

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

для здобуття першого (бакалаврського) освітнього рівня
на тему:

**«Організаційно-методичні аспекти обліку та
контролю заробітної плати працівників на
підприємстві»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи ОО(з)-21
спеціальності 071 Облік і оподаткування
Сівцова А. В.

Керівник: асистент Гавдей С. В.

Рецензент: д. е. н., професор Дмитришин Л.І.

ЗМІСТ:

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	6
1.1 Сутність та значення заробітної плати в фінансово-господарській діяльності підприємства	6
1.2 Нормативно-правове регулювання форм та систем оплати праці на підприємстві	12
1.3 Інформаційні системи обліку розрахунків з оплати праці	19
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ "КАРПАТНАФТОХІМ".....	26
2.1 Специфіка організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві ..	26
2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	31
2.3 Технологічні особливості обліку та звітності розрахунків із найманими працівниками.....	38
Висновки до розділу 2	46
РОЗДІЛ 3 АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРПАТНОФТОХІМ” ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ.....	48
3.1 Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці.....	48
3.2 Внутрішній аудит в системі контролю обліку заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”	51
3.3 Формування ефективної системи управління персоналом з використанням новітніх інформаційних технологій.....	55
Висновки до розділу 3.....	59
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Облік та контроль заробітної плати на підприємстві одна з важливих ділянок обліково-аналітичної роботи. Заробітна плата основна форма доходу для більшості населення України.

Розмір оплати праці визначається у залежності від її складності, умов, обсягу виконаного навантаження, професійних та ділових якостей працівника, результатів праці та фінансово-господарської діяльності підприємства.

Організація бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю забезпечує заощадження витрат коштів на оплату праці, допомагає сформувати відповідний розмір заробітної плати, що сприятиме мотивації праці та зміцненню трудової дисципліни на підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є обліково-аналітична система заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні аспекти організації обліку та контролю заробітної плати на підприємстві.

Мета і завдання досліджень. Метою дослідження є висвітлення теоретичних положень обліку та контролю заробітної плати, вивчення особливостей їх практичного застосування на підприємстві.

Поставлена мета реалізується шляхом вирішення наступних завдань:

- розкрити економічну сутність поняття "заробітна плата";
- вивчити нормативно-правові акти, які регулюють облік та контроль розрахунків з оплати праці;
- дослідити діючі системи та форми оплати праці працівників;
- ознайомитися з організацією документообігу розрахунків з оплати праці;
- розглянути особливості синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві;
- проаналізувати особливості організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати новітні інформаційні технології, які використовуються

для організації обліку та контролю заробітної плати.

Стан наукової розробки. Вагомий внесок у вивчення теорії та методики обліку, контролю розрахунків з оплати внесли такі вітчизняні науковці, як М. Т. Білуха, С. Ф. Голов, В. П. Завгородній, М. В. Кужельний, Ю. А. Кузьмінський, В. В. Сопко, О. А. Петрик, Н. М. Ткаченко, М. Г. Чумаченко та інші. Серед іноземних дослідників можна виділити А. А. Бачуріна, К. Друрі, М. Армстронга, Г. В. Савицьку, В. П. Суйца, В. В. Скобару, О. Д. Шеремета. Проте, постійна зміна законодавства, діяльність суб'єктів господарювання в умовах війни вимагає вивчення цих нових аспектів та формування практичних рекомендацій з метою удосконалення обліку та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. Для досягнення сформованої в роботі мети використовувались такі наукові методи: спостереження, зіставлення, абстракції, індукції, дедукції, вимірювання взаємозв'язків, аналізу, синтезу, поєднання історичного та логічного підходів, узагальнення, економічного аналізу та вибіркова перевірка.

Практичне значення одержаних результатів. Роботу з організаційно-методичних аспектів обліку та контролю заробітної плати працівників на підприємстві рекомендовано для подальшого використання з метою удосконалення організації, методики обліку та контролю із розрахунків з оплати праці працівників в ТОВ “Карпатнафтохім”.

Структура роботи. Робота складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота виконана на 68 сторінках тексту та містить 13 таблицями, 4 рисунків та 1 додатку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІУ ТА КОНТОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність та значення заробітної плати в фінансово-господарській діяльності підприємства

Дослідження поняття "заробітна плата" завжди викликало інтерес у науковців та практиків. Це зумовлено тим, що діяльність усіх суб'єктів господарювання залежить від якості трудових ресурсів, які залучені у фінансово-господарський процес.

Кожне підприємство зацікавлене у високій продуктивності праці працівників, а витрати на оплату праці для кожного підприємства є важливою статтею витрат. Для більшості працюючих у нашій країні заробітна плата часто виступає єдиним джерелом доходу.

Працівника мотивує високий рівень заробітної плати, а підприємство шукає шляхи для оптимізації фонду оплати праці. Економічна криза, зумовлена військовими діями, інфляційними процесами породила невисокий рівень оплати праці, нерівномірну диференціацію в оплаті праці, недосконалість системи нормативного забезпечення розрахунків з оплати праці. Така ситуація вимагає послідовних змін в організації та методиці обліку та контролю з оплати праці на підприємстві.

В країні потрібно здійснити ряд радикальних змін у сфері планування, організації, стимулювання праці, оптимізації та оподаткування, що є передумовою для вдосконалення системи обліку та контролю заробітної плати.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата – це винагорода, визначена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором уповноважений орган (власник) виплачує працівникові за здійснену ним роботу, а її розмір визначається рівнем складності, умовами діяльності, професійно-діловими якостями працівника, результатами його

праці і господарської діяльності підприємства [1].

Закон про працю формує таке тлумачення категорії заробітна плата, зокрема, визначає її як винагороду, розраховану в грошовому виразі, яку керівник (уповноважений ним орган) виплачує працівникові за здійснену роботу.

Розмір заробітної плати, як правило, залежний від таких складових:

- складності праці;
- умов праці;
- професійних якостей працівника;
- ділових якостей працівника;
- результатів праці.

П(С)БО 26 “Виплати працівникам” наводить наступне поняття "заробітна плата" та визначає його так: "поточні витрати на оплату праці". Виходячи з цього, П(С)БО поточні витрати на оплату праці є тими виплатами підприємства працівнику, які підлягають сплаті на протязі дванадцяти місяців в повному обсязі по закінченні місяця, в котрому робітник виконав відповідну роботу [2].

Сутність заробітної плати наведено у “Концепції про захист заробітної плати”. Відповідно до Конвенції термін “заробітна плата” є заробіток (винагорода), який обчислюється в грошовому еквіваленті, встановлений угодою, національним законодавством і роботодавець зобов'язаний його заплатити на підставі усного (письмового) договору працівникові за роботу, яку здійснено, чи має бути виконано (або за послуги, котрі надано, чи будуть надані) [3].

Сутність заробітної плати виражається у функціях, які реалізуються в процесі суспільного відтворення. Новітня наукова література наводить велику кількість тлумачень у контексті функцій оплати праці.

Одним із науковців котрий досліджував категорію «заробітна плата» є Ф. Бутинець. У ряді досліджень він стверджує: «заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка узагальнює додану вартість і ціну робочої сили [4].

А. Калина доводить наступне: «заробітна плата – це частка доданої вартості у грошовій формі, яка у результаті розподілу надійде найманим працівникам у залежності від кількості та якості затраченої праці [5].

Дефініцію даної категорії А. Колот формулює так: “заробітна плата – економічна категорія, яка відображає відносини між найманим працівником та власником підприємства з приводу розподілу новоствореної вартості”. Заробітна плата виступає елементом ринку праці та є ціною, за якою працівник продає свої послуги [6].

Тлумачення категорії "оплата праці" в дослідженнях Г. Швиданенко наводиться як будь-який заробіток, розрахований у грошовому вираженні, що згідно трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за здійснену роботу або надані послуги.

Розміри оплати праці найманого працівника залежать від результатів його праці з врахуванням наслідків фінансово-господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів праці, визначається тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами та надбавками, доплатами [7].

О. Дубовська доводить наступне заробітна плата – грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується найнятому працівникові за виконану роботу або надані послуги, спрямований при цьому на мотивацію для досягнення вищого рівня продуктивності праці [8].

Дослідження сутності заробітної плати у наукових матеріалах С. Васильчак направлене таким чином, що презентує заробітну плату як будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що згідно з трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує найманому працівникові за виконану роботу або надані послуги [9].

С. Васильчак доводить, що заробітна плата – елемент витрат виробництва та водночас ключовий чинник реалізації матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці [10].

К. Брезицька довела, що заробітна плата – це плата за працю і величиною її є ціна праці, що склалась на ринку праці в результаті взаємодії

попиту та пропозиції. Заробітна плата своєрідна винагорода виражена, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган відшкодовує працівникові за виконану роботу [11].

В. Усач визначає досліджувану нами економічну категорію так: “заробітна плата – це винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [12].

Найбільш вичерпне формулювання цього поняття сформувала О. Грішнова. Заробітна плата розглядається з таких позицій:

- економічної теорії;
- ринкової економіки;
- економіки праці;
- працівника;
- підприємця.

Позиція економічної теорії полягає у наступному: заробітна плата – це економічна категорія, яка репрезентує відносини між роботодавцями та найманими працівниками з приводу розподілу новоствореної вартості. В ринковій економіці заробітна плата – елемент ринку праці, що являє собою результат взаємодії попиту на працю та пропозицію. Вона виражає ринкову вартість найманої праці.

Економіка праці розглядає заробітну плату як винагороду або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який згідно трудового договору роботодавці сплачують працівникам за виконану роботу.

З позиції найманого працівника, заробітна плата – це частка його трудового доходу, який він отримує в результаті затрат своєї праці та прагне реалізувати об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Підприємець розглядає заробітну плату як елемент витрат виробництва та як вагомий фактор мотивації працівників для досягнення високих результатів праці [13].

Узагальнені дані дослідження наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Сутність заробітної плати у досліджених літературних джерелах

№	Найменування джерела	Поняття "заробітна плата"
1	Закон України “Про оплату праці” [1]	Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
2	Кодекс законів про працю [14]	Винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку керівник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
3	П(С)БО 26 “Виплати працівників” [2]	Виплати, які підлягають сплаті в повному обсязі на протязі дванадцяти місяців по закінченні місяця, в якому робітник виконував відповідну роботу.
4	Концепція про захист заробітної плати [3]	Винагорода або заробіток, які можуть бути обчислені в фінансах, встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги.
5	Ф. Бутинець [4]	Оплата праці найманих працівників, яка виражає додану форму вартості і ціну робочої сили.
6	А. Калина [5]	Частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої праці.
7	А. Колот [6]	Економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства, найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
8	Г. Швиданенко [7]	Заробіток, обчислений у грошовому вираженні на підставі трудового договору, який власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу (послуги).
9	О. Дубовська [8]	Грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, що виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги, спрямований на мотивацію досягнення високого рівня продуктивності праці
10	С. Васильчак [9]	Заробіток, обчислений у грошовому виразі, що за трудовим договором власник (уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
11	Л. Швець [10]	Елемент витрат виробництва та чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці.
12	К. Брезницька [11]	Плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію

13	В. Усач [12]	Винагорода у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник (уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконану ним роботу
14	О. Грішнова [13]	Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем, найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

Дослідження направлене на вивчення сутності заробітної плати за нормативно-правовими документами, вітчизняними, зарубіжними джерелами засвідчило, що заробітна плата – це заробіток, розрахований, як правило, у грошовому виразі, який отримує працівник за виконану ним роботу або надані послуги.

Сутність заробітної плати як економічної категорії виражено в її функціях, наукове тлумачення яких дозволяє визначити взаємозв'язок оплати праці з системою соціально-економічних відносин, що сформована на даний момент часу у суспільстві.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія забезпечує реалізацію наступних функцій в ринковій економіці:

- відтворювальна функція заробітної плати;
- стимулююча функція заробітної плати;
- регулююча функція заробітної плати;
- соціальна функція заробітної плати;
- облікова функція заробітної плати.

Відтворювальна функція виражається у можливості працівників та членів їхніх сімей бути забезпеченими необхідними життєвими благами, що забезпечить відтворення робочої сили.

Стимулююча функція реалізує мотивацію працівників на відповідну трудову діяльність. Оскільки передбачає взаємозв'язок рівня заробітної плати від результатів праці та фінансово-господарської діяльності підприємства.

