

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня “бакалавр”
на тему

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

Виконала: студентка 4 курсу, групи ОО-42
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”
Стасюк Тетяна Романівна

Керівник: асист. Кузьмін Т.Л.
Рецензент: к.е.н., асист. Кушнір О.С.

Івано-Франківськ – 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА	5
1.1 Поняття заробітної плати, її склад та структура.....	5
1.2 Форми і системи виплати заробітної плати підприємства.....	10
1.3 Нормативно-правова база обліку і аудиту заробітної плати	16
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ «АЛЬВА-ОЙЛ»	22
2.1 Документальне оформлення операцій з обліку оплати праці торгового підприємства	22
2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці	27
2.3 Порядок здійснення аудиту розрахунків з оплати праці торгового підприємства	32
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ ТОВ «АЛЬВА-ОЙЛ»	38
3.1 Оцінка застосування трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства	38
3.2 Аналіз ефективності виплат персоналу у торговому підприємстві	43
3.3 Шляхи поліпшення обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати	48
ВИСНОВКИ.....	55
Список використаних джерел	58
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Невід'ємною частиною господарської діяльності будь-якого суб'єкта господарювання є організація обліку, перевірка та аналіз розрахунків з персоналом заробітної плати, основного джерела доходів працівників підприємства, використовується як важлива ідея економічні важелі управління суб'єктом господарювання. Це дозволяє контролювати ефективне використання трудових ресурсів у процесі виробництва.

Розвиток соціально-трудових відносин значною мірою залежить від того, якою мірою праця працівників оплачується підприємствами. Усунути існуючий дисбаланс на ринку праці та підвищити мотивацію у виробничих відносинах. Оплата праці працівників була важливим фактором корпоративного управління в минулому та буде успішним і в майбутньому. Ви зможете розрахувати життя населення, яке буде розміщено.

Вибрана тема дослідження є актуальною, оскільки має можливість дослідити організацію бухгалтерського обліку, аудиту та розрахунку заробітної плати персоналу підприємства. Це має великий вплив на ефективність роботи, продуктивність праці та інтеграцію персоналу.

Метою та завданням дослідження є вивчення обліку, аудиту, аналізу заробітної плати економічних одиниць та порівняння теорії з практикою. Для досягнення вищезазначеної мети було виконано наступні завдання:

- розкрити поняття заробітної плати, її склад та структура;
- вивчити норми і системи виплати заробітної плати підприємства;
- дослідити нормативно-правова база обліку і аудиту заробітної плати;
- визначити документальне оформлення операцій з обліку оплати праці торгового підприємства;
- відобразити синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці;
- дослідити порядок здійснення аудиту розрахунків з оплати праці торгового підприємства;

- оцінити застосування трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства;
- проаналізувати ефективності виплат персоналу у торговому підприємстві;
- розробити шляхи поліпшення обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати.

Об'єктом дослідження є фінансова діяльність з обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ "Альва-Ойл".

Предметом дослідження є теоретико-методологічні основи бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу оплати праці на торгових підприємствах.

При підготовці бакалаврської роботи використовувалися наступні методи дослідження: діалектичний – для розгляду сутності заробітної плати; синтезу – з'ясування взаємовідносин між суб'єктами фінансово-господарських відносин; графічний – для візуалізації отриманих результатів; абстрактно-логічні методи – для узагальнення отриманих результатів і розробки пропозицій щодо дослідження.

Загальна структура бакалаврської роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку літератури та додатку і складається з 62 сторінок, представлених у вигляді 14 таблиць, 16 рисунків і 1 додатку, 47 назв літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Поняття заробітної плати, її склад та структура

Ефективна діяльність підприємства залежить від формування та раціонального використання ресурсів підприємства і факторів виробництва. Найважливішими є земля, праця, капітал і підприємництво. Загалом їх можна розділити на дві великі групи: власність (земля, капітал) і людські здібності (праця, підприємництво).

Щоб забезпечити ефективну продуктивність співробітників, компанії повинні створити належні умови, які мотивують співробітників підвищувати ефективність, досягати цілей і вдосконалювати командну роботу. Одним із факторів є заробітна плата, яка є винагородою для працівника. У сучасному бізнес-середовищі керівники всіх рівнів компанія на чолі з генеральним директором прагне винагородити та вдосконалити старі моделі.

Для того, щоб побудувати сучасну структуру заробітної плати або оновити існуючу структуру заробітної плати, необхідно окремо вивчити, що таке заробітна плата, і це питання вивчалось багатьма вченими. Так, Бутинець Ф.Ф. вважає заробітну плату як винагороду працівникам за перетвореною формою вартості і ціни праці [2, с.70].

Грішнов О.А. вважає, що заробітна плата є «фактором собівартості продукції і водночас основним фактором забезпечення реального прибутку працівників для досягнення найкращих результатів» [3].

Тимош М.І. зазначає, що заробітну плату слід розглядати як економічну категорію, що відображає відносини роботодавець-працівник з точки зору розподілу новоствореної вартості [4 с. 54].

Яременко Л.М. розглядає заробітну плату як грошовий дохід найманих працівників, який залежить від кількості праці, витраченої на створення

матеріального продукту чи конкретного продукту, або витрат робочого часу на надання послуги [5, с. 190].

Своєрідний підхід до тлумачення заробітної плати розробив К. Маркс. Він полягав у визначенні цієї категорії як грошового вираження вартості товару «робоча сила», стверджуючи, що заробітна плата «...є перетвореними формами вартості або ціни». робітників» [6, с. 86]. З цієї точки зору головною умовою формування заробітної плати є те, що рівень заробітної плати визначається виробництвом, попитом і пропозицією товарів.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, що виплачується роботодавцем працівникові за виконану ним роботу за трудовим договором, обчислена, як правило, у грошовій формі [7].

Ми погоджуємося з вищевикладеною думкою, що заробітна плата – це винагорода підприємства працівнику за витрачений час і працю в процесі отримання певної матеріальної вигоди та надання послуги. Тобто заробітна плата є складовою економічної мотивації працівника, залежить від кваліфікації працівника, якісних та кількісних характеристик виконуваної ним роботи та відображає відносини роботодавець-працівник.

Узагальнення та кодифікація наведених понять наведено в додатку А. Оскільки категорії оплати праці виконують важливі функції, вони відіграють досить важливу роль у функціонуванні економіки (рис. 1.1).

Першою і найосновнішою з усіх функцій є функція відтворення, а заробітна плата є джерелом відтворення робочої сили, цей параметр лежить в основі оцінки товарів, праці та послуг. Принцип її реалізації полягає в забезпеченні нормальної життєдіяльності людини шляхом залучення її до праці.

Найбільш типовим прикладом є оптимізаційна функція, яка сприяє ефективній економії ресурсів при виробництві товарів. Оскільки заробітна плата є витратною статтею собівартості продукції, кожен керівник зацікавлений в оптимізації виробництва для максимізації продуктивності праці. Зменшення витрат на оплату праці та мінімізація та підвищення соціальної задоволеності означає необхідність реалізації оптимізаційних функцій шляхом впровадження

прогресивних форм оплати праці та систем компенсації та вдосконалюючих елементів.

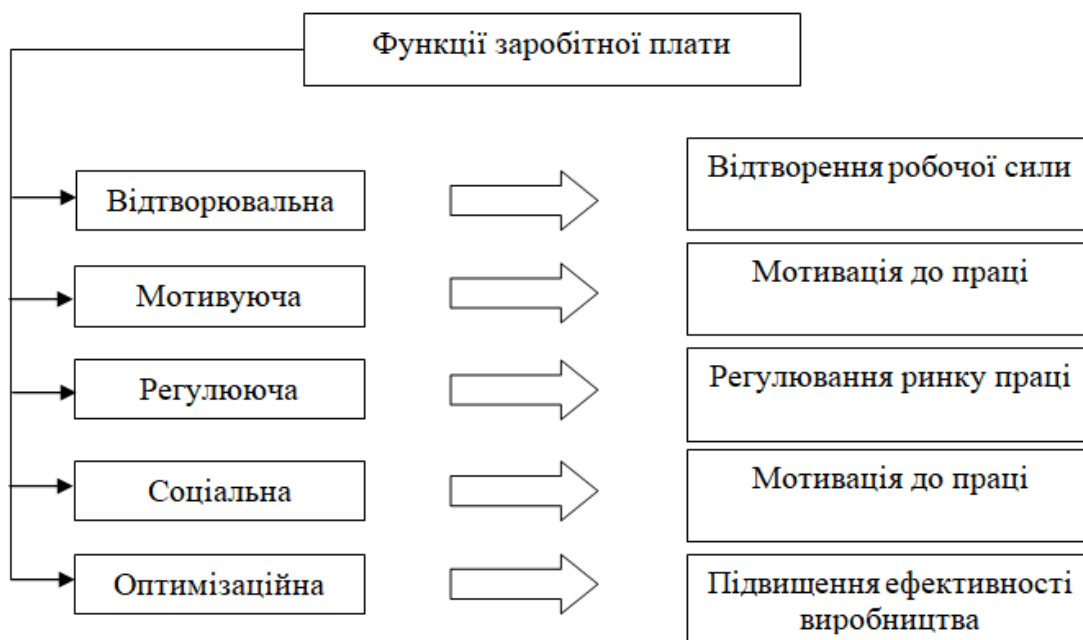


Рис. 1.1 Основні функції заробітної плати

З цього можна зробити висновок, що функція оплати є важливим чинником у з'ясуванні способу та порядку реалізації категорії «заробітна плата» серед суб'єктів ринку праці. Основні функції компенсації тісно пов'язані і взаємно впливають одна на одну. Виключення будь-якого з них фактично зашкодить економіці, можливо, призведе до глобальної кризи.

Згідно з чинним законодавством, заробітна плата на підприємстві поділяється на основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші виплати за результатами роботи та компенсації (рис. 1.2).

Основна заробітна плата компанії являє собою винагороду відповідно до роботи працівника, враховуючи час, продуктивність, зміст роботи, стаж тощо, і складається з погодинної та одиничної оплати праці. Погодинна оплата праці нараховується на підставі окладу, тарифної сітки та табеля обліку робочого часу за відпрацьований період. Для розрахунку нормативної заробітної плати,

крім табелів обліку робочого часу, необхідні дані, що містять інформацію про виробництво та ціни.

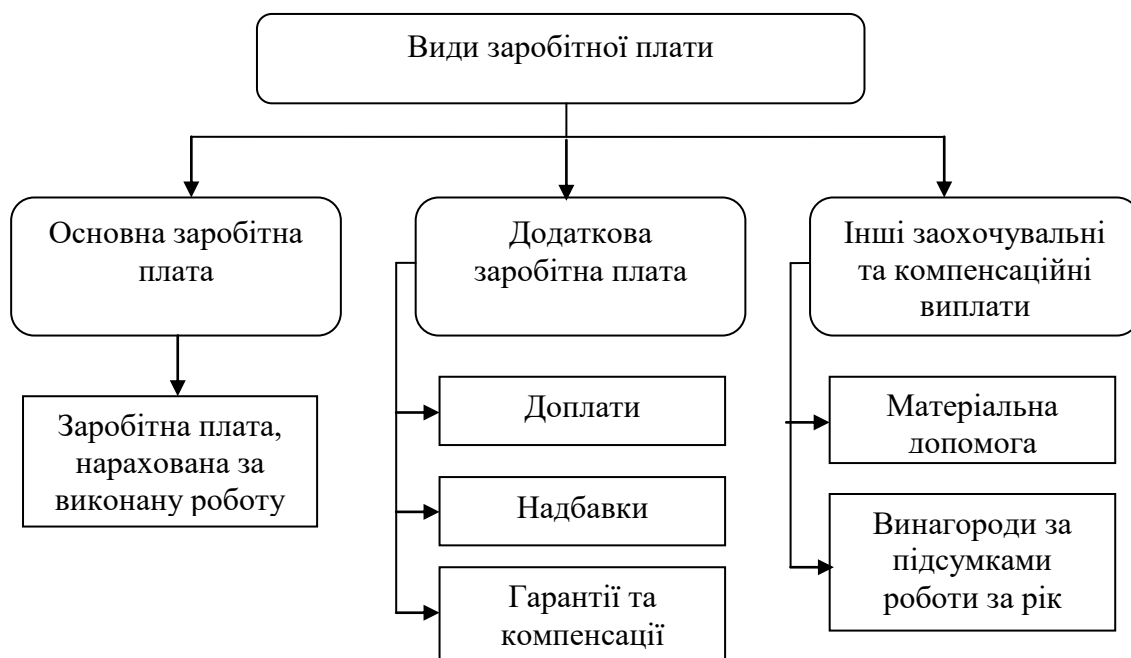


Рис. 1.2 Види заробітної плати на підприємстві

Більшість заробітної плати враховує об'єктивні умови виробництва і праці, стійкі відмінності в кваліфікації працівників, складність і відповідальність праці, суспільно нормальне навантаження, що створюється під впливом умов праці та їх інтенсивності [9, с. 62].

Додаткова оплата являє собою певну компенсацію працівникам за оплату понаднормової роботи для підвищення прибутковості компанії. Наприклад, успішне або творче виконання певного завдання. Це включає різні види премій, надбавок, гарантій та пенсійних виплат, передбачених чинним законодавством. Всі доплати здійснюються через розрахунки середнього заробітку, табелі обліку робочого часу та відповідні документи, що підтверджують факт не даремного витрачання коштів працівниками.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це значні грошові виплати, які не підпадають під дію чинного законодавства та включають різні

види фінансової допомоги залежно від результатів діяльності працівників протягом року.

Рівень заробітної плати компанії залежить від певних факторів, таких як:

- продуктивність компанії;
- зміна потреб у талантах;
- динаміка безробіття;
- варіативність кошика;
- вплив профспілок;
- кореляції між ринками праці та ринками товарів і послуг;
- вплив державних органів.

