оплати праці в Україні є колективно-договірна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

1.3. Нормативно-правове регулювання обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці

Нині українське законодавство приділяє велику увагу організації оплати праці. Згідно з тлумаченням законодавства України у цій сфері, заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або субпідрядник виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата є і залишатиметься важливим показником якості управління економікою ще довгий час. Особливістю законодавчого регулювання оплати праці є те, що воно реалізується через широку систему нормативних актів, що приймаються органами різних рівнів за участю трудових колективів і профспілок [21].

Звітність про оплату праці працівників є невід’ємною частиною загальної форми звітності підприємств, тобто заробітна плата – один із найважливіших показників соціального, економічного та демографічного стану країни.

Для врегулювання питань щодо оплати праці працівників використовуються закони, нормативні акти, постанови Кабінету Міністрів України та інструкції, затверджені Кабінетом Міністрів України, які узагальнюємо та подаємо у табличному вигляді (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Коротка характеристика нормативно-правових актів, що регулюють оплату праці

Назва документу	Зміст документу
Кодекс законів про працю	Визначаються правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.
Закон України “Про оплату праці”	Визначаються економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на

	забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
Закон України “Про колективні договори і угоди”	Визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
Закон України “Про охорону праці”	Регулює основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки праці.
Закон України “Про відпустки”	Встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”	Визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку.
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»	Визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності.

Основним законодавчим актом є Конституція України [20], на якій ґрунтується все законодавство, у тому числі й трудове. Статтями 43-46 Конституції України [20] зазначено, що кожен має право на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні та здорові умови праці та заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на справедливу винагороду за працю і це право охороняється законом. Держава має створити необхідні умови, щоб громадяни могли повною мірою реалізувати свої права [20].

Кодекс законів про працю України затверджено Верховною Радою України 10 лютого 1971 року № 322-VIII [18]. Він регулює трудові відносини всіх робітників, сприяє підвищенню продуктивності праці, покращенню якості праці,

підвищення ефективності суспільного виробництва і на цій основі підвищує матеріальний і культурний рівень життя робітників, зміцнює трудову дисципліну, поступово змінює працю на краще. потреби суспільства кожної працездатної людини.

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затвердженим наказом Міністерства фінансів України 28 жовтня 2003 р. із змінами від 10 січня 2012 р. [39], визначено методологічні засади формування інформації про виплати в бухгалтерському обліку (у грошовому та негрошових формах) за виконану працівниками роботу та розкриття їх у фінансовій звітності.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100 [37] поширюється на надання щорічних відпусток, додаткових відпусток для навчання, переведення вагітних жінок, відряджень, тимчасової непрацездатності та інші випадки, коли відповідно до чинного законодавства виплати здійснюються на основі середньої заробітної плати.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку відшкодування громадянам втрачених грошових доходів у зв'язку з порушенням умов їх виплати» від 21.01.2001 р. № 159 із змінами та доповненнями від 03.02.2012 р. [37]. Сфера поширення включає установи та організації всіх форм власно, підприємства, господарства та застосовується у всіх випадках порушення строків виплати грошових доходів, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи).

Зміст наказу Міністерства фінансів України від 13.01.2015 № 4 [39] сконцентрований навколо подання Державної фіскальної служби України податкового розрахунку суми нарахованого доходу на користь фізичних осіб та суми утриманого з них податку.

Згідно п.п. 14.1.48 п. 14.1 ст.14 Податкового кодексу України [30] визначається поняття заробітної плати, яку прийнято вважати за основну чи додаткову плату, виплату із числа компенсаційних, які виплачуються особі

платнику податків на підставі трудових відносин, які визначаються згідно з законом.

При розрахунку доходу у вигляді заробітної плати базою оподаткування визначається нарахована заробітна плата за вирахуванням суми одноразового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхових внесків до накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законодавством, – загальнообов'язкового страхування. До недержавного пенсійного фонду, що виплачується законом за рахунок заробітної плати працівника, та суми податкової соціальної пільги за наявності (п. 164.6 ст. 164 ПКУ) [30].

Відповідно до п. 167.1 ст. 167 Податкового кодексу України [30] ставка податку становить 18% від податкової бази нарахованого доходу, включаючи, крім іншого, заробітну плату, інші стимули і компенсації або інші виплати і надбавки, що стягуються (виплачуються, надаються) платнику податків у зв'язку з трудовими відносинами і цивільно-правовими договорами, якщо податкова база щомісячного доходу становить 18% від суми нарахованого доходу, включаючи, крім іншого, заробітну плату, інші пільги і компенсації або інші виплати і надбавки, що нараховуються (виплачуються, надаються) платнику податків у зв'язку з трудовими-правовими договорами оподатковуваний дохід не перевищує мінімальну заробітну плату, встановлену законом на 1 січня податкового року, вдесятеро.

Наказ Держкомстату України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13 січня 2004 р. №5 [34] містить основні методичні положення щодо визначення показників заробітної плати у формі державних статистичних спостережень з метою отримання об'єктивної статистичної інформації.

На підприємства, організації та інші юридичні особи (крім юридичних осіб) поширюється наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції щодо його застосування» від 30.11.1999 р. із змінами та доповненнями від 18.03.2014 р. (банки та бюджетні установи) незалежно від форм власності, організаційно-правових форм і видів

діяльності, а також філії, філії та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб, віднесені на окремий баланс» [35].

Аналітична інформація для обліку заробітної плати формується на рахунку 66. На цьому рахунку узагальнено відомості про розрахунки з працівниками, Сальдо рахунку 66 відображає основну та додаткову заробітну плату працівників підприємства, премії, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інші нарахування. По дебету цього рахунку відображається виплата заробітної плати, премій, пільг тощо, а також суми утриманих податків, платежі за управлінськими документами, вартість матеріалів, продукції та товарів за рахунок заробітної плати та інших відрахувань із заробітної плати працівників [46]. Податкова звітність із заробітної плати регулюється Податковим кодексом України [30]. Статистична звітність підприємств регулюється Законом України «Про державну статистику». Тому всі юридичні особи, незалежно від форм власності, надають надійні первинні дані для державних статистичних спостережень [33].

У разі порушення закону про заробітну плату злочинці будуть притягнуті до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності відповідно до Закону. Контроль за дотриманням законодавства про заробітну плату на підприємстві здійснюють певні органи (рис. 1.6).

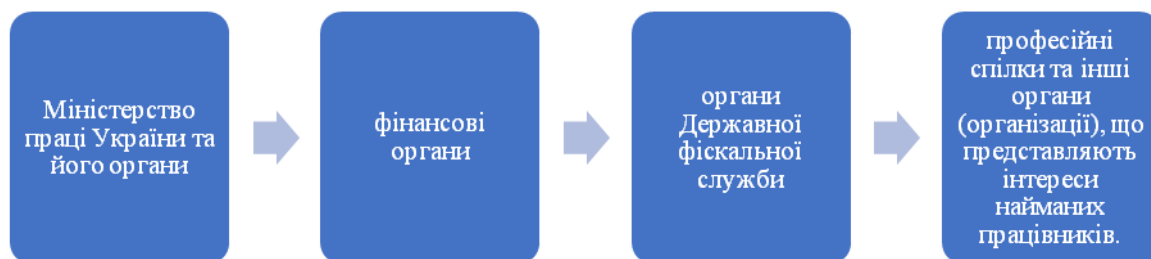


Рис. 1.6. Органи контролю за дотриманням законодавства про заробітну плату

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами. Таким чином, заробітна плата в Україні підлягає національному, галузевому, державному та колективно-узгодженому регулюванню та управлінню відповідно до теоретичних передумов та правового регулювання.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН»

2.1. Первинний облік розрахунків за виплатами працівникам

Для розрахунку заробітної плати використовують первинні документи, які показують відпрацьований час або обсяг виготовленої продукції, виконаної роботи та наданих послуг.

ТзОВ «Таркетт Вінісін» займається виробництвом лінолієму та ламели. В червні 2002 року введено в дію виробництво лінолеуму на поліефірній основі шириною 2 м потужністю 5 млн. м²/в рік. Продукція виробництва відповідає ГОСТу 7251-77, будівельним та санітарним нормам. Лінолеум за своїми властивостями і зовнішнім виглядом відноситься до універсальних покриттів. Використовується у всіх житлових приміщеннях, частіше в коридорах, кухнях і коморах, а також в установах, лікарнях, дитячих закладах, бібліотеках, тобто всюди, де нормами передбачено використання лінолеуму. Основні споживчі характеристики лінолеуму – висока зносостійкість (85 мікрон), сучасний дизайн (можливість нанесення малюнку в чотири кольори), можливість наклеювання безпосередньо на бетонні поверхні. Товариство є юридичною особою згідно з законодавством України. Воно керується в своїй діяльності законодавством України, міжнародними договорами, учасниками яких є Україна та Сербія і Чорногорія, Установчим договором та своїм Статутом. Товариство відноситься до категорії підприємств з іноземними інвестиціями.

На підприємстві у 2017 р. було 446 працівників, але кожного року стає все менше через те, що підприємство замінює людську працю на сучасних роботів. Працівників поділяють на 6 відділів : виробництво лінолеуму, технічна служба, відділ управління та служб, комерційна служба, служба розвитку та якості, виробництво ламели.

Праця всіх працівників підприємства, охоплених колективним договором оплачується згідно з угодою по оплаті праці з врахуванням диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності виконуваної роботи. Розмір тарифної ставки робітника першого розряду основного виробництва з нормальними умовами праці є базовим для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) і не повинен бути нижче 55%прожиткового мінімуму для працездатної особи за умови виконання місячної норми праці, і переглядається у разі зміни величини прожиткового мінімуму. Тарифні ставки (посадові оклади)не можуть переглядатися в сторону зменшення. Фонди оплати праці підприємства формуються,виходячи з тарифних умов (діючих ставок, розцінок, окладів) розмірів доплат, надбавок, премій,інших виплат та встановленої планової середньої заробітної плати одного працівника.