Дана функція дає можливість трактувати оплату праці як важливий чинник економічного зростання. Як результат, взаємодія відтворювальної та стимулюючої функцій, які здатні реалізовувати якісну стійкість грошової винагороди за працю, бо розмір заробітної плати має надати можливість щодо

відновлення робочої сили, сприяння розвитку працівника до ефективної праці.

Регулююча функція заробітної плати проявляється під час аналізу ринку праці, оскільки виступає дієвим інструментом розподілу та перерозподілу доходів працівників за сферами, регіонами, підприємствами з врахуванням діючої ринкової кон'юнктури.

Через соціальну функцію заробітна плата забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості. Вона гарантує рівну винагороду за аналогічну працю із врахуванням її кількості, якості та складності.

Облікова функція заробітної плати полягає у її грошовому вираженні за виконану роботу відповідно до регламентованих норм праці, тарифних ставок, відрядних розцінок та посадових окладів.

В сучасних реаліях господарювання на економічну політику підприємства впливає рівень заробітної плати, її динаміка та структура, частка в загальних витратах. В свою чергу працівник, який отримує заробітну плату, прагне задовольняти свої базові потреби.

Ринок праці не гарантує працівникам аналогічних професій, освіти однакову заробітну плату. Державна політика повинна бути направлена на пошук шляхів вирішення цієї проблеми, щоб заробітна плата реалізувала соціальну функцію.

На сьогодні рівень заробітної плати значної частки населення забезпечує неналежний життєвий рівень, а війна посилює економічну кризу, інфляційні процеси і зменшення реальних доходів населення.

Заробітна плата – показовий показник діяльності суб'єктів господарювання, який відіграє базову роль для всієї системи бізнесу, працівників, підприємств бюджетного сектору економіки та інших структур. Кожна із зацікавлених сторін розглядає оплату праці зі своєї позиції.

Для працівника заробітна плата – основне життєво необхідне джерело доходів. Заробітна плата відіграє вагомий роль при пошуках роботи, тому є фактором перерозподілу трудових ресурсів на ринку праці.

Заробітну плату сьогодні вважається рушійною силою мотивації праці в економічній системі. Підвищення рівня кваліфікації та професійності сприяє

кар'єрному росту і, як наслідок, забезпечує зростання заробітної плати. Саме тому, високий рівень оплати праці спонукає працівників до постійного самовдосконалення, перекваліфікації, навчання.

Отже, підвищення професійного рівня працівника відіграє ключову роль для національної економіки, так як від компетентності персоналу залежить рівень продуктивності праці, якість виготовленої продукції, виконаних робіт та наданих послуг, репутація підприємства.

Сьогодні менеджмент приділяє увагу рівню заробітної плати та системі мотивації праці. Мотивування праці шляхом оплати курсів підвищення кваліфікації, виплата премій та надбавок за впровадження інновацій, швидке кар'єрне зростання за визначні досягнення стало буденним явищем для багатьох компаній. Заробітна плата є також і основою продуктивності праці будь якого підприємства.

Вагому роль заробітна плата відіграє в системі оплати праці державних органів та структур. Виплата заробітної плати тісно пов'язана із наповненням державного бюджету. Податки отримані при оподаткуванні заробітку працівників складають значну частку в державному бюджеті. Пенсійний фонд України функціонує завдяки таким надходженням. Виплата пенсій, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інші соціальні виплати, прямо залежать від розміру заробітної плати.

1.2. Нормативно – правове регулювання форм та систем оплати праці на підприємстві

Нормативно-правове регулювання оплати праці відіграє ключову роль у системі організації обліку та контролю заробітної плати. Заробітна плата сьогодні залишається якісним показником в національній економіці.

Правове регулювання оплати праці застосовує широкий арсенал нормативно-правових актів органів різних рівнів, за участю трудових колективів, профспілкових організацій [14].

Документація з обліку оплати праці працівників є складовою загальної

звітності підприємств, тому оплата праці – суттєвий показник економічного, соціального, демографічного стану країни.

В Україні нормативно-правове регулювання виплати заробітної плати працівникам на підприємствах, установах, організаціях здійснюється на таких рівнях:

- макрорівень (шляхом нормативно-правового регулювання поширюється на усі сфери діяльності);
- мезорівень (нормативно-правове регулювання визначає правила розрахунків з працівниками за галузевим аспектом);
- мікрорівень (нормативна документація розроблена економічними суб'єктами відповідно до чинного законодавства) (табл.1.2) [15].

Таблиця 1.2

Рівні нормативно-правового регулювання оплати праці

Назва рівня	Характеристика рівня нормативно-правового регулювання оплати праці
Макрорівень	Нормативно-правове регулювання поширюється на усі види діяльності в країні
Мезорівень	Нормативно-правове регулювання визначає правила розрахунків з працівниками галузі
Мікрорівень	Нормативні документи розроблені господарюючими суб'єктами відповідно до чинного законодавства

На рівні підприємства закони, договори, нормативно-правові акти, за використанням яких регулюється процедура виплати заробітної плати працівникам, комплексно реалізуються в системі бухгалтерського обліку та контролю із розрахунків з оплати праці.

Законодавство України із оплати праці базується на нормах Конституції України. Регулюється процедура нарахування, виплати заробітної плати на підприємствах в Україні такими нормативно-правовими актами:

- Кодексом законів про працю;
- Законом України “Про оплату праці”;
- Законом України “Про колективні договори і угоди”;

- Закон України “Про відпустки”;
- Законом України “Про охорону праці”;
- Законом України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”;
- Закон України “Про зайнятість населення”;
- Законом України “Про господарські товариства” та ін.;
- Постановою Кабінету Міністрів України з приводу умов оплати праці бюджетних працівників, керівників державних структур та відомств, порядку розрахунку середньої заробітної плати.

Конституція України являє собою базовий документ, який системно регулює діяльність на території України і визначає особливості оплати праці у державі [16].

Кодекс законів про працю охоплює збірку законів про працю та відображає комплекс положень щодо її оплати, регламентує систему трудових відносин між роботодавцем та працівником [14].

Закон України “Про оплату праці”, направлений на розкриття економічних, правових та організаційних засади оплати праці працівників, які вступили у трудові відносини згідно трудового договору з організаціями, підприємствами відповідних форм власності.

Закон України “Про колективні договори і угоди” визначає правові засади створення, укладання, виконання колективних договорів, угод з метою врегулювання системи трудових відносин та соціально-економічних інтересів сторін [17].

Закон України “Про відпустки” визначає державні гарантії права працівників на відпустки, розкриває умови, тривалість, порядок видачі їх для відновлення працездатності залученим особам до трудового процесу з метою зміцнення їх здоров’я, реалізації права на виховання їх дітей, задоволення особистих життєвих потреб та інтересів та всебічного розвитку працівників) [18].

Закон України “Про охорону праці” забезпечує базові права працівників на охорону їх життя, здоров’я у процесі здійснення трудової діяльності;

визначає належні, безпечні умови праці; регулює відносини між роботодавцями та працівниками з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; встановлює єдиний порядок організації системи з охорони праці в Україні [19].

Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” формує та регулює правові, організаційні засади із реалізації збору, обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та визначає умови, порядок нарахування, сплати у встановлені терміни у відповідні фонди [20].

Закон України “Про зайнятість населення” системно регулює правові, економічні, організаційні засади державної політики у сфері зайнятості населення. Даний закон забезпечує гарантії держави на захист прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав зі соціального захисту на випадок безробіття [21].

Закон України “Про господарські товариства” регулює діяльність таких організаційно-правових форм бізнесу як господарські товариства. Даний закон визначає правила формування; особливості діяльності, а також права і обов'язки їх учасників та засновників товариства; процедуру реорганізації та ліквідації [22].

Закон України “Про сільськогосподарську кооперацію” кооператив (об'єднання) розглядає можливі форми та системи оплати праці членам кооперативу (об'єднання), найманим працівникам з врахуванням гарантій та норм, що встановлені законодавством [23].

Закон України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” регулює питання з приводу організації та оплати праці, соціальних та трудових гарантій членам сільськогосподарських підприємств [24].

Загальна характеристика нормативно-правових актів, які регулюють систему оплати праці в Україні наведено у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Загальна характеристика нормативно-правових актів, які регулюють
систему оплати праці в Україні**

Назва нормативно-правового акту	Зміст
Кодекс законів про працю	Регулює трудові відносини учасників трудового процесу, забезпечуючи зростання продуктивності праці, якість праці, ефективність суспільного виробництва.
Закон України “Про оплату праці”	Визначає економічні, правові, організаційні засади оплати праці працівників, які вступили у трудові відносини на основі трудового договору з суб'єктами господарювання усіх форм власності.
Закон України “Про колективні договори і угоди”	Характеризує 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”	Забезпечує реалізацію конституційного права працюючих громадян на охорону життя, здоров'я в процесі трудової діяльності.
Закон України “Про відпустки”	Встановлює державні гарантії та права для працівників на відпустки; визначає тривалість, умови, порядок надання їх працівникам для відновлення здоров'я, працездатності; забезпечує можливість виховати дітей, задовольняти життєві потреби, інтереси, всебічний розвиток особистості.
Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”	Визначає правові, організаційні засади збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; забезпечує умови та порядок його нарахування, сплати до органу, що уповноважений щодо його збору і контролю.
Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 “Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці”	Реалізує державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю.
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам”	Визначає методологічні засади щодо формування в системі бухгалтерського обліку інформації про виплати за виконані роботи найманими працівниками та забезпечує розкриття її у фінансовій звітності.

В основі механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми та системи оплати праці. Системи оплати праці виступають об'єднувальною ланкою між нормуванням праці та тарифною системою. Дані елементи організації оплати праці забезпечують взаємозалежність величини заробітної плати від кількості, якості та результатів праці.

Згідно статті 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці виступає тарифна система оплати праці. Тарифна система складається з таких складових:

- тарифних сіток;
- тарифних ставок;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційних характеристик;
- тарифно-кваліфікаційних довідників;
- схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки;
- кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців. [14].

Тарифна система оплати праці являє собою сукупність правил, що забезпечують порівняльну оцінку в системі оплати праці, в залежності від відповідальності, кваліфікації, умов та інших факторів.

Розрізняють такі види заробітної плати:

- номінальна заробітна плата;
- реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – грошовий вираз заробітної плати, що отримує працівник за виконану роботу у відповідності до її кількості та якості.

Реальна заробітна плата – сукупність матеріальних, духовних благ, що їх може купити за номінальну заробітну плату працівник, що працює за наймом. Розмір реальної заробітної плати прямо залежний від величини номінальної заробітної плати, рівня цін на товари (послуги) [25].

Система оплати праці представлена у таких формах: відрядна та погодинна.

Відрядна форма оплати праці являє собою систему заробітної плати за якої на величину прибутку впливає розмір виконаної роботи. Оплата праці проводиться відповідно нормам, розцінкам, що встановлені на підставі розряду здійснених робіт. Присвоєний працівнику кваліфікаційний розряд виступає підставою для здійснення роботи відповідної складності. Основою для застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників праці.

Відрядна оплата праці представлена в двох різновидах:

- пряма форма оплати праці;
- непряма форма оплати праці.

Пряма відрядна форма оплати праці забезпечує винагороду працівнику за відрядними розцінками за одиницю часу і не залежна від норм виробітку. При застосуванні відрядно-прогресивної оплати праці обсяг робіт, що виконується зверх встановленої норми, оплачується відповідно до вищих розцінок. При відрядно-преміальній передбачається наявність премії по відрядних розцінках зверх заробітку за досягнуту результативність у роботі [26].

Непряма відрядна форма оплати праці, як правило, застосовується для розрахунків з допоміжними працівниками, оплата праці яких залежить від результатів роботи працівників-відрядників.

Відрядна заробітна плата також може бити індивідуальною або груповою.

При груповій – заробітна плата за здійснені роботи розподіляється між учасниками бригади пропорційно розрядів робітників та кількості відпрацьованих годин [26].

Акордна оплата праці – форма заробітної плати, яка виступає різновидом відрядної заробітної плати. Її сутність полягає в тому, що відрядна розцінка встановлюється на весь комплекс робіт на підставі діючих норм часу, розцінок. Дана система мотивує працівників до мінімізації строків виконання роботи, тому необхідно проконтролювати якість виконаної роботи та процедури із дотримання правил безпеки праці.

Погодинна форма заробітної плати передбачає нарахування заробітної плати від відпрацьованого часу, встановленої норми оплати за одиницю. Погодинна оплата праці проводиться на підставі погодинної тарифної ставки, котра встановлюється домовленістю сторін, прописується колективним договором [25].

Розрізняють два види погодинної оплати праці:

- проста погодинна оплата праці;
- погодинно-преміальна оплата праці.