Результати діяльності компанії є одним із основних факторів, що впливають на рівень заробітної плати. Якщо результати діяльності змінюються в негативний бік, можуть бути зменшені або знижені. Якщо результати діяльності змінюються в позитивному напрямку, це загалом впливає на працівника.

З розвитком технологій багато робочих місць, які раніше належали людям, зайняли машини. Існує ймовірність, що їх забере обладнання. Крім того, також знадобляться менеджери, які наглядають за роботою виробничого обладнання та зміниться потреба в людських ресурсах.

Вплив безробіття на формування заробітної плати має лінійний характер. Чим вищий рівень безробіття, тим нижчу заробітну плату фірми пропонують своїм працівникам, оскільки ринковий попит на робочу силу перевищує пропозицію, створюючи надлишок робочої сили, який знижує вартість праці. Зміна вартості споживчого кошика безпосередньо впливає на заробітну плату. Розширення споживчого кошика сприяє підвищенню мінімальної заробітної плати.

Основним способом впливу профспілок на заробітну плату є колективні договори, які вони укладають з компаніями на певний період часу (зазвичай від одного до трьох років). Номінальна заробітна плата, індексована для

врахування цих контрактів, конкретного рівня номінальної заробітної плати, який має підтримуватися, або змін у рівні інфляції.

Коли ринок товарів і послуг насичується продукцією, яку виробляють компанії, а управління запасами стагнує, компанії змушені скорочувати виробництво, що безпосередньо впливає на рівень заробітної плати працівників (наприклад, чисельність і скорочення персоналу).

Таким чином, основним елементом державного регулювання є встановлення мінімальної заробітної плати працівників і контроль за дотриманням усіх правових норм. Мінімальна заробітна плата – встановлений законом рівень оплати праці за просту і нескладну працю, нижче якого не може бути винагороджена місячна або погодинна праця (обсяг робіт) [10, с. 83]. Трудові відносини сприяють і запобігають трудовим спорам.

1.2 Форми і системи виплати заробітної плати підприємства

Важливим елементом системи преміювання працівників є конструкція системи преміювання, яка, в свою чергу, виступає сполучною ланкою між рівномірністю преміювання та тарифною системою, засобом досягнення певних якісних показників організації. і встановлюється шляхом вивчення їх зв'язку з кількістю, якістю та ефективністю праці.

Щоб організувати оплату праці, необхідно її дотримуватись:

- правовстановлюючі документи;
- угоди на державному рівні;
- галузеві та регіональні угоди;
- трудового договору [11, с. 53].

Організація та послідовність нарахування і виплати заробітної плати працівникам підприємств різних форм власності регламентуються різними формами оплати праці та системами оплати праці. Форми і системи оплати праці дають можливість встановити регулярність і взаємозалежність між

виконуваною роботою працівника, її якістю, кількістю і продуктивністю, тобто оцінку праці і розмір оплати праці.

Залежно від того, як нараховується заробітна плата на підприємствах, її структура визначається, наприклад, коефіцієнтами, розрахованими за умовно-постійною частиною (тарифний оклад, оклад) або змінною частиною (штучна виробіток, премія) [12, с.12]. Системи та форми оплати праці доповнюють одна одну і є механізмами визначення розміру заробітної плати, що виплачується кожному працівнику компанії. Система оплати праці – це сформована відповідно до законів та інших нормативних документів сукупність норм, призначених для визначення розмірів заробітної плати та співвідношення розміру винагороди.

Основними показниками оцінки ефективності праці працівників є:

- оцінка кількості виготовленої продукції та її якості;
- витрачений час (кількість днів, фактично витрачених працівником на виконання конкретного завдання);
- дотримання стандартів при виконанні окремих завдань.

Наведені вище параметри є основою для двох систем оплати праці, включених до митної системи. Іншими словами, колективно-договірна система забезпечує повний і справедливий механізм організації оплати праці, присвоєння кваліфікаційних категорій і їх цін, призначення людей на посади, регулювання їх обов'язків і визначення умов виконання. Види галузевих робіт за кваліфікаційними даними. Система оплати праці включає тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифи, тарифи і коефіцієнти, тарифні сітки, доплати до тарифних сіток і доплати за відхилення від нормальних умов праці (див. рис. 1.3).

Тарифні розряди і кваліфікаційні довідки є нормативними документами, що встановлюють розряди і кваліфікацію працівників, диференціюють оплату праці за рівнем складності, напруженості та умовами праці. Довідник також містить перелік професій, упорядкованих за видами діяльності. пояснення.

Тарифна шкала заробітної плати та відповідний коефіцієнт заробітної плати за групою посад. Цей елемент створює залежність між роботою та заробітною платою в залежності від кваліфікації працівника. Тарифний коефіцієнт входить до складу тарифної сітки і характеризує відношення тарифної сітки першого розряду до останнього. Іншими словами, він показує, наскільки вище обраний показник порівняно з тарифним набором першого розряду з позначенням

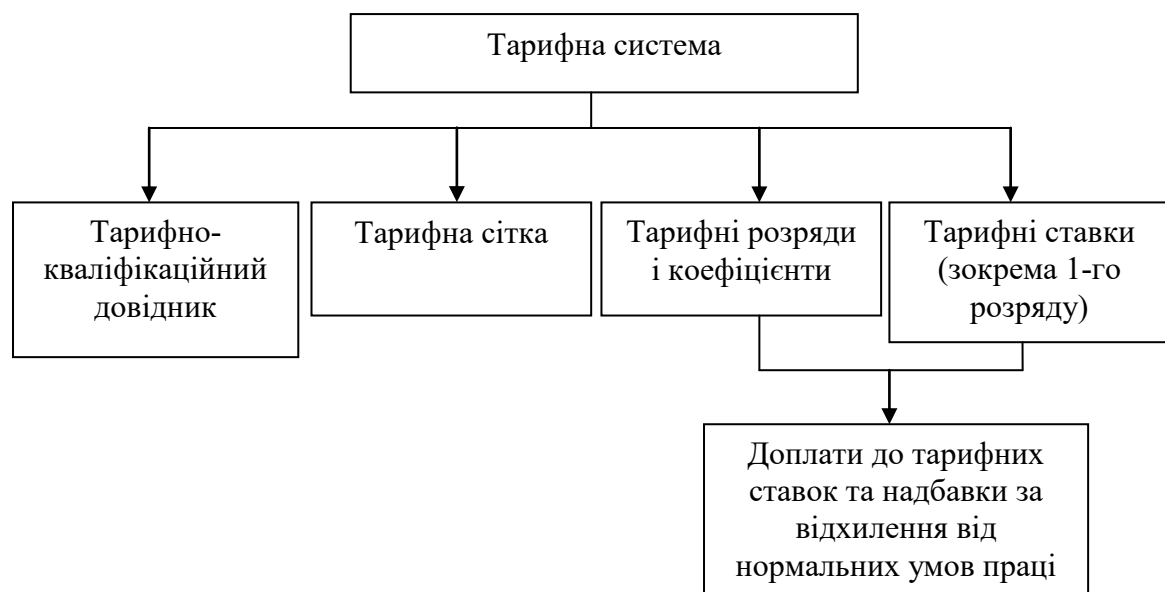


Рис. 1.3 Складові тарифної системи

За деякими оцінками, при формуванні тарифів для підприємств, фінансовий стан яких вважається нестійким, найбільш ефективним є поступове підвищення абсолютних і відносних значень тарифних коефіцієнтів. Ставка заробітної плати – це грошовий вимірник, який показує розмір заробітної плати, що виплачується за годину, місяць, рік або одиницю відпрацьованого часу. Ставки заробітної плати за наступними розрядами розраховуються виходячи зі структури посадових окладів і ставок посадових окладів працівників I розряду. Ставки заробітної плати працівників I розряду, як правило, визначаються колективним договором підприємства [14, с.98]].

Під час укладення колективних договорів сторони стикаються з багатьма ситуативними факторами, такими як:

- під час дії колективного договору враховуються всі характеристики та фінансові можливості підприємства.
- враховується середньомісячна заробітна плата підприємства на кінець попереднього року
- прийняття найбільш доцільне зниження ставок заробітної плати з урахуванням поточної економічної ситуації.
- дотримання умов національного законодавства щодо гарантії мінімальної заробітної плати: тобто якщо ставка заробітної плати для працівників І класу встановлюється в рамках схвалення колективного договору, вона не повинна бути нижчою від мінімальної заробітної плати, встановленої колективним договором. угода ні. різні рівні.

Колективні премії та надбавки за відхилення від нормальних умов праці включають понаднормову роботу, роботу у святкові дні та часто роботу в нічний час [15, с. 34]. Крім того, компанії можуть продемонструвати високий професіоналізм, різноманітні досягнення, своєчасне виконання термінових завдань у визначені терміни, персональні бонуси, які встановлюються на розсуд керівників компаній тощо. Фірми самостійно визначають розмір заохочувальних премій або премій, і ці витрати включаються до собівартості продукції.

Суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми мають право використовувати елементи системи зборів у будь-якому порядку, крім випадків, передбачених законодавством.

Форми та системи оплати праці подано на рис. 1.4. Структуру ставок заробітної плати можна розділити на дві категорії:

Відрядна та тимчасова робота. За відрядної форми оплати праці вартість виконаної праці працівника залежить від кількості виробленої продукції (праці, послуг), а роботодавець встановлює відрядну ціну за конкретну одиницю продукції (праці, послуг). Якість з урахуванням ступеня складності та умов

праці [16, с. 111]. Основною умовою застосування єдиної форми оплати праці є наявність кількісних показників праці. Для застосування цієї форми оплати праці необхідно заздалегідь встановити і встановити норми виробітку, запровадити чіткий облік виконання, переконатися, що всі процеси негативно впливають на якість продукції, погіршення технічного процесу, безпеку. ретельно контролювати. Надмірна витрата сировини і матеріалів у процесі виробництва.

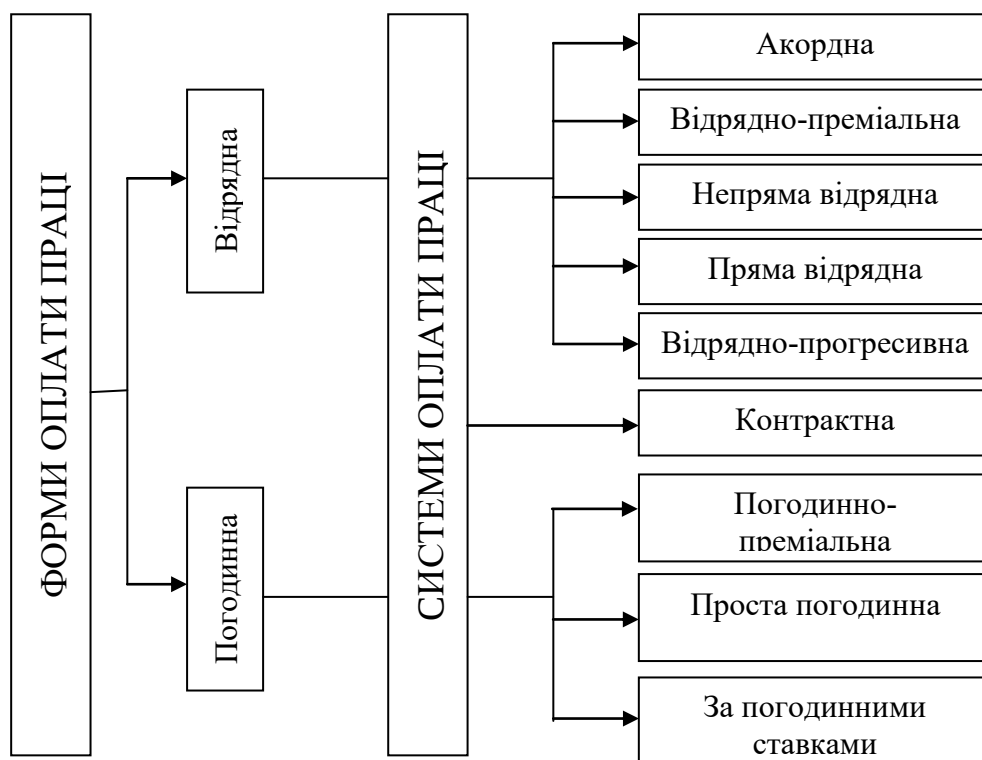


Рис. 1.4 Форми і системи оплати праці

Вид погодинної форми оплати праці залежить від кількості відпрацьованих годин за певним обсягом робіт, тарифної ставки або посадового окладу. Формат погодинної ставки використовується, коли зміст або характер виробничої роботи змінюється, тобто замовлення часто змінюються і не мають фіксованої вартості, що робить недоречним або неможливим стандартизацію виконуваної роботи (наприклад, ремонт або технічне обслуговування продукції). обладнання, дослідження та розробки). За допомогою сучасної техніки задовольняються всі зростаючі вимоги до точності й чистоти обробки

та загальної якості продукції [17, с. 251]. Погодинна оплата праці, а не відрядна, ще простіше задовольнити вищевказані вимоги. Погодинна оплата праці, як правило, поширюється на керівників, спеціалістів і службовців, як правило, формується за місячним принципом (тариф) [18, с. 142].

Кожна з перерахованих вище форм оплати праці включає кілька систем, які підприємства обирають відповідно до своїх організаційно-виробничих особливостей. До єдиної системи оплати праці відносяться, наприклад, пряма єдина система, непряма єдина система, єдина система преміювання, єдина прогресивна система, кодова система та ін.

У системі прямих цін за одиницю продукції дохід працівника визначається множенням обсягу виробництва на ціну за одиницю продукції.

Непряма відрядна система оплати праці робітника не має залежності від індивідуального виробітку, вона базується на трудових результатах працівників, яких вони обслуговують. Дану систему використовують при формуванні заробітної плати тих категорій робітників (допоміжний персонал) результати праці яких не можливо піддати нормуванню та обліку, але вона визначає працю основних робітників.

При відрядній системі преміювання здійснюється нарахування премій працівникам, що відповідають або перевищують якісні та кількісні показники прямої відрядної системи. Розмір премії узгоджується між керівництвом і профспілкою як відсоток від обумовленої заробітної плати за одиницю заробітної плати.

