

**Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет**

ЛИСКО ВОЛОДИМИР АНДРІЙОВИЧ

**ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ
ТА АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

**071 «Облік і оподаткування»
(галузь наук – Управління та адміністрування)**

**Автореферат
на здобуття першого (бакалаврського) рівень вищої освіти**

м. Івано-Франківськ – 2023 рік

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування, заступник декана економічного факультету Гнатюк Тарас Михайлович

Рецензент кандидат економічних наук, доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки, заступник завідувача кафедри із наукової роботи, Стефінін Володимир Володимирович

Захист відбудеться «28» червня 2023 р.

Науковий керівник

Гнатюк Тарас Михайлович

Завідувач кафедри

Баланюк Іван Федорович

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Основним джерелом доходу для працівників є заробітна плата, яка виступає і найсильнішою мотивацією трудового потенціалу більшості населення. На рівні держави, в кожній окремій галузі, а також на окремому підприємстві (у організації, фірмі) виникає потреба в формуванні власної політики щодо розрахунків з працівниками. Вона повинна бути розроблена таким чином, щоб враховувала інтереси як працівників так і власників, передбачала ефективну систему зайнятості населення та винагороду за виконану роботу, а також забезпечувала соціальний захист населення, механізм підтримання доходу на рівні, який забезпечує людині гідне життя.

Досягнути цих завдань важко без вироблення нових підходів із розуміння теоретичних аспектів заробітної плати, її організації і аналізу всієї інформації, щодо розрахунків з оплати праці. Розв'язок визначених проблем дасть можливість збільшити ефективність управління заробітною платою.

Низька оплата праці порушує двоєдність процесу розвитку - економічне зростання та добробут населення, понижує якість виконаної роботи, зменшує внутрішній ринок, призводить до примітивізації потреб, зруйновує трудовий потенціал, мотивує розвиток тіньових процесів та збільшує відтік молодих, перспективних, кваліфікованих спеціалістів за кордон. Як наслідок, економіка потрапляє в пастку масової збіднілості, з якої важко вибратись.

Недостатньо мотивована оплата праці призводить до зниження продуктивності і ефективності праці, обмежує розвиток творчої та інтелектуальної праці, як наслідок деградація національної економіки, спрощення її структури, падіння інвестиційної активності.

Оплата праці, як складне багатомірне економічне явище, відображає взаємодію багатьох економічних явищ та процесів та є найбільш важливим елементом суспільного відтворення і розвитку ринкових відносин. Вона являється

не тільки об'єктом для реформування, але також інструментом ринкових перетворень, уміле використання якого дає можливість для створення високоефективної та соціально орієнтованої ринкової економіки. Оскільки оплата праці - категорія не тільки економічна, але також і моральна, вона повинна забезпечувати людині відповідний рівень її життя.

Проблемам обліку та контролю розрахунків з працівниками, а також аналізу продуктивності праці присвячено досить велика кількість наукових праць відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: В.С. Лень, Г.В. Савицька, І.Б. Садовська, Н.В. Тарасенко, Н.І. Верхоглядова, С.Ф. Голов, Ф.Ф. Бутинець та інші.

Проте питання обліку і контролю розрахунків з працівниками, а також аналіз продуктивності праці не втрачають своєї актуальності і потребують подальшого дослідження. Адже нові економічні відносини, що склали в Україні, потребують реформування бухгалтерського обліку відповідно до потреб сьогодення. Усе це обумовлює вибір теми дипломної роботи та її актуальність.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є всебічний розгляд теоретичних і практичних аспектів організації та методики обліку, контроль за проведенням розрахунків з оплати праці, розробка та апробація методики аналізу ефективності витрат на оплату праці.

Для досягнення поставленої мети визначено та розв'язано наступні теоретичні та практичні задачі:

- вивчити економічну сутність оплати праці;
- дослідити теоретико-організаційні аспекти системи оплати праці та форми і системи оплати праці;
- проаналізувати нормативні регламенти з оплати праці та її договірне регулювання;
- розглянути порядок нарахування заробітної плати за різними формами і системами оплати праці;

- вивчити документальне оформлення і синтетичний облік розрахунків з персоналом та утримання заробітної плати;
- дослідити організацію та здійснення контролю розрахунків з персоналом;
- визначити прийоми, методи та моделі аналізу витрат на оплату праці та її ефективності;
- охарактеризувати формування основних показників ефективності витрат на оплату праці та розрахунки з персоналом;
- розробити удосконалення методичного інструментарію в обліку розрахунків з персоналом та аналізі показників продуктивності праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і організаційних питань з обліку, контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці.