Товариство веде оперативний податковий та бухгалтерський облік, а також статистичну звітність у відповідності з чинним законодавством України. Директор та головний бухгалтер Товариства несуть особисту відповідальність за дотримання порядку ведення та достовірність обліку та звітності. Бухгалтерська документація Товариства ведеться українською мовою. За вимогою будь-якого з іноземних учасників Рада Директорів зобов'язана забезпечити переклад та надання річного звіту. Вартісний облік ведеться в валюті, що діє на території України. Для ведення обліку і звітності використовують програму SAP.

Заробітну плату виплачують частинами з 8 по 15 та з 20 по 25 числа наступного місяця. Для працівників, які працюють по змінному графіку роботи, та для водіїв автомобільного транспорту запроваджено підсумований облік робочого часу згідно графіків змін. Графіки роботи погоджуються з профспілковим комітетом.

Облікова політика – це комплекс методів, принципів і прийомів для ведення бухгалтерського обліку. Підприємство самостійно вибирає облікову політику відповідно до чинного законодавства. Основне завдання облікової політики надати повну,правдиву та зрозумілу інформацію для користувачів про фінансову звітність.

Наказ про облікову політику – це розпорядчий документ, який регламентує порядок ведення бухгалтерського обліку. У наказі відображено порядок відображення витрат на оплату праці згідно з п.18 П(С)БО - 16. Оплата праці працівників управління відноситься до адміністративних витрат. Оплата праці працівників виробництв і допоміжних служб відноситься до загальновиробничих затрат, а працівників служби маркетингу та збуту - до витрат на збут.

Отже, ведення обліку розпочинається з первинного обліку. Чітке документування операцій щодо оплати праці є однією з умов правильної організації обліку розрахунків з оплати праці. Організація обліку з оплати праці щодо документообігу відбувається у декілька етапів, а саме: облік особистого складу працівників, який проводиться відділом кадрів; безпосередній облік праці та робочого часу, де формується табель обліку робочого часу; облік виплати заробітної плати працівникам. При цьому кожному етапу відповідають свої типові форми первинних документів, визначені в наказі Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 “Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці”, які висвітлено на рис. 2.1.

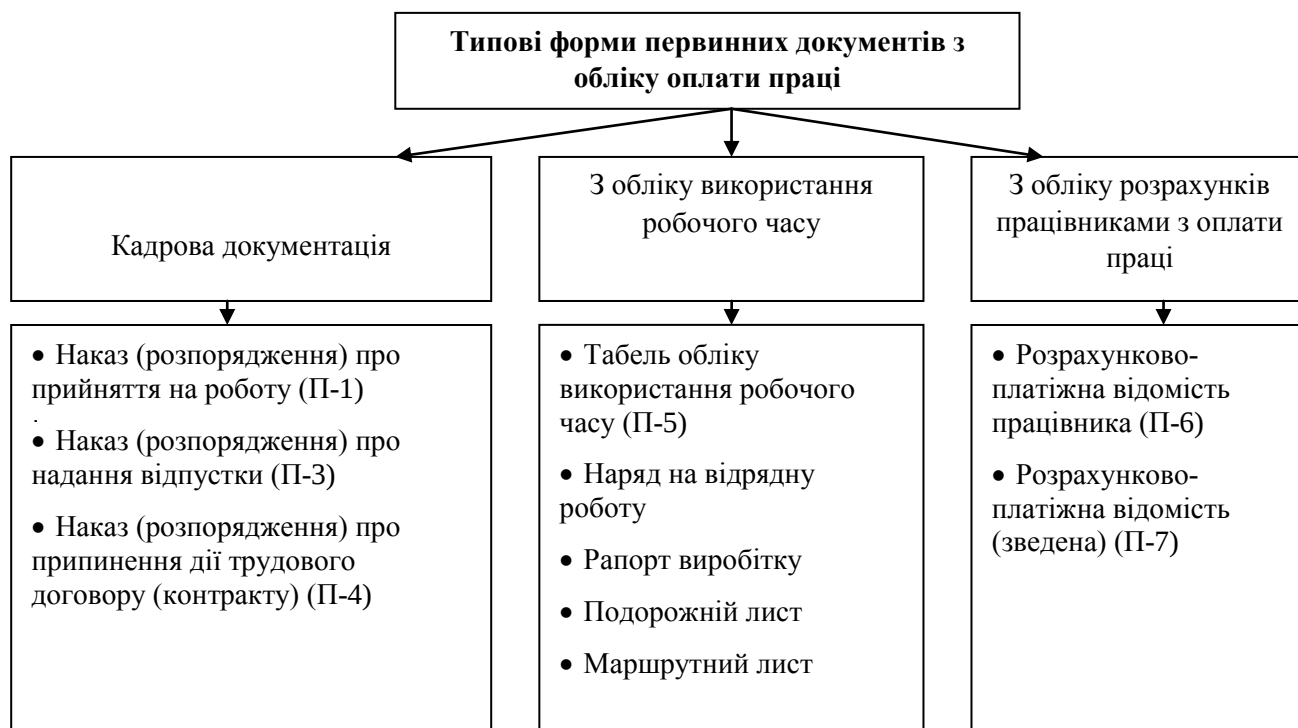


Рис. 2.1. Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

У разі погодинної форми оплати праці найважливішим первинним документом обліку персоналу та робочого часу є табель обліку робочого часу. Це документ, в якому спеціально призначена особа вказує виходи на роботу для кожного працівника щодня протягом місяця (7 або 8 годин роботи за повний робочий день), а також спеціальні символи, які пояснюють причини невиходу на роботу.

Так ведеться фонд оплати праці робочого персоналу та відпрацьований час. В кінці місяця особа, яка веде табель, вказує кількість відпрацьованого та невідпрацьованого (з різних причин, наприклад, відпустка, хвороба) часу для підписання керівником підприємства, після чого цей документ стане підставою для нарахування заробітної плати, розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності, відпустки тощо [45].

Нарахування заробітної плати робітникам за відрядною формою оплати праці, а також облік обсягів готової продукції, виконаних робіт та наданих послуг здійснюється в основних документах з обліку виробітку.

У системі обліку виробництва поєднуються методи отримання інформації про обсяг виробництва, порядок її обліку та використання відповідних форм первинних документів. Слід зазначити, що форми первинних документів для нарахування заробітної плати робітникам за відрядною формою оплати праці залежать значною мірою від специфіки галузевого поділу виробництва, оскільки впливають на умови обліку обсягів виробітку.

Найважливішим основним документом обліку виробництва та нарахування заробітної плати робітникам є Наряд на відрядні роботи. Наряди видаються, як правило, для окремих виробничих процесів, передбачених правилами, або за комплексом робіт бригаді або окремим працівникам відповідальними особами до початку роботи.

Заробітна плата розраховується за кінцевими результатами за зміну, тиждень, місяць виходячи з обсягу та вартості одиниці продукції, робіт і послуг. Паралельно з нарядами ведеться табель робочого часу.

Приймання виготовленої продукції (виконаної роботи) здійснюється майстром і інспектором відділу технічного контролю, а за відсутності інспектора з цього виду робіт – майстром (бригадиром).

Облік виробітку продукції у серійному виробництві здійснюється за допомогою маршрутних карт [29].

Для такої категорії працівників, як водії, основними документами для нарахування заробітної плати є маршрутні листи. Вихідними даними тут є кількість проїханих тонно-кілометрів залежно від пройденого маршруту, ціна за 1 тонно-кілометр (залежно від марки автомобіля, вантажопідйомності). Маршрутний лист є дійсним документом з підписами сторін, які видали та прийняли завдання водія.

Таким чином, із проведеного аналізу бачимо, що первинний облік роботи та її оплата здійснюють керівники виробничих підрозділів. Своєчасно належним чином оформлені первинні документи за встановленим графіком надсилаються до бухгалтерії підприємства для перевірки та нарахування заробітної плати перед виплатою.

2.2. Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Достовірність відображення в обліку інформації про оплату праці значною мірою здійснює вплив на результат господарської діяльності і займає важливе місце у системі бухгалтерського обліку на підприємстві. Облік розрахунків за виплатами працівникам є складним процесом для відображення.

Від правильної організації облікового процесу залежить безпосереднє ведення бухгалтерського обліку, саме тому необхідно чітко визначити методологію синтетичного та аналітичного обліку щодо оплати праці.

Аналітичний облік розрахунків заробітної плати ведеться одночасно для кожної 330 осіб, які працюють на підприємстві. Для цього в бухгалтерії при

прийомі на роботу кожного працівника відкривається картка-довідка ф. 417 (особовий рахунок). Головна сторінка містить всю інформацію про працівника: ПІБ, посада, рід занять, заробітна плата, рік народження, пільги та інше. Сума нарахованої заробітної плати, відрахувань з неї та суми до витрат записуються до картки щомісяця. Оплата праці працівників здійснюється на підставі наказів щодо кадрових питань, табелів обліку робочого часу та інших ключових документів бухгалтерського обліку.

Для узагальнення інформації з нарахування заробітної плати працівникам підприємства виділяється пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом цього рахунку відображаються суми нарахованої заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності за перші 5 днів, премій, матеріального забезпечення з фонду оплати праці тощо. За дебетом цього рахунку відображається утримання із заробітної плати, її виплата, а також несвоєчасно отримана сума заробітної плати.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» – пасивний, балансовий, розрахунковий. Він має такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На субрахунку 661 відображаються суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства, які належать як до облікового, так і до необлікового складу. На субрахунку 662 відображаються суми невикраченої (депонованої) заробітної плати, які перераховуються з першого субрахунку, якщо працівник з будь-яких причин, в установленний термін, не одержав нарахованої йому суми.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема, допомога по частковому безробіттю чи допомога по тимчасовій непрацездатності.

За кредитом субрахунку 661 відображаються суми нарахованої заробітної плати і виплати, які не входять до фонду оплати праці. За дебетом субрахунку 661 відображаються виплачені суми, включаючи вартість натуральної оплати, всі

види утримань з оплати праці, депонування сум невиключеної заробітної плати [1]. За рахунком 66 може бути розгорнутий залишок: кредитовий, який відображає заборгованість підприємства працівникам за заробітною платою, і дебетовий, який показує заборгованість працівників підприємства за заробітною платою.