Відрядна прогресивна система оплати праці базується на індивідуальній робототехніці та фіксованих ставках. В. Фіксовані гонорари та додаткові гонорари (заробітна плата за понаднормову роботу). У цьому випадку швидкість збільшення зростає пропорційно збільшенню понаднормового виробництва, але виробнича база для цієї норми визначається компанією на основі минулого досвіду.

Відрядна система оплати праці побудована таким чином:

Працівнику або групі працівників зазвичай платять за всю роботу з визначеним терміном, а не за часткову роботу.

Погодинна система оплати праці працівників включає основну погодинну оплату праці, додаткову погодинну оплату праці та погодинну оплату праці.

Проста погодинна оплата на практиці використовується рідко. Оскільки це позитивно впливає на якісні та кількісні показники роботи працівника. Форма простої погодинної ставки визначається множенням годинної ставки в установлених розмірах на кількість відпрацьованих годин.

Погодинна преміальна система оплати праці відрізняється від простої погодинної системи оплати праці та враховує недоліки традиційної системи. Вона визначається шляхом множення погодинної оплати праці за встановленою ставкою на кількість відпрацьованих годин і надбавки за досягнення певних показників [20, с. 204].

Погодинна або посадова оплата є однією з найбільш часто використовуваних систем оплати праці на підприємствах у всіх секторах економіки. Ця система оплати праці використовується для отримання доходу для працівників зі стабільною роботою, таких як прибиральники та клерки.

Контрактна система оплати праці – це система оплати праці, яка обговорюється між роботодавцем і працівником, який шукає роботу. Особливістю цієї системи є те, що тільки власник має право наймати працівників. Тому заробітна плата є важливим мотивуючим фактором для корпоративної діяльності. Від обраної форми оплати та системи оплати залежить ефективність та результативність корпоративної діяльності.

1.3 Нормативно-правова база обліку і аудиту заробітної плати

Перехід до ринкової економіки передбачає низку перетворень, які можуть відбутися лише на благо кожної людини та суспільства в цілому. Ці соціально-економічні інститути включають елементи соціально-трудового права, передусім охорону праці, зайнятість і саморозвиток працівників. Основні

питання стосуються регламентації організаційної частини, ефективності роботи та оплати праці.

Заробітна плата працівників сьогодні є однією з найбільш суперечливих категорій, оскільки умови праці та різноманітні інтереси працівників відображають усі аспекти соціальних та трудових відносин (успіхи та невдачі). Заробітна плата характеризує соціально-економічний стан країни і вважається одним із ключових показників, оскільки пов'язана з продуктивністю праці.

В Україні оплата праці регулюється чинним законодавством і регулюється на трьох рівнях: макро, мезо та мікрорівнях.

Існують документи всіх рівнів, що регулюють нормативно-правову базу компенсації (рис. 1.5).



Рис. 1.5 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці

На макрорівні формуються та впроваджуються нормативно-правові акти, які є обов'язковими для будь-якого виду діяльності та обов'язковими для виконання підприємством. На середньому рівні нормативно-правові акти стосуються лише окремих галузей і враховують особливості цих галузей. На макрорівні нормативно-правові документи створюються безпосередньо самими компаніями, але вони базуються на існуючій нормативно-правовій базі.

Розрахунок заробітної плати та його елементи утворюють систему і потребують ефективної організації. Кожен нормативний документ на належному рівні регулює різні сфери соціально-трудових відносин, зокрема:

1. Відповідно до статті 48 Конституції України від 28 червня 1996 року 254к/96-ВР (із змінами) кожен має право на працю, вільно обирає і вільно погоджується з її умовами. Статті 44-46 також забезпечують захист соціально-економічних інтересів працівників [21].

2. КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами) – розділи II, VI, VII та VIII про право громадян України розпоряджатися своїми здібностями з метою підвищення продуктивності праці. Визнає правові принципи та гарантії та творча робота [22].

3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI із змінами та доповненнями регулює відносини між працівниками, підприємствами та державою у сфері адміністрування податків. Отже, цей Закон визначає перелік податків і зборів, що сплачуються в Україні, порядок їх справляння, умови, нормативи та суб'єкти оподаткування. Він також визначає права адміністративних органів, обов'язки осіб, уповноважених здійснювати адміністрування податків, та їхню відповідальність за недотримання чинного законодавства [23].

4. Закон України від 24 березня 1995 року «Про оплату праці» № 144/95-VIII зі змінами та доповненнями регулює принцип праці в трьох основних аспектах: економічно, юридично та організаційно [].

5. Законом України від 15 листопада 1996 року № 504-VIII (із змінами) «Про відпустки» на законодавчому рівні встановлено гарантоване працівникам

право на відпустки, їх тривалість, порядок і умови надання, збільшення. Здатність до праці, задоволення власних потреб, саморозвитку тощо[25]. Відповідно до цього закону право на відпустку мають громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами будь-якого виду діяльності чи галузі, а також громадяни, які уклали трудові договори з фізичними особами.

Чинним законодавством передбачено два види відпусток

1) Основна відпустка;

2) Додаткова відпустка:

- додаткова відпустка за роботу у шкідливих і важких умовах;
- додаткова відпустка за змістом роботи;
- інші додаткові святкові дні, передбачені законодавством [25].

Тривалість відпустки обчислюється в календарних днях. Усі працівники мають право на щорічну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів. До визначення часу відпустки не входить:

- свята, що припадають на відпустки;
- додаткові дні відпустки працівникам, які мають дітей-інвалідів або повнолітніх дітей підгрупи А І групи [25].

Однак у деяких випадках, відповідно до законодавства, працівники можуть взяти неоплачувану відпустку для задоволення власних потреб, самореалізації та інтересів. Крім того, для вирішення сторонами проблем, викликаних сімейними обставинами тощо, можливе також надання за згодою сторін. Оплачувана відпустка працівника зараховується до вислуги років і враховується при наданні чергової щорічної відпустки.

6. Закон України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди» № 3357-XII (із змінами та доповненнями) регулює укладення, укладення та всі положення договорів і угод, що регулюють суспільні відносини, містить повну правову базу для дотримання з і трудові відносини між працівниками та роботодавцями[26].

7. Закон України від 21 грудня 2017 року № 2258-VIII «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» зі змінами та доповненнями встановлює правові основи проведення аудиту та нарахування заробітної плати в Україні. Він встановлює права та обов'язки осіб, які проводять аудит, та їхню відповідальність за недотримання чинного законодавства [27].

8. Закон України від 16 липня 1999 року «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV зі змінами та доповненнями регулює оплату праці працівників, її організацію та порядок звітності працівників, визначає правові засади бухгалтерського обліку в Заробітна плата у фінансовій звітності[28].

9. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 12 жовтня 2009 року встановлює прожитковий мінімум та мінімальну заробітну плату, регулює економічне та соціальне становище громадян України, регулює населення під час фінансової кризи. гарантія соціального захисту [29].

10. Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-17 (зі змінами та доповненнями) «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Він встановлює правові та організаційні принципи збору, обробки та передачі інформації. Він уніфікує соціальні внески, а також описує умови обліку та порядок нарахування платежів до державного бюджету [30].

11. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII із змінами та доповненнями визначає основні конституційні підходи до охорони життя і здоров'я громадян у трудових відносинах, встановлює єдиний порядок цієї праці [31].

12. Методичні основи формування бухгалтерської інформації про заробітну плату та винагороди працівників за виконану роботу відображено в НСБО 26 «Виплати працівникам».

На момент прийняття встановлених правил спостерігалася позитивна тенденція щодо покращення умов розрахунку заробітної плати. Проте в

законодавчій базі з цього приводу є певні неточності. Наприклад, дослідження нормативних документів свідчить про неузгодженість визначення категорії «заробітна плата» в КЗпП України та законодавстві України. Щодо заробітної плати працівників», то національне тлумачення цього поняття не може бути повністю розглянуто.

Крім того, в законі «Про відпустки» обмежено конституційні права громадян за ст. 32 Конституції України, оскільки розмір відпустки розраховується на основі календарних і робочих днів, а отже, обмежує розмір відпустки. . дохід працівника. Таким чином, хоча оплата праці працівників в Україні комплексно регулюється державними інституціями всіх рівнів, існує багато питань, які потребують подальшого дослідження та роз'яснення.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ «АЛЬВА-ОЙЛ»

2.1 Документальне оформлення операцій з обліку оплати праці торгового підприємства

Організація бухгалтерського обліку означає процес створення сприятливих умов для ведення обліку та підтримання рівня цих умов у будь-який час. Ця категорія також розглядається як низка цілеспрямованих дій на різних рівнях управління для підготовки та вдосконалення загальної системи бухгалтерського обліку з метою надання достовірної інформації працівникам компанії.

Організаційна структура бухгалтерського обліку складається з трьох елементів.

1. Систематичність – сукупність методів і прийомів, на які спирається організація для здійснення своєї господарської діяльності. і

2. Організація – певний набір правил, які забезпечують функціонування механізму обліку. тобто X

3. Метод технічного відбору та форма обліку.

Основними завданнями організації розрахунку заробітної плати є чітке визначення завдань, визначення системи показників та затвердження системи документації та обліку.

Основними завданнями з організації розрахунку заробітної плати є:

- контроль за якісним і кількісним складом робітників;
- контроль за використанням робочого часу працівника;
- забезпечувати дотримання трудової дисципліни;
- обчислювати робочого часу;
- встановити норми виробітку;
- управління фінансовими розрахунками з бюджетом тощо.

В Україні оплата праці організовується відповідно до чинного законодавства, такі-як: нормативні акти, генеральні та галузеві колективні договори, колективні договори та інші внутрішні документи організації (рис. 2.1).



Рис. 2.1 Схема організації розрахунків із заробітної плати

Організація обліку праці на підприємствах і питання оплати праці через його склад стандартизовані на всіх підприємствах, але технологія обліку та облікові операції залежать від технології виробництва та організаційних деталей, від яких вона безпосередньо залежить [32] .

Дослідження організаційно-методичного підходу до розрахунку заробітної плати проведено на прикладі ТОВ “Альва-Ойл”, в якому можна вивчити зазначені проблеми.

Як юридична особа, ця компанія має самостійний баланс, банківські рахунки, печатки та інші вимоги законодавства. Найважливішим установчим документом цієї установи є статут. Основною метою \ підприємств є отримання прибутку від комерційної діяльності.

Основною метою діяльності підприємства є ведення лісового господарства, охорона та ведення раціонального використання лісових і мисливських ресурсів у межах територій, відведених у їх користування.

На підприємстві працює бухгалтерська група, яка складається з головного бухгалтера та трьох бухгалтерів, кожен з яких виконує свою роль. Бухгалтерський облік ТОВ “Альва-Ойл” автоматизовано та контролюється за допомогою спеціального програмного продукту BAS «Бухгалтерія 2.1», який допомагає організувати та вдосконалити роботу працівників бухгалтерії.

Загальні відомості про фонд оплати праці підприємства ведуться на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. На балансі цього рахунку відображається базова заробітна плата, премії та нараховані суми, такі як премії та різні надбавки. Дебет показує вартість товарів, таку як оплата встановленої комісії або вартість матеріалів, отриманих як заробітна плата, та відрахування із заробітної плати (наприклад, відрахування з ПДФО, соціального страхування та військового збору). Дебет показує виплати за вищезазначеними винагородами, суму матеріалів та інших товарів, отриманих як заробітну плату, а також відрахування із заробітної плати (наприклад, ПДФО, соціальне страхування, військовий збір).

На ТОВ “Альва-Ойл” відкрито до рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” наступні субрахунки:

- 661 “Розрахунки за заробітною платою”;
- 662 “Розрахунки з депонентами”;
- 663 “Розрахунки за іншими виплатами” [33].

Документований процес розрахунку заробітної плати між організацією, що виконує роботу, і одержувачем включає велику кількість стандартних і нестандартних форм документації. По кожному документу керівник

підприємства затверджує план документообігу. Цей графік підготовлено з урахуванням вимог законодавства.

Схему документообігу з нарахування та виплати заробітної плати в ТОВ “Альва-Ойл” наведено на рисунку 2.2.