Об'єктом дослідження є процеси обліку та контролю розрахунків із працівниками та проведення аналізу продуктивності праці.

Методи дослідження, які застосовувалися в дипломній ґрунтуються на діалектичному методі наукового пізнання. До них належать: загальнонаукові методичні прийоми (аналіз, синтез, дедукція), емпіричні теоретичні (формалізація, гіпотетичний) та емпіричні методичні прийоми досліджень (розрахунково-аналітичні, документалістики, інформатики та синтезування). У процесі дослідження обліку, контролю розрахунків із працівниками та проведенні аналізу продуктивності праці використовувались також методи порівняння (для визначення спільних рис і відмінностей у показниках розрахунків з працівниками та продуктивності праці), конкретизація методології визначення рівня продуктивності праці.

Обробка кількісної інформації, яка отримана у процесі дослідження здійснювалась на ПЕОМ із використанням пакетів Microsoft Word, Microsoft Excel та прикладної програми «1С Бухгалтерія».

Інформаційною базою дослідження є законодавство, нормативні акти з питань обліку та контролю розрахунків із працівниками, наукові праці та публікації у періодичних виданнях вчених економістів і практиків за напрямом дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі теоретичного дослідження та вивчення практичної діяльності, розроблені рекомендації з удосконалення діючої системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці, а також аналіз її продуктивності, спрямовані на збагачення практики конкретними методиками обліку та контролю розрахунків із працівниками та аналізі їх продуктивності. Впровадження рекомендацій в практичну діяльність підвищить достовірність обліково-аналітичної інформації про витрати на оплату праці і використання трудових ресурсів та забезпечить надання достовірної та якісної інформації за результатами аналізу та контролю.

Структура і обсяг випускної кваліфікаційної роботи. Дослідження складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний обсяг роботи становить 100 сторінок, у тому числі 6 таблиць та 6 рисунків. Список використаних джерел налічує 73 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «Теоретичні аспекти обліку оплати праці та розрахунків з персоналом» вивчено економічну сутність оплати праці, досліджено теоретико-організаційні аспекти системи оплати праці та форми і системи оплати праці, проаналізовано нормативні регламенти з оплати праці та її договірне регулювання.

Стаття 1 Закону України "Про оплату праці", визначає, що заробітна плата — це винагорода, яка обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу[10].

На розмір заробітної плати впливає складність, умови роботи яку виконує працівник, його професійно-ділові якості, продуктивність його праці та результати господарської діяльності підприємства в цілому.

У структурі заробітної плати можна виділити основну та додаткову заробітну плату, та інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

Заробітній платі притаманні основні функції: відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Механізм державної політики регулювання оплати праці реалізується через визначення мінімального розміру зарплати, розміру оподаткування доходів найманих працівників, міжгалузевих співвідношень в заробітній платі та розмірів оплати праці в бюджетних установах і організаціях.

Підприємства і організації самостійно у колективному договорі встановлюють форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород й інших компенсаційних, заохочувальних та гарантійних виплат з дотриманням вимог та гарантій, які передбачені нормативно-правовими актами, генеральною і галузевими (регіональними) угодами.

Згідно Кодексу законів про працю України (КЗпПУ) основою організації оплати праці виступає тарифна система оплати праці, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Підприємства можуть застосовувати дві форми оплати праці: погодинну та відрядну. Різновидами цих форм виступають системи оплати праці: проста погодинна, погодинно-преміальна, пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна. Проте широкого застосування набуває змішана форма оплати праці. Протягом останнього часу широкого поширення набула контрактна система оплати праці. Також у ринковій економіці популярною є така система оплати праці, як система участі у прибутках.

Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих актів України, зокрема Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки», Закону України «Про оплату праці».

Договірне регулювання оплати праці суб'єктами господарювання відбувається на підставі Генеральної, галузевої, територіальної угод і локальних документів підприємства, зокрема, колективного договору, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, які виступають додатками колективного договору і складаються у відповідності до визначених законодавством норм.

У розділі 2 «Методичні засади обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам» розглянуто порядок нарахування заробітної плати за різними формами і системами оплати праці, вивчено документальне оформлення і синтетичний облік розрахунків з персоналом та утримання заробітної плати, досліджено організацію та здійснення контролю розрахунків з персоналом.