Окрім рахунку 66 підприємства, в окремих випадках можуть використовувати клас рахунків 8 «Витрати за елементами» для відображення на рахунку 81 «Витрати на оплату праці» обліку заробітної плати за шістьма субрахунками 811, 812, 813, 814, 815, 816 [16]. Працівники підприємств, які з тих чи інших причин не отримали вчасно нараховану заробітну плату зветься депонентами (вкладниками). Заробітна плата, яка отримана працівником не у строк вважається депонованою.

Таблиця 2.1

**Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати працівникам ТЗОВ
«ТАРКЕТТ ВІНІСІН»**

№	Зміст операції	Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату працівнику апарату управління	92	661
2	Нараховано заробітну плату працівнику виробництва	23	661
3	Нараховано заробітну плату працівнику збуту	93	661
4	Утримано ПДФО	661	641
5	Утримано військовий збір	661	642
6	Перераховано ПДФО у бюджет	641	311
7	Перераховано військовий збір у бюджет	642	311
8	Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці	92,23,93	651

Нарахування і виплата заробітної плати згідно із законом «Про оплату праці» відбувається два раз на місяць. За першу половину місяця повинен бути виплачений аванс у розмірі 50% місячної заробітної плати за вирахуванням

утриманих податків. Виплата авансу здійснюється згідно з розрахунком заробітної плати ф. №П-53.

Податок на доходи фізичних осіб утримується за ставкою 18 %. Якщо заробітна плата низька, працівник має право на соціальні пільги. Низьким вважається дохід, який не перевищує прожиткового мінімуму для працездатних осіб, помножений на 1,4 і округлений до 10. Розмір соціальних пільг становить 50 % мінімальної заробітної плати. Для окремих категорій працівників вона збільшується в 1,5-2 рази [5].

Податкові соціальні пільги надаються лише для роботи за вибором працівника. Для його отримання необхідно на робочому місці подати заяву та документи, що підтверджують право на підвищені соціальні виплати. Нарахування заробітної плати за місяць на кожну особу та відрахування із заробітної плати узагальнюються в розрахунковому листку, в якому вказуються реєстраційні номери, прізвища та по батькові працівників, сума нарахованої заробітної плати, утримання та сума, що підлягає видачі. За цим документом зарплата видається за другу половину місяця.

Працівники підприємства мають право на щорічну відпустку відповідно до Закону України «Про відпустки» [32]. Відпустка надається на підставі наказу керівника. Сума відпускних розраховується шляхом ділення загального заробітку за 12 календарних місяців, що залишилися до відпустки, або за меншу кількість фактично відпрацьованого часу на еквівалентну кількість календарних днів у році або менше відпрацьованого періоду (без урахування встановлених законом святкових і неробочих днів) та після цього, отриманий результат множиться на кількість календарних днів відпустки.

Нарахування відпускних передусім здійснюється відповідно графіку відпусток. В графіку повинно бути зазначено період відпустки працівника, його прізвище ім'я по-батькові, за наявності, табельний номер. На бланку графіка необхідно зазначити вид відпустки. Заповнення графіку покладено на адміністративний персонал.

Наступне оформлення включає в себе написання працівником заяви на відпустку, її підписання та резервування у керівника. Після резервування, видається наказ по підприємству про надання відпустки працівнику.

Розглянемо більш детально процес нарахування відпускних виплат. Методику розрахунку відпускних можна відобразити за формулою:

$$\text{Відпускні виплати (ВВ)} = \text{Сзп} * \text{Ккдв}$$

де ВВ – це відпускні виплати за розрахунковий період;

Сзп – це середня заробітна плата працівника;

Ккдв – це кількість календарних днів відпустки.

У свою чергу, середня заробітна плата розраховується за формулою:

$$\text{Сзп} = \text{ЗСВ} / (\text{Ккдрп} - \text{Ксд})$$

де Сзп – середня заробітна плата;

ЗСВ – загальна сума виплат працівнику за останні 12 місяців;

Ккдрп – кількість календарних днів розрахункового періоду;

Ксд – кількість святкових та неробочих днів.

Кількість святкових календарних днів не є фіксованою та може змінюватись із року в рік в залежності від високосного року, додавання чи зменшення святкових, неробочих днів.

Приклад відображення відпускних в обліку ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН» представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Типові кореспонденції рахунків з нарахування та виплати відпускних працівникам підприємства

№	Зміст	Дт	Кт
1	Нараховано відпускні	471	661
2	Нараховано ЄСВ на сум відпускних	471	651
3	Утримано ПДФО із відпускних	661	641
4	Утримано ВЗ із відпускних	661	642
5	Погашено заборгованість перед працівником	661	311

Працівники підприємства мають право на грошову компенсацію за дні тимчасової непрацездатності через хворобу. Підставою для нарахування допомоги є лікарняний лист, який може бути виданий сімейним лікарем державного та комунального закладу охорони здоров'я.

Листок непрацездатності, поданий, де працює працівник, що хворіє, має бути зареєстрований та розглянутий комісією соціального страхування не пізніше 10 днів після отримання. Рішення комісії оформляється протоколом засідання про призначення матеріальної допомоги з тимчасової втрати працездатності. Виплати за листками непрацездатності здійснюються за перші 5 днів непрацездатності – за рахунок підприємства та за інші дні з шостого – за рахунок органу соцзахисту.

Лікарняні виплачуються застрахованим особам залежно від страхового стажу, % від середньоденної заробітної плати у залежності від вікового стажу представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Віковий стаж та % виплат застрахованим особам

Віковий стаж	% від середньоденної заробітної плати
до 3 років	50%
від 3 до 5 років	60%
від 5 до 8 років	70%
понад 8 років	100%

Для розрахунку лікарняних потрібно знати не тільки віковий стаж працівника, але й інші невідомі. Загальну формулу розрахунку лікарняних можна представити у наступному вигляді:

$$Л = ЗПсд * Ксс * Кдн,$$

де $ЗПсд$ – середньоденна заробітна плата

$Ксс$ – коефіцієнт страхового стажу

$Кдн$ – кількість днів лікарняного, встановлено відповідно до листа непрацездатності

Для розрахунку лікарняних потрібно зважати, що розрахунковим періодом може бути:

- останні 6 календарних місяців, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок;
- фактично відпрацьовані календарні дні в яких сплачено страхові внески, якщо працівник відпрацював менше шести місяців;
- фактично відпрацьований робочий час перед лікарняним. Якщо працівник відпрацював менше календарного місяця.

Розрахунковий період, за який обчислюється середня заробітна плата, залежить від останнього місця роботи і становить шість календарних місяців до місяця, в якому трапився страховий випадок. Якщо застрахована особа пропрацювала менше шести місяців, то середня заробітна плата обчислюється за фактично повні календарні місяці, якщо менше одного місяця, за фактичний робочий час до настання страхового випадку [31].

Середньоденна заробітна плата розраховується шляхом ділення заробітної плати, нарахованої за розрахунковий період, на кількість відпрацьованих у цьому періоді робочих днів. Якщо працівник захворів у перший день роботи, середня заробітна плата визначається з розрахунку тарифної ставки (окладу). Порядок визначення розміру середньої заробітної плати для обчислення лікарняних залежить від конкретних умов обліку праці.

У випадках, коли працівник займається діяльністю (зайнятий на посаді), не пов'язаною з обліком сумарного часу, для обчислення лікарняного використовується середньоденна заробітна плата, яка розраховується шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість відпрацьованих днів. Дні відпустки (як неробочі) при розрахунку середньої заробітної плати не враховуються.

Середньоденна заробітна плата використовується для обчислення лікарняних працівнику за підсумком фактично відпрацьованого ним робочого часу, розраховуючись шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість відпрацьованих за цей період годин. При цьому

середньоденна заробітна плата (середня погодинна заробітна плата) не може перевищувати граничного розміру, визначеного шляхом ділення максимального розміру заробітної плати, що підлягає сплаті страхових внесків, встановленого в останньому місяці розрахункового періоду, на тривалість робочого часу цього місяця [48].

Для працівників, які були застраховані менше 6 місяців протягом останніх дванадцяти місяців перед хворобою, допомога по хворобі вираховується з фактичного заробітку, з якого сплачено страхові внески, але не більше ніж мінімальна заробітна плата.

Допомога по вагітності та пологах виплачується у розмірі 100% середньої заробітної плати за весь період відпустки. Допомога по вагітності та пологах не залежить від страхового стажу і становить 100% середньої заробітної плати. Допомога виплачується після її призначення в найкоротший термін, встановлений для виплати заробітної плати. Сума розраховується повністю, тобто за всі дні відпустки, і виплачується повністю.

На підприємстві ТзОВ «Таркетт Вінісін» нарахування та сплата лікарняних відображається в обліку наступним чином табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Кореспонденції рахунків з нарахування та виплати лікарняних працівникам
ТзОВ «Таркетт Вінісін»**

№	Зміст	Дт	Кт
1	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі за перші п'ять днів хвороби за рахунок роботодавця	949	663
2	За рахунок Фонду соціального страхування	378	663
3	Отримано кошти з ФСС для виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності на спецрахунок установи	315	378
4	Нараховано ЄСВ у розмірі 22 % від суми лікарняних	949	651
5	Утримано військовий збір	651	631

6	Утримано ПДФО	651	631
7	Перераховано ЄСВ	949	311
8	Перераховано ПДФО з допомоги по тимчасовій непрацездатності до бюджету	311	651
9	Перераховано ВЗ з допомоги по тимчасовій непрацездатності до бюджету	311	651
10	Перераховано працівнику допомогу по тимчасовій непрацездатності	651	311

Отже, підсумовуючи вище викладений матеріал, потрібно звернути увагу на те, що роль бухгалтера зводиться не тільки в обліку робочого часу та нарахування оплати праці, а також щомісячно проводити утримання із заробітної плати та здійснювати відрахування до державного бюджету.

Важливою частиною роботи бухгалтера є наявність відпусток і лікарняних, процес нарахування, який строго регулюються відповідно до законодавства України. У разі порушення бухгалтер несе відповідальність, та як у випадку із утриманнями передбачено штрафні санкції та пені.

2.3. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит заробітної плати зазвичай займає значну частину перевірки, оскільки ця сфера бухгалтерського обліку іноді є специфічною і вимагає особливої уваги та зосередженості. Метою перевірки нарахування оплати праці є визначення достовірності інформації, відображеної як у фінансовій звітності, так і в основних документах щодо дотримання законодавства та процесу виплати заробітної плати та забезпечення загальної оцінки існуючої інформаційної системи заробітної плати на підприємстві, її відповідності визначеній стратегії підприємства та цілям уряду щодо побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та підвищення продуктивності праці.