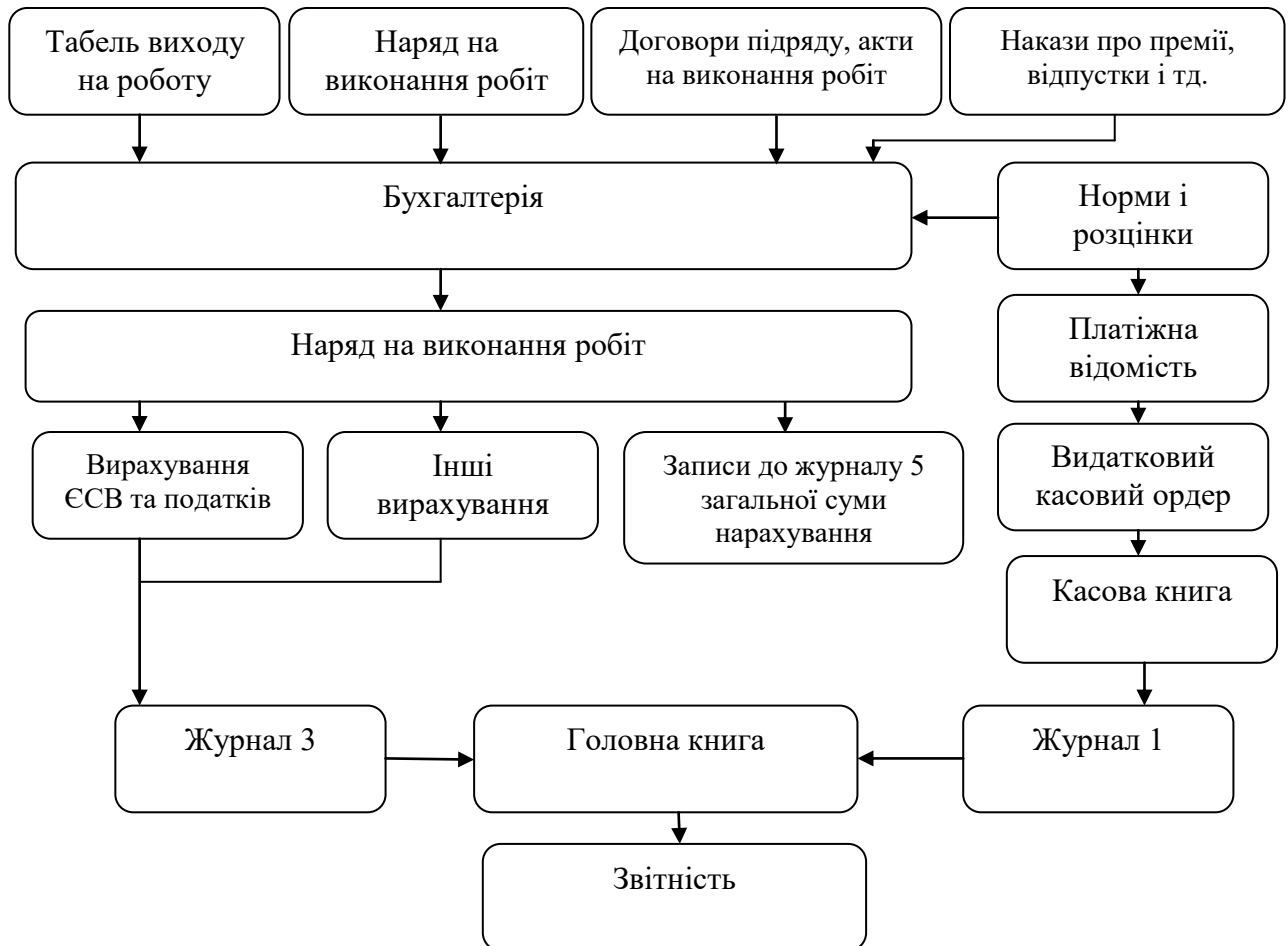


Рис. 2.2 Графік документообігу з обліку зарплати праці ТОВ “Альва-Ойл”

Для прийняття працівника на роботу ТОВ “Альва-Ойл” видає «Наказ про прийняття на роботу працівників» (форма П-1).

Крім того, на кожного працівника відділ кадрів видає особову картку (форма П-2). Ця картка містить відомості про працівника та наступну зміну, а також одночасно вносить відомості про трудову діяльність працівника до табельного списку та закріплює працівника. Номер працівника.

У ТОВ “Альва-Ойл” також застосовуються інші основні облікові форми, затверджені законодавством України, а саме:

- № П-1 “Наказ про прийняття на роботу”;
- № П-3 “Наказ про надання відпустки”;
- № П-4 “Наказ про припинення трудового договору (контракту)”;
- № П-5 “Табель обліку використання робочого часу”;
- № П-6 “Розрахунково-платіжна відомість працівника”;
- № П-7 “Розрахунково-платіжна відомість (зведена)”
- № П-9 “Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них”;
- № П-10 “Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них”;
- № П-11 “Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них” [34].

У таблиці 2.1 наведено найважливіші документи з оплати праці, періодичність їх використання та обов’язки.

Таблиця 2.1

Типова документація з обліку розрахунків із заробітної плати

№	Назва документа	Типова форма	У яких випадках використовується	Хто підписує
1	Наказ про приймання на роботу	П-1	При прийманні на роботу нового робітника	Директор
2	Особова картка	П-2	При прийманні на роботу нового робітника	Працівник якого приймають на роботу
3	Особовий листок по обліку кадрів	П-4	При прийманні працівника з вищою освітою	Працівник який приймає на роботу
4	Наказ про надання відпустки	П-6	При наданні відпустки працівнику	Директор
5	Табель обміну використання робочого часу	П-13	Для підсумування використаного робочого часу за місяць	Директор, інспектор з відділу кадрів, економіст бухгалтер
6	Розрахункова платіжна відомість	П-49	При видачі заробітної плати з каси підприємства під розписку.	Директор, Гл. бухгалтер

При звільненні працівник зобов'язаний зберегти трудову книжку, заповнити особову картку і трудову книжку, під розписку. На підприємстві

трудова книжка зберігається як документ суворого обліку і видається працівнику в обмін на листок про звільнення.

Для контролю за дотриманням трудової дисципліни в Болехівському лісгоспі використовується табель обліку робочого часу. У таблиці обліку використання робочого часу відображаються підрозділи, розділені на прямі витрати на оплату праці та клієнтські аналітичні рахунки. Кожен структурний підрозділ самостійно веде свій табель обліку робочого часу.

Таким чином, раціональна організація виплати заробітної плати компанії полягає в тому, щоб забезпечити наявність у керівництва діаграми документообігу, яка точно й своєчасно відображає господарські операції, пов'язані з взаємозв'язком між фондом заробітної плати компанії та збором усіх відповідних податків. Залежить від того, наскільки ефективно ви може створити його закон.

2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Ринкове середовище вимагає точної та своєчасної інформації про всі підрозділи та процеси, що відбуваються. Основним питанням ефективності роботи бізнес-підрозділів є правильне визначення всіх доходів і витрат компанії. Тому одним із перших елементів витрат є визначення витрат на оплату праці працівників.

Основний методичний підхід до нарахування та виплати заробітної плати працівникам закладено в Законі України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” [28], Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [36] та 26 «Виплати працівникам» [31], а податки та інші збори, які вони стягують, чітко визначені у Податковому кодексі [23]. Норми зазначених законів поширюються на всі форми власності, за винятком бюджетних установ.

ТОВ “Альва-Ойл” всі витрати та заробітну плату обліковує на рахунку 66 «Розрахунок з виплати працівникам», відображає їх у бухгалтерському обліку,

складає первинні документи та здійснює бухгалтерські проводки. У таблиці 2.2 наведено розрахунок заробітної плати державним лісогосподарським підприємствам.

Таблиця 2.2

**Типова кореспонденція рахунків обліку розрахунків з оплати праці у
ТОВ “Альва-Ойл”**

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1.	Нараховано з.п. працівнику зайнятому монтажем основних засобів	15	661
2.	Нараховано з.п. працівнику основного виробництва	23	661
3.	Нараховано з.п. працівнику за виконані роботи з виправлення браку	24	661
4.	Нараховано з.п. працівнику зайнятим підготовчими роботами	39	661
5.	Нараховано з.п. працівнику за виконані роботи в межах заходів, що фінансуються	48	661
6.	Нараховано з.п. працівнику зайнятих організацією виробництва	91	661
7.	Нараховано з.п. працівнику належать до адміністративно персоналу	92	661
8.	Нараховано з.п. працівнику зайнятих збутом товарів	93	661
9.	Нараховано з.п. працівнику зайнятих розробками	941	661
10.	Нараховано з.п. працівнику житлово-комунальних та обслуговуючих господарств	949	661
11.	Нараховано з.п. працівнику зайнятих ліквідацією основних засобів	976	661
12.	Повернення працівником до каси надмірно виплачених коштів	30	661
13.	Нараховано відпускні	471	661
14.	Нараховано ЄСВ	23, 91, 92, 93, 94	651
15.	Утримано/відраховано із зарплати:		
	– податок на доходи фізичних осіб	661	641
	– військовий збір	661	642
16.	Виплачено заробітну плату через банк	661	311
17.	Перераховано заробітну плату через касу	661	301
18.	Перераховано на депоновану заробітну плату	661	662
19.	Виплачено депоновану заробітну плату	662	301

У бухгалтерському обліку ТОВ “Альва-Ойл” платежі списуються на рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Рахунок, який буде списаний, залежить від категорії, до якої належить працівник, і підстави виплати.

Закон України “Про відпустки” встановлює умови та порядок надання працівникам гарантій відпусток, а також своєчасного їх зарахування та виплати. Відповідно до чинного законодавства виділяють такі види відпусток, як показано на рисунку 2.3.

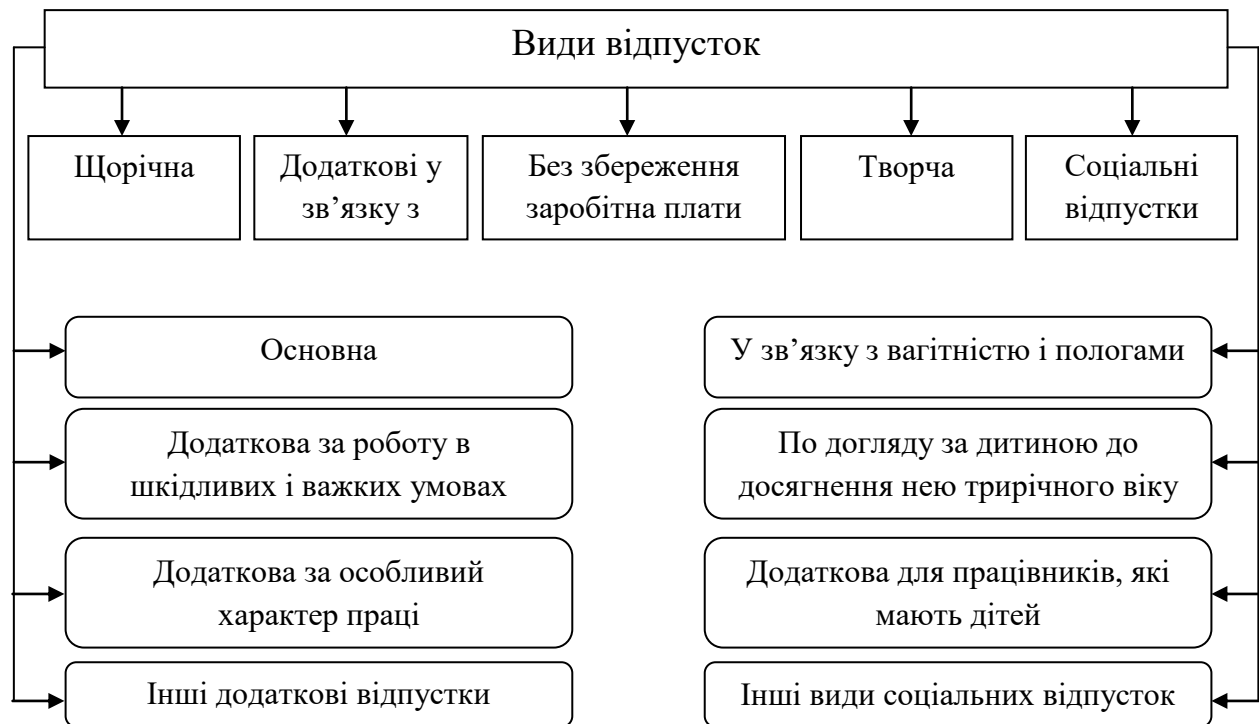


Рис. 2.3 Класифікація відпусток

Середня заробітна плата використовується для розрахунку власних витрат на щорічну відпустку, додаткову відпустку на навчання, академічну відпустку, додаткову відпустку по догляду за дитиною та дні відпустки. Середньоденна заробітна плата працівника обчислюється шляхом ділення нарахованої за платіжний період заробітної плати на кількість фактично відпрацьованих у цьому періоді днів. При аналізі заробітної плати кожен працівник поділяється на вид оплати та вид утримань.

У “Про відпустки” ведеться облік відпусток, які відображаються при складанні первинних документів та бухгалтерських проводок (табл. 2.3).

Таблиці 2.3

Типові кореспонденції рахунків обліку відпускних ТОВ “Альва-Ойл”

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Дебет
1	Нараховано відпустку	471	661
2	Нараховано ЄСВ	471	651
3	Утримано ПДФО	661	641
4	Утримано військовий збір	661	642
5	Сплачено заробітну плату	661	311

Кредитується рахунок 471 “Забезпечення виплат відпусток” виходячи з навантаження на працівника, свідчить про його сформованість. Кредитний залишок показує, скільки вашого резерву було використано на вашому рахунку в певний день. Відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» страхуванням на випадок тимчасової втрати працездатності підлягають особи, які працюють на підприємствах, в організаціях і установах незалежно від їх організаційно-правової форми, у тому числі на іноземних підприємствах Нерезидентам або одноосібним представникам, особам, які займають виборні посади в державних органах, органах місцевого самоврядування тощо, фізичним особам-підприємцям, особам, які провадять незалежну професійну діяльність, учасникам сільськогосподарських підприємств - умови праці та цивільно-правові договори згідно із законодавством та всі інші підстави, визначені законом. [37]. Працівники підприємства підпадають під обов'язкове соціальне страхування, тому отримують певні соціальні виплати у зв'язку з настанням страхових випадків.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованій особі після подання медичної довідки. Крім того, рішення про надання подальшої фінансової допомоги приймається спеціальною комісією компанії, організації чи установи. До складу комітетів можуть входити посадові особи корпорації та особи, які займаються самозайнятістю. Після цього правлінню буде надано 10 днів для розгляду документів для надання працівнику статусу

тимчасової непрацездатності. Працівник буде повідомлений письмово про звільнення та може оскаржити повідомлення протягом п'яти днів.

ТОВ “Альва-Ойл” надає листок непрацездатності за списком робочих днів у разі тимчасової непрацездатності працівника. Оскільки тривалість лікарняного на підприємстві обчислюється в календарних днях, підприємство зобов'язується оплатити працівнику 5 робочих днів лікарняного. Решта днів лікарняного покриває соціальне забезпечення.

Розрахунковий період допомоги у зв'язку з травмою та хворобою становить шість календарних місяців від місяця, що передує місяцю настання страхового випадку. Базою для розрахунку є середня заробітна плата працівника, яка дорівнює поділенню заробітної плати за розрахунковий період на кількість фактично відпрацьованих днів у цьому ж періоді.