Нарахування заробітної плати здійснюється у грошовому вираженні, не залежно від того чи в грошовій чи в натуральній формі передбачено її виплату.

Розрахунок зарплати за час, який відпрацьований в межах норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків здійснюється в залежності від

кількості відпрацьованих годин чи днів або від обсягу виконаних робіт з врахуванням тарифних ставок чи відрядних розцінок.

За роботу в вихідний чи святковий день здійснюється компенсація за згодою сторін шляхом надання іншого дня відпочинку; чи грошової виплати в подвійному розмірі.

Певні види виплат розраховуються на підставі середньої заробітної плати. Середня заробітна плата — це розмір заробітної плати, визначений за певний період часу. [9] При здійсненні розрахунку середнього заробітку діють різні порядки розрахунку, до уваги приймаються різні розрахункові періоди та різний перелік виплат, які враховуються при розрахунку. При розрахунку використовуються: «Порядок обчислення середньої заробітної плати» за №100, «Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» за №1266. [8]

Розрахунковим періодом при обчисленні середньої заробітної плати для оплати відпускних та компенсацій за невикористані відпустки є останні 12 календарних місяці роботи, які передують місяцю надання відпустки чи виплати компенсації за її невикористання. При розрахунку терміну відпустки не беруться до уваги та не оплачуються святкові і неробочі дні, що припадають на час відпустки.

Розрахунок середньої зарплати при обчисленні виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування які пов'язані із лікарняними і витратами, викликаними народженням та похованням та від нещасного випадку на виробництві, зокрема професійне захворювання, що зумовили втрату працездатності, та оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності проводиться відповідно до Порядку №1266.

У всіх цих випадках середньоденна зарплата розраховується діленням нарахованої за 12 календарних місяців доходу, на який проведено нарахування єдиного соціального внеску на кількість календарних днів зайнятості в період,

який розраховується без включення календарних днів, які були не відпрацьовані по поважній причині, - лікарняні, відпустки, які надаються відповідно до законодавства, припинення дії трудового договору, яка пов'язана з повномасштабною війною України.

Розмір допомоги за лікарняним залежить від загального страхового стажу працівника. За умови наявності страхового стажу до 3-х років працівнику можна нарахувати 50% від середнього доходу, від 3-х до 5-ти років працівнику буде нараховано 60% від середнього доходу. Маючи страховий стаж від п'яти до восьми років трудівник може розраховувати на 70% середньої зарплати. 100% середньої зарплати у випадку лікарняного отримують ті, хто має більше ніж 8 років стажу.

Всю необхідну інформацію, щодо якісних характеристики трудового колективу можна отримати з документації особового складу або як її ще називають кадрової документації, що являє собою сукупність документів, за допомогою яких фіксуються етапи трудової діяльності.

До облікових документів належать: особова картка (форма П-2), особова справа, алфавітна книга та алфавітна картка, графік щорічних відпусток та книга обліку відпусток, книга обліку бланків трудових книжок та вкладишів до них, книга обліку руху трудових книжок та вкладишів до них. [2, с. 377-378]

Для обліку робочого часу використовують таблиць (форми П-5), ведення якого покладається на особу, яка має відповідні повноваження згідно свої посадових обов'язків.

Про те, щоб розрахувати заробітну плату робітникам недостатньо тільки даних про кількість відпрацьованих годин, але також необхідно мати інформацію про кількість виконаної роботи. Первинними бухгалтерськими документами, що застосовуються в обліку кількості виконаних робі виступають наряди для операцій, що передбачаються технологічним процесом виробництва продукції, а також рапорти чи відомості виробітку.

Узагальнюючим документом, в якому відображають розрахунки з працівниками і службовцями, виступає розрахунково-платіжна відомість.

Для відображення в обліку інформації за розрахунками із персоналом з питань оплати праці, а також за розрахунками з депонентами застосовують синтетичний, балансовий, пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».[4]

За кредитом рахунку 66 обліковується основна та додаткова заробітна плата, винагороди, лікарняні, відпускні нараховані працівникам підприємства та інші виплати, що належать до нарахування працівникам, за дебетом обліковується виплата всіх нарахованих видів виплат, а також суми обов'язкових утримань із заробітної плати та інших утримань, що проводяться із сум нарахованої зарплати.

Депонована заробітна плата відображаються по дебету субрахунку 661 і кредиту субрахунку 662.

За кожним працівником ведеться аналітичний облік щодо сум нарахованих виплат і проведених утриманнях. Сума нарахованої заробітної плати всіх працівників, дорівнює обороту по кредиту рахунку 66 за звітний період. Сума всіх проведених утримань та виданої заробітної плати рівна обороту за дебетом рахунку 66. [4]

Для відображення в обліку нарахування заробітної плати кредит рахунку 661 кореспондує з рахунками відповідних витрат. Коли підприємство використовує в обліку перший спосіб, тоді нарахування витрат на оплату праці і обов'язкових зборів відобразатиметься в дебеті рахунків: 15, 23, 91, 92, 93, 94.

Відповідно до норм законодавства на фонд оплати праці, обов'язково здійснюється нарахування єдиного соціального внеску. Для нього визначена єдина ставка нарахування, розмір якої становить 22% від суми нарахованого на користь працівника доходу. Ставка використовується до всіх видів виплат працівникам. На виплати, які нараховуються працівникам-інвалідам застосовується ставка 8,41%.

Джерелом для виплати утримань, які вираховують із заробітної плати є доходи кожного працівника.

Перед роботодавцями виникає обов'язок проводити утримання з зарплати робітників. У 2023 році утримання, включають до свого складу:

- податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18%;
- військовий збір у розмірі 1,5%.

Окрім, обов'язкових утримань із заробітної плати бухгалтерією підприємства на підставі рішень суду (за виконавчими листами) проводиться утримання таких платежів як аліменти, відшкодування завданих збитків, сплата відшкодувань за завдане каліцтва та інше ушкодження здоров'я та інше.

По заяві працівника відраховується:

- профспілкові внески 1%, якщо працівник є членом профспілки;
- плата за гуртожиток;
- плата за дитячий садок, тощо.

Метою проведення контролю за розрахунками по оплати праці виступає: перевірка дійсності операцій із заробітної плати, що знаходять своє відображення у обліку, повнота висвітлення у обліку операцій із заробітною платою, відповідності нарахувань на розмір заробітної плати і утримань проведених з неї, вчасність виплати, правдивість бухгалтерського обліку, правдивість залишків, що знайшли відображення в фінансовій звітності, стан за розрахунками по заробітній платі й із державними цільовими фондами.

У розділі 3 «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві» визначено прийоми, методи та моделі аналізу витрат на оплату праці та їх ефективності, охарактеризовано формування основних показників ефективності витрат на оплату праці та розрахунки з персоналом, розроблено удосконалення методичного інструментарію в обліку розрахунків з персоналом та аналізі показників продуктивності праці.

Основним завданням аналізу є вивчення та оцінка таких складових забезпеченості підприємства трудовими ресурсами:

- укомплектованість кадрами необхідних спеціальностей та кваліфікацій;
- структура персоналу та її зміна;
- співвідношення основних та допоміжних працівників;
- якісна характеристика складу трудового колективу;
- відповідність кваліфікації робітників зі складністю виконуваних робіт;
- рух робочої сили;
- ефективність використання трудових ресурсів.

Проведення аналізу рівня забезпеченості підприємства трудовим персоналом передбачає комплексну оцінку персоналу.

Здійснення загального аналізу фонду заробітної плати передбачає оцінку дотримання плану, зміни, розрахунок по підприємству в цілому та категоріях працівників, зокрема, економії чи перевитрат основного та додаткового фонду оплати праці.

Абсолютну економію або перевитрату коштів на оплату праці обчислюють шляхом зіставлення фактично нарахованої заробітної плати з плановою. Однак показник абсолютної економії або перевитрат фонду заробітної плати не дає можливості визначити ефективність використання грошових коштів на заробітну плату. Тому доцільно обчислити відносну економію чи перевитрати фонду заробітної плати віднявши від нарахованої заробітної плати за фактично виконану роботу базового фонду, що скорегований на фактичний темп зміни (зростання, зниження) обсягу виробництва.

В різних економічних умовах функціонування суб'єктів господарювання питання обліку розрахунків з оплати праці мали окремі проблеми, чи-то за умов командно-адміністративної економіки, чи-то за умов ринку, чи-то в умовах сучасної економічної кризи. З огляду на це, виникає необхідність стандартизувати

проблеми, що притаманні обліку розрахунків з заробітної плати, для того щоб мати можливість вносити пропозиції щодо їх рішення.

На сьогодні існує проблема, яка стосується визначення розміру мінімалки, мінімуму, який вважається прожитковим, а також ціни робочої сили. Вони зумовлюють певні дії з боку керівників та власників підприємств, що викликають проблеми обліку розрахунків з заробітної плати.

Характер причинно-наслідкових зв'язків між працею людини та її результатами знаходять своє відображення у підвищенні добробуту, зростанні соціального статусу працівників за умов демократичного суспільства. Можливість організації та впровадження даного типу зв'язків у ринкових умовах розраховуються значенням усвідомлення державою об'єктивної необхідності дотримання цих зв'язків у процесі організації сучасного механізму господарювання.

Відображення господарських операцій із обліку за розрахунками з заробітної плати є складним процесом, який використовує типові форми первинних документів: кадрова документація, обліку використання робочого часу та обліку за розрахунками із робітниками за оплатою праці.

Одним із основних первинних документів, який відображає облік відпрацьованого часу є таблиць обліку робочого часу. Основним недоліком його ведення на є те, що він складається за 2-3 дні до закінчення періоду, тобто носить чисто формальний характер. Тільки, якщо він вестиметься табельником чи майстром кожного дня та подаватися до бухгалтерії, він носитиме інформаційний характер. Даний варіант можливий тільки якщо на підприємстві буде сформовано графік документообороту розрахунків з оплати праці.

Для вдосконалення обігу облікової інформації важливий момент відіграє автоматизація бухгалтерського обліку, розрахунків з оплати праці. Застосування комп'ютерів у бухгалтерському обліку суттєво змінює організацію документування. Зміни стосуються, насамперед, використання електронних носіїв

інформації та електронних первинних документів, а також складання первинних документів. Складання, оформлення та зберігання первинних документів при комп'ютерній формі бухгалтерського обліку значно відрізняється від аналогічних операцій при журнальній або меморіально-ордерній формі обліку.

Беручи до уваги сучасну бухгалтерську практику обліку розрахунків з працівниками необхідно відмітити, що Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», не носить практичного характеру, так як він тільки дає трактування термінів, що використовуються, визначає класифікацію виплат, що можуть виплачуватися працівникам і надає обмежені рекомендації, що стосуються процесу обліку і висвітлення у звітності розрахунків із працівниками. На практиці ж бухгалтери віддають перевагу застосуванню Інструкції із статистики заробітної плати, Порядку обчислення середньої заробітної плати а також іншим документам, які присвячені висвітленню питань обліку оплати праці.

Витрати на оплату праці не є однорідними, тому їх необхідно групувати з метою задоволення вимог управління за такими ознаками: за видами, за елементами, за складом працівників, за категоріями працюючих.

Перш за все це пов'язано з застосуванням сучасних класифікаційних ознак, а також принципів класифікації категорій працюючих, оплати праці й витрат пов'язаних з використанням робочого часу, яким притаманні недоліки. Основним недоліком виступає те, що вони не дають можливості охопити всі ознаки, що характеризують витрати заробітної плати у фінансово-господарській діяльності, згруповують витрати які є різними відносно характеру та цільового призначення, не дають можливості забезпечити відповідного об'єднання витрат на заробітну плату з метою контролю за результатами діяльності його окремих підрозділів та вивільнення резервів. Для вирішення такої проблеми необхідно розробити детальну класифікацію витрат пов'язаних з оплатою праці. За її основу необхідно взяти: витрати пов'язані з оплатою праці робітників, що безпосередньо беруть

участь в процесі виробництва; мотиваційні витрати; неефективні витрати; та інші види витрат. Цього можна досягнути встановивши взаємозв'язок результатів діяльності структурних підрозділів та кожного окремо взятого робітника, враховуючи витрати живої праці у формуванні вартості знов створеного продукту й виокремлення витрат за цільовим призначенням, суто оплати праці.

Така класифікація передбачена нормативними документами і задовольняє вимоги звітності з праці. Однак, вона характеризується загальними ознаками і є малопридатною для управління. З метою калькулювання необхідно доповнити класифікацію розподілом за напрямками витрат, видами продукції. Тому, керуючись основними вимогами щодо управлінської направленості обліку витрат на оплату праці, вищеназване групування пропонуємо доповнити такими елементами:

- виплати мотивуючого характеру;
- неефективні виплати.

Дана класифікація витрат, які пов'язані з оплатою праці, на нашу думку, в більшій мірі відповідатиме меті та завданням обліку собівартості та визначення прибутку.

Отже, основними умовами правильної організації бухгалтерського обліку є використання найбільш раціональних форм і методів обліку, підвищення його технічного озброєння.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати випускної кваліфікаційної роботи щодо обліку і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці можна зробити наступні висновки і пропозиції:

1. Нами доведено, що заробітну плату можна характеризувати як оплату за працю, а її розмір, як ціну праці, яка формується на ринку праці як наслідок взаємодії попиту на окремі види праці та її пропозиції. На розмір заробітної плати впливає складність, умови роботи яку виконує працівник, його професійно-ділові якості, продуктивність його праці та результати господарської діяльності підприємства в цілому. Заробітну плату можна розрізнити двох видів: реальну та номінальну. Для належної організації заробітної плати притаманні принципи: принцип невідворотного зростання, принцип розподілу розміру заробітної плати та принцип випереджувального зростання продуктивності праці в співвідношенні зі зростанням середньої зарплати. У структурі заробітної плати можна виділити основну та додаткову заробітну плату, та інші компенсаційні та заохочувальні виплати. Заробітній платі притаманні основні функції: відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна. Механізм державної політики регулювання оплати праці реалізується через визначення мінімального розміру зарплати, розміру оподаткування доходів найманих працівників, міжгалузевих співвідношень в заробітній платі та розмірів оплати праці в бюджетних установах і організаціях.

2. Дослідивши теоретико-організаційні аспекти системи оплати праці та форми і системи оплати праці, нами визначено, що підприємства і організації самостійно у колективному договорі встановлюють форми та системи оплати праці. Згідно Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці виступає тарифна система оплати праці. Підприємства можуть застосовувати дві форми оплати праці: погодинну та відрядну. Різновидами цих форм виступають

системи оплати праці: проста погодинна, погодинно-преміальна, пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна. В залежності від того, який основний показник міри праці використовується, системи заробітної плати поділяють на дві великі групи, які мають назву форми заробітної плати. При застосуванні як міри праці кількості відпрацьованого робочого часу має місце погодинна форма заробітної плати. Якщо за міру використано кількість виготовленої продукції чи наданих послуг, то матимемо відрядну форму заробітної плати. При акордній системі оплати праці, норма та розцінка для працівників чи групи працівників визначається не для кожної окремої операції, а для всього обсягу робіт. Широкого застосування набуває змішана форма оплати праці, яка вводиться за допомогою безтарифної форми, рейтингової та контрактної. Також у ринковій економіці популярною є також така система оплати праці, як система участі у прибутках.

3. Проаналізувавши нормативні регламенти з оплати праці та її договірне регулювання, нами встановлено, що відносини між працедавцем та працівником у Україні регламентуються великою кількістю законодавчих і нормативних актів. Серед цього різномайття першість належить Конституції України, на основі якої розробляється нормативно-правове забезпечення в тому числі і нормативні регламенти з оплати праці. Економічні, правові і організаційні засади оплати праці працівників, що перебувають в трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, організаціями, установами, різних форм власності і господарювання, чи з окремими громадянами і сфери державного та договірного регулювання оплати праці визначені Законом України «Про оплату праці». Перелік виплат працівникам, які формують заробітну плату наведені у Інструкції із статистики заробітної плати. Договірне регулювання оплати праці суб'єктами господарювання відбувається на підставі Генеральної, галузевої, територіальної угод і локальних документів підприємства, зокрема, колективного договору, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, які виступають

додатками колективного договору і складаються у відповідності до визначених законодавством норм.

4. Розглянувши порядок нарахування заробітної плати за різними формами і системами оплати праці, нами визначено, що нарахування заробітної плати здійснюється у грошовому вираженні, не залежно від того чи в грошовій чи в натуральній формі передбачено її виплату. Розрахунок зарплати за час, який відпрацьований в межах норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків здійснюється в залежності від кількості відпрацьованих годин чи днів або від обсягу виконаних робіт з врахуванням тарифних ставок чи відрядних розцінок. Певні види виплат розраховуються на підставі середньої заробітної плати. Розрахунковим періодом при обчисленні середньої заробітної плати для оплати відпускних та компенсацій за невикористані відпустки є останні 12 календарних місяці роботи, які передують місяцю надання відпустки чи виплати компенсації за її невикористання. Виплата допомоги, пов'язаної з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами являє собою вид матеріального забезпечення, що повністю чи частково відшкодовує втрату зарплати чи іншого доходу працівникові, який застрахований. Основою для нарахування та виплати лікарняних є середньоденна зарплата, що розраховується діленням нарахованої за 12 календарних місяців доходу, на який проведено нарахування єдиного соціального внеску на кількість календарних днів зайнятості в період, який розраховується без включення календарних днів, які були не відпрацьовані по поважній причині. Лікарняні, що виникли через захворювання чи травми, які не пов'язані із нещасним випадком на виробництві, виплачуються наступним чином: за рахунок витрат підприємства оплачують перші п'ять днів лікарняного; за рахунок коштів Фонду соціального страхування починаючи з шостого дня лікарняного й до дня повного відновлення працездатної особи чи встановлення їй інвалідності. Розмір допомоги за лікарняним залежить від загального страхового стажу працівника.

5. Вивчивши документальне оформлення і синтетичний облік розрахунків з персоналом та утримання заробітної плати, нами визначено, що всю необхідну інформацію, щодо якісної характеристики трудового колективу можна отримати з документації особового складу або як її ще називають кадрової документації. Для обліку робочого часу використовують таблиць (форми П-5). Первинними бухгалтерськими документами, що застосовуються в обліку кількості виконаних робі виступають наряди для операцій, що передбачаються технологічним процесом виробництва продукції, а також рапорти чи відомості виробітку. Узагальнюючим документом, в якому відображають розрахунки з працівниками і службовцями, виступає розрахунково-платіжна відомість. Для відображення в обліку узагальнюючої інформації за розрахунками із персоналом з питань оплати праці, а також за розрахунками з депонентами застосовують синтетичний, балансовий, пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кожним працівником ведеться аналітичний облік щодо сум нарахованих виплат і проведених утриманнях. Для відображення в обліку нарахування заробітної плати кредит рахунку 661 кореспондує з рахунками відповідних витрат. Відповідно до норм законодавства на фонд оплати праці, обов'язково здійснюється нарахування єдиного соціального внеску. Для нього визначена єдина ставка нарахування, розмір якої становить 22% від суми нарахованого на користь працівника доходу. Із нарахованої суми заробітної плати учасника трудового колективу, осіб, які працюють згідно трудових угод, договорів підряду, за сумісництвом, а також виконують разові роботи, проводяться різноманітні утримання. Перед роботодавцями виникає обов'язок проводити утримання з зарплати робітників, що включають: податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18%; військовий збір у розмірі 1,5%. Сукупна сума утримань не повинна бути більшою 20% (в окремих випадках – 50%) суми заробітку, який залишається після сплати податків та внесків.

6. Дослідивши організацію та здійснення контролю розрахунків з персоналом, нами визначено, що метою проведення контролю за розрахунками по оплаті праці виступає: перевірка дійсності операцій із заробітної плати, що знаходять своє відображення у обліку, повнота висвітлення у обліку операцій із заробітною платою, відповідності нарахувань на розмір заробітної плати і утримань проведених з неї, вчасність виплати, правдивість бухгалтерського обліку, правдивість залишків, що знайшли відображення в фінансовій звітності, стан за розрахунками по заробітній платі й із державними цільовими фондами. Предметом контролю є господарські процеси та операції, пов'язані з розрахунками з персоналом, бюджетом, та зв'язки, що формуються між сторонами при цьому. Джерелами інформації для контролю виступають: наказ щодо облікової політики підприємства, первинні документи та облікові реєстри обліку розрахунків з оплати праці, фінансова звітність, акти і довідки ревізій, які були проведенні за попередні періоди, аудиторські висновки, а також інша документація, яка узагальнює результати, які отримані у процесі контролю.

7. Визначивши прийоми, методи та моделі аналізу витрат на оплату праці та її ефективності, нами досліджено, що основним завданням аналізу є вивчення та оцінка таких складових забезпеченості підприємства трудовими ресурсами: укомплектованість кадрами необхідних спеціальностей та кваліфікацій; структура персоналу та її зміна; співвідношення основних та допоміжних працівників; якісна характеристика складу трудового колективу; відповідність кваліфікації робітників зі складністю виконуваних робіт; рух робочої сили; ефективність використання трудових ресурсів. Продуктивність праці це показник, який характеризує ефективність використання працівників на підприємстві. Значення показника продуктивність праці можна охарактеризувати обсягом випущеної продукції, в грошовому вимірнику, яка виготовляється одним працівником протягом одиниці часу, який виділений на її виготовлення. Перед аналізом продуктивності праці ставляться наступні завдання: визначення значення продуктивності праці і оцінка

його динаміки; визначення факторів та дослідження їх впливу на динаміку продуктивності праці; вияв резервів, що дозволять підвищити ефективність використання трудових ресурсів й розробка заходів, щодо їх застосування.

8. Охарактеризувавши формування основних показників ефективності витрат на оплату праці та розрахунки з персоналом, нами встановлено, що до напрямів аналізу формування основних показників ефективності витрат на оплату праці та розрахунків з персоналом можна віднести: оцінку формування оплати праці; оцінку фонду заробітної плати; оцінку середньої оплати праці; пошук резервів підвищення стимулюючої ролі праці. Здійснення загального аналізу фонду заробітної плати передбачає оцінку дотримання плану, зміни, розрахунок по підприємству в цілому та категоріях працівників, зокрема, економії чи перевитрат основного та додаткового фонду оплати праці. Абсолютну економію або перевитрату коштів на оплату праці обчислюють шляхом зіставлення фактично нарахованої заробітної плати з плановою. Розрахунок впливу факторів на зміну фонду заробітної плати за вказаними детермінованими моделями здійснюється з використанням методів факторного аналізу: інтегрального, абсолютних різниць або ланцюгових підстановок.

9. Розробивши удосконалення методичного інструментарію в обліку розрахунків з персоналом та аналізі показників продуктивності праці, нами запропоновано, стандартизувати проблеми, що притаманні обліку розрахунків з заробітної плати, для того щоб мати можливість вносити пропозиції щодо їх рішення. Облік витрат на оплату праці повинен включати в себе вирішення таких питань: аргументувати структуру заробітної плати працівників із стандартизацією процесу надання надбавок, винагород, премій тощо; формування контрактної системи заробітної плати; аргументування концепції по плануванню витрат на заробітну плату в системі загальних витрат діяльності підприємства; пристосування вимог, які регламентовані діючими стандартами обліку до особливостей діяльності підприємств різних галузей. При формуванні політики

проведення стимулювання праці працівників, необхідно дотримуватись наступних принципів: збільшення розміру заробітної плати, що виступає основою матеріального стимулювання, а також джерелом доходу; розширення розподілу в оплаті праці; використання на підприємстві різноманітних форм та систем заробітної плати на підприємстві. Обґрунтувавши, що витрати на оплату праці не є однорідними, ми вважаємо, що їх необхідно групувати з метою задоволення вимог управління за такими ознаками: за видами, за елементами, за складом працівників, за категоріями працюючих. Зростання ефективності використання трудових ресурсів можна розглядати крізь призму ефективності праці. З одного боку з метою підвищення продуктивності праці пропонуємо проведення інноваційного оновлення технічної бази підприємства, а з іншого боку – використання проведеного оновлення з метою підвищення прибутковості діяльності підприємства й, відповідно, рентабельності праці як основних показників ефективності використання трудових ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит». 7-ме вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2016. – 832 с.
2. Верхоглядова Н.І. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика: Навчально-практичний посібник / [Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна та ін.] — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 536 с.
3. Голов С.Ф. Фінансовий облік: Підручник / С.Ф. Голов, В.М.Костюченко, І.Ю Кравченко, Г.А. Ямборко. – К.: Лібра, 2005. – 976 с.
4. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій / Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 №291. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.
5. Кодекс законів про працю України . №322-VIII від 10.12.1971 / Верховна Рада УРСР за станом на 05.10.2016 / URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Лень В.С. Бухгалтерський облік в Україні. Основи та практика: навч. посіб. / В.С. Лень, В.В. Гливенко – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2012. – 752 с.
7. Никонович М.О. Організація і методика аудиту: навч. посіб / [М.О. Никонович, К.О. Редько, О.А. Юр'єва.]. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 472 с.
8. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. №1266. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п>.

9. Порядок обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.

10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

11. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. / Г.В. Савицька. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. – 654 с.

12. Садовська І.Б. Бухгалтерський облік: навч.посіб. / [І.Б.Садовська, Т.В.Божидаркін, К.Є.Нагірська]. – К.: Центр учбової літератури, 2013.- 688с.

13. Тарасенко Н. В. Економічний аналіз [Електронний ресурс] : навч. посібник / Н. В. Тарасенко. - Львів: Новий Світ-2000, 2006. - 344 с. Доступ до ресурсу: <http://repo.sau.sumy.ua/handle/123456789/1491>.

14. Shkromyda, V.V., Shkromyda, N.Y., &Gnatyuk, T.M. (2022). Integrated reporting in the context of information provision of key stakeholders. The actual problems of regional economic development, 2(18), 23-30.