Основні завдання аудиту заробітної плати включають сім основних пунктів, які перелічуємо на рис. 2.3.

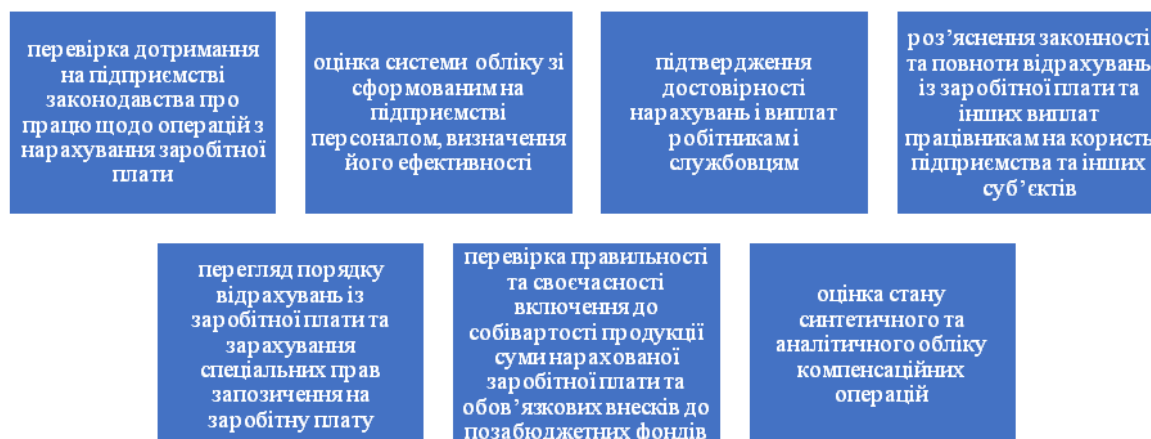


Рис. 2.3. Основні завдання аудиту оплати праці [23]

Вважаємо за необхідне визначити та перелічити об'єкти аудиту оплати праці, які складають собою ієрархічну схему із чотирма основними блоками: елементи облікової політики, операції з обліку, записи у реєстрах, інформація щодо певних подій.

Відтак, перша група, до якої входять елементи облікової політики передбачає трудову дисципліну, політику оплати праці та стимулювання, систему внутрішнього контролю операцій з оплати праці. До другої групи відносяться оплати праці, оплати за іншими виплатами працівникам, розрахунки з бюджетом за ПДФО, ВЗ і ЄСВ. Остання четверта група операцій щодо аудиту праці та її оплати включає інформацію про порушення, нестача, зловживання.

Питанням щодо організації і методики аудиту розрахунків з оплати праці присвячують роботи відомі експерти, але проаналізувавши їх, я прийшов до висновку, що кожен з них підкреслює та виділяє різні складові цього процесу.

Незалежно від обраного методу аудиту заробітної плати, методи та прийоми аудиту залишаються незмінними. Виходячи з наведених підходів, пропонується розглядати аудит заробітної плати в комплексі ймовірних завдань аудиту заробітної плати з точки зору чітко визначеного напрямку та мети з використанням методів організації аудиту, а саме: суцільного, випадкового та комбінованого тестування, аналітичного аналізу. Проте незалежно від підходу до організації та

методів аудиту заробітної плати аудитор повинен володіти інформацією про системні взаємозв'язки для формування на підприємстві інформації щодо нарахування заробітної плати (Додаток А).

Узагальнив та визначив основні підходи до організації та методики аудиту заробітної плати (рис. 2.4).

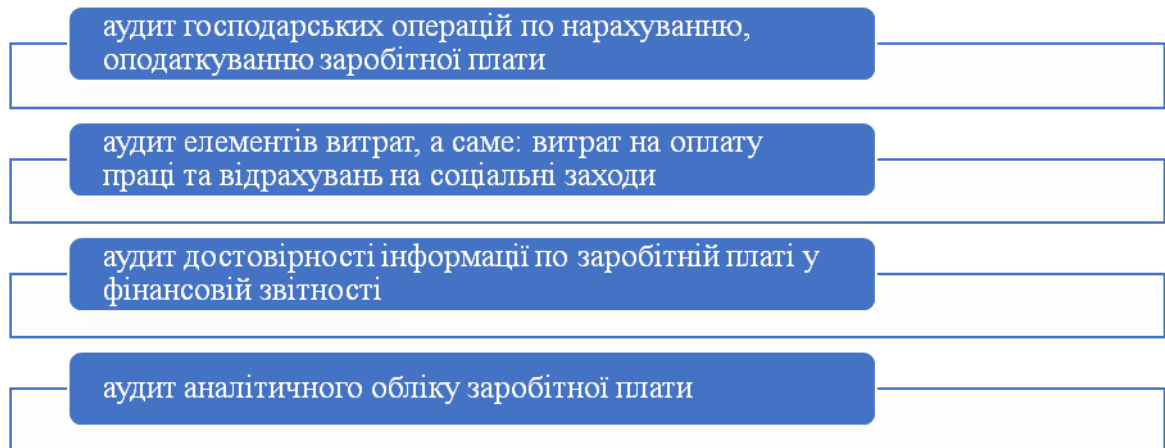


Рис. 2.4. Підходи до організації та методики аудиту заробітної плати
[25, с. 112-118]

Аналізуючи питання, які стосуються організації і методики аудиту розрахунків з оплати праці, неможливо не відзначити основні джерела інформації, якими в даному випадку є нормативно-правові та законодавчі акти та первинні документи, що стосуються обліку праці і заробітної плати (рис. 2.5).

Нормативно-правові та законодавчі акти	Первинні документи, що стосуються обліку праці і заробітної плати
• Кодекс законів про працю України • Податковий кодекс України • НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» • П(С)БО 11 "Зобов'язання" • П(С)БО 16 "Витрати" • П(С)БО 26 "Виплати працівникам" • Закони України: «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	• штатний розпис, накази та розпорядження адміністрації стосовно руху особового складу, колективний договір, трудові договори, угоди, контракти, особові картки працівників • таблиці обліку робочого часу, виконавчі листи, листи непрацездатності • реєстри депонованої зарплати, облікові реєстри

Рис. 2.5. Основні джерела інформації для аудиту праці та її оплати
[1, с. 264]

Зазначаємо, що аналіз методики аудиту розрахунків з оплати праці показав, що його здійснення неможливе без спеціального алгоритму (Додаток Б).

Аудит супроводжується використанням різних методів і прийомів: перерахунок, перевірка, оцінка фактичної наявності, порівняння, оцінка. Перевірка розрахунків заробітної плати, передбачає використання: методів зіставлення первинних документів з даними бухгалтерського обліку (заробітна плата, затверджена в штатному розписі та фактичних нарахувань, табелі обліку робочого часу та виплати заробітної плати), перерахунки (перерахування утриманих сум та порівняння з нормами чинного законодавства) тощо [19].

На початку аудиту заробітної плати аудитор повинен дізнатися про форми і системи оплати праці, які використовуються на підприємстві, положення про заробітну плату підприємства, колективний договір, штат і середньообліковий персонал, організацію обліку заробітної плати (ведення та кваліфікація бухгалтерів, надання нормативних матеріалів, людей, які контролюють їх роботу або автоматизованих сторінок даних), обмеженість складу працівників, які отримують готівку на господарські та інші витрати, порядок надання позик працівникам на підприємстві, продаж товарів у кредит, а також послідовність цих операцій. Це необхідно для того, щоб аудитор міг визначити аудиторські ризики.

Ступінь ризику визначає експерт (аудитор) шляхом загального огляду об'єкта за допомогою тесту та результатів цих випробувань. Аудитор може відмовитися від проведення аудиту або вжити заходів щодо зниження ризику [50, с. 10-15].

Під перевірку первинних документів підпадають розрахунково-платіжні відомості, особові рахунки працівників, первинні документи (таблиці, одяг тощо), що є підставою для нарахування заробітної плати. При цьому необхідно звернути увагу на правильне заповнення зазначених документів, з'ясувати відповідність їх заповнення нормативним документам і чинному законодавству.

Перевірка первинних документів супроводжується визначенням повноти заповнення всіх необхідних реквізитів, наявності підписів уповноважених осіб,

відповідальних за облік виконаної роботи, відсутності в документах помилок чи виправлень.

При аналізі відрядних робіт за датою видачі прізвища працівників на робочих місцях і в табелях обліку робочого часу слід порівнювати з даними персоналу підприємства. Аудитор встановлює, чи немає випадків повторного нарахування раніше оплачених за первинними документами сум, а також включення до них підставних осіб. Помилки в розрахунках первинних документів або розрахункових даних виявляються завдяки використанню методів арифметичного контролю.

На особливу увагу заслуговує перевірка розрахунків відрядної заробітної плати за бригадною формою оплати праці. Також необхідно перевірити, чи немає випадків повторного нарахування сум на раніше оплачені наряди [51].

Перевірка нарахування погодинної заробітної плати здійснюється на підставі даних про відпрацьовані години, їх розцінки та ціни за виконаною роботою.

При перевірці правильності виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності необхідно звернути увагу на лікарняний лист, який має бути виданий з підписами та печаткою лікарні. Також необхідно перевірити стаж працівника. Важливо встановити правильність періоду відпустки та розрахованого розміру заробітку працівника до відпустки, середньомісячного та середньоденного заробітку, які є основою розрахунку.

Проведення контролю заробітної плати супроводжується перевіркою своєчасності повноти відрахувань із нарахованої заробітної плати. Основна увага приділяється податку на доходи фізичних осіб. При його перевірці здійснюється арифметичний контроль сум утриманого податку. Визначатиметься правомірність застосування пільг, передбачених чинним законодавством. Під час перевірки встановлюються факти неутримання або часткових відрахувань податку з доходів фізичних осіб із сум матеріальної допомоги, подарунків та компенсаційних виплат.

Відповідно до договорів страхування, платіжних доручень, а також особових рахунків працівників факти перерахування коштів з рахунків підприємства на користь працівника встановлюються за договорами добровільного страхування. Суми страхового відшкодування обкладаються податком на доходи фізичних осіб у момент їх виплати.