У ТОВ “Альва-Ойл” листок тимчасової непрацездатності формується та відображається шляхом складання первинних документів та проведення бухгалтерських проводок (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Типові кореспонденції рахунків обліку тимчасової непрацездатності у
ТОВ “Альва-Ойл”**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано:		
	Оплату перших 5 днів непрацездатності	949	663
	Допомогу з тимчасової непрацездатності за кошт Фонду	378	663
2	Нараховано єдиний внесок	949	651
3	Утримано податок на доходи	663	641
4	Утримано військовий збір	663	642
5	Перераховано оплату праці перших 5 днів непрацездатності на картрахунок працівника	663	331
6	Надійшли кошти від Фонду на спецрахунок	311	378
7	Перераховано решту лікарняних працівника	663	311

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності визначається відповідно до вимог чинного законодавства з урахуванням періоду страхового стажу:

– 50% середнього заробітку (доходу) особи, яка має страховий стаж менше 3 років;

- 60% середнього заробітку (доходу) особи, яка має страховий стаж 3-5 років;
- 70% середнього заробітку (доходу) особи, яка має стаж роботи 5-8 років;
- 100% середнього доходу (доходу) – ті, хто має стаж роботи понад 8 років [37].

Отже, аналізуючи фонд оплати праці ТОВ “Альва-Ойл”, приходимо до висновку, що нарахування та виплата заробітної плати та інших витрат працівникам підприємства, з яких утримуються податки та збори, здійснюються згідно з чинного законодавства, яке ефективно впорядковане, а наявна інформація повністю відповідає всім потребам внутрішніх і зовнішніх користувачів.

2.3 Порядок здійснення аудиту розрахунків з оплати праці торгового підприємства

Аудит відіграє важливу роль у системі внутрішнього та зовнішнього контролю у сфері нарахування заробітної плати, оскільки розрахунок заробітної плати є дуже складним і вимагає додаткової уваги з боку бухгалтерів. Це для групування та обробки великих обсягів інформації за допомогою деяких ключових операцій. Багато видатних дослідників вивчали у своїх роботах методику розрахунку заробітної плати, але єдиного тлумачення чи методології, яка могла б використовуватися компаніями з різними організаційно-правовими формами, немає.

О. І. Полянова зазначає, що аудит заробітної плати поєднує в собі елементи фінансового та комплаєнс-аудиту, пов'язані з дотриманням трудового та податкового законодавства при формуванні фінансової заробітної плати та інших виплат працівникам, отже, відповідальний бізнес. Це зумовлено необхідністю [38, с. 35].

Основною метою перевірки заробітної плати ТОВ “Альва-Ойл” є:

- дотримання нормативно-правової бази з питань оплати праці працівників;
- правильність розрахунку та встановлення норм продуктивності праці за виконану роботу та надані послуги;
- перевірка виплат працівникам за трудовими та іншими договорами відповідно до чинного законодавства;
- забезпечення дотримання порядку віднесення витрат на заробітну плату та собівартість продукції;
- перевірка оподаткованого доходу;
- визначення розміру виплати заробітної плати до державного бюджету;
- нарахування виплаченої заробітної плати та контроль за дотриманням порядку виплати;
- перевірка формування резервів на відпустки працівникам.

На основі вищезазначених запитань можемо створити програму аудиту заробітної плати. Програма включає предмети, методичні прийоми, джерела інформації та узагальнені методичні прийоми реалізації висновків аудиту (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Програма аудиту розрахунків із оплати праці

Об'єкти аудиту			
Відповідність трудового законодавства	Системи оплати праці	Первинна документація щодо обліку праці та зарплати	Звітність по фондах і статистична звітність
Джерела інформації			
Нормативно законодавча інформація щодо праці та заробітної плати	Первинна документація щодо праці та заробітної плати, та правильності складання	Облікова політика та правила внутрішнього розпорядку	Регістри бухгалтерського обліку та звітність
Методичні прийоми аудиту			
Дослідження, спостереження, перерахунок, перегляд, оцінка фактичної вартості, зіставлення	Прийоми порівняльного аналізу	Інформаційне моделювання	Дослідження документів
Методичні прийоми узагальнення та реалізації результатів аудиту			

Відомість порушень, аналітична таблиця, розрахунки	Аналіз групування результатів аудиту	Юридичне обґрунтування виявлених недоліків	Вилучення оригіна- лів документів
--	---	---	--------------------------------------

Процес аудиту включає створення загального плану аудиту. Планування під час аудиту дозволяє аудитору зосередитися на важливих сферах роботи та забезпечує ефективний аудит. Обсяг роботи аудитора визначається економічним розміром організації, досвідом аудитора та глибоким розумінням ділових операцій. Аудитор повинен обговорити з клієнтом обсяг, умови та характер роботи, щоб правильно визначити цілі аудиту.

План аудиту є основою програми аудиту, тому він має бути чітким і детальним. Обсяг теми визначає її зміст, формат, складність іспиту, вибір методів і прийомів, які використовують екзаменатори під час іспиту (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

План аудиторської перевірки у ТОВ “Альва-Ойл”

Етапи	Період застосування	Мета	Методи
Підгот- овчий	На початку аудиту, при плануванні та на протязі усієї перевірки	Краще розуміння системи трудових відношень підприємства- клієнта; Виявлення невірних відображених фактів у звітності.	Методи, які не пов’язані з розрахунками, які допускають використа- ння загальних знань.
Деталь- на пере- вірка	У процесі здійснення не- залежних тестів по суті (оборотів та сальдо рахунків 47, 65, 66, 81)	Отримання аудиторських доказів, які забезпечують необхідний рівень впевненості в ефективності системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами робітникам.	Процентні методи та метод балансової зв’язки: шляхом зіставлення з іншими показниками
Заклю- чний	При аналізі виявлених відх- илень, виконанні аналізу ефе- ктивності та підготовки аудиторсь- кого заключення	Підтвердження висновків, сформованих за результатами аудиторських процедур по суті на етапі детальної перевірки	Логічний аналіз та оцінка отриманої аудитором інформації

Контрольні заходи, що здійснюються під час перевірок конкретних операцій, дозволяють аудитору визначити ступінь довіри до основних облікових даних організації за обраний для перевірки період. Під час перевірки слід звернути особливу увагу на трудові відносини між роботодавцем і

працівником з метою дотримання законодавчої бази щодо обліку заробітної плати. Правильне використання робочого часу та ретельна перевірка всіх рахунків працівниками компанії вимагає правильного розподілу аудиторського навантаження по всіх рахунках оплати праці.

Основними даними, представленими аудитором під час роботи ТОВ “Альва-Ойл”, є:

- дотримання правил бухгалтерського обліку, що застосовуються до виробничих компаній;
- достовірність даних, що містяться в основних документах і відповідних формах звітності;
- достовірність визначення обсягу виконаної роботи та наданих послуг;
- ідентифікація осіб, які не беруть участь у виробничому процесі, зазначені в основному документі;
- достовірність відображення виконаної роботи в облікових документах;
- відомості синтетичного обліку та сумісності з аналізом рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці”;
- законність доплат та інших видів бонусів і пільг;
- достовірність узагальнення результатів у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності;
- правильність віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції;
- відсутність узгодження інформації про заробітну плату з реєстром працівників компанії та заходів щодо відновлення даних [39, с. 27].

При проведенні аудиту використовуються різні методи дослідження (рис. 2.5). Аудитор ТОВ “Альва-Ойл” перевіряє відомості про заробітну плату працівників підприємства, первинні документи (табелі обліку робочого часу, методику роботи та надання послуг тощо) та особові рахунки. Перш за все, необхідно забезпечити правильність алгоритму заповнення зазначених документів згідно з відповідним законодавством. Тому кожна організація, як розпорядник нормативно-правових актів, на власний розсуд може

використовувати різні форми та структури оплати праці. Завдання аудитора – визначити систему та формат оплати праці та вибрати відповідні методи перевірки. Ревізори використовують арифметичні методи для виявлення помилок у документах із заробітної плати.



Рис. 2.5 Методи проведення аудиту оплати праці

Особливу увагу аудитори звертають на доплати працівникам:

- заохочувальні виплати, такі як премії та заохочувальні виплати наприкінці року;
- компенсаційна виплата;
- оплата годин безробіття (оплата чергової та додаткової відпустки);
- оплата браків і дефектів.

Аудитори повинні переконатися, що нараховані премії належним чином затверджені керівництвом і обґрунтовані в колективних договорах і угодах. Ревізорам також слід звернути пильну увагу на інші цивільно-правові договори.

При перевірці достатності та правильності обчислення середньої заробітної плати враховуються загальні витрати, що відносяться на всі види виплат. Однак ці розрахунки не повинні включати оплату понаднормової

роботи, виплати денної заробітної плати, витрати на заробітну плату для працівників, які фактично не працюють, або інші премії чи виплати тимчасового характеру. розрахунок заробітної плати.

Аудитор також повинен стежити за своєчасним і повним утриманням несплаченої заробітної плати. Зокрема, слід перевірити правильність розрахунків прибуткового податку та соціального страхування. При перевірці слід застосовувати метод арифметичного контролю по утриманому податку. Це для того, щоб забезпечити використання пільг відповідно до законодавства та розглянути випадки, коли податок на доходи повністю або частково не утримується із загальної суми матеріальної допомоги, компенсацій та пожертвувань.

Наступним кроком є визначення відповідності між наведеною інформацією та відповідними даними бухгалтерського обліку та суми, які будуть використані в новому звіті. Дані аналітичного обліку перевіряються та порівнюються з даними рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці” порівнюється із сумою, зазначеною в розрахунковій відомості, виплаченою працівнику [40, с. 111].

Ревізори прискіпливо перевіряють нарахування заробітної плати сезонним працівникам. Це пов’язано з тим, що необхідно перевірити причинно-наслідковий зв’язок між витратами та тим, чи працівники отримують зарплату на підставі фальсифікованих документів або неіснуючих осіб. Тому аудит заробітної плати потребують багато зусиль і зусиль, але проводити їх потрібно в обов’язковому порядку, оскільки заробітна плата працівників становить значну частину загальних витрат ТОВ “Альва-Ойл”.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ ТОВ «АЛЬВА-ОЙЛ»

3.1 Оцінка застосування трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства

Аналітична робота в ТОВ «Альва-Ойл» – це комплекс заходів, що використовуються підприємством для аналізу господарської діяльності, тобто комплекс заходів, призначених для аналізу господарської діяльності. Найважливішим завданням фінансового аналізу є виконання поставлених перед бізнес-центром завдань і досягнення поставлених цілей у найкоротші терміни з використанням усіх ресурсів.

В ТОВ «Альва-Ойл» економічний аналіз проводиться на різних рівнях, які можна побачити на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. Етапи здійснення економічного аналізу ТОВ «Альва-Ойл»

Щоб проаналізувати робочу силу товариства, необхідно проаналізувати їх рух. З цієї причини розраховується багато статистичних даних, які включають: плинність кадрів, плинність кадрів, постійність та оборотність [43].

Проведемо структурний аналіз трудових ресурсів ТОВ “Альва-Ойл” (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “Альва-Ойл”

за 2020-2021 рр.

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	4	100	5	100	+1	-
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	1	25	1	20	-	-5
– робітників	3	75	4	80	+1	+5

З вище проведених розрахунків стає очевидно, що чисельність працівників в звітному році збільшилася на 1 чол., з яких кількість адмінперсонал залишилася незмінною – 1 чол., а кількість робітників збільшилася на 1 чол.

Наочне відображення результатів вище проведеного аналізу зображено на рис. 3.2.

Здійснимо оцінку руху робочої сили на ТОВ “Альва-Ойл” (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Оцінка руху робочої сили ТОВ “Альва-Ойл”

за 2020-2021 рр.

№	Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення +/-
1	Середньооблікова кількість працівників	4	5	+1
2	Прийнято – разом	-	+1	+1
3	Вибуло – разом:	-	-	-
	з них:			
	за власним бажанням	-	-	-
	за порушення трудової дисципліни	-	-	-
4	Коефіцієнт обороту по прийому	-	0,2	+0,2
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	-	-	-
6	Коефіцієнт плинності кадрів	-	-	-
7	Коефіцієнт постійності персоналу	1	1	-

На основі проведеного аналізу руху робочої сили можна зробити висновок, що середньооблікова чисельність працюючих на кінець звітного року в порівнянні з минулим зросла на 25%. Протягом звітного періоду прийнято 1 працівника. Позитивним є те, що постійність кадрів у звітному році не змінилася.

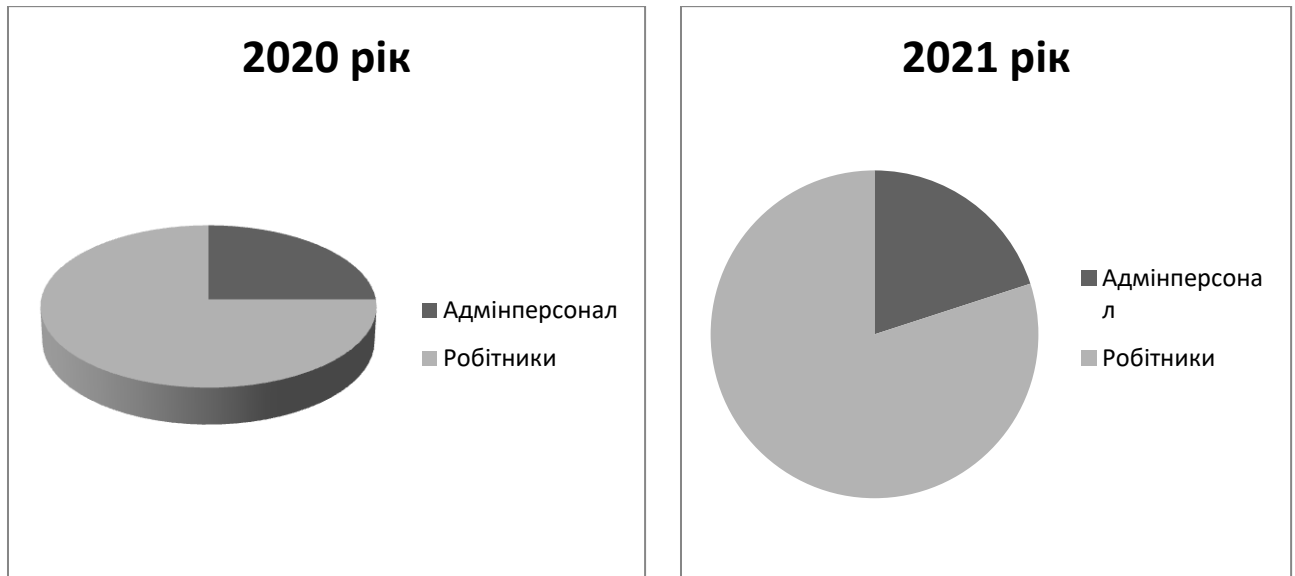


Рис. 3.2 Питома вага персоналу на ТОВ “Альва-Ойл” за 2020-2021 рр.