Проста погодинна оплата – визначається відповідно до кількості

відпрацьованого часу, кваліфікації робітника.

Погодинно-преміальна оплата передбачає додаткове преміювання за якісно чи продуктивно виконані завдання.

Документом, що фіксує облік відпрацьованого часу працівниками за погодинною заробітною платою праці є таблиць обліку робочого часу. Таблиць призначається для контролю та обліку часу та є документом, який дає підставу нараховувати зарплату при погодинній формі оплати праці.

Сьогодні в країні поширення набула контрактна система оплати праці. Дана система оплати праці застосовується поряд з діючою системою оплати праці. Фактором, що забезпечить ефективніше застосування погодинної форми оплати праці на підприємстві є розроблення відповідних нормативів результативності праці. Ці нормативи можливо розробити для кожної структурної одиниці підприємства.

На даному етапі господарювання при виборі форми оплати праці слід зосередити увагу на галузеві особливості праці, на ринкові ситуації в економічному середовищі, нормативні показники, що їх застосовує підприємство та індивідуальні потреби з боку працівників. Правильно обрана форма оплати праці на підприємстві запорука належного рівня продуктивності та якості праці.

1.3. Інформаційні системи обліку розрахунків з оплати праці

Основою якісного обліку заробітної плати на підприємстві є впровадження інформаційних облікових систем. Облік розрахунків з оплати праці є трудомісткий процес.

Для виплати заробітної плати працівникові потрібно провести її нарахування, здійснити обов'язкові утримання (ПДФО, військовий збір тощо), потрібно відзвітувати з приводу податків та відрахувань, а також виплатити заробітну плату.

Саме тому наявність на підприємстві інформаційних систем забезпечує облік і контролю за розрахунками по оплаті праці якісний сучасний рівень.

Велика наявність новітніх програмних продуктів для автоматизації обліку дозволяє обрати ті, що найбільш прийнятні для підприємства. Найпоширенішими програмами, що поширені в системі бухгалтерського обліку в Україні, є [27]:

1. “1С. Бухгалтерія” – автоматизований продукт розроблений для автоматизації облікових процесів на підприємстві. Застосування даної програми дозволяє реалізувати багатофункціональні можливості для автоматизації ряду бізнес-процесів на підприємстві. Програма найбільш розповсюджена на території України. Сьогодні через заборону її аналогом являється “BAS Бухгалтерія”.

2. “Дебет-Плюс” – програмний продукт призначений для організації бухгалтерського, кадрового, фінансового обліку в установах та організаціях, що фінансуються з державного бюджету.

3. “Парус-Бюджет” – система автоматизації обліку, що здатна забезпечувати підготовку, облік господарських, фінансових документів; накопичувати інформацію про господарські операції на рахунках в бухгалтерській системі обліку; формувати внутрішню, зовнішню звітність підприємства.

4. “М.Е.Дос” – поширено застосовувана українська програмна розробка для подачі звітності до контролюючих органів та обміну юридичними первинними документами між контрагентами в електронному вигляді. У даний час нею користується більшість компаній в Україні.

5. “BAS Бухгалтерія” – продукт призначений для автоматизації податкового, бухгалтерського, обліку, підготовки звітності в структурах, що здійснюють комерційну діяльність та процес виробництва.

6. “Галактика” – продукт для автоматизації бухгалтерського обліку, комплексного управління фінансовою діяльністю компанії. Вона не схожа на Excel та “Парус”, повністю незалежна від інших софтів для ведення бухгалтерського обліку.

7. “IT Enterprises” – програмний продукт дозволяє автоматизувати різні напрямки діяльності, дає можливість управління

коштами та суттєво скорочує кількість помилок та забезпечує точність обліку.

8. “Fin Expert” – професійна сітьова система, що функціонує в режимі реального часу, призначається для великих компаній із значним обсягом даних, але може бути адаптована для середніх підприємств з можливістю роботи в локальному режимі.

9. “Фінанси без проблем” – головною особливістю програми є її універсальність, яка дозволяє впроваджувати її у різних сферах економіки, для вирішення різнопланових задач із обліку. Програма є простою в користуванні.

Усі наявні програмні продукти наділені своїми перевагами та недоліками.

До основоположних переваг “1С. Бухгалтерія” можна віднести:

- наявність зручних налаштувань;
- швидкісний доступ до отримання та створення потрібних документів;
- наявність стандартних форм;
- відсутність суттєвих вимог до кваліфікації користувачів.

Суттєвими недоліками цієї програми є:

- відсутність можливості здійснення обліку у динаміці;
- непростий пошук помилок у документах.

Програми “Дебет-Плюс” має такі основні переваги, а саме:

- можливість роботи з різними операційними системами;
- легкість масштабування;
- гнучкість у налаштуваннях у відповідності до потреб та специфіки установи.

Автоматизований продукт “Парус-Бюджет” є дорогим продуктом на ринку програмних технологій із бухгалтерського обліку. Недоліком є і немала ціна супроводу, що виникає через зміни в бухгалтерському та податковому обліку.

Базовою перевагою програми “М.Е.Дос” є доволі якісна технічна

підтримка клієнтів. “М.Е.Дос” – один з найбільш надійних варіантів для документообігу на підприємствах.

Незаперчними перевагами програми “BAS Бухгалтерія” є:

- зручність меню відповідно потреб бізнесу;
- економія часу при проведенні розрахунків;
- швидкісне оформленні документів та відображення операцій діяльності;
- можливість реєстрації податкового документу;
- підтримка користувачів у процесі діяльності.

Для обліку заробітної плати призначені кадрові програми:

- “1С Підприємство 8. Зарплата та управління персоналом для України”,
- “Персонал-Бізнес”,
- Програма “Кадри”.

“1С Підприємство 8. Зарплата та управління персоналом для України” – програмний засіб для комплексної автоматизації обліку заробітної плати, реалізації кадрової політики установи. Вона може застосовується в кадровій службі, бухгалтерії, структурному підрозділі. Метою її впровадження є організація ефективної діяльності персоналу.

“Персонал-Бізнес” – кадрова програма, що реалізує автоматизацію кадрового діловодства, забезпечує управління персоналом з різною чисельністю співробітників та має широкий спектр функціональних вигод, що здатні вирішувати ряд завдань для управління персоналом [27].

Програма “Кадри” створена для автоматизації кадрових операцій, обліку часу роботи співробітників. Продукт дозволяє сформувати накази, заяви, звіти, відображати рух персоналу, облік робочого часу та реалізує інші кадрові цілі.

Усі вищезгадані програми розроблені з врахуванням українського законодавства (табл.1.4).

Таблиця 1.4

**Характеристика програмного забезпечення для автоматизованого
ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці**

№	Програмне забезпечення	Характеристика
1.	“1С. Бухгалтерія”	Програмний продукт, призначений для автоматизації процесів обліку, управління бізнес-процесами на підприємстві. Програма є найбільш розповсюджена в Україні, але у зв'язку із заборонаю аналогом є BAS Бухгалтерія.
2.	“Дебет-Плюс”	Програма призначена для організації кадрового, бухгалтерського, фінансового обліку установами з державним фінансуванням.
3.	“Парус-Бюджет”	Система автоматизації бухгалтерського обліку призначена для формування та обліку фінансово-господарських документів, накопичення інформації про господарські операції, формування внутрішньої, зовнішньої звітності підприємства.
4.	“М.Е.Дос”	Українське програмне забезпечення використовується для подання звітності, обміну первинними документами між контрагентами.
5.	“BAS Бухгалтерія”	Програмний продукт застосовується для автоматизації податкового, бухгалтерського обліку, підготовки звітності. Аналог “1С. Бухгалтерія”
6.	“Галактика”	Програма для ведення бухгалтерського обліку і всієї фінансової діяльності. Вона не подібна на Excel, ні на “Парус”. Програма повністю незалежна від інших софтів для ведення обліку.
7.	“IT Enterprises”	Програма дозволяє автоматизувати різні напрямки діяльності фірми, дає можливість управляти коштами, зменшити помилок, збільшити точність обліку.
8.	“Fin Expert”	Сітєва система в умовах реального часу, призначена для великих структур, може бути адаптована до середніх підприємств.
9.	“Фінанси без проблем”	Універсальна програма, що може використовуватись у різних галузях економіки, для вирішення різноманітніших завдань бухгалтерського обліку. Програма проста і доступна для користувача.
10.	“1С Підприємство 8. Зарплата та управління персоналом для України”	Програма для комплексної автоматизації обліку заробітної плати, реалізації кадрової політики підприємств і організацій.
11.	“Персонал-Бізнес”	Кадрова програма для автоматизації кадрового діловодства та управління персоналом на підприємствах різних форм власності з різною чисельністю співробітників.
12.	“Кадри”	Дана програма призначена для автоматизації кадрових операцій і обліку часу роботи співробітників. Накази, заяви, рух персоналу, облік робочого часу, звіти і багато що інше. Програма розроблена з урахуванням законодавства України.

Здійснене дослідження свідчить про широкий вибір інформаційних систем бухгалтерського обліку. Ці програмні продукти є багатофункціональні, реалізують можливість вирішувати ряд ключових практичних завдань на підприємствах різного розміру, профілю, галузі діяльності. Кожна з програм має свої переваги та недоліки.

Цілями кожного суб'єкта діяльності є обрати дієву програму, врахувавши з індивідуальні потреби із організації бухгалтерського обліку та контролю з приводу розрахунків по оплаті праці.

Порівняльна характеристика дає розгорнуту інформацію про спільні та відмінні особливості програмних продуктів для обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Перед тим, як обрати програму, слід детально зважити наявні їх переваги та недоліки.

Автоматизація обліку в розрізі представлених технологій вирішує необхідний комплекс завдань з приводу вдосконалення системи обліку та контролю заробітної плати на підприємстві.

Підвищення продуктивності праці бухгалтерів, скорочення часу на опрацювання даних, надання більш точної інформації відбувається завдяки тому, що впроваджуються сучасні програмні продукти.

Внаслідок запровадження в управлінську систему комп'ютерних систем підприємство вирішує кадрові, організаційні, фінансові задачі. Автоматизація обліку підвищує рівень ефективності управлінської та фінансово-господарської діяльності підприємства.

Висновки до розділу 1.

Дослідження здійснене в результаті вивчення сутності заробітної плати за нормативно-правовими документами, вітчизняними, зарубіжними джерелами засвідчив, що заробітна плата – це заробіток, розрахований у грошовому виразі, який отримує працівник за здійснену ним роботу або надані послуги.

Нормативно-правове регулювання оплати праці відіграє ключову роль у системі організації обліку та контролю заробітної плати. Правове регулювання оплати праці застосовує широкий арсенал нормативно-правових актів органів

різних рівнів, за участю трудових колективів, профспілкових організацій.

На сучасному етапі господарювання при виборі форми оплати праці слід зосередитись на галузевих особливостях праці, ринковій ситуації в економічному середовищі, нормативних показниках, що використовуються на підприємстві та індивідуальних потребах працівників. Правильно обрана форми оплати праці на підприємстві запорука належного рівня продуктивності та якості праці.

Здійснене дослідження свідчить про широкий вибір інформаційних систем бухгалтерського обліку. Ці програмні продукти є багатофункціональні, надають можливість вирішувати ряд ключових практичних завдань на підприємствах різного розміру, профілю, галузі діяльності.

Кожна з програм має притаманні їй переваги та недоліки. Завданням кожного господарюючого суб'єкта є обрати дієву програму, виходячи з індивідуальних потреб організації бухгалтерського обліку та контролю з приводу розрахунків по оплаті праці.

Проведена порівняльна характеристика дає розгорнуту інформацію про спільні та відмінні особливості програмних продуктів для обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Перед вибором програми слід детально зважити наявні переваги та недоліки.

Автоматизація бухгалтерського обліку сьогодні вирішує розгалужений комплекс завдань з приводу удосконалення системи обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Підвищення рівня продуктивності праці бухгалтерів, скорочення часу на опрацювання великих баз даних, формування більш точної інформації відбувається завдяки наявності сучасних програмних продуктів.

Внаслідок запровадження комп'ютерних систем підприємство вирішує кадрові, організаційні, фінансові задачі. Автоматизація обліку підвищує рівень ефективності управлінської та фінансово-господарської діяльності підприємства.

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРПАТНАФТОХІМ”

2.1 Специфіка організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Організація обліку є основою для успішної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Система обліку з оплати праці повинна бути направлена на підвищення продуктивності праці, економії робочого часу, на удосконалення системи оплати та мотивації праці. Від організації первинного обліку праці залежатиме якість, правдивість, справедливість, повнота, своєчасність розрахунків з персоналом із оплати праці.