Ведення виконавчих листів повинно здійснюватися лише у разі їх наявності або особистої заяви працівника. Утримання здійснюється на підставі довіреності зобов'язань або договорів на товари, продані в кредит і за позиками.

Потім аудитор встановлює правильність кореспонденції рахунків-фактур та суми нарахованої заробітної плати та відрахувань з них у звітному періоді, зазначеному в бухгалтерських документах. Досліджено відповідність аналітичного рахунку заробітної плати синтетичному рахунку заробітної плати 66 «Розрахунки на виплати працівникам». Для цього піддається порівнянню залишок, зазначений на цьому рахунку на 1 число місяця з даними, зазначеними у відомості про нарахування заробітної плати та платежів, а суму заборгованості за відомістю заробітної плати – із сумами в розрахунковій відомості на основі чого виплачена заробітна плата працівникам.

Розрахунок заробітної плати тимчасових працівників підлягає ретельній перевірці. Необхідно з'ясувати причину цих витрат та з'ясувати наявність обліку заробітної плати, що здійснюється на підставі підроблених документів або доручень підставним особам [12].

Аудитор також перевіряє всю документацію, що додається до журналів 5 і 5А. Відомість, за якою нараховується заробітна плата, підлягає перевірці. При перевірці особливо звертають увагу на підсумки, представлені по горизонталі та вертикалі для кожного рядка.

Отже, підсумовуючи, зазначаємо, що при проведенні аудиту заробітної плати аудитор може виявити різні порушення, що впливають на достовірність інформації про підприємство, тому, вважаємо, облік та аудит розрахунків з оплати праці є важливим питанням, яке потребує деталізованого методологічного та практичного вивчення.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН»

3.1. Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві

Історія розвитку компанії «Таркетт Вінісін» сягає 150 років. В Україні компанія з випуску покриття для підлоги стартує із 2011 року, з моменту відкриття сервісних-центрів (м. Київ). Згодом, цього ж року розпочинається виробництво спортивних ПВХ-покриттів в Україні на заводі «Вінісін». Це виробництво розташоване у місті Калуші, що на Івано-Франківщині та є найбільшим виробництвом лінолеуму в Україні, продуктивність якого складає 10 млн кв. м на рік. На заводі діє 1 комбінована лінія з виробництва гетерогенного побутового та комерційного лінолеуму. Завод досяг високого рівня екологічної безпеки виробництва, який був підтверджений сертифікатом ISO 14001:2004. На виробництві впроваджена та функціонує система менеджменту якості, яка відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2008 [41].

Управління персоналом ТЗОВ «Таркетт Вінісін» складається з декількох напрямків. Серед них – управління персоналом, виробництво і заробітна плата. Фактично, керівники цих підрозділів працюють в компанії більше 10 років. Це професіонали, які навчаються на спеціалізованих курсах і відвідують спеціалізовані семінари [41].

Персонал підприємства є основним об'єктом управління, пов'язаним в першу чергу з процесами, що відбуваються в суспільстві з метою захисту інтересів працівників, а також зі зростаючою роллю людського фактора у виробничому процесі та гідної оплати праці працівників. Щоб здійснити аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві, необхідно проаналізувати кадровий потенціал ТЗОВ «Таркетт Вінісін».

Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві передбачає процес систематичного і детального вивчення кадрового складу компанії, процес упорядкування та оцінки інформації, пов'язаної зі співробітниками.

Показники оцінки забезпеченості ТзОВ «Таркетт Вінісін» у 2018-2020 роках трудовими ресурсами наводимо у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.

Показники	2018	2019	2020	Абсолютний приріст+/-		Темпи приросту %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Прийнято працівників, осіб	23	21	19	-2	-2	-8,70	9,52
Вибуло працівників, осіб	17	11	8	-6	-3	-35,29	-27,27
Загальна чисельність персоналу, осіб	432	437	441	5	4	101,16	100,92

Щоб більш детально відобразити динаміку руху кадрів на підприємстві, зобразимо отримані показники на рис. 3.1.

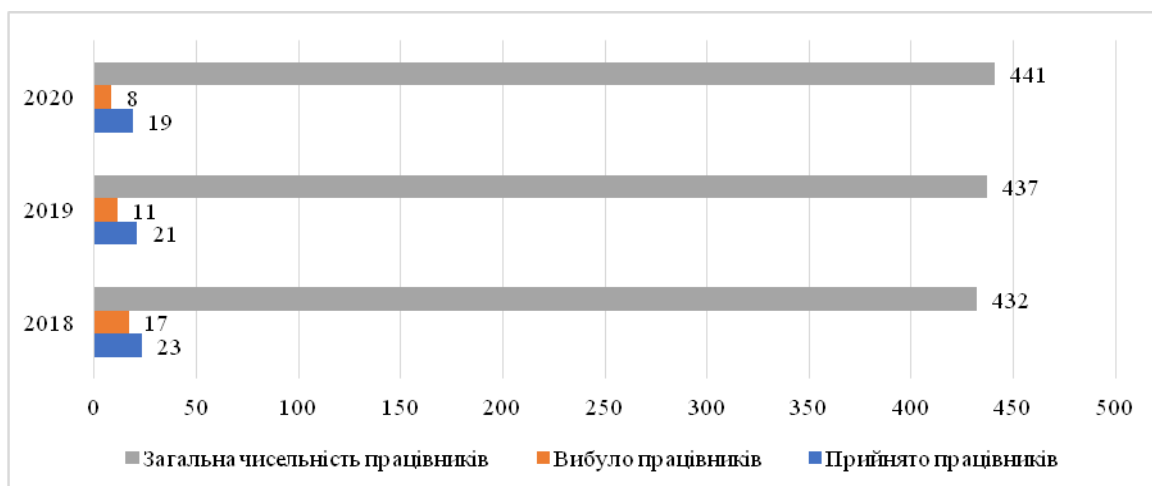


Рис. 3.1. Динаміка трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін», осіб

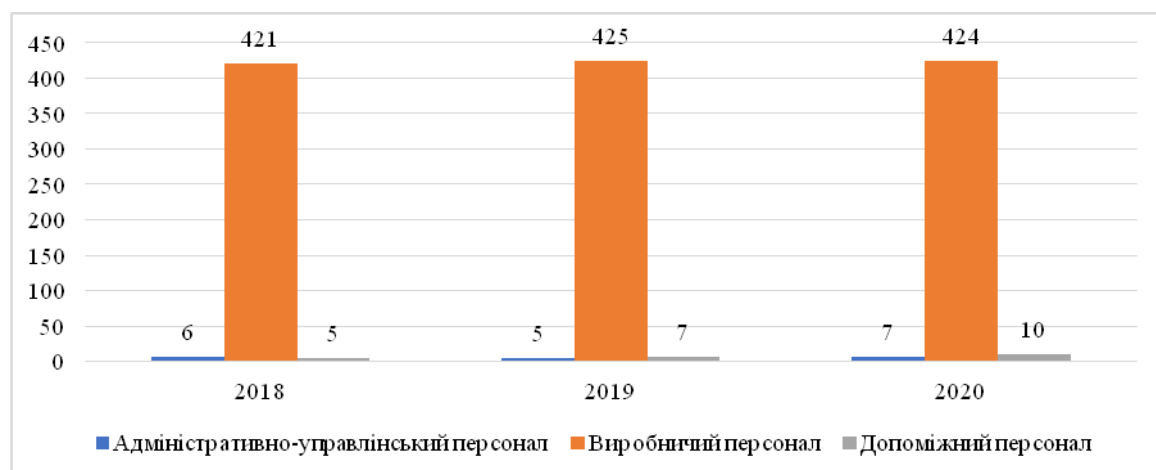
У табл. 3.2. наводимо показники кадрового складу ТзОВ «Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.

Таблиця 3.2

Кадровий склад ТзОВ «Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.

Категорія	2018	2019	2020	Абсолютний приріст +/-		Темпи приросту %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Адміністративно-управлінський персонал	6	5	7	-1	2	-16,67	40,00
Виробничий персонал	421	425	424	4	-1	0,95	-0,24
Допоміжний персонал	5	7	10	2	3	40,00	42,86
ВСЬОГО	432	437	441	5	4	1,16	0,92

Зобразимо на рис. 3.2 структуру кадрового складу ТзОВ «Таркетт Вінісін».

**Рис. 3.2. Структура кадрового складу ТзОВ «Таркетт Вінісін», осіб**

Проаналізувавши дані табл. можемо зробити висновок, що основна частина персоналу – це виробничий персонал, тобто кадри, які працюють безпосередньо на заводах, а це означає, що прибуток компанії залежить від ефективності роботи саме цієї групи кадрів. Досить важливий внесок в ефективність компанії здійснює саме ця категорія.

Визначення структури працівників, вимагає більш докладного аналізу руху персоналу на підприємстві. Тому вважаємо за доцільне дослідити структуру руху кадрів ТзОВ «Таркетт Вінісін» у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка показників руху кадрів ТзОВ «Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.

Показники	2018	2019	2020	Абсолютний приріст+/-		Темпи приросту %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Загальна чисельність працівників, осіб	432	437	441	5	4	101,16	100,92
Прийнято працівників, осіб	23	21	19	-2	-2	-8,7	9,52
Вибуло працівників, осіб	17	11	8	-6	-3	-35,29	-27,27
за власним бажанням	13	9	6	-4	-3	-30,77	-33,33
за порушення трудового порядку на підприємстві	1	1	0	0	-1	0,00	-100,00
з інших причин	3	1	2	-2	1	-66,67	100,00
Коефіцієнт обороту							
з приймання, %	5,32	4,81	4,31	-0,52	-0,50	-9,74	-10,34
зі звільнення, %	3,94	2,52	1,81	-1,42	-0,70	-36,03	-27,93
Коефіцієнт плинності кадрів, %	3,24	2,29	1,36	-0,95	-0,93	-29,39	-40,54
Коефіцієнт загального обороту, %	9,26	7,32	6,12	-1,94	-1,20	-20,92	-16,39

Отже, у підсумку аналізу чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві вдалось встановити, що середня чисельність працівників за досліджуваний період складає 437 осіб. Основу кадрів складає виробничий персонал. Динаміка показників руху кадрів аналізованого підприємства відрізняється контрастними змінами. Враховуючи той факт, що кількість прийнятих працівників з кожним роком скорочується, коефіцієнти, що характеризують динаміку руху працівників набувають від'ємного значення, проте у даному випадку це не свідчить про негативну тенденцію в діяльності підприємства, оскільки коефіцієнт звільнення також спадає.