Здійснимо аналіз продуктивності праці на ТОВ “Альва-Ойл” (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Оцінка продуктивності праці ТОВ “Альва-Ойл”
за 2020-2021 рр.**

№	Показники	Минулий рік	Звітний рік	+ / –
1	Обсяг товарної продукції, тис. грн.	12885,3	22090,2	+9204,9
2	Середньомісячна чисельність працівників	4	5	+1
	в т.ч. робітників	3	4	+1
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,8	7,7	-0,1
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	0,75	0,8	+5
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	4,4	8,5	+4,1
7	Сер.-денний виробіток робітника, тис. грн.	34,4	65,7	+31,3
8	Середньорічний виробіток робітника, тис. грн..	9663,9	17672	+8008,1
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, тис. грн.	3221,3	4418,0	+1196,7

Як бачимо, з отриманих розрахунків середньорічний виробіток 1 працюючого збільшився на 1196,7 тис. грн. Цей показник є найбільше узагальнюючим показником продуктивності праці. На цю змінну впливають чотири фактори $CpВП = ПВ \times Д \times Тр \times СгВП$:

№	ПВ	Д	Тр	СгВП	СрВП	+/-
Мин. рік	0,75	281	7,8	4,4	3221,3	
1 підстан.	0,8	281	7,8	4,4	7715,14	4493,84
2 підстан.	0,8	269	7,8	4,4	7385,66	-329,472
3 підстан.	0,8	269	7,7	4,4	7290,98	-94,688
4 підстан.	0,8	269	7,7	8,5	4418	-2872,98
Σ	-	-	--	-	-	1196,7

Отже, резервом збільшення середньорічного виробітку 1 сер.-спис. працюючого є збільшення середнього числа днів роботи на 1 робітника та збільшення середньо-годинного виробітку робітника. Саме зростання цих факторів дасть у наступному році збільшити середньорічного виробітку на одного працюючого.

Наочне відображення вище проведених розрахунків наведено на рис. 3.2.

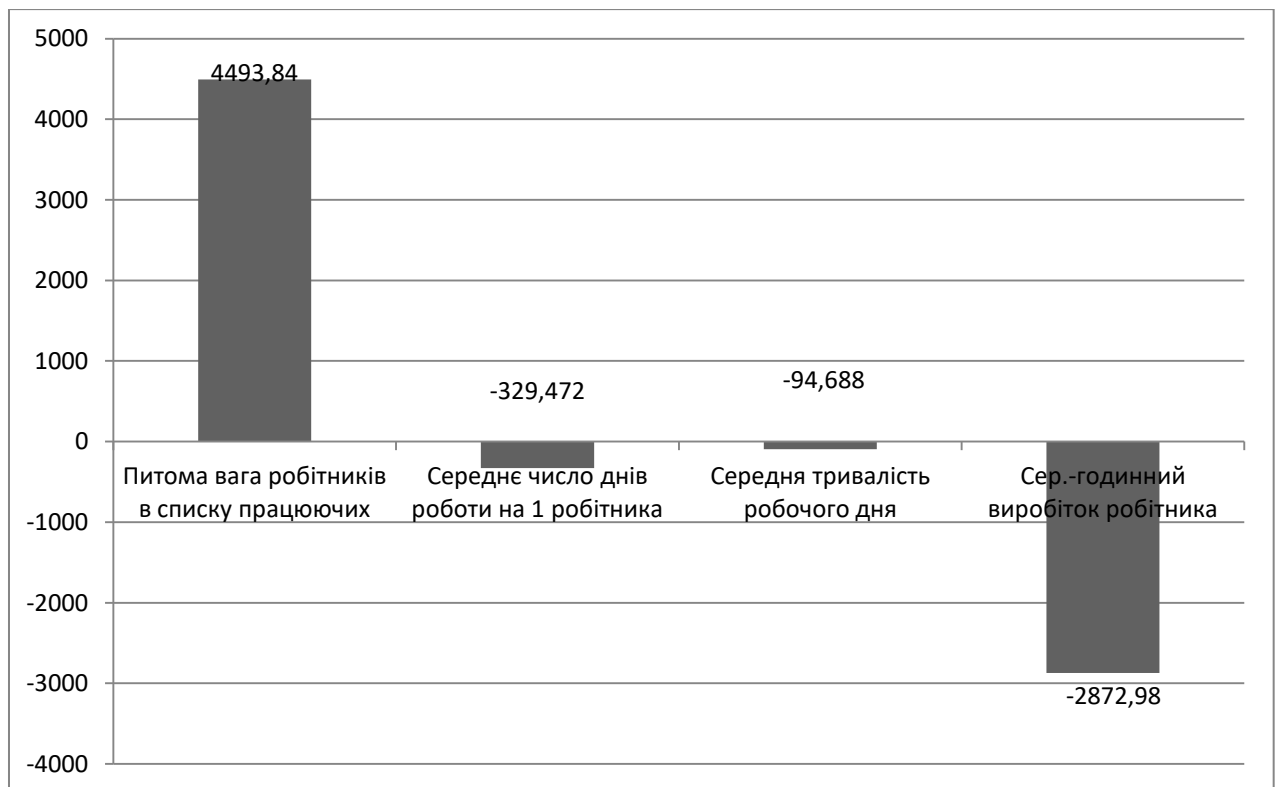


Рис. 3.2 Вплив факторів на середньорічний виробіток 1 середньо спискового працюючого ТОВ "Альва-Ойл"

Проведено обчислення відносного вивільнення працівників на товаристві (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Аналіз відносного вивільнення робочої ТОВ “Альва-Ойл”
за 2020-2021 рр.**

Показники	2020 р.	2021 р.
Обсяг товарної продукції (грн.)	12885,3	22090,2
Середньоспискова чисельність працівників (чол.)	4	5
Середньорічний виробіток 1 працівника (грн.)	3221,3	4418,0
Середньорічна кількість працівників на обсяг виробництва по виробітку минулого року (чол.)		2577,1
Відносне вивільнення працівників (чол.)		+7

Отже, з проведених розрахунків зрозуміло, для того що реалізувати послуги на 22090,2 тис. грн.. за виробітком 2020 р. необхідно 7 чол., а в нас задіяно – 5 чол.

Здійснимо оцінку складу і структури фонду оплати праці на ТОВ “Альва-Ойл” (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Оцінка складу і структури фонду оплати праці на ТОВ “Альва-Ойл”
за 2021 р.**

Показник	План	Фактично	Виконання плану, %	Абсолютне відхилення, + / –
Фонд оплати праці тис. грн./рік,	347000	354000	102,0	7000,0
У тому числі:				
- основна заробітна плата;	328374,9	334161,5	101,8	5786,6
- додаткова;	9885,1	9938,5	100,5	53,4
- заохочення та компенсаційні виплати	8740	9900	113,3	1160,0
Структура фонду оплати праці, всього, %, у тому числі:	100	100	100,0	0,0
- основна заробітна плата;	94,6	94,3	99,7	-0,3
- додаткова;	2,5	2,8	112,0	0,3
- заохочення та компенсаційні виплати	2,9	2,9	100,0	0,0
Середня заробітна плата, грн./місяць	8750	9250	105,7	500,0

У тому числі за категоріями персоналу:				
- робітники;	7500	8000	106,7	500,0
- адмінперсонал;	10000	10500	105,0	500,0
Середньооблікова чисельність персоналу.	4	5	125,0	1,0

З цієї таблиці видно, що повне відхилення фонду оплати праці відбувається через зниження фактичного рівня середньооблікової чисельності персоналу товариства, тобто:

$$(5 - 4) \times 8750 \times 12 = +105000 \text{ грн.}$$

Абсолютне відхилення суми заробітної плати від приросту середньомісячної заробітної плати у поточному періоді становить:

$$5 \times (9250 - 8750) \times 12 = +30000 \text{ грн.}$$

Сумарний ефект облікової середньооблікової кількості та середньомісячної заробітної плати одного працівника за зміну ФОП склав + 135000 тис. грн.

Отже, виходячи з проведеного вище дослідження, можна зробити висновок, що добре спланована аналітична робота в діяльності дозволяє виявити недоліки та відмінності в результаті господарської діяльності товариства. Здійснення аналітичного дослідження в ТОВ “Альва-Ойл” дозволяє приймати своєчасні та ефективні управлінські рішення.

3.2 Аналіз ефективності виплат персоналу у торговому підприємстві

У сучасній ситуації формування та розвитку економічних відносин лідерство відіграє свою роль, використовуючи компенсаційний баланс бізнес-середовища. Оскільки ці витрати впливають на зростання персоналу, збільшення кількості виробленої продукції, підвищення її якості та впливають на зростання економічних показників господарської діяльності підприємства. За цих обставин створена реальна можливість для підвищення продуктивності праці, здатності підприємства своєчасно координувати свої дії зі своїми

працівниками та уникати простроченої заборгованості за виплатами працівникам [44, с. 104].

Таким чином, фонд оплати праці виступає грошима, які компанія накопичує за певний час, а згодом, згідно із законом, виставляла працівникам рахунки за виконану ними працю. Виплати працівникам включають:

- 1) винагороду за виконану працю відповідно до робочих норм (основна заробітна плата);
- 2) заробітну плату за роботу понад визначені норми, успішну роботу та компетентність (додаткова заробітна плата);
- 3) інші заохочення та винагороди [24].

Отже, оцінку розрахунків із заробітної плати слід проводити наступним чином, алгоритм послідовності здійснення аналізу наведено на рисунку 3.3.



Рис. 3.3 Загальний спосіб аналізу заробітної плати працівників ТОВ “Альва-Ойл”

Аналіз динаміки та структури заробітної плати включає розрахунок абсолютної та відносної точності реальних даних зі структурованих даних і можливість показати менеджерам інформацію про кошти, перераховані з

зарплатного рахунку компанії в цілому або для окремих підрозділів і співробітників. Щоб виконати загальний аналіз заробітної плати, необхідно обчислити ідеальне співвідношення між середніми значеннями.

Абсолютне відхилення проводиться шляхом зіставлення фактичних даних про використання платіжних коштів у звітному періоді зі структурованими даними обліку працівників у цілому по підприємству та окремо по організаціям і працівникам. Однак слід зазначити, що загальна дисперсія не дає повного пояснення використання рахунку оборотних коштів, оскільки вона не враховує зміни в кількості продукції, виробленої підприємством.

Відносне відхилення розраховується шляхом віднімання від базової ставки фактично нарахованої за звітний період суми заробітної плати, яка в подальшому переглядається відповідно до ступеня виконання програми виробленої продукції. При цьому необхідно враховувати, що коригується лише частина сальдо платіжного рахунку, яка змінюється відповідно до величини продуктивності [45, с. 144].

ТОВ “Альва-Ойл” абсолютні та відносні різниці по заробітній платі за 2020-2021 рр. розраховано в таблиці 3.6 з використанням показників фінансової звітності (додаток Б).

Таблиця 3.6

Динаміка та структура фонду оплати праці персоналу ТОВ “Альва-Ойл” за 2020-2021 рр.

Показники	2020 р.		2021 р.		Відхилення +/-	Відхилення, %
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %		
1. Фонд основної заробітної плати	326355,5	95,3	334161,5	94,3	7806	-1
2. Фонд додаткової заробітної плати, в т. ч.:	8704,5	2,5	9938,5	2,8	1234	0,3
– надбавки та доплати	4104,06	1,2	4402,9	1,2	298,84	0
– премії та виногороди	3221,0	0,9	2528,4	0,7	-692,6	-0,2
– оплата за невідпрацьований	1379,44	0,4	3007,2	0,9	1627,76	0,5

час						
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	7440	2,2	9900	2,9	2460	0,7
4. Загальний фонд оплати праці	342500	100	354000	100	11500	0

Аналіз основних показників ТОВ “Альва-Ойл” представлено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Оцінка ефективності виплат ТОВ “Альва-Ойл” за 2020-2021 рр.

№	Показники	2020 р.	2021 р.	
1.	Обсяг виробленої продукції, грн.	12885,3	22090,2	
2.	Фонд оплати праці, грн.	342500	354000	
3.	Чистий дохід, грн.	214800	57000	
4.	Прибуток, грн.	176100	46700	
5.	Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці, грн.	6700	10400	
6.	Позиковий капітал, грн.	3000600	2656900	
7.	Загальна величина капіталу, грн.	3333900	3036900	
Розрахунки				
№	Показники ефективності	2020 р.	2021 р.	Відхилення +/-
1.	Зарплатовіддача	0,04	0,06	0,02
2.	Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці	1,59	6,21	4,62
3.	Рентабельність витрат на оплату праці	51,42	13,19	-38,22
4.	Частка заборгованості з оплати праці у загальній величині джерел фінансування	0,002	0,003	0,001
5.	Величина заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування	0,002	0,004	0,002

Таким чином, проаналізувавши оцінку ефективності оплати праці персоналу підприємства, встановлено, що за звітний період зарплатовіддача зросла. Ці зміни пов'язані зі зростанням фонду оплати праці, який змінився через збільшення навантаження у 2021 році порівняно з 2020 р. На кінець 2021 року цей показник дорівнював 0,03, що означає з 1 грн. припадає 0,06 грн на зарплату персоналу підприємства. Обсяг вироблених товарів чи наданих

послуг є більшим порівняно з 2020 роком, тобто тенденція зростання позитивна.