Діюча законодавча база регулює систему оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, системи документування оплати праці. Втім існує необхідність формування оновлених методик та удосконалення діючих з обліку заробітної плати із врахуванням галузевих особливостей та сучасних реалій економічної системи України [28].

Дослідження організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці проведено на базі ТОВ “Карпатнафтохім”.

Товариство свою діяльність розпочало у 2004 році. Юридична адреса ТОВ “Карпатнафтохім” Івано-Франківська область, місто Калуш, вул. Промислова, 4. Підприємство входить в структуру компанії Karpaty Cemikal, яка є юридичною особою за законодавством Королівства Нідерландів.

Підприємство являє собою високотехнологічний комплекс із виробництва нафтохімічної та хімічної продукції. “Карпатнафтохім” – єдиний виробник в Україні поліетилену, етилену, нафтового бензолу, каустичної соди та інших нафтохімікатів.

Стратегічна місія його діяльності полягає в досягненні показників конкурентоспроможності на рівні провідних світових компаній.

Базовими принципами діяльності є: екологічність, соціальна

відповідальність, надійність та безпека.

Організаційна структура компанії є такою: Наглядова Рада, апарат управління, підрозділи апарату управління, виробничі підрозділи. Станом на 31 грудня 2021 року на підприємстві налічувалось 2504 працівники з них 515 керівників [43].

Структура бухгалтерської служби виглядає таким чином: головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, відділ бухгалтерії. На головного бухгалтера покладено обов'язки із організації бухгалтерського обліку та реалізації єдино методологічних засад, подання і формування в установлені терміни звітності, організація контролю за системою обліку на підприємстві.

ТОВ “Карпатнафтохім” застосовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку. Дана форма обліку забезпечує застосування розгорнутої системи накопичувальних облікових реєстрів: журналів, допоміжних відомостей. Основними обліковими реєстрами є журнали – реєстри синтетичного, аналітичного обліку, які об'єднують хронологічний, систематичний облік [29].

Документообіг ТОВ “Карпатнафтохім” визначається та контролюється головним бухгалтером та обов'язковий для усіх виконавців. Порядок документообігу налаштований у відповідності до особливостей господарських операцій на підприємстві; враховано вимоги до облікового оформлення, структури підприємства та апарату бухгалтерії.

ТОВ “Карпатнафтохім” веде бухгалтерський облік у програмі “1С: Бухгалтерія в Україні”. Використання цієї автоматизованої системи дає ряд переваг: економія робочого часу бухгалтерських працівників, мінімізація кількості помилок, зручність ведення обліку.

Основною метою організації обліку розрахунків із оплати праці є постійний моніторинг стану організації бухгалтерського обліку ТОВ “Карпатнафтохім” з подальшим визначення напрямків його удосконалення.

До завдань, які стоять перед працівниками з обліку оплати праці в ТОВ “Карпатнафтохім” є наступні: своєчасне формування документації із нарахування та виплати заробітної плати; контроль за дотриманням

розпорядчих документів із оплати праці та порядку витрат у фонді оплати праці по підприємству та по кожному підрозділу; своєчасні нарахування, виплати заробітної плати; складання та подання звітності заробітної плати у визначені терміни; застосування встановленої системи оплати праці; комплексна оцінка трудових витрат; обґрунтований розподіл та перерозподіл фонду заробітної плати.

Облікова політика – сукупність методів, принципів та процедур, що їх використовує підприємство для формування, подання фінансової звітності відповідно до Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” [30].

Наказ про облікову політику – документ на підприємстві, що регламентує порядок та процедуру ведення бухгалтерського обліку.

ТОВ “Карпатнафтохім” практикує такі форми оплати праці: погодинна, відрядна. Погодинна оплата праці для адміністративного персоналу, а відрядна – для усіх інших працівників.

Структуру заробітної плати ТОВ “Карпатнафтохім” формує основна заробітна плата (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці), додаткова заробітна плата (винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці тощо), інших заохочувальні та компенсаційні виплати (винагороди за результатами роботи за певний період, премії, компенсаційні грошові та матеріальні виплати тощо).

Обліковий процес в ТОВ “Карпатнафтохім” розпочинається із первинного обліку:

- документування операцій з оплати праці;
- організація обліку з оплати праці;
- облік особистого складу працівників;
- облік праці;
- облік робочого часу;

- нарахування заробітної плати;
- облік виплати заробітної плати працівникам.

Кожному з етапів облікової діяльності відповідають свої типові форми первинних документів. Вони визначені в наказі Держкомстату України “Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці”, подано на рис.2.1. [31].

Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці	
	№ П-1 “Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу”
	№ П-3 “Наказ (розпорядження) про надання відпустки”
	№ П-4 “Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)”
	№ П-5 “Табель обліку використання робочого часу”
	№ П-6 “Розрахунково-платіжна відомість працівника”
	№ П-7 “Розрахунково-платіжна відомість (зведена) ”

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

Трудові відносини між працівниками та ТОВ “Карпатнафтохім” регулює трудовий договір, згідно якого працівник зобов’язується виконувати встановлену роботу, підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку, керівник підприємства повинен виплачувати заробітну плату, забезпечити умови праці, передбачені законодавством про працю та нормативними документами (табл.2.1).

Таблиця 2.1

**Первинна облікова документація із обліку розрахунків зоплати
праці ТОВ “Карпатнафтохім”**

Типова форма	Назва документа	Сутність документа
№П-1	Наказ про прийняття на роботу	Відображає інформацію щодо посади, дати початку роботи.
№П-3	Наказ про надання відпустки	Застосовується при оформленні відпусток, що надаються працівникам відповідно до чинних законного законодавства в Україні, графіків відпусток.
№П-4	Наказ про припинення трудового договору	Відображає інформацію про припинення трудових відносин та містить дату звільнення.
№П-5	Табель обліку робочого часу	Містить інформацію про використання робочого часу та забезпечує контроль за трудовою дисципліною.
№П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника	Формою аналітичного обліку відповідно рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці”.
№П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	

Наведені в таблиці 2.1 первинні документи формуються відповідно до встановлених вимог та контролюються уповноваженими особами в ТОВ “Карпатнафтохім”.

Документом, здатним зафіксувати вихід на роботу та відпрацьований час є табель обліку часу працівника. Він складається кожного місяця двічі (згідно графіка документообігу не пізніше 20 та 1 числа місяця). З дотриманням вимог, оформлений та підписаний уповноваженою особою, документ передається бухгалтеру для створення облікових даних у програмі, які ляжуть в основу для розрахунку заробітної плати. На підставі інформації табеля обліку робочого часу бухгалтер проводить нарахування за відпрацьований час з урахуванням лікарняних, відпускних.

Нарахування, а також виплата відпускних відбувається у відповідності до законодавства України, при наявності наказу керівника.

Кожен працівник має право на щорічну відпустку тривалістю не менше

24 календарних днів. Оплата відпустки проводиться на основі розрахунку середнього заробітку за 12 місяців роботи, які передують відпустці [18].

На підприємстві мають місце виплати та нарахування допомоги у зв'язку з втратою працездатності. Виплата лікарняних коштів здійснюється з першого дня втрати працездатності і триває до її відновлення або присвоєння відповідної групи інвалідності. Підставою для нарахування цієї допомоги є листок непрацездатності, а також табель обліку робочого часу.

Для контролю здійснених нарахувань формується оборотно-сальдова відомість за рахунками обліку оплати праці. Атоматизоване забезпечення обліку на підприємстві дає можливість сформувати документ “Нарахування заробітної плати” і для виплати – “Зарплата до виплати”. Згодом бухгалтер формує розрахунково-платіжні відомості.

Розрахунок з працівниками в ТОВ “Карпатнафтохім” відбувається із використанням платіжних карток. Виплата заробітної плати відбувається два рази на місяць. У випадку, коли день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий, неробочий день, тоді заробітна плата нараховується напередодні встановленого терміну.

Усі наявні первинні документи (відрядження, лікарняні листки, накази) відображаються у реєстрах синтетичного та аналітичного обліку. Відповідно до законодавчого регулювання, внутрішніх нормативних, колективно-договірних документів здійснюється облік заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”.

Від організації обліку оплати праці залежатиме якість, справедливність, своєчасність розрахунків з персоналом підприємства, тому дана ланка обліку аналізується та контролюється керівництвом. Заробітна плата коригується у відповідності до результатів праці, що, як наслідок, підвищує ефективність діяльності та якість результатів праці.

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

Правильна організація облікового процесу забезпечує належне ведення бухгалтерського обліку. Тому узгодження синтетичного та аналітичного обліку щодо оплати праці на підприємстві є важливою передумовою ефективної діяльності в системі оплати праці.

Витрати з оплати праці як частина собівартості впливає на результати, стан фінансово-господарської діяльності підприємства.

Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці – це систематичне відображення синтетичного, аналітичного обліку нарахування, виплати заробітної праці працівникам; нарахованих сум на відповідних рахунках із подальшим фіксуванням їх у регістрах синтетичного та аналітичного обліку [32].

ТОВ “Карпатнафтохім” для обліку витрат оплати праці застосовує рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Рахунок призначений для узагальнення інформації про розрахунки, виплатами працівникам, які віднесені до облікового і до необлікового складу підприємства. Цей рахунок по відношенню до балансу є пасивний (за Кт - відображається нарахована основна, додаткова заробітна плата працівникам, інші нарахування, а за Дт - виплата заробітної плати працівникам).

Рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” має такі відповідні субрахунки:

- 661 “Розрахунки за заробітною платою” (ведеться облік розрахунків за виплатами працівникам заробітної плати);
- 662 “Розрахунки з депонентами” (ведеться облік депонованих сум заробітної плати);
- 663 “Розрахунки за іншими виплатами” (ведеться облік розрахунків за виплатами, що не містяться у фонді оплати праці).

Відповідно до законів України, із заробітної плати здійснюються обов’язкові утримання.

До обов'язкових утримань з заробітної плати відносять такі:

- Податки з доходів фізичних осіб (ПДФО);
- Військовий збір.

Податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) – податок, що стягується з доходів фізичних осіб, нерезидентів, які отримують доходи в Україні. Ставка за цим податком становить 18 %

Військовий збір – податок, що введено у законодавчу базу України в 2014 році з метою фінансування Збройних сил України. Податок сплачується із доходів фізичних осіб на території України. Ставка даного податку – 1,5 %.

Податкова соціальна пільга (ПСП) – сума, що зменшує базу оподаткування ПДФО при нарахуванні заробітної плати.

Сума загального місячного оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати зменшується на суму податкової соціальної пільги у 2022 році у таких розмірах:

- для платника, що утримує 2-х і більше дітей (до 18 років), податкова соціальна пільга становить 100 % суми загальної ПСП в розрахунку на дитину;
- для платника, що утримує дитину з інвалідністю являється одиноким батьком (матір'ю), опікуном, вдівцем (вдовою) податкова соціальна пільга вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років, та для платника, який утримує дитину з інвалідністю в розрахунку на дитину віком до 18 років – 150 % суми базової пільги;
- для платників, визначених п.п.169.1.4 п.169.1 ст.169 ПКУ, податкова соціальна пільга становить 200 % суми загальної пільги.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – обов'язковий платіж, що вносять у бюджет роботодавці за працівників при нарахуванні заробітної плати. Ставка ЄСВ у 2022 році становить 22 % від суми нарахованої заробітної плати працівника [33].

В ТОВ “Карпатнафтохім” облік нарахування заробітної плати,

обов'язкових утримань, зобов'язань перед бюджетом відображаються проводками наведеними у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати, утримання та сплати зобов'язань в ТОВ “Карпатнафтохім”

№	Зміст операції	Дт	Кт
1.	Нараховано заробітну плату управлінцям	92	661
2.	Нараховано заробітну плату виробничим працівникам	231	661
4.	Утримано ПДФО (із заробітної плати)	661	641
5.	Утримано ВЗ (із заробітної плати)	661	642
6.	Нараховано ЄСВ	92 231	651
7.	До державного бюджету сплачено військовий збір	642	311
8.	До державного бюджету сплачено ПДФО	641	311
9.	ЄСВ сплачено	651	311

У разі тимчасової втрати працездатності матеріальне забезпечення найманого працівника виплачують двома частинами:

- виплата перших п'яти днів з дня тимчасової непрацездатності (незалежно від причини оплачуються роботодавцем);
- виплату допомоги при тимчасовій непрацездатності, що виплачується з шостого дня за рахунок фінансування Пенсійного фонду.

Допомога по тимчасовій непрацездатності при догляді за хворою дитиною або хворим членом сім'ї, допомога по вагітності, пологах оплачується за рахунок Пенсійного фонду з перших днів.

Сума виплат за лікарняним листом розраховуються за певною формулою:

Сума лікарняних = середньоденна зарплата × коефіцієнт, з врахуванням страхового стажу працівника × кількість календарних днів,

зазначених у лікарняному.

Лікарняні виплачуються із врахуванням страхового стажу застрахованої особи. Відсоток виплат від середньоденної заробітної відповідно до вікового стажу наведено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Віковий стаж та відсоток 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

Таблиця 2.4

Кореспонденції рахунків з нарахування та виплати лікарняних працівникам підприємства

№	Зміст	Дт	Кт
1	За перші п'ять днів хвороби нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі	949	663
2	За рахунок Фонду соціального страхування нараховано допомогу	378	663
3	Нараховано ЄСВ	949	651
4	Утримано ПДФО (з суми допомоги за перші п'ять днів хвороби)	663	641
5	Утримано ПДФО (з суми допомоги за рахунок Фонду соцстрахування)	663	641
6	Утримано військовий збір (з суми допомоги за перші п'ять днів хвороби)	663	642
7	Утримано військовий збір (з суми допомоги за рахунок Фонду соцстрахування)	663	642
8	Отримано кошти з Фонду соцстрахування	313	378
9	Освоєно кошти ФСС	311	313
10	Виплачено лікарняні застрахованому працівнику	663	311

Надання відпусток регулює Закон України “Про відпустки”. На підставі цього закону право на відпустку мають громадяни України, які знаходяться в

трудових відносинах із підприємством, працюють згідно трудової угоди. До їх числа відносять фізичні особи, іноземні громадяни, особи без громадянства, що працюють на території України [18].

Законодавчо відпустки поділяються на:

- щорічні відпустки;
- додаткові відпустки;
- творчі відпустки;
- соціальні відпустки, без збереження заробітної плати.

Для виплат відпускних включають такі нарахування:

- основна заробітна плата;
- доплати;
- надбавки;
- виробничі премії;
- премії за економію;
- премії за інновації;
- винагорода за результатами річної роботи;
- виплати за період, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток;
- допомога із тимчасової непрацездатності.

Відпускні нараховуються та виплачуються працівнику один раз на рік. При зміні місця праці на новій роботі відпустка надається після шести місяців безперервної праці. Законодавство України гарантує працівнику щорічну відпустку неменше 24 календарних днів. Період відпустки розраховується включно із вихідними, але винятком є святкові неробочі дні та дні тимчасової непрацездатності [29].

Відпускні в ТОВ “Карпатнафтохім” виплачуватися за 3 дні до початку відпустки. Для налагодження процесу із виплатами відпусток на підприємстві формується графік відпусток. У графіку відпусток вказано, коли, який працівник йде у відпустку, а також графік завіряється керівником підприємства.

Розрахунку відпускних здійснюється наведеною формулою:

$$ВВ = С_{зп} \times К_{кдв}$$

де, **ВВ** – відпускні виплати за розрахунковий період;

С зп – середня заробітна плата працівника;

К кдв – кількість календарних днів відпустки.

Середня заробітна плата розраховується
наступним чином:

$$С_{зп} = ЗСВ / (К_{кдрп} - К_{сд})$$

де, **С зп** – середня заробітна плата;

ЗСВ – сукупна сума виплат працівнику протягом 12
останніх місяців;

К кдрп – кількість календарних днів розрахункового
періоду;

К сд – кількість неробочих (святкових) днів.

Кількість святкових календарних днів не є фіксованою і може мінятися з року в рік у залежності від року, додавання або зменшення святкових, неробочих днів.

Кореспонденції рахунків з нарахування відпускних працівникам в ТОВ “Карпатнафтохім” наведені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Типові кореспонденції рахунків з нарахування та виплати відпускних працівникам підприємства

№	Зміст	Дт	Кт
1	Відпускні нараховано	471	661
2	ЄСВ нараховано на суму відпускних	471	651
3	ПДФО утримано з суми відпускних	661	641
4	ВЗ утримано з суми відпускних	661	642
5	ПДФО в бюджет перераховано	641	311
6	ВЗ в бюджет перераховано	642	311

Отже, бухгалтерський облік розрахунків з оплати в ТОВ

“Карпатнафтохім” повинен реалізувати: вірний та вчасний розрахунок заробітної плати на підприємстві у відповідності до затраченої кількості та якості праці, а також застосовувати введені в дію форми та системам оплати праці в структурі; вірний розрахунок обов’язкових утримань із заробітної плати працівників; якісний контроль за трудовою дисципліною; виявлення наявних резервів з метою підвищення продуктивності праці та мотивації до неї працівників.

2.3 Технологічні особливості обліку та звітності розрахунків із найманими працівниками

Розвиток системи бухгалтерського обліку супроводжується постійним вдосконаленням програмного забезпечення. Це є базова вимога сучасності, тому що розрахунки із оплати праці доволі трудомісткий та відповідальний процес, котрий потребує швидкісного опрацювання інформації. Застосування комп’ютерної техніки, новітнього програмного забезпечення змінюють практику організації обліку з оплати праці. Завдяки цим процесам зменшується кількість трудомістких операцій, скорочується час на виконання усіх бухгалтерських розрахунків з оплати праці.

Перевагами при застосуванні автоматизованих інформаційних систем із розрахунків оплати праці є:

- впорядкованість системи розрахунків із оплати праці;
- швидкісний доступ до необхідної оперативної інформації;
- зменшення помилок в роботі;
- своєчасне запобігання проблем із розрахунків оплати праці.

Автоматизовані системи обліку оплати праці дозволяють вирішити проблему із точністю та оперативністю. Детальні оперативні звіти із виплати та нарахування оплати праці необхідні для ухвалення відповідних управлінських рішень швидко можуть формуватись і покращувати систему менеджменту.

В Україні є доволі широкий спектр програмних засобів, які призначені

для автоматизованого ведення обліку з оплати праці. Серед найпоширеніших є програми: “1:С”, “Акцент - Бухгалтерія”, “ПАРУС - Підприємство”, “Галактика”, БЕСТ ЗВІТ”, “BAS Бухгалтерія” та ін. [34].

Програмою з автоматизованого обліку, яка в Україні широко застосовується є програмний комплекс “1С: Підприємство”. Це програмне забезпечення використовує ТОВ “Карпатнафтохім”.

Програмний продукт дозволяє виконувати завдання із ведення кадрового обліку, управління персоналом, розрахунків з заробітної плати відповідно до вимог сучасного законодавства.

Конфігурація “1С: Зарплата та Управління персоналом” включає такі параметри:

- налаштування із мотивації працівників;
- облік результатів із виробничої діяльності;
- автоматичний розрахунок усіх нарахувань;
- автоматизований процес обліку усіх утримань із заробітної плати.

Ще однією із наявних в системі обліку програмних продуктів є “Парус - Підприємство” – комплексна система автоматизації обліку на підприємстві. Програма розроблена із врахуваннями останніх змін, які відбулися в системі бухгалтерському обліку.

До відомих переваг програми із обліку з оплати праці можна віднести:

- швидкісний розрахунок оплати праці;
- можливість створення електронного табелю обліку робочого часу;
- облік наказів підприємства;
- формування та друк відомостей із нарахування заробітної плати;
- облік усіх нарахувань на заробітну плату;
- розробка тарифної сітки оплати праці;
- формування звітності підприємства.

“Акцент - бухгалтерія” – універсальний автоматизований продукт бухгалтерського, управлінського, фінансового обліку для підприємств. Програмне забезпечення реалізує підтримку в загальновстановленій методиці бухгалтерського, фінансового, податкового обліку.

“Галактика Управління персоналом” – автоматизований продукт, який адресований для підприємств різних форм власності та враховує галузеві аспекти.

“Галактика Управління персоналом” включає в свою структуру модулі, призначені для автоматизованих задач, які пов’язані з обліком кадрів, робочого часу, нарахуванням оплати праці персоналу.

Складові модулів продукту є такими:

1. Управління персоналом;
2. Заробітна плата;
3. Табельний облік.

“BAS Бухгалтерія” – новітня програма для ведення обліку. Це універсальний стандарт для автоматизації обліку в структурах, що реалізує різні види діяльності.

Даний продукт має такі можливості в обліку та контролі розрахунків з оплати праці:

- ведення кадрового обліку;
- швидкісний розрахунок заробітної плати;
- можливість деталізованої інформації із розрахунку з персоналом;
- спрощення режиму обліку нарахувань;
- можливість кадрового обліку.

“Бест Звіт” – новітня технологія роботи з електронними документами. Даний програмний продукт дає можливість підготувати та подати звітність в електронному вигляді із використанням електронного цифрового підпису. Цей новий комплекс для автоматизації процесів із звітністю. Він забезпечує комплексну організацію електронного документообігу на підприємстві для усіх суб'єктів економіки, будь-якої форми власності, джерел фінансування.

Сучасні види автоматизованих систем обліку із розрахунків з оплати праці подані у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Сучасні програми для автоматизації обліку розрахунків з оплати праці

№ п/п	Програма	Характеристика
1.	1 С: Бухгалтерія	Зручне меню для роботи користувачів у програмі та широке коло можливостей з обліку оплати праці.
2.	Парус - Підприємство	Автоматизований процес нарахування заробітної плати на всіх етапах, від ведення особистих рахунків працівників, до розрахунку заробітної плати, податків, виплат, утримань.
3.	Галактика	Системна автоматизація кадрової роботи та прив'язка до системи розрахунків з оплати праці.
4.	БЕСТ ЗВІТ	Зручна для підготовки податкової, фінансової звітностей
5.	BAS – Бухгалтерія	Комплексний продукт для кадрового обліку, розрахунку заробітної плати
6.	Акцент – бухгалтерія	Універсальний автоматизований продукт бухгалтерського, управлінського, фінансового обліку для підприємств.

Важливою інформаційною базою про фінансовий стан суб'єкта господарювання, аналіз, оцінку його діяльності є звітність підприємства. Подання звітності для підприємств є обов'язковим. За невчасне подання звітності нараховуються до підприємств застосовуються штрафні санкції.

Види звітності підприємства подано на рис. 2.2.

**Рис.2.2. Види звітності підприємства**

Фінансова звітність підприємства є бухгалтерською звітністю, що

містить дані про фінансовий стан, результати діяльності, рух грошових коштів підприємства за певний період.

Звітність складається із даних аналітичного та синтетичного обліку. Фінансова звітність підприємства регулюється НП(С)БО 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”. Порядок подання фінансової звітності затверджений законодавством України. Ця звітність подається таким користувачам:

- відомствам, до структури управління яких належить дане підприємство;
- трудовим колективам при вимозі;
- засновникам підприємства (власникам);
- іншим уповноваженим органам та користувачам [35].

Фінансова звітність ТОВ “Карпатнафтохім” складається з таких форм:

- Баланс (Звіт про фінансовий стан);
- Звіт про фінансові результати;
- Звіт рух грошових коштів;
- Звіт про власний капітал;
- Примітки до фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан) – звіт про фінансовий стан ТОВ “Карпатнафтохім” на певну дату про його активи, зобов’язання, власний капітал.

Звіт про фінансові результати – звіт, що відображає інформацію про доходи, витрати, фінансові результати ТОВ “Карпатнафтохім”.

Звіт рух грошових коштів – звіт ТОВ “Карпатнафтохім”, що відображає надходження, видати грошових коштів за звітний період.

Звіт про власний капітал – це звіт, у якому ТОВ “Карпатнафтохім” відображає зміни у складі власного капіталу за звітний період.

Примітки до фінансової звітності являє собою узагальнену сукупність показників, пояснень, яка забезпечує деталізацію, обґрунтованість статей фінансових звітів, а також іншу інформацію, розкриття якої є передбачено відповідними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку [36].

Податкова звітність – звітність підприємства, що подається у формі податкових декларацій платниками податку до контролюючого органу у визначені терміни, на підставі чого здійснюються нарахування та сплата податкового зобов'язання. Цю звітність ТОВ “Карпатнафтохім” подає в електронній формі контролюючим та уповноваженим органам.

ТОВ “Карпатнафтохім” подає наступні форми податкової звітності щодо обліку оплати праці. Вони наведені у табл. 2.7

Таблиця 2.7

**Форми податкової звітності з обліку оплати праці, які подає
ТОВ “Карпатнафтохім” контролюючим органам**

№ п/п	Форма податку (збору)	Податкова форма
1.	Податок з доходів фізичних осіб – ПДФО	Податковий розрахунок сум доходу нарахованого (сплаченого) на користь платників податку – фізичних осіб, сум отриманого податку, сум нарахованого єдиного внеску
2.	Військовий збір – ВЗ	
3.	Єдиний соціальний внесок – ЄСВ	

ТОВ “Карпатнафтохім” утримує ПДФО із заробітної плати працівника підприємства у розмірі 18 %; військовий збір – в розмірі 1,5% від загальної суми оплати праці. ЄСВ нараховують на заробітну плату в розмірі 22 %.

Ці дані щодо утримань і нарахувань відображаються у Податковому розрахунку.

Податковий розрахунок подається окремо за кожний квартал – податковий період. При поданні розрахунку по місяцях звітного кварталу впродовж 40 календарних днів, які настають за останнім календарним днем звітного кварталу, тобто, подаються за I квартал, II квартал, III квартал та IV квартал. Розрахунок за календарний рік подається тільки при нарахуванні сум зазначених доходів платнику податку протягом звітного періоду [37].

Податковий розрахунок містить 6 додатків:

1. Додаток 1 (відомості про нарахування зарплати застрахованим особам);
2. Додаток 2 (відомості про осіб, що здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, дитиною по досягненню нею 3 - 6 - річного віку, особою похилого віку, особою з інвалідністю I групи);
3. Додаток 3 (відомості про осіб, що проходять строкову військову службу);,
4. Додаток 4 (відомості про суми нарахованого доходу утриманого та сплаченого ПДФО, військового збору);
5. Додаток 5 (аналог таблиці 5 Звіту із ЄСВ);
6. Додаток 6 (аналог таблиці 7 Звіту із ЄСВ).

Після формування Податкового розрахунку здійснюється перевірка, він підписується та відправляється до контролюючих органів.

Статистичну звітність ТОВ “Карпатнафтохім” подає в електронному вигляді територіальним органам Державної служби статистики.

Статистичні звіти з оплати праці подаються у встановлені терміни, на відповідних бланках та в установлених формах. Якщо дата подання звіту випадає на вихідний (святковий, неробочий) день, то термін переносять на наступний робочий день, який наступить після вихідного (святкового, неробочого) дня.

За недотримання порядку та термінів подання статистичної звітності із оплати праці передбачено законодавчо адміністративну відповідальність та штрафні санкції [39].

Форми статистичної звітності, які формує та подає ТОВ “Карпатнафтохім” наведено у табл. 2.8.

ТОВ “Карпатнафтохім” формує та подає такі види звітності: фінансову звітність, податкову звітність та статистичну звітність.

Кожна із цих форм звітностей вимагає значного обсягу роботи та відображає певний інформаційний зміст, який необхідний зацікавленим користувачам.

Таблиця 2.8

Форми статистичної звітності із праці, яку подає ТОВ “Карпатнафтохім”

Назва звіту	Коли подається	Роз’яснення щодо заповнення
№ 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці»	Щомісячно (не пізніше 7-го числа післязвітного місяця)	Інструкція для заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 403
№ 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»	Щоквартально (не пізніше 7-го числа післязвітного періоду одночасно з формою № 1ПВ)	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404
№ 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили»	Раз на рік (не пізніше 7 квітня)	Роз’яснення Держстату від 10.07.2018 р. № 17.4-12/28

Фінансова звітність відображає фінансові результати підприємства, податкова – наводить нарахування, утримання сум із заробітної плати, статистична – містить інформацію в розрізі місячного та квартального періоду із оплати праці, яка буде використана для комплексного узагальнення та аналізу в майбутньому.

Автоматизації обліку з оплати праці – основна ділянка облікового процесу, що стала не такою трудомісткою та більш контрольованою, сприяє системному управлінню ТОВ “Карпатнафтохім”.

Комп’ютеризація обліку в ТОВ “Карпатнафтохім” забезпечує швидкість опрацювання великого обсягу інформації, точність облікового процесу, мінімізує кількості помилок при із нарахування, виплати заробітної плати та утримання відповідних сум із неї.

Висновки до розділу 2.

Дослідження організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці проведено на базі ТОВ “Карпатнафтохім”. ТОВ “Карпатнафтохім” застосовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку. Дана форма обліку забезпечує реалізацію розгорнутої системи накопичувальних облікових регістрів: журналів, допоміжних відомостей.

Документообіг ТОВ “Карпатнафтохім” визначається та контролюється головним бухгалтером та обов’язковий для усіх виконавців. Порядок документообігу сформований у відповідності до господарських операцій на підприємстві; враховує вимоги до облікового оформлення, структури підприємства та апарату бухгалтерії.

Основною метою організації обліку розрахунків із оплати праці є постійний моніторинг стану організації бухгалтерського обліку ТОВ “Карпатнафтохім” із визначення напрямків його удосконалення.

Завдання, які стоять перед працівниками з обліку оплати праці в ТОВ “Карпатнафтохім” є наступні: своєчасне оформлення документації із нарахування та виплати заробітної плати; контроль за дотриманням розпорядчих документів із оплати праці та порядку витрат у фонді оплати праці по підприємству загалом та по кожному підрозділу; своєчасне нарахування, виплата заробітної плати; вчасне складання та подання звітності із заробітної плати; застосування встановленої системи оплати праці; комплексна оцінка трудових витрат; обґрунтований розподіл та перерозподіл фонду заробітної плати.

ТОВ “Карпатнафтохім” веде бухгалтерський облік у програмі “1С: Бухгалтерія в Україні”. Використання цієї автоматизованої системи дає ряд переваг: економія робочого часу бухгалтерських працівників, зменшення кількості помилок, зручність ведення обліку.

Розвиток бухгалтерського обліку супроводжується постійним вдосконаленням наявного програмного забезпечення. Це є вимога сучасності, тому що розрахунки із оплати праці доволі трудомісткий та

відповідальний процес, який потребує швидкісного опрацювання інформації. Використання комп'ютерної техніки, новітнього програмного забезпечення змінюють практику організації обліку з оплати праці. Завдяки цим нововведенням зменшується кількість трудомістких операцій, скорочується час на виконання бухгалтерських розрахунків з оплати праці.

Комп'ютеризація обліку в ТОВ "Карпатнафтохім" забезпечує швидкість опрацьовувати значний обсяг інформації, точність облікового процесу, скорочення кількості помилок при із нарахування, виплати заробітної плати та утримання відповідних сум із неї.

РОЗДІЛ 3

АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРПАТНОФТОХІМ” ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ

3.1. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці

Облік розрахунків із оплати праці – трудомістка ділянка облікового процесу. Вона підлягає періодичній аудиторській перевірці. Це зумовлено труднощами, які пов'язані з постійних змінами в законодавчій базі України у системі регулювання трудових відносин.

Аудиторська перевірка спрямовується на комплекс розрахунків з оплати праці; загальну оцінку системи формування інформації із оплати праці; її відповідність законодавчим, нормативним актам на підприємстві.

В процесі перевірки встановлюється достовірність інформації, відображеної у фінансовій звітності, обліку та первинній документації з питань дотримання законодавства та порядку формування інформації із оплати праці; її відповідність законодавчим, нормативним актам на підприємстві. Дана ділянка бухгалтерського обліку є специфічною та вимагає від аудиторів особливої дослідження та ґрунтового аналізу.

Метою аудиторської є перевірка розрахунків з оплати праці, тому аудитору необхідна повна, достовірна інформація про нарахування, виплату заробітної плати. Первинна документація, регістри аналітичного та синтетичного обліку виступають джерелами цієї інформації, а їх ґрунтовний аналіз в подальшому буде відображений в аудиторському висновку.

Першочергові завдання аудиту розрахунків з оплати праці наведено на рис.3.1.

Процедуру проведення аудиту щодо розрахунків з оплати праці можна поділити на етапи:

1. Встановлення відповідності між наявними внутрішніми нормативними документами і чинними законодавчими актами.

2. Перевірка фонду оплати праці.
3. Перевірка точності та правильності розрахунків з оплати праці.
4. Перевірка дотримання податкового законодавства та обов'язкових утримань із заробітної плати працівників;
5. Оцінка фінансової звітності щодо питань обліку оплати праці [6].

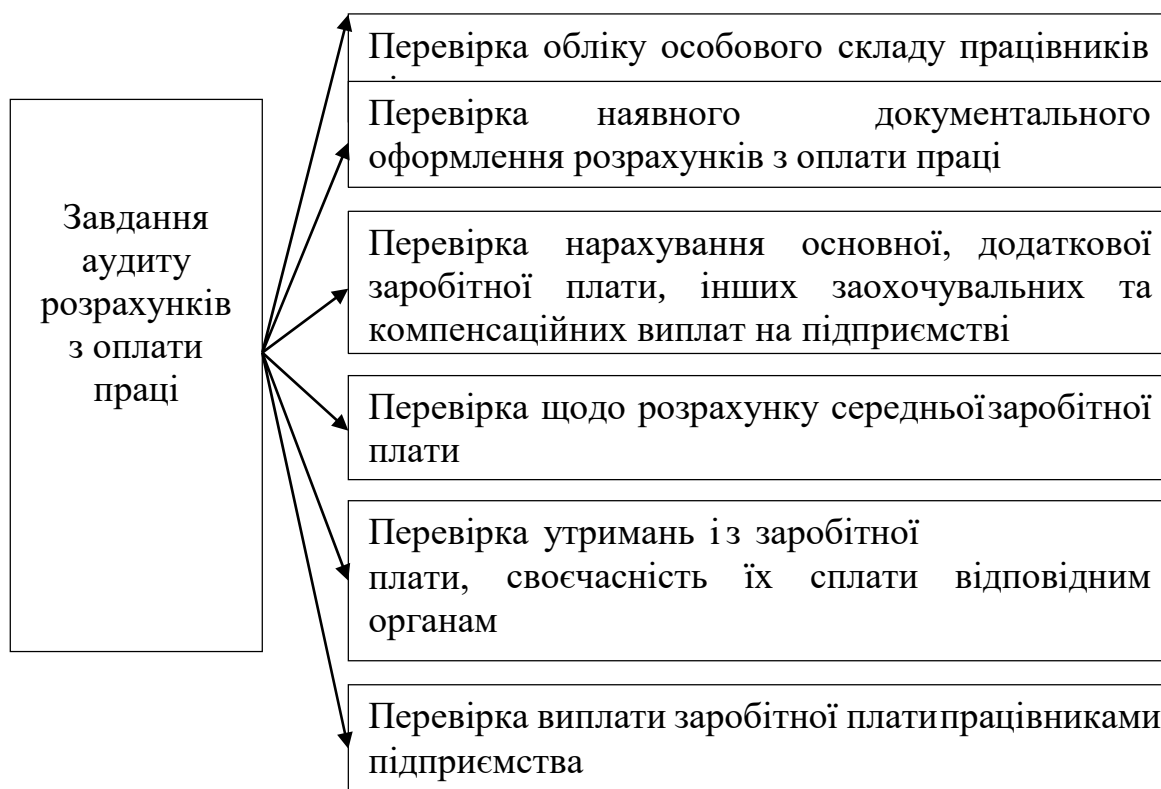


Рис. 3.1. Завдання аудиту розрахунків з оплати праці

Кожен етап перевірки супроводжується тим, що аудитор ознайомлюється, аналізує, вивчає надані документи, після цієї процедури він формує висновок аудитора.

У результаті проведення аудиторської перевірки з розрахунків оплати праці аудитор використовує такі аудиторські процедури:

- тестування способів внутрішнього контролю;
- перевірка наявних представлених документів;
- спостереження за відображенням фінансово-господарських операцій в бухгалтерській документації;
- перевірка проведення перерахунку;
- перевірка аналітичних процедури.

Перевірка в процесі аудиту обліку з оплати праці направлена на встановлення порушень керівниками підприємства, бухгалтерією, адміністрацією.

Типові види порушення представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Типові порушення з обліку оплати праці та їх характеристика

№ п/п	Порушення	Характеристика
1.	Неправильне оформлення табелю обліку робочого часу	Визначається при документальній перевірці.
2.	Неналежне оформлення відомостей	Виявляє правильність визначення фінансових результатів щодо матеріальних затрат.
3.	Неповне нарахування, утримання авансів	Здійснюється шляхом зіставлення виконаних обсягів робіт, відображених в первинних документах з показниками технологічних карт.
4.	Невірний розрахунок ПДФО	Перевіряється шляхом документальної, арифметичної перевірки. Внаслідок перевірки перорозрахунках з бюджетом по податку.
5.	Неправильний розрахунок ЄСВ	Можна визначити за допомогою документальної та арифметичної перевірки. Внаслідок цього перевіряються розрахунки з Пенсійним фондом України.
6.	Наявність примусових відпусток за власний рахунок більше ніж 15 календарних днів на рік	Перевірка первинних документів, зокрема табелю обліку робочого часу.
7.	Звільнення працівників із порушеннями чинних законодавчих актів	Комплексна перевірка первинної документації.

Для детального аналізу операцій із розрахунків з оплати праці аудитор вивчає наступні робочі документи:

- особові картки працівників;
- трудові договори;
- бухгалтерські проведення установи;
- розпорядження керівництва (щодо премій, надбавок тощо);

- накази підприємства (щодо звільнення, переведення працівників, відпустки тощо);
- документи, що виявляють взаємозв'язок заробітної плати та продуктивності праці; звітність підприємства із оплати праці.

При аналізі аудиторських досліджень в частині вивчення особливостей оплати заробітної плати на підприємстві велика увага приділяється взаємозв'язку заробітної плати та продуктивності праці. Досліджується ефективність використання робочого часу, правильність організації праці, рівень зацікавленості працівників у зростанні продуктивності їх праці.

При проведенні аудиту приділяється значення договорам цивільно-правового характеру. Для проведення перевірки аудитор пересвідчується в правдивості виконання даного виду робіт. Визначається юридична доцільність угоди, економічна необхідність, правильність її оформлення, відповідність оплати згідно з договором, правильне відображення податків, обов'язкових платежів за ним.

Аудит розрахунків з оплати праці із працівниками – базова ділянка роботи, що вимагає належної зосередженості, детального аналізу з боку аудиторів. Першочерговою ціллю аудитора є встановлення чи дотримується установа норм чинного законодавства у системі оплати праці. З іншого боку, ґрунтовний аналіз направлений на перевірку правильності нарахування заробітної плати працівникам, здійснення комплексної перевірки щодо законодавчо встановленої процедури відповідних відрахувань податків, зборів, обов'язкових платежів у бюджет. Завершальним аналітичним етапом аудиторської перевірки є правильність відображення операцій із оплати праці у звітності підприємства.

3.2. Внутрішній аудит в системі контролю обліку заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”

Особливою формою внутрішньогосподарського контролю в ТОВ “Карпатнафтохім” є внутрішній аудит. Дана перевірка облікової інформації

направлена на встановлення помилок, невідповідностей із законодавством України та функціонує на підприємстві з метою представлення відповідної інформації керівництву.

Об'єктами внутрішнього аудиту розрахунків із оплати праці працівникам є:

- первинна документація;
- облікові реєстри;
- звітність бухгалтерії;
- документація відділу кадрів;
- аналітична інформація планово-економічного відділу із обліку оплати праці.

Внутрішній аудит ТОВ “Карпатнафтохім” проводиться згідно із стандартами внутрішнього аудиту та у відповідності із Кодексом пофесійної етики працівників підрозділу внутрішнього аудиту.

При аудиті розрахунків з оплати праці ТОВ “Карпатнафтохім” здійснюються наступні процедури:

- перевірка трудової дисципліни;
- перевірка дотримання трудового законодавства;
- контроль відповідності організаційної структури та штату підприємства;
- перевірка стану обліку оплати праці;
- контроль розрахунків з персоналом;
- контроль за тарифними ставками, окладами, відрядними розцінками, нормами виробітку;
- перевірка своєчасності, правильності розрахунків з персоналом із оплати праці.

В процесі перевірки обліку оплати праці аудитори акумулюють аудиторські докази. Перевірці підлягають форми, системи оплати праці, колективний трудовий договір. Контроль спрямовується на перевірку середньооблікової та середньоденної кількості працівників, які прийняті на неповний робочий день.

Під час контролю за виплатами працівникам аудитори ставлять завдання не лише виявити порушення, зловживання, а й знайти резерви для оправданої економії коштів ТОВ “Карпатнафтохім”.

Внутрішній контроль в ТОВ “Карпатнафтохім” з оплати праці часто відбувається із застосуванням вибіркового способу в наступній послідовності:

- контроль затвердженого фонду заробітної плати, який вимагає перевірки штатного розпису, посадових окладів, розміри надбавок та доплат різного роду, премій, винагород, заохочувальних виплат тощо;
- контроль стану трудової дисципліни, системи організації праці, кадрової документації;
- перевірка документації із виплат працівникам;
- контроль відповідності видатків з оплати праці;
- правильність нарахувань та відрахувань із заробітної плати працівників.

Одним із ефективних прийомів внутрішнього аудиту є вибіркове зіставлення сум нарахованої заробітної плати в первинній документації із даними в накопичувальній відомості працівників, а також звірка даних із сумами, які зазначені в розрахунково-платіжній відомості. Обов'язково аудитор перевіряє правильність проведених утримань із заробітної плати.

При проведенні внутрішнього аудиту ТОВ “Карпатнафтохім” здійснюють контроль щодо:

- 1) порядку виплати сумісникам заробітної плати;
- 2) належного розрахунку виплат тим працівникам, розрахунок яких проводиться на підставі середньої заробітної плати;
- 3) цільового використання коштів фонду на оплату праці працівників в ТОВ “Карпатнафтохім”;
- 4) правильності розрахунку планових показників із оплати праці працівникам;
- 5) правильності нарахування, сплати єдиного соціального внеску;
- 6) порядку обліку депонованих сум.

Аудиторами перевіряється достовірність утримань із заробітної з метою відшкодування спричинених матеріальних збитків та за іншими видами утримань.

Встановлюється в ході перевірки правомірність застосування пільг при оподаткуванні доходів фізичних осіб. Під час контролю аудиторами досліджується законність підстав та наявність права на застосування пільги шляхом перегляду підтверджувальних документів.

Кожна така перевірка має певні програму, завдання, план і вони відкориговуються у відповідності до фінансово-господарської діяльності ТОВ “Карпатнафтохім”.

Заключний етап перевірки відбувається шляхом узагальнення результатів у звіті чи у доповідній записці, яку формує внутрішній аудитор і пред'являє керівнику. Аудитор у звіті зазначає пропозиції для усунення виявлених недоліків, порушень.

Керівництво ТОВ “Карпатнафтохім” приймає відповідні рішення з метою виправлення порушень, відхилень та обирає методи та строки виправлення наявних помилок. Іноді за результатами аудиторського висновку чи пропозиції вносились зміни до облікової політики та встановлювались способи покарання винних осіб, застосовувались заохочення дисциплінованих працівників.

Для ефективної організації системи обліку розрахунків з заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім” необхідно:

- 1) використовувати ефективну форму та систему оплати праці, сформовану із врахуванням економічного стану підприємства;
- 2) змінити розподіл обов'язків працівників в бухгалтерії підприємства;
- 3) внести зміни у графік документообігу на підприємстві.

Ці заходи забезпечать оптимізацію часу для обробки вхідної інформації та скоротять час для ухвалення управлінських рішень, пов'язаних із оплатою заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”.

Системна практична діяльність працівників внутрішнього аудиту в ТОВ “Карпатнафтохім” має вплив на фінансово-господарську діяльність.

З метою мотивації праці працівників в ТОВ “Карпатнафтохім”, на нашу думку, слід удосконалити систему надбавок, доплат, премій, посилити контроль за дотриманням правил охорони праці; реалізовувати можливість працівниками на отримання додаткової відпустки за ненормований робочий день; забезпечити працівникам бухгалтерської служби право на проходження стажування із підвищення рівня кваліфікації.

3.3. Формування ефективної системи управління персоналом з використанням новітніх інформаційних технологій

Трудовий потенціал – найважливіший ресурс, який здатний суттєво впливати на успішну господарську діяльність суб'єкта господарювання. Кадри є тим фактором, який здатний забезпечувати підприємству суттєву конкурентну перевагу на ринку. Завдання менеджменту на підприємстві є сформулювати ефективну систему управління персоналом.

Управління персоналом – система комплексного, цілеспрямованого впливу на колектив з метою досягнення визначеної мети діяльності підприємства.

Вітчизняні підприємства дотримуються чітких правил, процедур в системі управління персоналом, що іноді супроводжується сповільнювання процесів практичного використання новітніх методів та підходів, системного креативного мислення, бажання опиратись новим викликам. Слід зазначити, що діюча система оплати праці застосовує для визначення розміру основного заробітку встановлену на загальнодержавному рівні мінімальну заробітну плату. На сьогодні використання методів нарахування додаткової заробітної плати, заохочувальних, компенсаційних виплат, скориговані на нормативні законодавчі норми, але в системі управління створених суб'єктів господарювання проглядається тенденція більш активного впровадження сучасних технологій в систему управління персоналом.

Українські підприємства для набору персоналу можуть практикувати новітні методи, такі як:

- лізинг;
- коучинг;
- хедхантинг;
- HR – брендинг;
- технологія асесмент – центр;
- гейміфікація.

Лізинг-метод передбачає строкове долучення персоналу для виконання визначених цілей, завдань. Підприємства інвестують грошові засоби у кадровий потенціал, долучаючи талановиту молодь до виробничого та господарського процесу.

Хедхантинг –новітній метод рекрутингу персоналу, що дозволяє долучити людей, які володіють необхідними навиками, до компанії для забезпечення конкурентних переваг підприємствах.

Груповий коучинг реалізується шляхом комплектування прийнятого персоналу в визначену кількість груп. Чисельність осіб у групі 5 – 10 персон, з котрими коуч працює у розрізі напрямків:

1. вирішення та реалізація цілей в робочій групі;
2. забезпечення можливостей, за котрих учасник групи здатний бути коучем для іншого.

В Україні набуває поширення HR - брендинг – комплекс системних цілеспрямованих заходів для створення позитивного іміджу компанії шляхом постійного долучення найфаховіших у своїй галузі працівників.

Асесмент-центр – метод оцінки компетентностей, які потрібні для діяльності на певній посаді у підприємстві. Метод базується на моделюванні базових вимог до професійної діяльності фахівця.

Гейміфікація – новітня технологія, яка застосовує ігрові методи та механізми, дозволяє мотивувати, навчати персонал компанії та залучати до командної роботи. Використовуючи онлайн-гру, працівники реалізують поставлені завдання, одержують винагороду, аналізують свій результат.

Сьогодні "покоління Y" ефективніше сприймає цифрові технології.

Новітня Human Resources (HR) система – сучасний комплекс

автоматизованих технологій, що забезпечують полегшення роботи із персоналом на усіх рівнях:

оперативному (стосується щоденного обліку даних);
стратегічному (пов'язаний із прийняттям рішень з метою розвитку компанії).

HR-системи для реалізації розгалуженого комплексу завдань забезпечені такими функціональними засобами:

- автоматизований кадровий облік організації із використанням структурованих особистих карток працівників;
- електронне формування кадрових наказів;
- електронний архів звільнених працівників;
- комплексна система роботи із штатним розписом;
- формування звітів;
- створення статистичних таблиць;
- комплексна процедура опрацювання лікарняних листів;
- формування статистичної звітності із обліку кадрів;
- створення зведених таблиць (щодо укомплектованості штатів, плинності кадрів).

Автоматизовані системи управління персоналом наведені на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Автоматизовані системи управління персоналом
БОСС-Кадровик IT: Найбільш розповсюджена на вітчизняному ринку автоматизована система управління персоналом.

БОСС-Кадровик – програма, що успішно застосовується в таких сферах народного господарства: металургія, нафтогазова промисловість, торгівля,

харчова промисловість, фінансово-банківська сфера, фармацевтичні підприємства, транспортні компанії та інші.

Програмний комплекс “АиТ: Управління персоналом” базується на модульному принципі функціонування.

Він складається з таких модулів:

- модуль новин;
- кадровий облік;
- табельний облік;
- персоніфікований пенсійний облік;
- конфігурація системи;
- облік колективних робіт;
- інші завдання кадрового менеджменту (для прикладу: атестація персоналу, системне оцінювання персоналу).

TRIM-Персонал – програма, яка входить до пакета програм TRIM. Вона спроможна реалізувати системну роботу з персоналізацією інформації щодо працівників фірми.

Базовими функціями програми є:

- систематизоване створення персональних дисконтних карток співробітників;
- відстеження контрактного працівника;
- управління постійними змінами.

АІС програма для управління персоналом містить сукупні програмно-апаратні засоби по управлінню кадрами на підприємстві та створена для комплексної автоматизованої роботи.

Застосування сучасних технологій по управлінню персоналом забезпечує ефективність фінансово-господарської діяльності господарюючої структури і сприяє удосконаленню трудового потенціалу фірми, підвищує конкурентоздатність вітчизняного підприємства.

Наявні в Україні технології управління дозволяють виявляти та застосувати резервні можливості підприємства, мотивувати кадровий потенціал. Їх впровадження в суспільний процес стане фактором ефективної

економічної стратегії розвитку підприємств в Україні.

Формуючи систему управління персоналом, слід значну увагу приділити не тільки фаховим знанням працівників, а й їхній здатності оперативно адекватно відреагувати на вимоги часу, вміти комунікувати, нести особисту відповідальність за результати своєї діяльності, займатися самоосвітою. Сьогодні система менеджменту повинна врахувати усі можливі фактори для покращення кадрової політики, системи оплати праці, мотивації персоналу в загальній стратегії управління підприємством.

Висновки до розділу 3.

Аудит розрахунків з оплати праці із працівниками – трудомістка та необхідна ділянка роботи, яка вимагає належної зосередженості, належного аналізу з боку аудиторів. Основоположним завданням аудитора є встановлення дотримання установою норм чинного законодавства у системі оплати праці. З іншого боку, ґрунтовний аналіз направлений на вивчення правильності нарахування заробітної плати працівникам, здійснення комплексної перевірки законодавчо встановленої процедури відповідних відрахувань податків, зборів, обов'язкових платежів у бюджет держави. Аналітичний етап аудиторської перевірки спрямований на правильність відображення операцій із оплати праці у звітності підприємства.

Для ефективної організації системи обліку розрахунків з заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім” необхідно: застосувати ефективну форму та систему оплати праці, врахувавши економічний стан підприємства сьогодні; переглянути розподіл обов'язків працівників в бухгалтерії підприємства; внести зміни у графік документообігу на підприємстві. Ці заходи допоможуть оптимізувати час для опрацювання вхідної інформації та зменшити час для ухвалення ефективних рішень з питань оплати заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”.

Системна практична діяльність служби внутрішнього аудиту в ТОВ “Карпатнафтохім” здійснює позитивний вплив на господарську та фінансову діяльність. З метою мотивації праці працівників в ТОВ “Карпатнафтохім”, на

нашу думку, слід удосконалити систему надбавок, доплат, премій, запровадити належний контроль за дотриманням правил із охорони праці; реалізовувати можливість надання працівниками додаткової відпустки за ненормований робочий день; реалізувати право працівників бухгалтерської служби пройти стажування із підвищення рівня кваліфікації.

Трудовий потенціал — найважливіший ресурс, який може суттєво впливати на успішну діяльність досліджуваного підприємства. Кадри — фактор, здатний забезпечити підприємству конкурентну перевагу на ринку. Цілями менеджменту на підприємстві є створення ефективної системи управління персоналом.

Наявні в Україні технології управління дозволяють виявляти та застосовувати резервні можливості підприємства, мотивувати кадри. Їх застосування у виробничому процесі стане фактором ефективної економічної стратегії. Реформуючи систему управління персоналом, слід увагу приділити не тільки фаховим компетентностям працівників, а й їхній здатності оперативно та адекватно реагувати на вимоги часу, вміти комунікувати, бути відповідальними за результати своєї діяльності, застосовувати самоосвіту в професійній сфері. Дієва система менеджменту повинна врахувати усі можливі засоби для покращення кадрової політики, системи оплати праці, мотивації персоналу в загальній стратегії управління підприємством.

ВИСНОВКИ

Результат дослідження методичних та організаційних аспектів обліку та контролю заробітної плати працівників на підприємстві представлено в сформованих висновках.

1. У результаті вивчення сутності заробітної плати за нормативно-правовими документами, вітчизняними, зарубіжними джерелами доведено: заробітна плата – це заробіток розрахований у грошовому виразі, що його отримує працівник за здійснену ним роботу чи надані послуги.

2. Нормативно-правове регулювання оплати праці відіграє провідну роль у системі організації обліку та контролю заробітної плати. Регулювання оплати праці застосовує широкий арсенал нормативно-правових актів органів різних рівнів, за участю трудових колективів, профспілкових організацій.

3. Сьогодні при виборі форми оплати праці слід звертається увага на галузеві особливості праці, ситуацію в економічному середовищі, нормативні показники, що застосовуються на підприємстві та індивідуальні запити з боку працівників. Правильно застосована форма оплати праці на підприємстві запорука належного рівня продуктивності та якості праці.

4. Здійснене дослідження свідчить про широкий вибір інформаційних систем бухгалтерського обліку. Ці програмні продукти є багатофункціональні, дають можливість вирішувати ряд практичних завдань на підприємствах різного розміру, профілю, галузі діяльності. Кожна з програм має свої переваги та недоліки. Цілями кожного господарюючого суб'єкта є обрати дієвий продукт, виходячи з індивідуальних потреб з приводу організації обліку та контролю із розрахунків по оплаті праці. Проведена порівняльна характеристика дає необхідну інформацію про спільні та відмінні особливості програмних продуктів для обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Перед вибором програми слід детально проаналізувати їх перевагами та недоліками. Автоматизація бухгалтерського обліку на даному етапі вирішує комплекс завдань з приводу удосконалення системи обліку та контролю заробітної плати на підприємстві.

5. Дослідження специфіки організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці проведено на базі ТОВ “Карпатнафтохім”. ТОВ “Карпатнафтохім” застосовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку. Дана форма обліку забезпечує базується на розгорнутій системі накопичувальних облікових реєстрів: журналів, допоміжних відомостей. Документообіг ТОВ “Карпатнафтохім” визначається та контролюється головним бухгалтером та обов’язковий для усіх виконавців. Порядок документообігу сформований у відповідності до специфіки господарських операцій на підприємстві; враховані вимоги до облікового оформлення, структури підприємства та апарату бухгалтерії. Основною метою організації обліку розрахунків із оплати праці є постійний моніторинг стану організації бухгалтерського обліку ТОВ “Карпатнафтохім” із визначенням напрямків його удосконалення.

6. Цілі, які ставляться перед працівниками з обліку оплати праці в ТОВ “Карпатнафтохім” є наступні: своєчасне оформлення документації із нарахування та виплати заробітної плати; контроль за дотриманням розпорядчих документів із оплати праці та порядку витрат у фонді оплати праці по підприємству та по кожному його підрозділу; своєчасне нарахування і виплата заробітної плати; складання та подання звітності із заробітної плати у встановлені терміни; застосування встановленої системи оплати праці; комплексна оцінка витрат праці; обґрунтований розподіл та перерозподіл фонду заробітної плати.

7. ТОВ “Карпатнафтохім” веде бухгалтерський облік у програмі “1С: Бухгалтерія в Україні”. Використання цієї автоматизованої системи дає такі переваги: економія робочого часу бухгалтерських працівників, зменшення кількості помилок, зручність ведення обліку.

9. Аудит розрахунків з оплати праці із працівниками – трудомістка та необхідна ділянка роботи, яка вимагає належної зосередженості, належного аналізу з боку аудиторів. Основоположним завданням аудитора є встановлення дотримання установою норм чинного законодавства у системі оплати праці. З іншого боку, ґрунтовний аналіз направлений на вивчення

правильності нарахування заробітної плати працівникам, здійснення комплексної перевірки законодавчо встановленої процедури відповідних відрахувань податків, зборів, обов'язкових платежів у бюджет держави. Аналітичний етап аудиторської перевірки спрямований на правильність відображення операцій із оплати праці у звітності підприємства.

10. Для ефективної організації системи обліку розрахунків з заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім” необхідно: застосувати ефективну форму та систему оплати праці, врахувавши економічний стан підприємства сьогодні; переглянути розподіл обов'язків працівників в бухгалтерії підприємства; внести зміни у графік документообігу на підприємстві. Ці заходи допоможуть оптимізувати час для опрацювання вхідної інформації та зменшити час для ухвалення ефективних рішень з питань оплати заробітної плати в ТОВ “Карпатнафтохім”.

11. Системна практична діяльність служби внутрішнього аудиту в ТОВ “Карпатнафтохім” здійснює позитивний вплив на господарську та фінансову діяльність. З метою мотивації праці працівників в ТОВ “Карпатнафтохім”, на нашу думку, слід удосконалити систему надбавок, доплат, премій, запровадити належний контроль за дотриманням правил із охорони праці; реалізовувати можливість надання працівниками додаткової відпустки за ненормований робочий день; реалізувати право працівників бухгалтерської служби пройти стажування із підвищення рівня кваліфікації.

12. Трудовий потенціал – найважливіший ресурс, який може суттєво впливати на успішну діяльність досліджуваного підприємства. Кадри – фактор, здатний забезпечити підприємству конкурентну перевагу на ринку. Цілями менеджменту на підприємстві є створення ефективної системи управління персоналом.

Наявні в Україні технології управління дозволяють виявляти та застосовувати резервні можливості підприємства, мотивувати кадри. Їх застосування у виробничому процесі стане фактором ефективної економічної стратегії. Реформуючи систему управління персоналом, слід увагу приділити не тільки фаховим компетентностям працівників, а й їхній здатності

оперативно та адекватно реагувати на вимоги часу, вміти комунікувати, бути відповідальними за результати своєї діяльності, застосовувати самоосвіту в професійній сфері. Дієва система менеджменту повинна врахувати усі можливі засоби для покращення кадрової політики, системи оплати праці, мотивації персоналу в загальній стратегії управління підприємством.

.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст.121.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 № 601. Наказ Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.
3. Конвенція про захист заробітної плати від 1 лип. 1949 року № 95. Міжнародна організація праці. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.
4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: нав. посіб. Житомир, 2009. 912 с.
5. Калина А. В. Організація і оплата праці в умовах ринку (аспект ефективності): навчальний посібник. К.: МАУП, 2003. 312 с.
6. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Праця, 1997. 267 с.
7. Швиданенко Г. М. Продуктивність праці на підприємстві. Бізнес – Інформ. 2010. № 6. 352 с.
8. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА. Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
9. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Наук. вісник. НЛТУ України. 2011. Вип.21.12. С. 152-157.
10. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
11. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8. С. 30-31.
12. Усач В. Ф. Контроль і ревізія: підручник. Київ : Знання, 2007. 263 с.

13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: підручник: Знання, 2004. 536 с.
14. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. 2020. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
15. Кириченко А. В. Розвиток соціального страхування в Україні. Київ: ЦП“КОМПРИНТ”, 2017. 197 с.
16. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. с.141.
17. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-ХІІ. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
18. Про відпустки : Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. Ст. 4.
19. Про охорону праці : Закон України від 14 жов. 1992 р. № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст.668.
20. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2-3. Ст. 11.
21. Про зайнятість населення : Закон України від 04.07.2013р. № 406 – VII. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. ст. 243.
22. Про господарські товариства : Закон України від 19.09.91 р. № 1577 – XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 49. ст. 682.
23. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 21 липня 2020р. № 819 – IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 52. ст. 497.
24. Про колективне сільськогосподарське підприємства : Закон України від 14.02.1992 р. № 2115 – XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 20. ст. 272.
25. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ: Таксон, 1997. 246 с.

26. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 249.

27. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С., Бойчун М. Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. 2012. Т. 2, № 2 (18). С. 138-146.

28. Корягін М. В. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. Юридичний журнал України. 2011. № 3. С. 15–20.

29. Крупка Я. Д., Задорожний З. В., Микитюк Н. Я. Фінансовий облік : підручник. 3-тє вид. перероб. і допов. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 418 с.

30. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 40.

31. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці від 05 груд. 2008 р. № 489. Наказ Державного комітету статистики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08>

32. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.

33. Мальований М. І., Бечко П. К., Бечко В. П. Соціальне страхування: навчальний підручник. Умань : Видавець «Сочінський», 2011. 476 с.

34. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : Центр навч. літ., 2008. 328 с.

35. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності” від 7 лютого 2002 р. № 73. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>

36. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності від 28 бер. 2013 р. № 433. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13>

37. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу,

нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку

заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску від 13 січ. 2015 р. № 4. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15>

38. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення адміністрування податків, усунення технічних та логічних неузгодженостей у податковому законодавстві : Закон України від 16 січня 2020 року № 466 – IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 32. ст. 227.

39. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ге вид., доп. та перероб. Київ : А.С.К., 2008. 425 с.

40. Болух М. А., Горбатюк М. І. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2001. 540 с.

41. Проскурович О. В., Хом'як І. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.

42. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4. С. 140–147.

43. Офіційний сайт ТОВ "КАРПАТНАФТОХІМ". URL : <http://www.knh.com.ua/uk/finansova-zvitnist-2/finansova-zvitnist-312020/>