3.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Чимале значення для оцінки ефективності використання робочої сили та фонду оплати праці на підприємстві в умовах ринкової економіки має показник рентабельності персоналу – відношення прибутку до середньорічної чисельності персоналу. Фактори, що впливають на прибутковість персоналу включають прибуток від продажу продукції і середньорічна кількість співробітників.

Забезпечення рівня кваліфікації працівників досягається шляхом впливу кадрової програми емітента. Вона нерозривно поєднана із стратегією розвитку ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН» і відрізняється стабільністю та динамічністю; коригується відповідно до змін тактики підприємства, виробничої та економічної ситуації. Її головне завдання полягає у формуванні високопрофесійного колективу, здатного працювати на перспективу, застосовувати новітні управлінські технології для зміцнення матеріальнотехнічної бази ТЗОВ «ТАРКЕТТ ВІНІСІН» і сучасних методах утримання лідируючих позицій на ринку збуту продукції. До питання підбору, розстановки, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів компанія підходить зважено і обдумливо, щодо використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.

На кінцеві результати господарської діяльності підприємства має великий вплив ефективність використання робочої сили. Основним показником ефективного використання робочої сили в ТЗОВ «Таркетт Вінісін» є продуктивність праці – середній обсяг виробництва продукції, що припадає на одного працівника в одиницю часу (день, місяць, квартал, рік), що розраховується шляхом ділення обсягів виробництва на середню кількість працівників. Цей показник називається продуктивністю на одного співробітника.

Оскільки виробництво товарів здійснюється кваліфікованими кадрами, розвиток працівників знаходиться в прямій залежності від зміни продуктивності праці робітників і їх частки в загальній кількості працівників. Зміна

продуктивності праці виробничого персоналу і їх частки в загальній чисельності працівників впливає і на зміну абсолютного значення виробництва.

Оцінку ефективності праці здійснюємо на основі інформації про динаміку праці у ТзОВ «Таркетт Вінісін» у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Показники результатів діяльності та продуктивності праці ТзОВ
«Таркетт Вінісін» за 2018-2020 рр.**

Показники	2018	2019	2020	Абсолютний приріст+/-		Темпи приросту %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1190539	1087027	1129759	-103512	42732	-8,69	3,93
Операційні витрати	39906	47780	9555	7874	-38225	19,73	-80,00
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	432,00	437,00	441,00	5,00	4,00	1,16	0,92
в тому числі виробничого персоналу	421,00	425,00	424,00	4,00	-1,00	0,95	-0,24
Питома вага виробничого персоналу, %	97,45	97,25	96,15	-0,20	-1,11	-0,20	-1,14
Фонд заробітної плати	26542	29111	35476	2569,00	6365,00	9,68	21,86
Середня заробітна плата на одного працівника	6143,98	6661,56	8044,44	517,57	1382,89	8,42	20,76
Частка фонду заробітної плати по відношенні до суми операційних витрат, %	66,51	60,93	371,28	-5,58	310,35	-8,40	509,39

Розраховано автором на основі звіту незалежного аудитора [13, 14]

Отож, як можемо бачити із результатів обчислень у табл. за досліджуваний період часу за показниками діяльності дохід у чистому виразі від реалізації продукції в 2020 році підвищується. Протилежна тенденція характеризує операційні витрати. Показники кількості найманих працівників, виробничого

персоналу, їх питомої ваги у частці працівників знижується через скорочення кількості найнятих працівників. Фонд заробітної плати та середня заробітна плата зростає, що призводить до задоволення працівниками своїх вимог та потреб та підвищення їх рівня мотивації до праці. Це у свою чергу зумовлює покращення психологічного комфорту, враховуючи фінансові умови праці та підвищення продуктивності праці працівників.

Аналіз використання робочої сили на підприємстві, рівень продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. У аналізованому періоді ми спостерігаємо підвищення середньої заробітної плати в ТЗОВ «Таркетт Вінісін» в порівнянні із зростанням продуктивності праці або аналогічне підвищення фонду заробітної плати в порівнянні із зростанням чистого доходу в 2020 році по відношенні до аналогічного періоду попереднього року, що означає збільшення частки фонду заробітної плати по відношенні до суми операційних витрат.

З огляду на проаналізовані показники можемо сказати, що ефективне використання трудових ресурсів сприяє підвищенню якості операційної діяльності, що означає – ці два аспекти є тісно пов'язаними.

Отже, можемо зробити такі висновки: підвищення фонду заробітної плати та середньої заробітної плати призвело до покращення продуктивності праці працівників виробничої групи. В свою чергу, це призвело до підвищення річного виробітку продукції. На підставі проведеного дослідження, ми вважаємо, що для ефективного використання ресурсів, підвищення технічного та виробничого рівня ТЗОВ «Таркетт Вінісін», збільшення продажу продукції команда компанії повинна послідовно виконувати плани і завдання, заплановані на 2022-2023 роки, а саме: підтримання лідерства на ринку, впровадження енергоефективних та енергозберігаючих заходів в рамках реалізації інноваційної політики, розробка мотивації та підвищення ефективності праці працівників.

3.3. Шляхи мотивації трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін»

У 2020-2021 році нарощуючи обсяги виробництва, підприємство ТзОВ «Таркетт Вінісін», як бачимо, створило умови для зростання продуктивної праці. Враховуючи те, що шляхи підвищення мотивації трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін» мають місце в організації діяльності підприємства, визначаємо їх такими, що поділяються на матеріальні та нематеріальні.

Перший спосіб відображає роль мотиваційного механізму заробітної плати в системі зростання продуктивності праці (рис. 3.3). Безумовно, це важливий механізм мотивації заробітної плати, але постійне підвищення заробітної плати не сприяє утриманню трудової діяльності на належному рівні та підвищенню продуктивності праці. Використання цього методу може мати сенс для досягнення короткочасного підвищення продуктивності.

Не менш важливою є нематеріальна (не фінансова) або непряма мотивація (рис. 3.4). Покращення умов праці є найактуальнішим питанням сьогодні.

На нашу думку найбільш важливим та дієвим видом нематеріальних стимулів є підвищення організаційної культури: формування місії організації, визначення принципів побудови взаємовідносин із внутрішнім і зовнішнім середовищем організації, визначення особистих компетенцій і моделей поведінки, стимулювання роботи відповідно до внутрішніх мотивів і потреб співробітників.

Навчання за рахунок компанії є одним із найважливіших моментів у системі мотивації співробітників. Проведення тренінгів, семінарів, курсів часто асоціюються з відновленням. Співробітник отримує можливість відірватися від повсякденної роботи, отримати нові ідеї, новий мотиваційний заряд. Під час мотиваційних тренінгів ТзОВ «Таркетт Вінісін» співробітники компанії спілкуються один з одним більш неформально, що сприяє зближенню та формуванню командного духу. Також однією із практик, яка одночасно і є шляхом мотивації трудових ресурсів ТзОВ «Таркетт Вінісін» є корпоративні свята.. Адже в неформальному середовищі легше спілкуватися. Тоді у співробітників виникає відчуття, що керівник і вони належать до однієї команди.

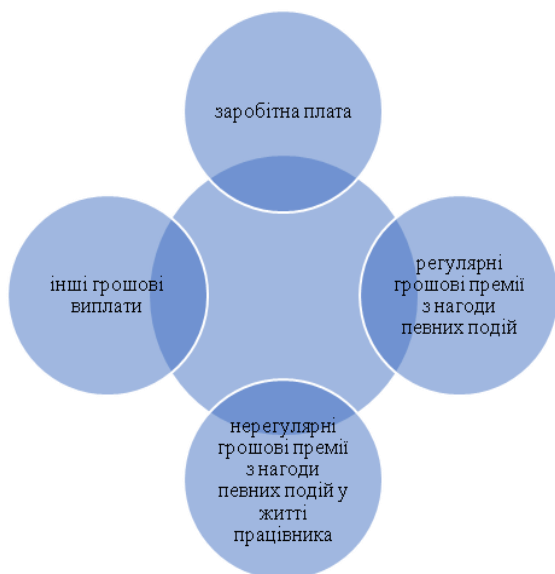


Рис. 3.3. Складові матеріальної мотивації

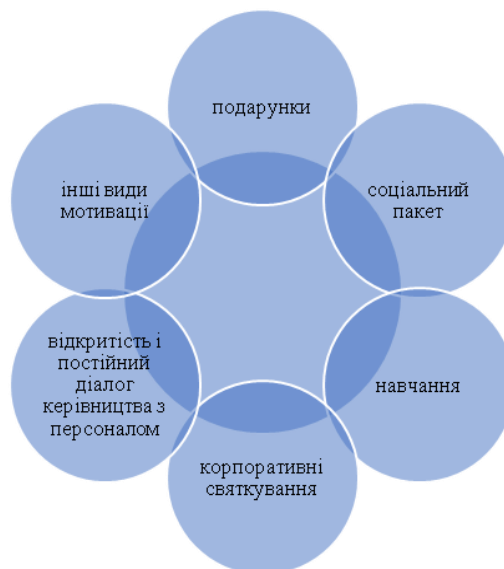


Рис. 3.4. Складові нематеріальної мотивації

Вважаємо, що для ефективної роботи організації, ТзОВ «Таркетт Вінісін» необхідна чітко сформована система цілей. Необхідно, щоб досягнення цих цілей супроводжувалося виробленням мотиваційного механізму, відповідного реальній ситуації. Для цього необхідно приділяти велику увагу мотивації співробітників на індивідуальному рівні. Тому вся система управління людськими ресурсами має працювати на заохочення працівників до ефективної роботи, що шляхом мотивації забезпечить підвищення продуктивності.

Проаналізувавши стан чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві та здійснивши оцінку ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, вважаємо, що пропозиції щодо мотивації працівників ТзОВ «Таркетт Вінісін» не будуть зайвими, а лише сприятимуть її покращенню. Зокрема, пропонується:

1. Запровадження гнучкої системи оплати праці, що підвищує зацікавленість працівників у своїй відповідальності, оскільки вона залежить від рівня заробітної плати.

2. Оновлення основних засобів. Оскільки ефективність робочого часу пов'язана з науково-технічним прогресом, підвищення її за рахунок впровадження

нових технологій і приладів дозволить вирішити низку завдань з найменшими витратами і збільшити обсяги виробництва.

3. Покращення умов праці відіграє важливу роль у підвищенні репутації компанії. Матеріальні інтереси не завжди на першому плані, працівник, який відчуває дискомфорт на роботі, спробує змінити роботу. Працівника цікавить тривалість робочого дня, тижня, можливість перерви в роботі, організація харчування під час обідньої перерви тощо.

4. Створення умов для соціальної активності працівників. Для виконання поставлених перед компанією завдань необхідна участь окремих груп і всієї команди. Найвищі результати досягаються у добре відпрацьованій команді. Коли працівник відчуває себе частиною єдиної групи, коли його підтримують колеги, завдання виконуються ефективніше. Нагляд за атмосферою довіри в колективі – це насамперед керівники структурних підрозділів. Рекомендується систематичне проведення психотренінгів для працівників групи адміністрації та керівництва, а також виробничого персоналу як основної складової в структурі персоналу ТЗОВ «Таркетт Вінісін».

5. З метою підвищення ефективності організації праці та її результативності пропонується залучати працівників до постановки цілей та прийняття рішень. Якщо підлеглі знають всі нюанси і тонкощі своєї роботи, то їх поради можуть бути дуже корисними. Крім того, рішення, розроблені за участю підлеглих, реалізуються ними з більшою точністю, що покращує відносини з працівниками та підвищує ефективність управління.

Отже, як підсумок зазначаємо, що реалізація запропонованих заходів щодо вдосконалення системи мотивації на ТзОВ «Таркетт Вінісін» дасть змогу досягти мети, яка полягає у покращенні економічних та фінансових результатів господарської діяльності компанії.

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставленої мети дослідження було досягнуто виконання окреслених завдань.

1. Досліджено теоретичні аспекти обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці. Визначення «заробітна плата», що означає встановлену трудовим договором ставку заробітної плати працівника, рівень якої визначається кон'юктурою ринку праці: вартістю праці, умовами зайнятості, попитом, пропозицією та конкуренцією; рівень кваліфікації та спеціалізації працівника; системи стимулювання та успішність самої роботи, яка, на відміну від попередніх інтерпретацій, базується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення. В Україні існують дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна. Форма погодинної оплати праці використовується, коли як міра результату праці використовується робочий час, а відрядної – коли таким показником є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Основою організації оплати праці в Україні є колективно-договірна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Заробітна плата в Україні підлягає національному, галузевому, державному та колективно-узгодженому регулюванню та управлінню відповідно до теоретичних передумов та правового регулювання.

2. Описано первинний облік розрахунків за виплатами працівникам. Первинний облік роботи та її оплата здійснюють керівники виробничих підрозділів. Своєчасно належним чином оформлені первинні документи за встановленим графіком надсилаються до бухгалтерії підприємства для перевірки та нарахування заробітної плати перед виплатою.

3. Визначено методичні основи здійснення синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, які здійснюються відповідно до встановлених класів рахунків, рахунків у класах та субрахунків до них, орієнтуючись на перелік чинної документації щодо здійснення обліку та особливостей кореспонденції за рахунками.

4. Виокремлено особливості організації і методики аудиту розрахунків з оплати праці. Аудит заробітної плати зазвичай займає значну частину перевірки. На підставі проведеного дослідження, нами здійснено аналіз методики аудиту розрахунків з оплати праці, який показав, що його здійснення неможливе без спеціального алгоритму, який був узагальнений автором. При проведенні аудиту заробітної плати аудитор може виявити різні порушення, що впливають на достовірність інформації про підприємство, тому, вважаємо, облік та аудит розрахунків з оплати праці є важливим питанням, яке потребує деталізованого методологічного та практичного вивчення.

5. Проведено аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТзОВ «Таркетт Вінісін». Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві показав, що середня чисельність працівників за досліджуваний період складає 437 осіб. Основу кадрів складає виробничий персонал. Динаміка показників руху кадрів аналізованого підприємства відрізняється контрастними змінами. Враховуючи той факт, що кількість прийнятих працівників з кожним роком скорочується, коефіцієнти, що характеризують динаміку руху працівників набувають від'ємного значення, проте у даному випадку це не свідчить про негативну тенденцію в діяльності підприємства, оскільки коефіцієнт звільнення також спадає. Підвищення фонду заробітної плати та середньої заробітної плати призвело до покращення продуктивності праці працівників виробничої групи. В свою чергу, це призвело до підвищення річного виробітку продукції. На підставі проведеного дослідження, ми вважаємо, що для ефективного використання ресурсів, підвищення технічного та виробничого рівня ТзОВ «Таркетт Вінісін», збільшення продажу продукції команда компанії повинна послідовно виконувати плани і завдання, заплановані на 2022-2023 роки, а саме: підтримання лідерства на ринку, впровадження енергоефективних та енергозберігаючих заходів в рамках реалізації інноваційної політики, розробка мотивації та підвищення ефективності праці працівників. Проаналізувавши стан чисельності, складу та руху робочої сили на підприємстві та здійснивши оцінку ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, вважаємо, що пропозиції шляхів мотивації

працівників ТзОВ «Таркетт Вінісін» не будуть зайвими, а лише сприятимуть її покращенню. Запропоновано такі шляхи мотивації працівників підприємства: запровадження гнучкої системи оплати праці, оновлення основних засобів, покращення умов праці, створення умов для соціальної активності працівників, включення працівників до процесу постановки цілей та прийняття рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Артюх О. В., Падура А. Г. Розрахунки з оплати праці: методичні засади аудиторської перевірки. С. 262-264. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
2. Бабенко А. Г., Бондаревська К. В. Нормування праці: навчально-наочний посібник для студентів денної та заочної форм навчання. Вид. 2-ге, доп. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2013. 158 с.
3. Бурлаєнко О. Д. Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління. Випуск 6 (2019). URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika.
4. Відрахування із заробітної плати 2022 року на прикладах. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/242-vdrahuvannya-z-zarobtno-plati-2022>.
5. Гвелесіані А. Г. Деякі аспекти державного регулювання диференціації доходів населення. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnykf>.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. 4-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2009. 390 с.
7. Дмитренко С. Обчислення середньої заробітної плати. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/vol/uk/publish/article>.
8. Економіка підприємства / за заг. ред. Г. О. Швиданенко. К. : КНЕУ, 2009. 598 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
10. е-Лікарняний і остаточний розрахунок при звільненні. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2021/october/issue-20/article>.
11. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
12. Збрицька Т. П., Сало Я. В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2019, 381 с. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream>.

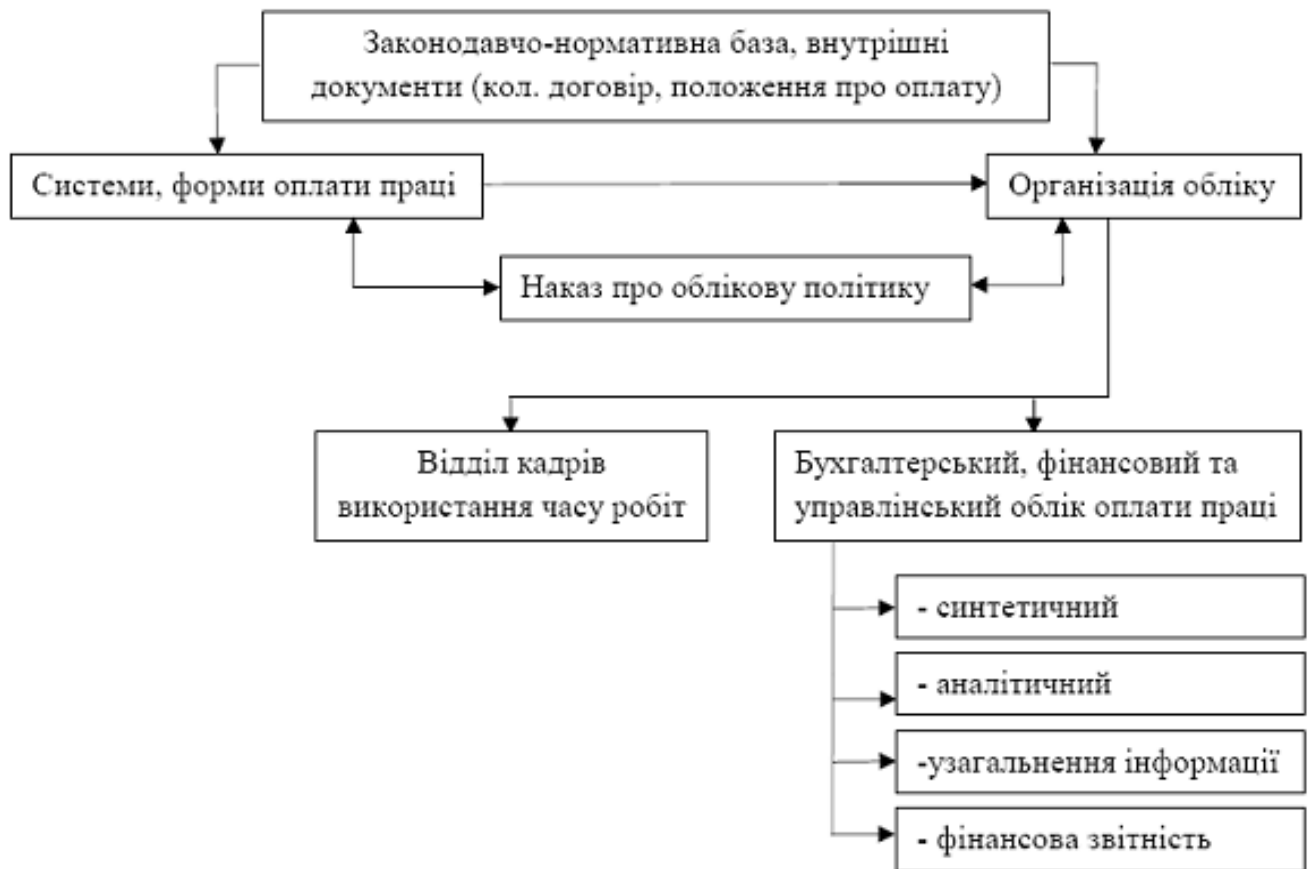
13. Звіт незалежного аудитора за 2019 рік. URL: https://media.tarkett-image.com/docs/PR_UA_Financial%20statements_2019.pdf.
14. Звіт незалежного аудитора за 2020 рік. URL: https://media.tarkett-image.com/docs/PR_UA_Financial%20statements_2020.pdf.
15. Калина А. В. Економіка праці. Київ : МАУП, 2009. 272 с.
16. Ковальчук В. М. Історія економіки та економічної думки. Київ: Знання, 2008. 647 с.
17. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/lawst>.
18. Конспект лекцій щодо поняття аудиторських процедур та їх класифікація. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstr>.
19. Конституція України: прийнята ВРУ від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
20. Корягін М. В., Попкова О. О. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці та її бухгалтерського обліку в країнах СНД. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/840/1/22.pdf>.
21. Кравчук Д. І. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. *Logos.online*. №16. 2020. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua>.
22. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства. URL: <https://core.ac.uk/downloadf>.
23. Макаренко А. П., Боюк І. В. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. № 1(13). 2011. С. 112-118.
24. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/showt>.
25. Наумко Ю. С. Дослідження заробітної плати як елементу ринку праці. №22. 2015. С. 59-63.

26. Облікова політика: навчальний посібник / за ред. Г.М. Давидової. Кропивницький: ПП «Ексклюзив-Систем», 2017. 362 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/158807112.pdf>
27. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.
28. Приклади розрахунку середньої заробітної плати. URL: <https://www.google.com.ua/ur>.
29. Про державну статистику: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
30. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
31. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції щодо його застосування. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
32. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
33. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
34. Про компанію «Таркет Вінісін». URL: https://www.tarkett.ua/uk_UA.
35. Про оплату праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
36. Про охорону праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showt>.
37. Розрахунковий лист про зарплату. URL: <https://buh.ligazakon.net/analytics>.
38. Середня заробітна плата для розрахунку лікарняного. URL: <https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine>.
39. Скрипник Н. Є. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-contentf>.
40. Станкевич Г. Аналіз аудиторських ризиків під час перевірки: практичний аспект. *Методика та практика аудиту*. № 5 (234). 2015. С. 10-15.
41. Форми і системи оплати праці. URL: <https://buklib.net/books>.

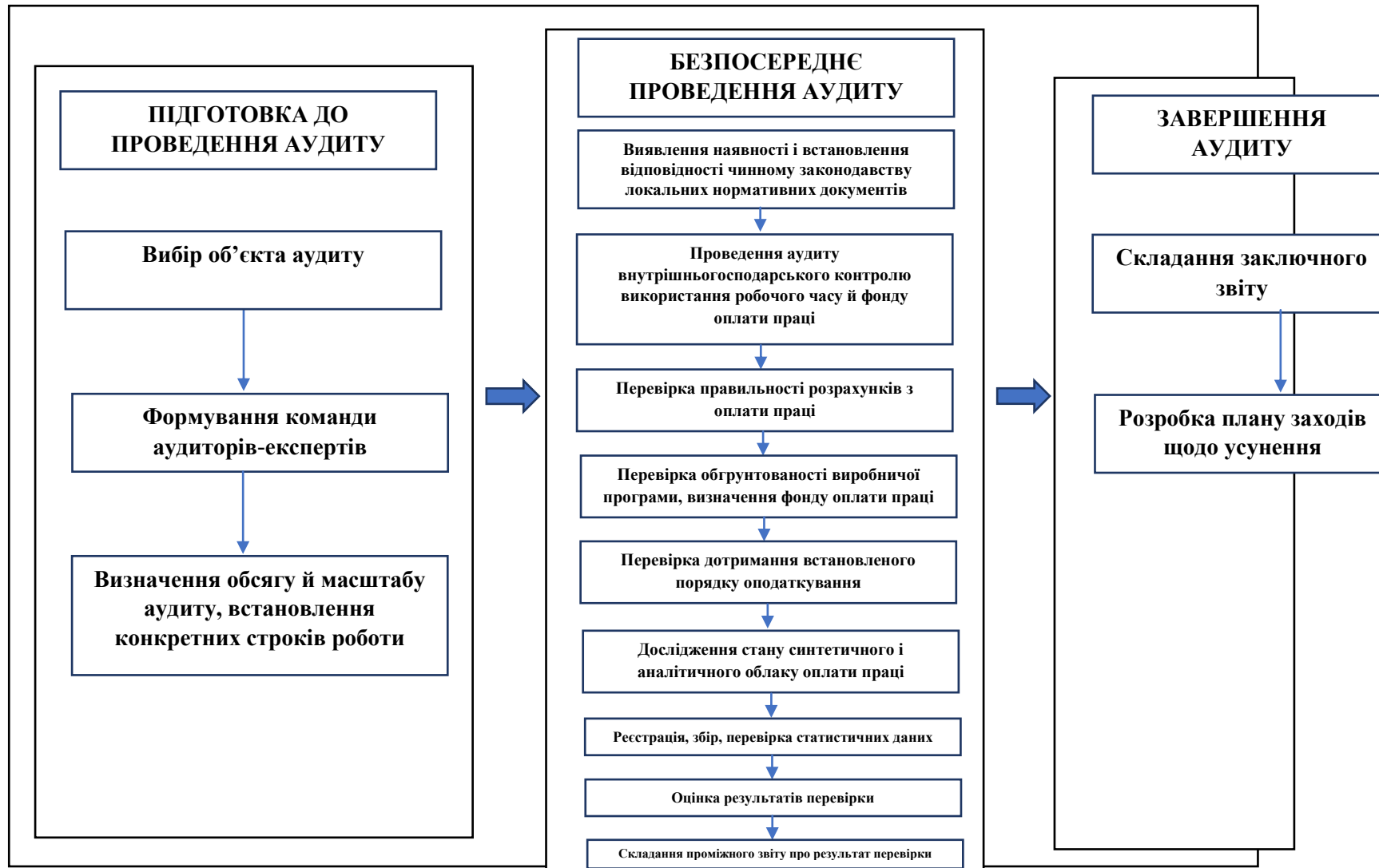
42. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

Додаток А

Система формування інформації щодо розрахунків з оплати праці



Алгоритм проведення аудиторської перевірки стану праці та її оплати



Додаток В

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Заявлених вимог до фінансової звітності"

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТАРКЕТТ ВІНШІН"	Дата (рік, місяць, число)	2016 12 31
Територія	ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА	за ЄДРПОУ	14361581
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	2610400000
Вид економічної діяльності	Виробництво будівельних виробів із пластмас	за КОМФ	240
Середня кількість працівників	449	за КВЕД	22 23
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ПРОМИСЛОВА, БУД. 10, М. КАЛУШ, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛ., 77300		70046
Одинична вимір: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):			
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2016 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
I. Необоротні активи	1000	97	277
Нематеріальні активи	1000	97	277
первісна вартість	1001	1 400	760
накопичена амортизація	1002	1 303	483
Незавищені капітальні інвестиції	1005	12 072	3 922
Основні засоби	1010	105 289	140 468
первісна вартість	1011	244 020	331 664
знос	1012	138 731	191 196
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	117 458	144 667
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	50 584	126 798
Виробничі запаси	1101	21 615	49 443
Незавищене виробництво	1102	14 494	33 203
Готова продукція	1103	13 986	43 753
Товари	1104	489	399
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	69 409	104 321
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	975	1 415
з бюджетом	1135	17 431	25 998
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	1 849
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	29	80
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	60 662	19 916
Готівка	1166	-	-
Ресурси в банках	1167	60 662	19 916
Витрати майбутніх періодів	1170	1 262	93
Чистка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

Інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	87	630
Усього за розділом II	1195	200 439	279 251
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	317 897	423 918

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
I. Власний капітал	1	3	4
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	171 607	213 607
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	590	575
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 809	4 334
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	48 088	92 056
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	222 094	310 572
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	-	-
Відстрочені податкові зобов'язання	1505	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	1 242	2 151
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	1 242	2 151
Цільове фінансування	1525	-	3 142
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Привілейний фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	1 242	5 293
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1600	-	-
Короткострокові кредити банків	1605	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	55 068	36 949
товари, роботи, послуги	1615	38 312	62 982
розрахунками з бюджетом	1620	905	190
у тому числі з податку на прибуток	1621	754	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	18	36
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	165	3 676
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	4 017
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	93	203
Усього за розділом III	1695	94 561	108 053
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів незароблених пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	317 897	423 918

Керівник

ПУКІШ РОМАН ЄВГЕНОВИЧ

Головний бухгалтер

СВІРІДА ОЛЬГА ВАСИЛІВНА

Г. Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Додаток Г

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТАРКЕТТ ВІНІСІН"	Дата (рік, місяць, число) за СДРПЮУ	КОДИ		
			2016	12	31
			14361581		
(найменування)					

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2016 р.

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	717 965	517 901
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(641 725)	(419 294)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	76 240	98 607
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	33 883	73 542
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю		-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(23 988)	(10 691)
Витрати на збут	2150	(29 368)	(16 607)
Інші операційні витрати	2180	(36 910)	(80 051)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю		-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	19 857	64 800
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	2 440	620
Інші доходи	2240	1 008	262
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги		-	-
Фінансові витрати	2250	(4 971)	(7 792)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(841)	(43)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	17 493	57 847
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(5 061)	(10 713)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	12 432	47 134
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	12 432	47 134

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	601 381	369 252
Витрати на оплату праці	2505	42 284	23 983
Відрахування на соціальні заходи	2510	8 660	8 624
Амортизація	2515	20 406	15 590
Інші операційні витрати	2520	57 988	27 693
Разом	2550	730 719	445 142

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

ПУКШІ РОМАН ЄВГЕНОВИЧ

Головний бухгалтер

СВИРИДА ОЛЬГА ВАСИЛІВНА