З наведених розрахунків вбачається, що у 2021 році коефіцієнт закріплення фонду оплати праці ТОВ “Альва-Ойл” зріс порівняно з 2020 роком, але ці зміни суттєво не відобразилися на діяльності ТОВ “Альва-Ойл”. Позитивною тенденцією для економічної діяльності будь-якого підприємства є тенденція до зниження цього показника.

Наступним розрахунковим показником є те, що рентабельність понесених витрат на оплату праці персоналу підприємства у 2021 році порівняно з 2020 роком знизилася на 38,22 %, що є негативним явищем для діяльності підприємства. Тому для подальшого покращення стану цього показника необхідно збільшувати кількість вироблених товарів чи наданих послуг без зміни чи навпаки зменшення витрат на оплату праці. Це передбачає постійну потребу у вдосконаленні господарської діяльності, пошуку резервів підвищення рентабельності витрат праці на виробництво якісних товарів чи послуг при зниженні затрат праці.

Невелике збільшення заборгованості з нарахування заробітної плати ТОВ “Альва-Ойл” пов’язане із збільшенням масштабів його діяльності та прискоренням оборотності активів за звітний період. Протягом звітного періоду суб'єкт господарювання планує погасити всю заборгованість у наступному звітному періоді, а в подальшому планує стабільно працювати. У 2021 році питома вага заборгованості перед джерелом кредитів у витратах на персонал підприємства зросла порівняно з 2020 роком на 0,01. Таке зростання відбулося за рахунок незначного збільшення поточної заборгованості підприємств та збільшення сукупного капіталу суб'єктів господарювання.

Проведемо аналіз структури поточних зобов'язань товариства та визначимо питому вагу заборгованості розрахунків із заробітної плати за 2020-2021 рр. (табл. 3.8.)

Таблиця 3.8

**Оцінка складу та структури поточних зобов'язань ТОВ “Альва-Ойл”
2020-2021 рр., тис. грн.**

Індекс	Заборгованість, грн		Питома вага, %		Відхилення,	
	2020	2021	2020	2021	+/-	%
Поточна заборгованість за товари, роботи, послуги	2828,6	2414,6	84,8	79,5	-414	-5,3
Рорахунки із заробітної плати	6,7	10,4	0,2	0,3	3,7	0,1
Інші поточні зобов'язання	165,3	231,9	15,0	20,2	66,6	5,2
Загальна сума короткострокової заборгованості	3333,9	3036,9	100	100	-297	0

Як бачимо, поточні зобов'язання згідно даних річної фінансової звітності товариства знизилася порівняно з минулим роком у цілому по підприємству на 297 тис. грн. (на 9 %). У 2021 році борг із заробітної плати збільшився порівняно з 2020 роком на 3,7 тис. грн (55 %). Загальне зменшення поточної заборгованості є позитивною тенденцією для товариства, проте зростання у ній частки заборгованості відображає проблеми із вчасністю та повнотою виплат.

Таким чином, в цілому показники економічності праці персоналу ТОВ “Альва-Ойл” за обраний період дещо зросли. Але з метою подальшого підвищення продуктивності праці підприємства чи доповнення інших показників трудової діяльності пропонуємо створити в ТОВ “Альва-Ойл” посаду економіста з праці, яка буде відповідати за покращення організації праці та персоналу товариства.

3.3 Шляхи поліпшення обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати

У нинішній ситуації, коли орієнтація направлена на ринкову економіку і країна опинилася в скрутному становищі, підприємства повинні вживати заходів для зниження рівня витрат, щоб вижити. Одним із таких методів є зниження витрат на оплату праці шляхом звільнення працівників або зниження заробітної плати за виконану роботу.

Тому процес нарахування та аудиту заробітної плати працівникам вимагає відповідального ставлення. Тому що точна інформація про збір та оплату праці кожного працівника має бути надана у стислі терміни. Одне з найважливіших завдань – мотивація працювати далі. Для регулювання трудовитрат і продуктивності роботи необхідно розробити калькуляцію денної оплати праці. Крім того, необхідно сформувати ефективну систему оплати праці. Одним із найважливіших заходів щодо вдосконалення обліку заробітної плати персоналу підприємства є удосконалення системи бухгалтерського обліку. Тому що саме облікова аналітика дає нам деталі кожного елемента. У нашому випадку це детальна інформація про робочий час працівників, дотримання нормативних вимог, кількість і склад працівників, структуру заробітної плати тощо. Тому, слід на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” внести в обліковий запис наступні зміни (рис. 3.4).

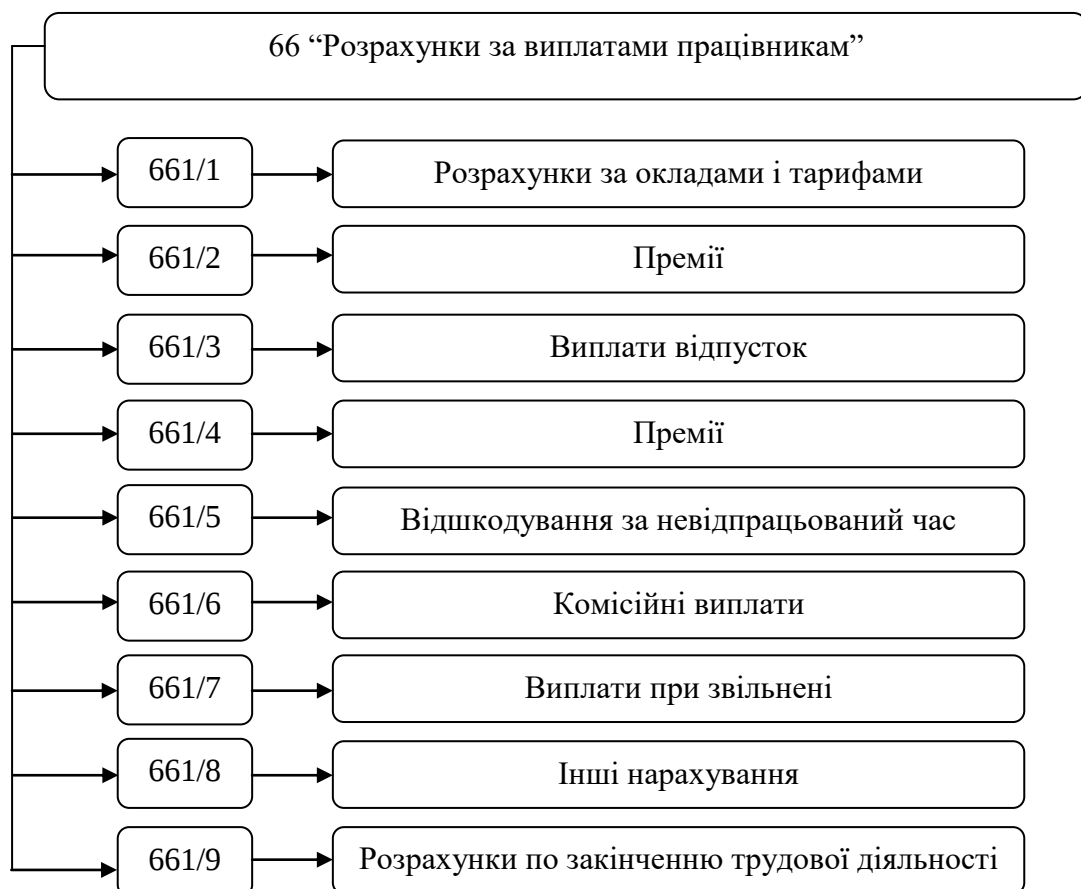


Рис. 3.4 Аналітика до рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”
ТОВ “Альва-Ойл”

Ефективність управлінських рішень базується на раціональному організованому аналітичному обліку. В ТОВ “Альва-Ойл” табелі обліку робочого часу ведуться вручну, які не підходять для нарахування заробітної плати працівників підприємства, оскільки необхідно виконати багато облікових завдань, що створює високий ризик помилок. Крім того, можна створити робочий вхід для співробітників компанії в сучасному середовищі зі спеціальними пропусками, наприклад з персональними бейджиками. Це забезпечує краще управління мобільністю працівників протягом робочого дня. Ці показники також можна безпосередньо запрограмувати для автоматичного включення в облікову програму для цілей бухгалтерського обліку. За допомогою цього кроку можна покращити навчання співробітників, оскільки кожен рух співробітника фіксується в програмі.

Для того, щоб раціонально автоматизувати роботу товариства необхідно, окрім використання звичайного програмного продукту застосувати у своїй діяльності спеціальний модуль для кадрового обліку та заробітної плати. Пропозицією може бути використання програми “BAS Бухгалтерія КОРП”, де окрім звичайного обліку господарських операцій широко можна вести кадровий облік (рис.3.4).

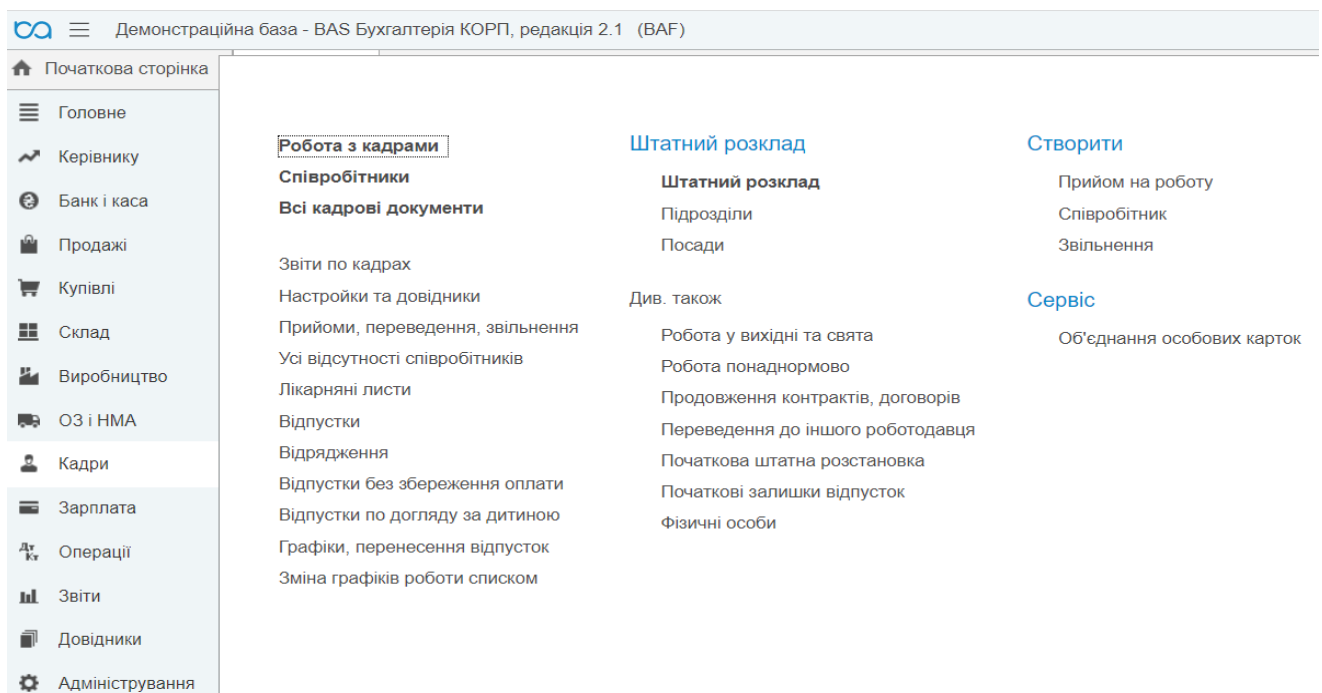


Рис. 3.4 Фрагмент меню кадрового обліку “BAS Бухгалтерія КОРП”

Також автоматизовані можливості ведення обліку заробітної плати. Зручність полягає в тому, що при обчисленні різних видів нарахування, наприклад, лікарняних, відпусток – достатньо тільки заповнити робочі форми документів і розрахунок по працівнику автоматично піде до документу нарахування заробітної плати (рис.3.5). Оскільки, необхідно зазначити, що облік заробітної плати являється важливою ділянкою під час функціонування підприємства.

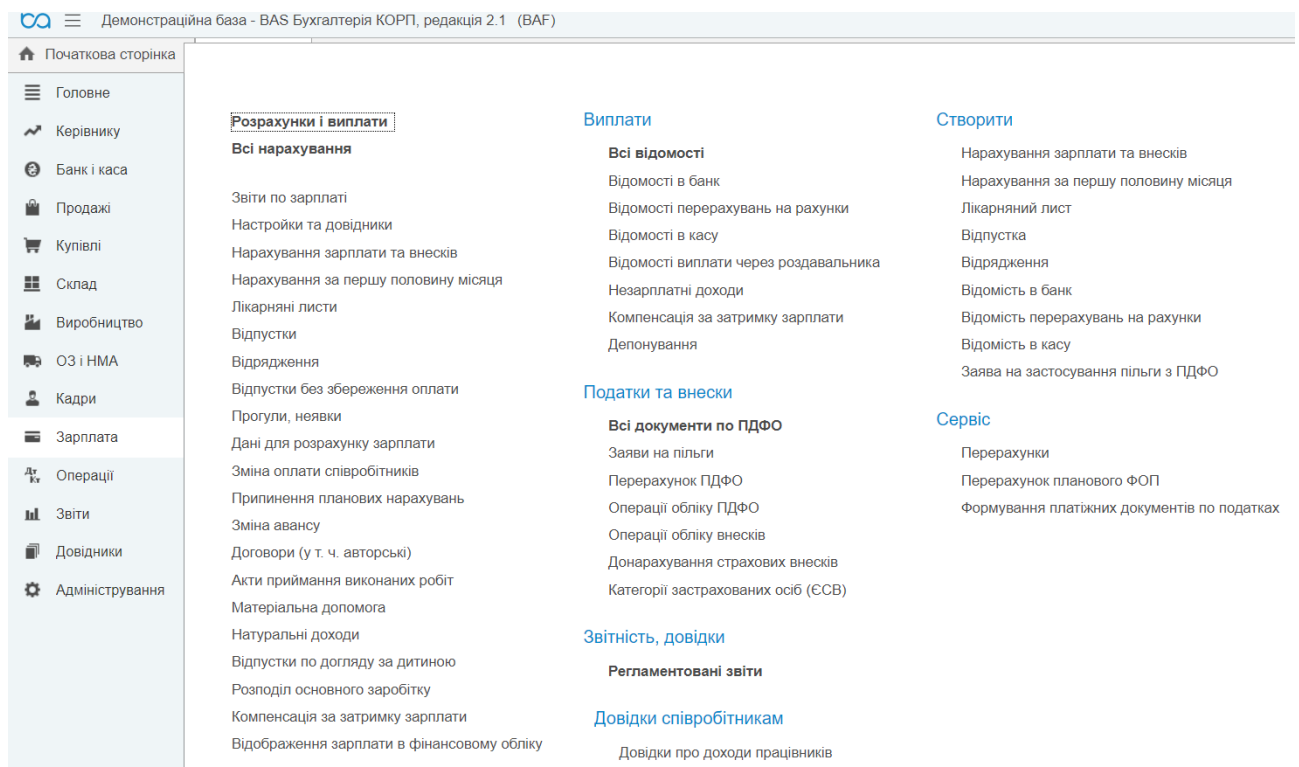


Рис. 3.5 Фрагмент меню обліку заробітної плати “BAS Бухгалтерія КОРП”

Ще одна серйозна проблема – відсутність адміністративної відповідальності. Витрати на працівників є третьою за значимістю частиною операційної діяльності ТОВ “Альва-Ойл”. Тому велика увага повинна приділятися внутрішньогосподарському обліку. Йому належить вирішити багато завдань, а саме: оптимальний вибір як системи, так і виду оплати праці, детальний фінансовий облік витрат і видів робіт, статей витрат, аналітика матеріально-відповідальних осіб для формування управлінської звітності товариства.

Для отримання змістовної та своєчасної інформації про витрати робіт необхідно провести якісний аналіз витрат, а саме:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних виплат.

Також основним завданням співробітників, відповідальних за внутрішню бухгалтерію, є вибір найкращої системи та структури оплати праці для компанії.

Більшість працівників підприємства не мають вищої та спеціальної освіти. Саме знання співробітників впливають на розвиток діяльності компанії. Професійні кадри – це запорука гарного майбутнього для компанії, адже люди, які там працюють, є професіоналами та знають, як вирішувати ситуацію. Тому, коли на роботу прийнятий професійний бухгалтер, то це означає, що бухгалтерська та податкова документація буде в порядку. Але також необхідно орієнтуватися на продуктивність роботи і на те, щоб його мотивація була не тільки природною. Необхідно створити певні організаційні та мисленнєві умови для розвитку інтересів компанії. Зокрема, наприкінці місяця чи кварталу працівникам пропонуються тести та запитання щодо покращення робочого середовища, а працівник, який дав позитивну пропозицію, отримує винагороду.

У деяких випадках розрахунки з працівниками товариства відбуваються через касу. У сучасній економічній ситуації це стало старомодним і недоречним. Усіх працівників підприємства необхідно перевести на використання пластикових карток. Працівнику це зручно, оскільки він може отримати свої гроші за виконану роботу в будь-який час і в будь-якому місці, зняти готівку частинами і залишити на балансі потрібну суму. Банківські картки також дозволяють працівнику не виходячи з дому оплачувати техніку, робити покупки, перераховувати гроші на інші рахунки, виплачувати кредити, вносити гроші тощо. Отже, можна зробити висновок, що розрахунки із працівниками має важливе значення в ТОВ “Альва-Ойл” – форма безготівкових розрахунків.

Дане товариство використовує лише погодинну оплату. що в більшості випадків не мотивує працівників до підвищення результатів у виконанні роботи. Таким чином, використання погодинно-преміальної системи оплати праці є ефективнішим, оскільки працівник також може отримувати додаткову заробітну плату на додаток до основної заробітної плати, що, звичайно, підвищує інтерес до виконання роботи. Цим і зумовлена зміна системи оплати праці в ТОВ “Альва-Ойл” може стати хорошим шляхом у сфері фінансових відносин з працівниками компанії.

Під час проведення аудиту використовуються різноманітні методи та прийоми, які базуються на основних функціях діалектичного методу та законах політичної економії, до яких належать: перерахунок, оцінка, порівняння, оцінка реальної наявності [46, с. 24].

Метою аудиту розрахунків з працівниками є забезпечення достовірності даних у фактичній фінансовій звітності та відповідність правил здійснення операцій чинному законодавству для запобігання недоліків, помилок, зловживань та спотворень у фінансовій звітності для ідентифікації підприємства. Основними завданнями аудиту компанії є:

- контроль за дотриманням чинного законодавства щодо оплати праці працівників товариства;
- контроль про розрахунок витрат на відпустку тощо;
- перевірка первинної документації щодо обліку робочого часу працівників.

При здійсненні перевірки особа, яка проводить перевірку, повинна забезпечити дотримання правил прийому на роботу та виплати заробітної плати відповідними та законними заходами. Програма перевірки заробітної плати – систематизований і системний документ, який містить перелік заходів з основних етапів перевірки та умови їх проведення, а також джерело інформації [47]. Тому аудитор розробляє генеральний план і програму аудиту заробітної плати, в якій визначено основні завдання та терміни виконання.

Щоб покращити ситуацію з аудитом заробітної плати, необхідно створити механізм аудиту, який підходить для поточного бізнес-середовища. Таким чином, пропонуємо механізм здійснення заробітної плати (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Механізм проведення аудиту розрахунків із заробітної плати
ТОВ “Альва-Ойл”**

Об’єкти аудиту			
Відповідність системи оплати праці відповідно до чинного законодавства	Первинні документи по нарахуванню заробітної плати	Звітність	Розпорядження керівників щодо різноманітних премій та основних виплат
Джерела даних			
Нормативно-правові документи	Первинні документи із обліку заробітної плати	Великий об’єм облікової політики	Регістри та звітність
Прийоми та методи аудиту			
Вивчення, спостерігання, перерахування, перевірка, оцінка, наявність, порівняння	Методи зіставлення аналізу	Моделювання інформативних даних	Вивчення документів
Процес узагальнення аудиту			
Відомість порушень, таблиці, розрахунки	Оцінка систематизованої інформації	Юридичне обґрунтування виявлених порушень	Вивчення документів
Визначення структурних дефектів та записів в аудиторських документах		Контроль за прийнятими рішеннями	

Таким чином, щоб покращити аудит розрахунків із заробітної плати, механізм аудиту повинен дозволити здійснити повну оцінку відносин між працівниками та компанією згідно з відповідними законами, інструкціями та належними процедурами чинного законодавства.

За результатами запропонованої технології проведення аудиту виплат працівникам можна визначити найважливіші шляхи вдосконалення соціально-трудових відносин товариства. Ці рекомендації необхідні для того, щоб реалізувати зміни в існуючих або розробки нових робочих інструкцій, наприклад перерозподілу праці працівників, впровадження нової системи оплати праці тощо.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є частиною економічної мотивації працівників, яка залежить від їх кваліфікаційно-якісних характеристик і обсягу виконуваної ними роботи та відображає відносини між роботодавцем і оплачуваним працівником. Щоб працівник зацікавився будь-якою роботою, його потрібно розумно заохочувати до цього. Тому мотивація працює як механізм, що спонукає людей до праці. Також найважливіша роль заробітної плати у становленні та розвитку економіки зумовлена необхідністю одночасного виконання таких функцій: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, оптимізаційної та соціальної функції.

Організація і порядок нарахування і виплати заробітної плати працівників підприємств різних форм власності регулюються різними формами і системами оплати праці. Тому компанії використовують різні показники, щоб побачити, як змінюється результат виконаної роботи і як це впливає на зарплату того чи іншого співробітника. Системи оплати праці та їх форми доповнюють одна одну та утворюють механізм визначення розміру заробітної плати кожного працівника підприємства.

В Україні регулювання заробітної плати відбувається згідно з чинним законодавством і відбувається на трьох рівнях: макро-, мезорівні та макрорівні. На макрорівні формуються та впроваджуються нормативно-правові акти, які є обов'язковими для будь-якого виду діяльності та обов'язковими для виконання підприємством. На середньому рівні нормативно-правові акти стосуються лише окремих галузей і враховують особливості цих галузей. На макрорівні нормативно-правові документи створюються безпосередньо самими компаніями, але вони базуються на існуючій нормативно-правовій базі.

Досліджено, що організаційний механізм бухгалтерського обліку складається з трьох елементів: методичного, технічного. Організація обліку заробітної плати в Україні відбувається відповідно до чинного законодавства, зокрема: положень, генеральної та галузевої угод, умов найму та інших

внутрішніх документів господарської одиниці. Узагальнені відомості про нарахування заробітної плати даного підприємства проводяться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Документально оформлені операції з нарахування заробітної плати між роботодавцями та шукачами включають велику кількість типових та незвичайних документів.

Процес перевірки включає розробку загального плану перевірки. Планування під час перевірки дає інспектору можливість зосередитися на важливих сферах роботи та допомагає ефективно керувати його діяльністю. Під час аудиту необхідно розпочати ознайомлення з обліковою політикою підприємства. Велику увагу під час перевірки необхідно приділити дотриманню законодавчої бази в частині, що регулює відносини між роботодавцями та працівниками, а також діяльність з виплати доходів і заробітної плати. Обсяг виконаної роботи під час перевірки повинен бути правильно розподілений по всіх ділянках розрахунку заробітної плати, щоб можна було раціонально використовувати робочий час і проводити детальну перевірку.

На основі проведеного аналізу руху робочої сили можна зробити висновок, що середньооблікова чисельність працюючих на кінець звітного року в порівнянні з минулим зросла на 25%. Протягом звітного періоду прийнято 1 працівника. Позитивним є те, що постійність кадрів у звітному році не змінилася.

Резервом збільшення середньорічного виробітку 1 сер.-спис. працюючого є збільшення середнього числа днів роботи на 1 робітника та збільшення середньо-годинного виробітку робітника. Саме зростання цих факторів дасть у наступному році збільшити середньорічного виробітку на одного працюючого.

Аналіз динаміки та структури заробітної плати включає розрахунок абсолютної та відносної точності реальних даних зі структурованих даних і можливість показати менеджерам інформацію про кошти, перераховані з зарплатного рахунку компанії в цілому або для окремих підрозділів і співробітників. Щоб виконати загальний аналіз заробітної плати, необхідно обчислити ідеальне співвідношення між середніми значеннями.

Проаналізувавши оцінку ефективності оплати праці персоналу підприємства, встановлено, що за звітний період зарплатовіддача зросла. Ці зміни пов'язані зі зростанням фонду оплати праці, який змінився через збільшенням навантаження у 2021 році порівняно з 2020 р. На кінець 2021 року цей показник дорівнював 0,03, що означає з 1 грн. припадає 0,06 грн на зарплату персоналу підприємства. Обсяг вироблених товарів чи наданих послуг є більшим порівняно з 2020 роком, тобто тенденція зростання позитивна.

З наведених розрахунків вбачається, що у 2021 році коефіцієнт закріплення фонду оплати праці ТОВ “Альва-Ойл” зріс порівняно з 2020 роком, але ці зміни суттєво не відобразилися на діяльності ТОВ “Альва-Ойл”. Позитивною тенденцією для економічної діяльності будь-якого підприємства є тенденція до зниження цього показника.

Список використаних джерел

1. Мурашно М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. К.: Знання, 2012. 311 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
4. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
5. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
6. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.
7. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/>.
8. Шара Є. Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2015. № 1. С. 120–125.
9. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.
10. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
11. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. Заробітна плата. 2016. № 3. С. 18–24.
12. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати. К.: Україна аспекти праці. 2015. № 5. С. 31–39.
13. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.

14. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
15. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу. Миколаїв. 2017. С. 133.
16. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. Економіка та підприємство. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
17. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.
18. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. . Стратегічні пріоритети. 2016. № 4. С. 140–147.
19. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч.закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.
20. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.
21. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).
22. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).
23. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).
24. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).
25. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

26. Закон України “Про колективні договори і угоди” № 77-VIII від 28.12.2014– XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

27. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

28. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

29. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

30. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

31. П(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.05.2020).

32. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.

33. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств і організацій, затв. Наказом Мінфіну від 30.11.99 р. № 291. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення 12.05.2020).

34. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.

35. Мельник Т. Г., Корінцева О. І. Економіка підприємства: Навч. посіб. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2013. с. 416.

36. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 “Витрати” від 19.01.2000 р. № 27/4248. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення 12.05.2020).

37. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення 12.05.2020).

38. Полуянова О. І., Роліна К. В. Напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. *ДВНЗ “Донецький Національний Технічний університет”*. 2011. С. 35-39.

39. Дікань Л.В. Контроль і ревизія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. с. 327.

40. Мурашко В. М. Контроль і ревизія фінансово-господарської діяльності: навчальний посібник. Київ: ЦУЛ, 2003. с. 311.

41. Гадзевич О. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк, 2016. 159 с.

42. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К : МАУП, 2017. 272 с.

43. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. URL: <https://www.twirpx.com/file/262483/> (дата звернення 22.06.2020).

44. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.

45. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.

46. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Вісник Запорізька державна інженерна академія*. 2014 . с. 51.

47. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18 (дата звернення 22.09.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

Дефініція поняття заробітна плата

№	Автор	Визначення
1	2	3
1	Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
2	Грішнова О. А.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
3	Тимош М. І.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
4	Яременко Л. М.	Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуг.
5	К. Маркс	Заробітна плата є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили.
6	Законом України “Про оплату праці”	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу