**Міністерство освіти і науки України**

**Одеський національний технологічний університет**

***Кафедра обліку та аудиту***

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему**: ***«Розрахунки з персоналом ЗАТ «Одесакондитер»: облік та аналіз»***

**на здобуття ступеню вищої освіти «бакалавр»**

**Здобувачки Ковитєвої К.З.**

**2 курсу 22С групи**

**Керівник доц. Ступницька Т.М.**

**Кваліфікаційна робота допускається до захисту**

**Рішення кафедри від «14» червня 2023 р., протокол № 15.**

**Завідувач кафедри обліку та аудиту _____ проф. Немченко В.В.**

**Одеса – 2023 рік**

***ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Факультет *економіки бізнесу і контролю*
Кафедра *обліку та аудиту*
Ступінь вищої освіти *«бакалавр»*
Спеціальність *071 «Облік і оподаткування»*
Освітня програма *«Облік і аудит»*

***ЗАТВЕРДЖУЮ***
***Зав. кафедри обліку та аудиту***

***_____***

***«___» _____ 2023 р.***

**З А В Д А Н Н Я**
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ**
***Ковитєвої Клавдії Зіновіївни***

1. Тема роботи: ***«Розрахунки з персоналом ЗАТ «Одесакондитер»: облік та аналіз»***

Затверджена наказом ОНТУ ***від 18 серпня 2022 р. наказ № 465-03***

2. Термін здачі здобувачем закінченої роботи ***02 червня 2023 р.***
3. Вихідні дані до роботи: ***Звітні дані про діяльність підприємства за 2020-2021р.р.***
4. Перелік питань, які потрібно розробити: ***Сутність, значення та законодавча база обліку розрахунків з персоналом підприємства. Техніко-економічна характеристика підприємства та аналіз ефективності використання трудових ресурсів за два роки на ньому. Організація бухгалтерського обліку на підприємстві та обліку розрахунків з персоналом на ньому. Висновки та пропозиції.***
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) –

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи, що стосуються їх:

| Розділ | Консультант (вчене звання, П.І. п-Б) | Підпис, дата | |
|---|---|---|---|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання 31 січня 2023 р.

Керівник _____ доц. Ступницька Т.М.

Завдання прийняв до виконання _____ Ковитєва К.З.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| Назва етапів кваліфікаційної роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|---|---|---|
| 1. *Розробка теоретичного розділу кваліфікаційної роботи* | 31.01.23 - 05.03.23 | |
| 2. *Техніко-економічна характеристика підприємства та економічний аналіз за напрямом кваліфікаційної роботи за два роки* | 06.03.23 -25.04.23 | |
| 3. *Організація бухгалтерського обліку на підприємстві та обліку за напрямом кваліфікаційної роботи на ньому* | 26.04.23 - 25.05.23 | |
| 4. *Оформлення кваліфікаційної роботи* | 26.05.23 - 02.06.23 | |

Здобувачка _____ Ковитєва К.З.

Керівник роботи _____ доц. Ступницька Т.М.

Несу відповідальність за ідентичність електронного та друкованого варіантів кваліфікаційної роботи, даю згоду на обробку персональних даних та не заперечую проти розміщення кваліфікаційної роботи на офіційних web-ресурсах ОНТУ.

Підтверджую, що в кваліфікаційній роботі відсутні порушення норм академічної доброчесності.

Здобувачка Ковитєва К.З. _____

# АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи на тему:

Розрахунки з персоналом ЗАТ «Одесакондитер»: облік та аналіз

Обрана тема є актуальною, так як організація обліку та аналізу розрахунків оплати праці має значення та позначається на ефективності праці, а саме на те, щоб зберегти трудовий колектив, а також збільшення ефективності праці робітників. Ефективна організація обліку оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків – є важливим засобом зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції (товарів, робіт, послуг).

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів.

У першому розділі розглядаються теоретичні питання економічної сутності оплати праці та нормативні джерела їх регулювання; характеристика форм оплати праці; порядок визначення фонду оплати праці; методологія бухгалтерського фінансового обліку витрат і оплати праці та розрахунків з персоналом підприємства.

У другому розділі проведено економічний аналіз діяльності ЗАТ «Одесакондитер» за два роки з оцінкою основних техніко-економічних показників діяльності та поглиблений аналіз ефективності використання трудових ресурсів.

У третьому розділі розглядаються особливості організації бухгалтерського обліку оплати праці та розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

У завершальній частині кваліфікаційної роботи сформульовані висновки і пропозиції по удосконаленню організації бухгалтерського обліку оплати праці та розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

Кваліфікаційна робота містить:

| | |
|---|---|
| текстової частини | – 70 с. |
| таблиць | – 16 |
| рисунків | – 11 |

**ЗМІСТ**

с.

ВСТУП……...……7

1. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....……..8

1.1 Економічна сутність оплати праці та нормативно-правове забезпечення..8

1.2 Характеристика та порядок визначення форм оплати праці……...11

1.3 Методологія бухгалтерського фінансового обліку витрат і оплати праці та розрахунків з персоналом підприємства...……15

1.4 Оподаткування заробітної плати…….……22

1.5 Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати……...27

2. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗАТ «Одесакондитер»……33

2.1 Техніко-економічна характеристика ЗАТ «Одесакондитер»…….……..33

2.2 Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами…….39

2.3 Аналіз продуктивності праці……..…..……42

2.4 Аналіз використання фонду оплати праці……..44

3. ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ЗАТ «Одесакондитер» ТА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ……46

3.1 Характеристика організації бухгалтерського фінансового обліку ЗАТ «Одесакондитер»…….…..46

3.2 Організація на підприємстві обліку операцій з оплати праці та розрахунків з персоналом…….....51

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ……...65

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……...71

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Ефективна організація обліку оплати праці та пов’язаних з нею розрахунків – є важливим засобом зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції (товарів, робіт, послуг). Заробітна плата є місцем перетину інтересів різних суб’єктів економічної системи, а саме: роботодавців, найманих працівників, податкових органів, банківських та страхових установ, тощо. Кожний з перерахованих суб’єктів розглядає значення оплати праці як одного з найважливіших показників у процесі стабільного функціонування. Заробітна плата є одним з головних джерел прибутку для працівників.

На сьогоднішній день багато науковців досліджують питання розрахунків за виплатами працівникам, проблему її організації та нормативно-правового

забезпечення, документування та відображення в обліку, зокрема Л. Андрущенко, А. Батура, Ф. Бутинець, В. Вишневський, С. Голов, К. Давидова, Н. Жук, А. Загородній, Ю. Іванов, М. Карпенко, М. Огійчук, Г. Семенов, В. Сопко та ін. Питання документування розрахунків з оплати праці підіймали в своїх працях Горицька Н., Карпа М. С., Мудрик М.В., Онищенко Т. та інші. Тому обрана тема кваліфікаційної роботи бакалавра є актуальною та потребує вирішення поставлених завдань.

**Метою даної роботи** є вивчення теоретичних та практичних питань бухгалтерського обліку оплати праці та розрахунків з персоналом підприємства відповідно до законодавчих актів та нормативних документів щодо організації бухгалтерського обліку у суб'єктів господарювання, пошук шляхів їх вдосконалення на прикладі ЗАТ «Одесакондитер».

Задачами дослідження кваліфікаційної роботи є:

– визначити сутність категорії заробітної плати, а також економічний зміст обліку оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків;

– охарактеризувати основні складові фонду оплати праці та її форми;

– дослідити організацію та нормативно-правову базу регулювання обліку оплати праці на підприємстві, обліку особового складу, відпрацьованого часу та виробітку;

– розглянути методи нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам;

– визначити основні податки та збори, що пов'язанні з оплатою праці та особливості їх розрахунку і сплати;

– обґрунтувати методику синтетичного і аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;

– провести аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ЗАТ «Одесакондитер» з поглибленим аналізом динаміки, структури, формування складу, руху та ефективності використання трудових ресурсів;

– дослідити особливості організації бухгалтерського фінансового обліку трудових ресурсів та оплати праці на ЗАТ «Одесакондитер»;

– запропонувати заходи щодо вдосконалення ведення бухгалтерського обліку та економічного аналізу розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві.

**Об'єктом дослідження** є діюча система обліку операцій з оплати праці ЗАТ «Одесакондитер».

**Предметом дослідження** є сукупність теоретико-методичних та практичних аспектів організацій обліку розрахунків з оплати праці.

**Методи дослідження.** При проведенні дослідження були використані таки методи дослідження: порівняльно-правовий – при дослідженні та аналізі нормативно-правої бази бухгалтерського обліку оплати праці; системно-структурний – при аналізі організаційних та методологічних підходів до відображення розрахунків з оплати праці; статистичний – при зборі та аналізі даних; елементи методу бухгалтерського обліку (рахунки, подвійний запис, документування, балансове узагальнення і звітність); прийоми економіко-математичного моделювання.

Інформаційною базою дослідження є внутрішні нормативні документи, облікові регістри аналітичного та синтетичного обліку, фінансова звітність та первинна документація, яка характеризує особливості розрахунків з оплати праці працівників ЗАТ «Одесакондитер».

# 1. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСВА

## 1.1. Економічна сутність оплати праці та нормативно-правове забезпечення

На сьогодні, в системі трудових відносин, зарплата займає одне з основних місць. Всі підприємства мають можливість обирати в якому напрямку використовувати свої трудові ресурси, визначати форми і розміри заробітної плати для працівників. В свою чергу, працівники, мають можливість вибирати підприємство яке пропонує гідні умови праці та її оплати.

Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання. В науковій літературі існує не одне визначення економічної сутності заробітної плати, це пояснюється тим, що скільки науковців стільки ж наукових поглядів. Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття «заробітна плата» розкривають і досліджують не тільки науковці та вчені у своїх працях, де кожен з них дає своє визначення щодо зарплати, але й у нормативних документах таких як Закон України «Про оплату праці», відповідно до якого, заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. [1]

Сутність будь-якого поняття проявляється в функціях, які воно виконує. Функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб’єктів соціально-

трудових відносин. Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції [17]:

– відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;

– стимулюючу – установлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;

– регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

– соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Кожна функція оплати праці має своїх суб'єктів, які передусім зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної функції оплати праці найбільш зацікавлені наймані працівники. До регулюючої функції заробітної плати найбільш «причетні» державні органи, що зацікавлені в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава, як гарант прав, свобод працюючих і соціальної справедливості в суспільстві. У реалізації стимулюючої функції оплати праці найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої праці, що дозволяє йому зрештою мати очікуваний доход і водночас власний зиск – прибуток.

До фонду оплати праці працівника відносять: основну та додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відповідно до Закону України, вони є структурними елементами заробітної плати. (рис. 1.1)

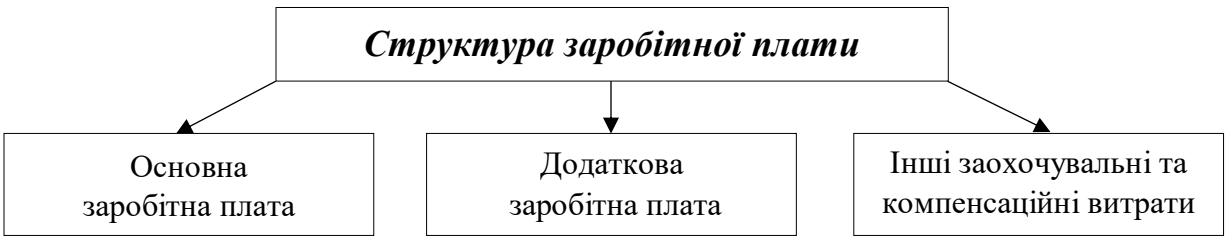


Рис. 1.1 – **Структура заробітної плати** [27]

Основна заробітна плата – це грошова винагорода працівникові за виконану ним роботу, яка відображена з врахуванням встановлених норм праці (норма часу, виробіток, складність та умови праці, посадові оклади).

Додаткова заробітна плата – це грошова винагорода (доплата, премія, надбавка) за виконану роботу понад встановлені норми, важкість виконуваної роботи, трудові успіхи, особливі умови праці, вислугу років, а також оплата щорічних відпусток, компенсація за невикористану відпустку відповідно до закону України.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать: надбавки і доплати за підсумками роботи за рік, за виконання особливих виробничих завдань.

Основними нормативно-правовими документами з організації та регулювання оплати праці в Україні є:

1. Закон України «Про оплату праці» (прийнятий 24.03.1995 р. з подальшими змінами і доповненнями) – в даному законі визначаються економічно-правові та організаційні основи оплати праці робітників, які знаходяться у трудових відносинах, на підставі трудового договору з фізичними чи юридичними особами різних форм власності.

2. Кодекс законів про працю України (прийнятий 10.12.1971 р. з подальшими змінами і доповненнями) – ним регулюються трудові відносини працівників, що спонукає до зростання продуктивності праці, підвищення якості роботи, ефективності суспільного виробництва та рівня життя в країні, ним зміцнюється трудова дисципліна, а також праця перетворюється в першу необхідність кожної працездатної особи для блага суспільства.

3. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (прийнятий 28.10.2003 р. з подальшими змінами). Дане НП(С)БО визначає методологію формування облікової інформації про оплату праці найманих робітників, за виконану ними роботу, а також розкриття такої інформації у звітності.

4. Податковий кодекс України №2755-VI від 02.12.2010 р. з подальшими змінами та доповненнями – регулює порядок оподаткування фізичних осіб, які отримують доходи від джерел в Україні, регламентує особливості визначення видів оподатковуваних податком доходів, податкової бази, обчислення і сплати ПДФО податковим агентом; встановлює правила обліку і обчислення майнових, соціальних і стандартних податкових вирахувань, а також правила обчислення і сплати податку на прибуток підприємства.

## 1.2. Характеристика та порядок визначення форм оплати праці

Щодо характеристики систем і форм оплати праці, то в загальному розумінні це механізми, що допомагають встановити розмір заробітної плати, базуючись на кількості та якості виконаної роботи, за певний період.

Закон України «Про оплату праці» передбачає такі системи оплати праці: тарифна та інші системи, що утворюються з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, кваліфікації працівників.

Тарифна система – це основна система оплати праці, яка складається з певних складових (рис. 1.2), за допомогою яких диференціюють розміри заробітної плати для різних категорій працівників, з врахуванням їх кваліфікації, ступеня відповідальності роботи, умов праці (коли робота є шкідливою для здоров'я, важкою, інтенсивною тощо), кількісних та якісних характеристик, а також результатів виконання.

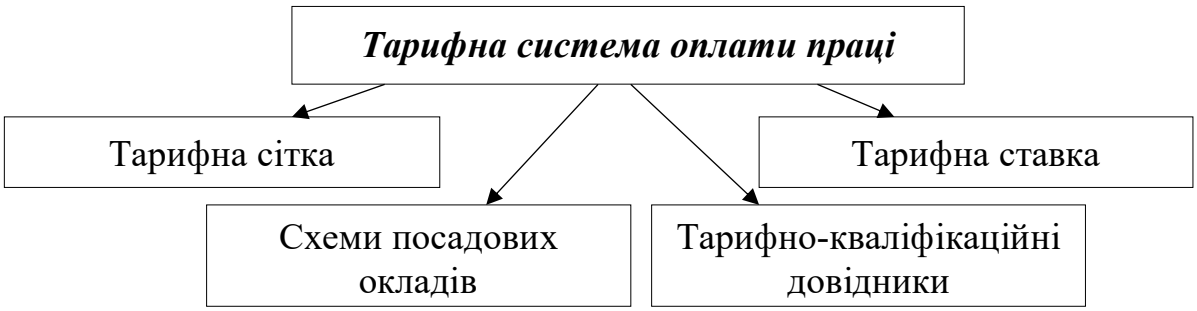


Рис. 1.2 – **Тарифна система оплати праці** [26]

Тарифна система є, певним чином, мірилом, який ділить працівників на категорії (низькооплачуваних і високооплачуваних), визначаючи співвідношення заробітної плати між ними, а також показує необхідну кількість робітників певної кваліфікації та спеціалізації.

Тарифна сітка – це схема тарифних розрядів робітників, що відображає співвідношення оплати праці найманих працівників, різної кваліфікації чи складності виконуваної роботи. Основними складовими, на основі яких здійснюється ранжування в оплаті праці є тарифний розряд і тарифний коефіцієнт.

Тарифний розряд – вказує на рівень кваліфікації робітника.

Тарифний коефіцієнт – показує у скільки разів тарифні ставки вищих розрядів перевищують тарифну ставку першого розряду.

Тарифна ставка – це один з елементів тарифної сітки, що виражається в грошовій формі, та відображає нормативний розмір оплати праці годину (день, місяць) відпрацьованого часу.

Схема посадових окладів – нормативний документ, що використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають.

Тарифно-кваліфікаційні довідники (характеристики) – включає кваліфікаційні характеристики професій, що згруповані за видами робіт. В них відображається детальна характеристика кожного з виду робіт та вказуються основні вимогти, що ставляться до працівника. [16]

Тарифна система оплати праці організовується на основі відповідних підсистем оплати праці (рис. 1.3).

При використанні погодинної системи заробітна плата визначається з відпрацьований працівником час та тарифної ставки, в залежності від його рівня кваліфікації. У свою чергу, погодинна система оплати праці має дві форми:

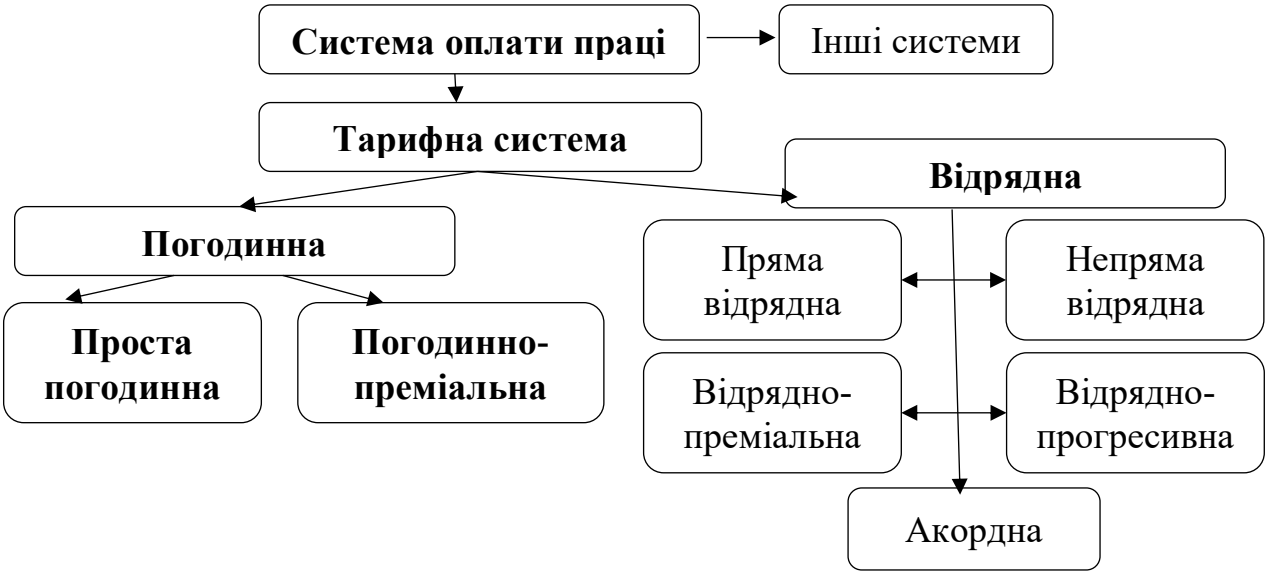


Рис. 1.3 – **Системи і форми оплати праці** [16]

1. Проста погодинна форма визначає розмір заробітної плати, на основі фактично відпрацьованого часу та тарифної ставки (враховуючи кваліфікацію робітника).

2. Погодинно-преміальна форма – працівник окрім заробітку за фактично відпрацьований робочий час додатково отримує премію за певні кількісні чи якісні досягнення в роботі.

Посадовий оклад – це різновид погодинної форми, а саме – сталий, нормативний розмір оплати праці за виконання визначених трудових обов'язків. Заробітну плату за посадовими окладами використовують для працівників, які виконують роботу стабільного характеру (службовці, керівники, спеціалісти). Оплата праці за посадовим окладом, як і погодинна, поділяється на просту та преміальну.

Щодо відрядної системи оплати праці, то при визначенні суми заробітку працівника враховують його виробіток (кількість виробленої ним продукції чи обсягу робіт) та визначену підприємством відрядну оцінку.

Формами відрядної оплати праці є:

1. При застосуванні прямої відрядної форми оплати праці, заробіток працівника визначають за кількістю виготовленої продукції чи обсягу робіт з рахуванням сталої розцінки за одиницю.

2. Суть непрямої відрядної форми заробітної плати полягає в застосуванні її для оплати праці допоміжних працівників, котрі обслуговують основних робітників (слюсарі, електрики, наладчики устаткування та інші). Але величина заробітку таких працівників безпосередньо визначається на основі результатів праці робітників, яких вони обслуговують (їх виробітку та чисельності).

3. При використанні відрядно-преміальної форми найманим робітникам крім основної заробітної плати додатково нараховується премія (у відсотках до заробітку) за виконану чи перевиконану роботу, її кількісних чи якісних показників.

4. Відрядно-прогресивна форма передбачає оплату праці в межах виробничих завдань – за затвердженими, сталими розцінками, а понад завдання – за підвищеними розцінками (котрі визначаються підприємством).

5. Акордна система використовується для оплати праці окремих груп найманих робітників. При даній системі норми відрядну оцінку встановлюють не за окрему одиницю продукції (товарів чи послуг), а на всю сукупність виконуваних робіт, враховуючі діючі норми часу і розцінок. [8]

Окрім індивідуальної праці поширена також і бригадна. Її застосовують переважно тоді, коли це передбачено технологією виконання певної роботи (обслуговування великого устаткування та його налагодження тощо).

Акордну форму оплати праці часто використовують саме для виробничої бригади, при цьому розподіляють заробітну плату між членами бригади, виходячи з якісних і кількісних характеристик роботи, яку кожний з них виконав. При оплаті праці в бригадах використовують як відрядну, так і погодинну систему.

За теперішніх умов ринкових відносин та економічного становища країни, підприємства не можуть оплачувати працю робітників за гарантованою тарифною системою, дедалі частіше використовують інші системи оплати

праці, зокрема безтарифні. Суть безтарифної системи оплати праці полягає в тому, що заробіток працівника повністю залежить від кінцевих фінансових результатів діяльності підприємства за певний період часу. Тобто, зароблені підприємством кошти розподіляються між працівниками відповідно до певних критеріїв (рівня кваліфікації, посади, якості чи кількості виконаної роботи). Така система не застосовує тарифних сіток та інших елементів тарифної системи, вона є більш гнучкою, доступною та простою для працівників і забезпечує їх стимулювання для досягнення високих кінцевих результатів діяльності підприємства. Таким чином, оплата праці при безтарифній системі безпосередньо залежить від трьох факторів: кінцевих результатів підприємства, відпрацьованого часу робітником та його кваліфікації.

Отже, фірма самостійно вирішує яку з систем оплати праці доцільніше та вигідніше використовувати для своєї діяльності. Якщо управлінці фірми прагнуть збільшити обсяги випуску продукції (робіт, послуг), підвищити їх якість та конкурентоспроможність на певному ринку, підвищити ефективність використання трудових ресурсів чи задіяти наявні їх резерви, то вони можуть розробити власну систему оплату праці, яка буде найбільш ефективною у досягнені поставлених завдань, і як найкраще стимулюватиме працівників.

## 1.3. Методологія бухгалтерського фінансового обліку витрат і оплати праці та розрахунків з персоналом підприємства

Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і найскладніших ділянок роботи, що вимагає точної і оперативної інформації про зміни чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників тощо. До основних завдань обліку витрат на оплату праці відносять такі:

– вчасне розраховування з робітниками по оплаті праці;

– своєчасне і правильне віднесення на собівартість продукції нарахованої заробітної плати і обов’язкових нарахувань на неї;

– збирання і групування показників з праці і заробітної плати для оперативного керівництва і складання необхідної звітності.

Як і будь які інші, витрати на оплату праці мають певну структуру і включають:

1. Основну заробітну плату (виплати робітникам за виконану роботу (відпрацьований час) згідно встановлених норм праці);

2. Додаткову заробітну плату (винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці та оплату чергових відпусток, компенсацію за невикористану відпустку, премії за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів, тощо);

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати (виплати за підсумками роботи за рік, винагороди за винаходи і раціоналізаторські пропозиції, матеріальну допомогу, вартість путівок на лікування та відпочинок, тощо).

Такий поділ витрат на оплату праці необхідний працівникам бухгалтерії для правильного віднесення нарахованої заробітної плати на окремі рахунки чи субрахунки й статті витрат, а також для здійснення розрахунків по ній. Враховуюче, що основна заробітна плата в собівартість продукції включається прямо, її облік необхідно вести по цехах (відділеннях) і об’єктах калькуляції.

Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати прав, розміри основної, додаткової заробітної плати, преміювання працівників тощо, є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить [10]:

– загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;

– штатний розклад працівників підприємства;

– побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями по посадах і професіях тарифних ставок і окладів або порядку й розрахунку в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;

– обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;

– інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві.

Права та обов'язки власника підприємства щодо організації оплати праці регулюються Кодексом законів про працю України.

Облік руху особового складу підприємства здійснюється у відділі кадрів. Обліку підлягають всі працівники незалежно від виконуваної роботи та займаної посади.

До типових форм первинного обліку особового складу, затверджених Наказом Міністерства статистики України від 05.12.2008р. № 489 та Наказом Міністерства статистики України, Міністерства оборони України від 25.12.2009р. №495/656 входять [4]:

1. Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (ф.№ П-1);
2. Особова картка працівника (ф.№ П-2);
3. Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф.№П-3);
4. Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту),(ф.№П-4);
5. Табель обліку використання робочого часу (ф.№ П-5);
6. Розрахунково-платіжна відомість працівника (ф. № П-6);
7. Розрахунково-платіжна відомість (зведена),(ф. № П-7).

Весь процес обліку оплати праці працівників можна поділити на етапи: облік особового складу та використання робочого часу та облік виробітку продукції і заробітної плати. В Україні затверджені і діють наступні первинні документи з обліку використаного робочого часу відповідно до ст. 4, 14, 18 Закону України «Про державну статистику» (табл.1.1).

Облік робочого часу і контроль за станом трудової дисципліни на підприємстві здійснюється табельним обліком. Сутність табельного обліку – в щоденній реєстрації явки працівників на роботу, виходу з роботи, спізнень і неявок із зазначенням причин, а також часу простоїв і надурочної роботи. Табельний облік є формою контролю за використанням робочого часу та станом трудової дисципліни на підприємстві.

Таблиця 1.1

**Типові форми первинних документів використання робочого часу**

| Шифр | Назва документа | Характеристика |
|---|---|---|
| П-5 | Табель обліку використання робочого часу | Є підставою для нарахування працівникам заробітної плати. Це поіменний список усіх працівників підприємства з відмітками навпроти кожного прізвища про використання працівником робочого часу впродовж облікового періоду. |
| П-6 | Розрахунково-платіжна відомість працівника | Ці відомості містять дані про всі нарахування за видами виплат, утриманнями із зарплати і суми, що підлягають видачі на руки кожному окремому працівнику. |
| П-7 | Розрахунково-платіжна відомість (зведена) | |

* складено автором на підставі Наказу Державного комітету статистики від 02.12.2008р. №489, який набув чинності з 01.01.2009р.

Для обліку використання робочого часу всіх категорій працюючих, для контролю за дотриманням працюючими встановленого режиму робочого часу на підприємстві використовують «Табель обліку використання робочого часу» (форми № П-5). До табеля заносяться прізвища всіх працюючих. Ведеться табель окремо по кожному цеху і відділу табельниками. У табелі позначається кількість відпрацьованих годин кожним працівником, неявки на роботу.

Табель ведеться на протязі місяця керівником конкретного підрозділу. В кінці місяця у табелі по кожному робітнику підраховується та зазначається загальний календарний фонд робочого часу, кількість неявок по різних причинах, інші втрати, а також фактично відпрацьований час. Включення до табеля і виключення з нього працівників здійснюються на підставі первинних документів щодо обліку кадрів. Пізніше повністю оформлений табель із підписами вказаних осіб передається в бухгалтерію.

Для працівників з погодинною оплатою праці дані табеля є основою для нарахування їм заробітної плати. Поряд з тим, для працівників як із погодинною, так і відрядною оплатою праці дані табеля є основою для здійснення аналізу і контролю за використанням робочого часу на підприємстві. Тривалість роботи не повинна перевищувати 40 годин на

тиждень. Перед вихідними та святковими днями тривалість робочого часу робітників скорочується на 1 годину.

Усі первинні документи з обліку відпрацьовано часу і виробітку підрозділи і служби у встановлений термін здають до бухгалтерії для перевірки та рахункової обробки. Опрацьовані документи групують за табельними номерами працюючих і використовують для складання розрахунково-платіжних відомостей (ф. № П-6,7). Ці відомості містять дані про всі нарахування за видами виплат, утриманнями із зарплати і суми, що підлягають видачі на руки кожному окремому працівнику. На підприємствах замість розрахунково-платіжних відомостей, як єдиних документів, мають складатися окремо розрахункові відомості, у яких міститься повний розрахунок належної заробітної плати й утримань з неї, та окремо платіжні відомості, які використовують лише для виплати заробітної плати.

На платіжних відомостях повинен бути дозвільний напис про видачу коштів, підписаний керівником підприємства і головним бухгалтером, із зазначенням суми й терміну виплати (як правило, протягом 3-х робочих днів, включаючи день одержання грошей у банку). Після закінчення трьох днів, установлених для виплати заробітної плати, касир перевіряє в платіжній відомості підписи в одержанні й підраховує суму виданої заробітної плати, а навпроти прізвищ осіб, які вчасно не отримали заробітну плату, у графі «Розписка в одержанні» ставить штамп чи пише від руки «Депоновано». Депоновані суми касир записує до реєстру невиданої заробітної плати. Платіжні відомості та реєстр невиданої заробітної плати касир здає бухгалтеру для перевірки і виписування видаткового касового ордера. Видатковий касовий ордер реєструють в касовій книзі. Суму депонованої заробітної плати касир вносить у банк для зарахування на поточний рахунок підприємства.

Останнім часом для розрахунків із зарплати застосовують банківські платіжні картки. З цією метою підприємство та банк укладають основний договір та договір про розрахунково-касове обслуговування підприємства щодо

видачі зарплати з використанням платіжних карток. Підприємство зобов'язує кожного працівника укласти договір з банком на відкриття карткового рахунка.

Останній крок – перерахування зарплати працівникам. Для цього підприємство надає в банк:

– реєстр зарахування на картрахунки працівників коштів (розрахункову відомість), що, є підставою для зарахування банком коштів на карткові рахунки працівників;

– платіжні доручення на сплату податків, зборів та інших обов'язкових платежів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати;

– платіжне доручення на перерахування зарплати працівникам підприємства. Датою виплати зарплати в такому випадку вважають дату перерахування підприємством коштів на зарплатний картрахунок працівника, а не дату фактичної виплати працівникові заробітної плати банком.

Індексація заробітної плати – це механізм її підвищення, що дає можливість частково або повністю відшкодовувати подорожчання споживчих товарів і послуг. [8] Порядок проведення індексації грошових доходів населення затверджено Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» №1283 від 03.07.1991 та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17.07.2003 року №1078. [9]

Розрахунок самої індексації ґрунтується на індексі споживчих цін (індексі інфляції), який щомісяця публікується Держстатом України.

Індекс споживчих цін (або індекс інфляції) – це показник, критерій того, як змінюється у часі загальний рівень цін на товари і послуги, які купує населення для свого поточного споживання.

До об'єктів індексації відносяться: оплата праці (грошове забезпечення) та суми виплат, які здійснюються згідно із законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пенсії, стипендії тощо. До об'єктів індексації не відносяться виплати, що визначаються з розрахунку

середнього заробітку: лікарняні, відпускні, оплата часу відряджень, допомога з вагітності і пологів, а також одноразові виплати працівникам.

Для індексації заробітної плати необхідно визначити два показники:

– базовий місяць – це місяць останнього підвищення окладів.

– коефіцієнт індексації – це приріст індексу інфляції (у відсотках), визначений множенням індексів інфляції за певний період. Розрахунок ведеться зростаючим підсумком шляхом перемноження індексів інфляції, починаючи з місяця, наступного за базовим – до перевищення порогу індексації.

Індексація зарплати проводиться в межах прожиткового мінімуму.

Формула для розрахунку індексації в загальному випадку:

$$\textit{Сума індексації} = \textit{Сума зарплати в межах прожиткового мінімуму} * \textit{Коефіцієнт індексації}$$

Основні правила проведення індексації:

1. Індексація зарплати проводиться в індивідуальному порядку для кожного працівника.

2. Базовим вважається кожного місяця, в якому відбувається підвищення окладу.

3. Індексації підлягають лише виплати постійного характеру. При визначенні суми підвищення порівнюють заробітну плату в частині постійних. Не індексуються тимчасові виплати і одноразові виплати, матеріальна допомога, грошові винагороди.

4. Виплати, що розраховуються виходячи з середньої зарплати, не підлягають індексації.

5. Якщо зарплата підвищується на суму меншу ніж сума індексації, то величина індексації цього місяця визначається як різниця між сумою індексації, яку потрібно було виплатити, і сумою підвищення заробітної плати. Місяць підвищення зарплати після цього стає базовим для проведення індексації в майбутніх місяцях.

6. При підвищенні зарплати більше суми належної індексації місяць підвищення теж стає базовим. Але в даному випадку сума індексації не виплачується.

7. Якщо співробітник працює на умовах не повного робочого часу, то сума індексації нараховується йому з розрахунку повного робочого часу, а виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

8. Якщо співробітник відпрацював неповний робочий місяць, суму індексації потрібно виплачувати пропорційно відпрацьованому робочому часу. У таких випадках індексацію розраховують по формулі:

$$\textit{Сума індексації що сплачується} = \frac{\textit{Сума індексації, що належить за повний місяць}}{\textit{Норма робочих днів (годин) в місяці}} * \textit{Фактично відпрацьовані дні (години) в цьому місяці}$$

### 1.4. Оподаткування заробітної плати

Відповідно до законодавства України оподаткування зарплати працівників здійснюється у двох видах:

- утримання із заробітної плати;
- нарахування на заробітну плату.

Утримання проводяться і сплачуються роботодавцем із заробітної плати працівника на користь третіх осіб. Нарахування ж на заробітну плату сплачуються роботодавцем (за власні кошти підприємства). Отже, зарплата працівника за відпрацьований період, буде зменшена на суму утримань. У свою чергу, утримання за своїм характером поділяються на обов'язкові – визначенні розділом IV Податкового кодексу України і сплачуються до бюджету, та необов'язкові – сплачують на користь підприємства чи третіх осіб (рис. 1.4).

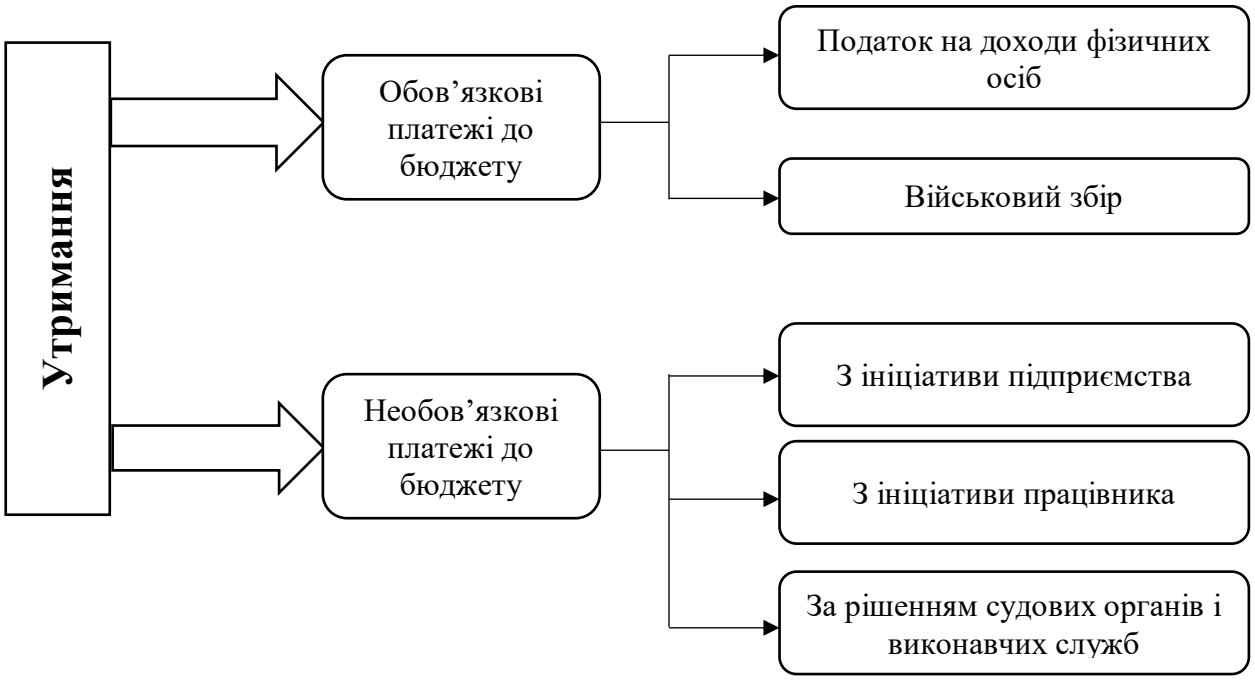


Рис. 1.4 – **Види утримань** [14]

Відповідно до Податкового кодексу України, податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) є обов'язковим до сплати у бюджет. Платниками його є фізичні особи – резиденти, що отримують доходи, джерелом походження яких є територія України чи інші іноземні країни. Об'єктом оподаткування виступає загальний місячний дохід працівника. Ставка ПДФО визначається Податковим кодексом України та з 01.01.16р. становить 18% суми нарахованої заробітної плати (включно з виплатами та винагородами). [14]

Варто зазначити наступне:

– суми нараховані працівнику лікарняні та відпускні оподатковуються ставкою 18%;

– суми доходів у вигляді дивідендів – за ставкою 5%;

– доходи від продажу рухомого (нерухомого) майна: перший раз за рік – 0%, другий і наступні – 5%.

Платники ПДФО мають право на зменшення суми оподаткованого доходу на суму податкової соціальної пільги розмір, якої визначається Податковим кодексом України та складає 50% прожиткового мінімуму на одну

працездатну особу, встановленого Законом України «Про державний бюджет». На даний момент розмір податкової соцпільги становить: 1342грн (2684 х 0,5).

Законом України також передбачено й інші розміри податкової соціальної пільги, відповідно до певних пільгових категорій (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Розміри податкових соціальних пільг**

| Категорії осіб, що мають право на ПСП | Розмір ПСП |
|---|---|
| Для будь-якого платника податку | 100% |
| Для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, – у розрахунку на кожну таку дитину | 100% |
| Для платника податку, який є: одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років; утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 років; є особою, віднесеною законом до першої або другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб з участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи; є учнем, студентом, аспірантом, ординатором; є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства; є особою, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів; є учасником бойових дій, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». | 150% |
| Для платника податку, який є Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм Соціалістичної Праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особою, що нагороджена чотирма і більше медалями «За відвагу». | 200% |

* складено автором на підставі Податкового кодексу України від 04.07.2003р. №2755-VI.

Право на податкову соціальну пільгу мають особи, сума місячного заробітку яких не перевищує граничний розмір доходу, який розраховується як сума встановленого місячного прожиткового мінімуму на одну працездатну особу помножена на 1,4 і заокруглено до найближчих 10 гривень.

Граничний розмір доходу для батьків, що виховують декількох дітей, розраховується як добуток такого граничного доходу на кількість дітей. [14]

Розрахунок ПДФО здійснюється за формулою:

$$ПДФО = (З/п – ПСП) х С ,$$

де З/п – нарахована зарплата за місяць; С – ставка податку.

Якщо фізична особа, яка є платником ПДФО, має право на ПСП з двох чи більше підстав, то застосовують найбільшу з них. Працівник має право на зменшення суми податку з фізичних осіб, лише після подання ним роботодавцю заяви про право на застосування пільги. [14]

Починаючи з 01.08.2014 року в Україні введено в дію обов'язкове утримання – військовий збір, ставка якого становить 1,5% бази оподаткування. Об'єктом оподаткування є місячний дохід працівника, інші заохочувальні та компенсаційні виплати та винагороди тощо.

До військового збору не застосовується податкова соціальна пільга, ним оподатковується весь місячний заробіток працівника. Військовий збір перераховують до бюджету одночасно з ПДФО та ЄСВ, проте не пізніше 30 к. д. після закінчення звітного місяця.

Існують такі види необов'язкових утримань, які здійснюються із сум нарахованого заробітку:

1. Утримання за ініціативою судових органів та виконавчих служб – здійснюються на користь третіх осіб (юридичних або фізичних) у порядку визначеному законодавством на основі виконавчих листів. Наглядним прикладом таких утримань є аліменти, розмір яких визначається судовим органом. Аліменти можуть стягуватися зі заробітної плати працівника у разі подання ним заяви. Сплата проводиться не пізніше 3-го дня після виплати заробітної плати працівнику та додатково стягуються витрати, понесені з переказом.

2. Утримання за ініціативою працівника (на основі його заяви), а саме:

– переказ коштів третім особам за комунальні послуги;

– суми погашення кредитів на користь банківських установ;

– суми індивідуальних страхувань користь страхових компаній.

3. За ініціативою підприємства:

– утримання за несвоєчасне повернення підзвітних сум;

– утримання при відшкодуванні завданих матеріальних збитків;

– профспілкові внески тощо.

Суми утримань не можуть перевищувати 20% нарахованої заробітної плати, окрім випадків передбачених законодавством.

Відповідно до Конституції України працівники мають право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (рис.1.5).

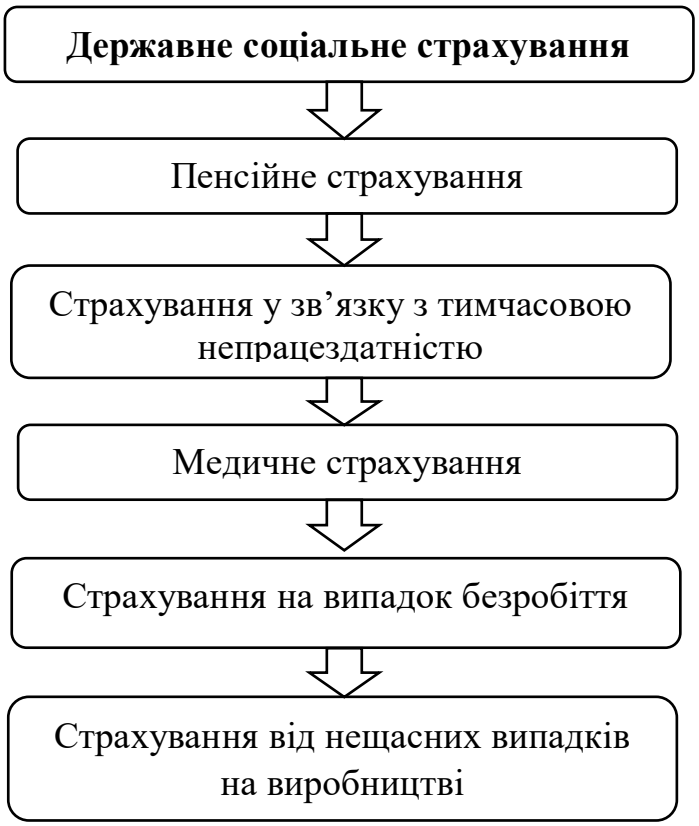


Рис. 1.5 – **Система загальнообов'язкового соціального страхування** [14]

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» підприємства зобов'язані нараховувати і сплачувати в Пенсійний фонд єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюють відповідно до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством. [29]

Базою для нарахування ЄСВ є сума нарахованого місячного заробітку працівника. Даний внесок сплачується роботодавцями (за рахунок коштів підприємства), а ставка його становить 22%, крім окремих випадків (табл.1.3).

Таблиця 1.3

**Ставки нарахування ЄСВ**

| Платники ЄСВ | Ставка ЄСВ |
|---|---|
| Підприємства, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) | **22%** |
| Підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди | **8,41%** |
| Підприємства та організації всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплати праці | **5,3%** |
| Підприємств громадських організацій інвалідів, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці. | **5,5%** |

* складено автором на підставі Закону України №2464 - VI від 08.07.2010р.

Роботодавці нараховують ЄСВ при виплаті заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах тощо.

Нарахування здійснюється, якщо заробіток не перевищує максимальної величини бази нарахування, тобто 25-ти розмірів прожиткового мінімуму на одну працездатну особу. Якщо заробітна плата працівника менша за суму мінімальної заробітної плати, то розрахунок проводиться як добуток мінімальної заробітної плати та ставки ЄСВ.

ЄСВ сплачують шляхом перерахунку коштів з банківського рахунку підприємства на рахунки, відкриті територіальним органом ДСУ (адміністрування внеску здійснюється ДФСУ, але не відносить до системи оподаткування). Підприємства зобов’язані сплачувати суми внеску за звітний період, не пізніше 20-го числа наступного місяця.

Отже, відповідно до законодавства, на території України функціонує система утримань (а також нарахувань) із заробітної плати працівника. Підприємство в обов’язковому, визначеному порядку повинно сплачувати

утримані та нараховані податки до бюджету у встановленні строки, а також інші необов'язкові платежі за ініціативою працівників, судових органів та виконавчих служб на користь третіх (юридичних чи фізичних) осіб.

### 1.5. Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати

Облік заробітної плати в системі рахунків – це облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання. [3]

Для обліку розрахунків з оплати праці, призначений пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівника», який відповідно до Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій має субрахунки (рис. 1.6).

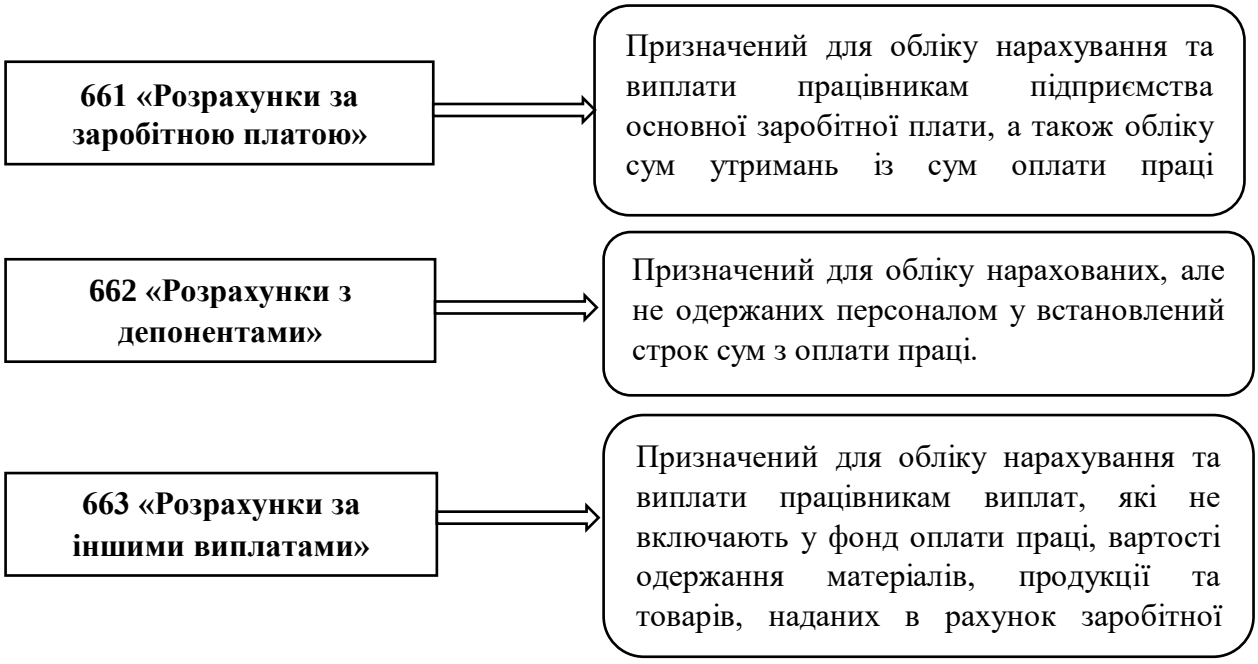


Рис. 1.6 – **Організація синтетичного обліку розрахунків з оплати праці** [6]

Витрати підприємства з оплати праці є елементом витрат операційної діяльності підприємства та пов'язанні з багатьма видами діяльності суб'єкта

господарювання, тому під час їх відображення слід враховувати норми, визначені НП(С)БО.

Наприклад, витрати понесенні на оплату праці працівників, що були зайнятті у встановленні, монтуванні або в доведенні основних засобів до стану придатного для використання включаються до первісної вартості такого основного засобу, відповідно до НП(С)БО 7 «Основні засоби». Щодо заробітної плати працівникам за вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів, то такі витрати відносять до складу первісної вартості запасів, згідно НП(С)БО 9 «Запаси».

Суми заробітної плати, які відносяться до складу прямих витрат, а також до загальновиробничих розподілених змінних та постійних відносять до виробничої собівартості продукції, відповідно до НП(С)БО 16 «Витрати». [12]

Заробітна плата та інші виплати працівникам, зайнятих безпосередньо виробництвом продукції (товарів, робіт, послуг) або наданням робіт, що можна віднести на конкретний об’єкт виробництва відносять до прямих витрат на оплату праці. Заробітна плата загальновиробничого персоналу відображається у складі загальновиробничих витрат і відноситься до повної собівартості продукції.

Типова кореспонденція з нарахування заробітної плати наведено в табл. 1.4.

Витрати підприємства на оплату праці, які пов’язані з операційною діяльністю, але не включаються до виробничої собівартістю продукції:

1. «Адміністративні витрати» рахунок 92 – витрати на оплату праці апарату управління;

2. «Витрати на збут» рахунок 93 – заробітна плата працівникам, котрі забезпечують збут продукції (послуг);

3. «Інші операційні витрати» рахунок 94 – матеріальні допомоги робітникам і службовцям, доплати, премії та зарплата за утримання соціальних об’єктів та роботи, не пов’язані з виробничою діяльністю;

Таблиця 1.4

**Типова кореспонденція з нарахування заробітної плати**

| № п/п | Зміст господарської операції | Документи | Дт | Кт |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Нарахована заробітна плата за виконані роботи з будівництва та поліпшення об'єктів основних засобів | Наряди, табель обліку робочого часу | 15 | 661 |
| 2 | Нарахована заробітна плата працівникам виробництва | Табель обліку робочого часу, рапорт про виробіток, маршрутний лист | 23 | 661 |
| 3 | Нарахована заробітна плата загальновиробничим працівникам | | 91 | 661 |
| 4 | Нарахована заробітна плата директору та головному бухгалтеру | Табель обліку робочого часу, довідка-розрахунок бухгалтерії | 92 | 661 |
| 5 | Нарахована заробітна плата працівникам збутової діяльності | | 93 | 661 |
| 6 | Нараховані доплати, премії та зарплата працівникам за роботи, не пов'язані з виробничою діяльністю | Табель обліку робочого часу, листок на доплату, бухгалтерська довідка | 949 | 661 |
| 7 | Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, пов'язані з ліквідацією і списанням необоротних активів | Наряди, табель обліку робочого часу | 976 | 661 |
| 8 | Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим вантажними роботами і придбанням матеріалів та інших товарно-матеріальних цінностей | Маршрутний лист, наряди, табель обліку робочого часу | 20 | 661 |

4. «Інші витрати» рахунок 97 – виплати працівникам, що пов'язані з ліквідацією і списанням необоротних активів.

Для нарахування відпускних підприємство створює резерв на їх виплату працівникам: Д-т 23, 91, 92, 93 та ін. К-т 471. При наданні працівникам відпусток нараховані їм суми відпускних відносять на зменшення раніше створеного резерву записом: Д-т 471 К-т 661. Якщо фактична сума відпускних перевищує суму резерву, то на таку різницю складається запис: Д-т 23, 91, 92, 93 К-т 661.

Неотримана заробітна плата працівниками у встановленні строки, у разі виплати через касу депонується: Д-т 661, 663 К-т 662.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведуть облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці (на основі листка непрацездатності та бухгалтерської довідки):

– нарахована допомога за перші 5 днів непрацездатності та інші соціальні допомоги: Д-т 949 К-т 663;

– за рахунок коштів фонду соціального страхування нараховано пенсію (у зв'язку з інвалідністю, втратою годувальника, вислугою років): Д-т 651 К-т 661;

– нарахована допомога за рахунок коштів фонду соціального страхування (з тимчасової непрацездатності, встановлення інвалідності, по вагітності й пологах тощо): Д-т 378 К-т 661.

По кредиту рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам, а в дебеті їх виплата, вартість одержаної продукції та товарів у рахунок заробітної плати та утримання податків і зборів та інших утримань з виплат працівникам (табл.1.5).

Таблиця 1.5

**Типова кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку з оподаткування та виплати заробітної плати**

| № | Зміст господарської операції | Дт | Кт |
|---|---|---|---|
| 1 | Утримана з доходу працівників сума податку на доходи фізичних осіб | 661 | 641 |
| 2 | Утримана з доходу працівників сума військового збору | 661 | 642 |
| 3 | Здійснені утримання із заробітної плати суми нестач і розкрадання матеріальних цінностей | 661 | 375 |
| 4 | Утримані із заробітної плати суми відсотків за банківським кредитом та за виконавчими листами | 661 | 685 |
| 5 | Виплачена заробітна плата працівникам | 661 | 301, 311 |
| 6 | Відображена реалізація працівникам підприємства в рахунок заробітної плати готової продукції, товарів, робіт, послуг. | 661 | 701, 702, 703 |
| 7 | Нараховано ЄСВ на зарплату працівників ( в залежності від категорії працівників) | 20,22, 23,24, 28,91, 92,93 | 651 |
| 8 | Утримано із зарплати працівників сума ЄСВ | 661 | 651 |
| 9 | Сплачено ЄСВ до бюджету | 651 | 311 |

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в Журналі № 5, 5А, журналах-ордерах № 10, 10/1, а також в електронних регістрах. Журнал 5 відкривається на місяць, де відображують нараховану заробітну плату та

пов’язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат.

Підставою для відображення дебетових оборотів є розрахунково-платіжні відомості або книга обліку розрахунків з оплати праці.

Розподіл оплати праці та відрахувань на соціальні заходи по об’єктах обліку відображується у Зведеній відомості нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї по об’єктах обліку. Ця відомість складається на підставі первинних документів з обліку праці, накопичувальних відомостей, журналів обліку витрат. В ній відображують кількість відпрацьованих людино-годин, суму нарахованої оплати праці та відрахувань від неї на соціальні заходи. [5]

У Балансі (Звіті про фінансовий стан) (форма №1) для відображення інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені: рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість», рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування» та рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці».

У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід), (форма №2) вищезазначена інформація міститься в розділі ІІІ «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «Інші операційні витрати» в частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, які включають до інших операційних витрат).

У Звіті про рух грошових коштів (за прямим методом), (форма №3) витрачання коштів на оплату праці працівникам відображають за рядком 3105 «Праці», сплату єдиного соціального внеску вказують в рядку 3110 «Відрахування на соціальні заходи».

Аналітичний облік розрахунків з персоналом з оплати праці ведуть за кожним працівником за видами виплат і утримань. На прийнятого працівника відкривають Особовий рахунок, який застосовують для запису всіх видів

нарахувань та утримань із заробітної плати на підставі первинних документів з обліку виробітку й виконання робіт, відпрацьованого часу і документів на різні види виплат.

Синтетичний облік – певне віддзеркалення в грошовому вимірі операцій з обліку оплати праці, ведеться в розрізі синтетичних рахунків бухгалтерського обліку, аналітичний ж облік ведеться в розрізі кожного працівника, за видами виплат чи утримань.

# 2. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМТСВА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗАТ «Одесакондитер»

## 2.1. Техніко-економічна характеристика ЗАТ «Одесакондитер»

Закрите акціонерне товариство «Одесакондитер» – це одне з найбільших харчових підприємств в одеському регіоні, що розташоване за адресою: м. Одеса, Приморський район, 3-ій Водопровідний провулок, 9. Підприємство було організовано в 1994 році на базі Одеського виробничого об'єднання кондитерської промисловості.

ЗАТ «Одесакондитер» – одне з найстаріших підприємств півдня України. Ще у 1820 році в Одесі було створено приватне підприємство – торговий дім «Брати Крахмальнікова» – перша кондитерська фабрика на півдні країни. Кондитерські вироби їх торгового дому не потребували особливої реклами і користувалися заслуженою популярністю не тільки в тодішній Російській імперії: вони завоювали гран-прі на міжнародних промислових виставках в Лондоні і Парижі, відзначалися золотими медалями в Ростові-на-Дону, Москві, Лондоні.

У 1918 році фабрика була націоналізована і стала називатися «Перша радянська кондитерська фабрика»

У 1922 році ій було присвоєно ім'я Рози Люксембург. Фабрика перетворилася на велике промислове підприємства універсального типу. Продукція підприємства неодноразово завойовувала престижні нагороди не тільки в Україні, а й на Міжнародних виставках-ярмарках.

У 1927 р фабрика виробляла 1197 тонн кондитерських виробів і 1157 тонн халви;

1928-1929 р – 2195 тонн кондитерських виробів і 1157 тонн халви;

1929-1930 р – 3748 тонн кондитерських виробів.

У 1935 р був створений єдиний цех по виробництву лікарської продукції, в 1939 р випустили 165 т лікарської продукції.

Перед Великою Вітчизняною Війною фабрика була одним з найбільш великих підприємств країни.

У 1941 р устаткування фабрики було евакуйоване в м. Новосибірськ, де в 1942-1943 роках була побудована і введена в експлуатацію шоколадна фабрика.

Після звільнення Одеси фабрику відновили і в січні 1945 р вона почала працювати.

1950 р – випуск продукції досяг 12017 тонн.

1958 р – виробничі цехи були розміщені на різних територіях у великих складах.

1959 р – введено в експлуатацію новий шоколадний цех продуктивністю 4,5 тони переробки какао-бобів; працівниками фабрики була спроектована і побудована лінія виробництва желейного мармеладу.

1960 р – в цех борошнистих виробів були введені потоково-механізовані лінії для випічки печива продуктивністю 550 тон і тортів і тістечок продуктивністю 350 тонн в рік.

1969 р – три вироби: печиво «Одеса», цукерки «Золота нива» і «Біла акація» були удостоєні знаку якості.

У червні 1976 р в результаті об’єднання кондитерської фабрики імені Рози Люксембург і одеської харчової фабрики було організовано виробничі об’єднання кондитерської промисловості.

У липні 1992 року об’єднання стало орендним підприємством. У серпні 1993 року об’єднання було приватизовано працівниками фабрики і з 19 березня 1994 року створено Акціонерне товариство закритого типу «Одеса».

У 1994 р АТ «Одеса» виробило 18893 тони кондитерських виробів і 17 тон жувальної гумки. Ведуться проектні роботи з споруджування, очищення промислових стоків на головному підприємстві, розроблена конструкторська документація для нових ділянок виробництва.

У 1995 р вироблено 18300 тон кондитерських виробів в широкому асортименті в тій упаковці, що наближена до світового стандарту.

1996 р – в цеху вищих сортів цукерок введена в експлуатацію лінія «Биндлер». Продуктивність лінії 300 кг/год при максимальній швидкості руху 7 форм/хвилину.

З 01.01.2004 року ЗАТ «Одеса» було реорганізовано в ЗАТ «Одесакондитер». На початку 2004 року ЗАТ «Одесакондитер» впровадило систему менеджменту якості ISO 9001:2000 і отримано сертифікат міжнародного зразка. Вся його продукція сертифікована у відповідності з українськими та міжнародними стандартами.

Нині ЗАТ «Одесакондитер» – найсучасніше в технічному і технологічному відносинах підприємство, оснащене автоматизованим обладнанням з комп'ютеризованим управлінням, яке дозволяє випускати найширшу гаму кондитерських виробів. В даний час ЗАТ «Одесакондитер» випускає більше 250 найменувань кондитерських виробів. Гарантія високої якості – це спадщина традицій, творча фантазія кращих кондитерів, унікальні технологічні секрети, натуральні високоякісні продукти та сучасні пакувальні матеріали.

Повністю автоматизована лінія фірми «Ramisch Kleinewefers», «Bosch Group» виробництва Німеччини, призначена для виробництва затяжного печива і розфасовці в пакети (Зоологічне, Букварик, Веселі ведмежата). Повністю автоматизована лінія фірми «Bindler» виробництва Німеччини, призначена для виробництва цукерок типу «Асорті» і батонів з начинкою (Камілла, Джоконда, Мадонна, Роксолана, Овація, Візаві, Ретро, Маестро, Дика Вишня, Сало в шоколаді). Повністю автоматизована, механізована лінія фірми «Kloeckner Haensel» виробництва Німеччини по виробництву шоколадних цукерок і батонів. Сьогодні на цій лінії випускаються нові види цукерок на основі кураги, на основі нуги і м'якої карамелі, укрупнені цукерки, а також двошарові батони, аналогів яким вкрай мало (Фрутель, Хіт, Формула, Грильяж молочний, Вернісаж).

Сучасна повністю автоматизована лінія фірми «Boehnke luckau» виробництва Німеччини, MC Automations виробництва Італії. Ця лінія призначена для виробництва оригінальних цукерок типу асорті, преміум класу. Відрізняються від звичайних цукерок своїм незвичайним поєднанням білого і чорного шоколаду, в одній цукерці, а також лінія має можливість випускати цукерки з додаванням цілого лісового горіха (Бонсуар).

Обладнання фірми Imaforni виробництва Італії з виробництва цукрового печива, а також цукрового печива з посипанням Coffee Break, Tea Time. Обладнання фірми Hansa Industrie-Mixer виробництва Німеччини по виробництву зефіру. Комплексне обладнання фірми Caotech виробництва Голландії з виробництва шоколадних мас, що дозволяє отримати шоколад і шоколадну глазур вищої якості, і поліпшити загальні смакові якості кондитерських виробів.

ЗАТ «Одесакондитер» – підприємство, оснащене автоматизованим обладнанням з комп'ютеризованим управлінням, яке дозволяє випускати широку гаму кондитерських виробів. ЗАТ «Одесакондитер» випускало більше 250 найменувань кондитерських виробів, а саме: карамель, цукерки, шоколад, зефір, мармелад, драже, печиво, крекер, вафлі, а з 2019 року, нажаль, припинило основну операційну діяльність.

Основним видом діяльності ЗАТ «Одесакондитер» було виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів (10.82). Інші види діяльності: виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання (10.72); оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами (46.36); роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах (47.24). Але, нажаль з 2019 року підприємство припинило свою основну операційну діяльність. Припинило випускати продукцію.

Аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності ЗАТ «Одесакондитер» на 2 роки здійснено на підставі фінансової та статистичної звітності підприємства (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» за 2020-2021 роки

| Показники | Попередній рік | Звітній рік | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|
| | | | абс. | % |
| 1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн | 18 848 | 962 | -17 886 | - 94,9 |
| 2. Собівартість реалізованої продукції, тис. грн. | - | - | - | - |
| 3. Адміністративні витрати, тис. грн. | 5 393 | 7 104 | 1711 | 31,72 |
| 4. Витрати на збут, тис. грн. | 2 437 | 40 | -2 397 | - 98,35 |
| 5. Валовий прибуток, тис. грн. | 18 848 | 962 | - 17 886 | - 94,9 |
| 6. Повна собівартість реалізованої продукції, тис. грн. | 7830 | 7144 | - 686,0 | - 8,76 |
| 7. Витрати на 1 гривню реалізованої продукції, грн. | 0,42 | 7,43 | 7,01 | в 17 р. |
| 8. Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн., в т.ч. числі: | 1 765 | - 8449 | -10214 | в – 5,8 р. |
| - від основної операційної діяльності. | 11 018 | - 6 182 | - 17 200 | - 156 |
| - від іншої операційної діяльності. | - 10 306 | - 2 437 | 7 869 | - 76,35 |
| - від фінансової діяльності. | 14 | 0 | - 14 | -100 |
| - від іншої діяльності. | 1039 | 170 | - 869 | - 83,63 |
| 9. Податок на прибуток, тис. грн. | - | - | - | - |
| 10. Чистий прибуток (збиток), тис. грн. | 1 765 | - 8 449 | -10214 | в – 5,8 р. |
| 11. Матеріальні витрати, тис. грн. | - | - | - | - |
| 12. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб. | 24 | 24 | 0 | 0 |
| 13. Продуктивність праці одного штатного працівника облікового складу, грн. | 785333,3 | 40083,33 | -745250 | -94,9 |
| 14. Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис. грн. | 3 418 | 3 486 | 68 | 1,99 |
| 15. Середня річна заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, грн. | 142 416,7 | 145 250,0 | 2833,5 | 1,99 |
| 16. Середня річна вартість основних засобів за основним видом діяльності, тис. грн. | 71 435,0 | 57 318,0 | - 14 117 | - 19,76 |
| 17. Фондовіддача, грн.<br>- по прибутку | 0,154 | - 0,107 | -0,261 | -169,48 |
| 18. Фондорентабельність, % | 2,47 | - 14,74 | - 17,21 | х |
| 19. Середня річна вартість оборотних коштів, тис. грн. | 15 662,0 | 14 893,0 | - 769,0 | - 4,90 |
| 20. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів. | 1,20 | 0,06 | - 1,14 | - 95 |
| 21. Рентабельність виробництва, % | 2,02 | - 11,7 | -13,72 | х |

Продовження табл. 2.1

| Показники | Попередній рік | Звітній рік | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|
| | | | абс. | % |
| 22. Середня річна сума дебіторської заборгованості | 30 | - | -30 | -100 |
| 23. Середня річна сума кредиторської заборгованості | 43 730,0 | 46 053,0 | 2 323,0 | 5,31 |
| 24. Коефіцієнти ліквідності балансу - коефіцієнт поточної ліквідності | 0,435 | 0,204 | - 0,231 | х |
| - коефіцієнт швидкої ліквідності | 0,393 | 0,187 | - 0,206 | х |
| - коефіцієнт абсолютної ліквідності | 0,393 | 0187 | - 0,206 | х |

З табл.2.1 видно, що в 2020 – 2021 роках підприємство не займалось основною операційною діяльністю, тому обсяг реалізації кондитерських виробів припинився та чистий дохід від інших видів діяльності зменшився на – 17 886, 0 тис. грн. або 94,9 у порівнянні з 2020 роком, повна собівартість реалізованої продукції також зменшилась на – 686,0 тис. грн. або 8,76%, що призвело до збільшення витрат на 1 грн. реалізованої продукції в 17 р.

В звітному році фінансовий результат до оподаткування був збитковим – 8449 грн. порівняно з 2020 роком. Це відбулося за рахунок отримання від'ємного фінансового результату (збитку) від основної операційної діяльності 6 182 грн., від іншої операційної діяльності – 2 437 грн., а фінансової діяльності взагалі не було.

Погіршились показники ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства у зв'язку з тим що підприємство не виробляє продукцію декілька років.

Також у 2021 році в порівняння з 2020 роком погіршились показники ефективності використання наявних ресурсів підприємства:

– трудових, про що свідчить зменшення продуктивності праці одного штатного працівника облікового складу на 94,9 % у зв'язку зі зменшенням доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг).

– основних засобів, про що свідчить зменшення фондовіддачі по прибутку на 0,26 грн. та фондорентабельності на 17,21% пункти.

– оборотних коштів підприємства, про що свідчить зменшення коефіцієнту оборотності на 1,14 обороти або 95 %.

Рентабельність виробництва зменшилась на 13,72% пункти (підприємство не виробляло продукцію в проаналізований період).

Середня річна сума кредиторської заборгованості у 2021 р. в порівнянні з 2020 р. значно перевищує дебіторську, що негативно впливає на фінансовий стан підприємства. Середня сума дебіторської заборгованості підприємства має тенденцію до погашення у зв'язку з припиненням виготовлення та реалізації продукції.

Дослідження показників ліквідності балансу підприємства показало, що баланс підприємства не є абсолютно ліквідним за період, що аналізується, рівень ліквідності погіршився, про що свідчить зменшення коефіцієнтів: поточної та швидкої ліквідності. У підприємства відсутні найбільш ліквідні активи – коефіцієнт абсолютної ліквідності немає значення як в 2020 р., так й в 2021р., що негативно впливає на фінансовий стан підприємства та його платоспроможність. Коефіцієнти ліквідності балансу знаходяться не в межах нормативів, що свідчить про наявність проблем з платоспроможністю підприємства.

Таким чином, можна зробити висновок про скорочення підприємством його діяльності у 2021 році в порівнянні з 2020 роком та про погіршення основних техніко-економічних показників, які її характеризують. Нажаль з припиненням своєї основної операційної діяльності підприємство працює неефективно та нерезультативно.

## 2.2. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання. Аналіз показників з праці і заробітної плати орієнтований головним чином на підвищення

продуктивності праці, що сприяє зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку і рентабельності.

Основними завданнями аналізу трудових ресурсів є:

– оцінка рівня забезпеченості підприємства робочою силою, її склад, стан, рух та професійний рівень;

– використання робочого часу з метою виявлення непродуктивних витрат;

– аналіз трудомісткості продукції;

– оцінка рівня продуктивності праці та факторів її росту;

– виявлення резервів зростання продуктивності праці;

– оцінка впливу трудових факторів на зміну виробництва продукції;

– аналіз динаміки, складу і структури фонду оплати праці;

– аналіз співвідношення темпів зростання рівня оплати та продуктивності праці.

До джерел інформації аналізу трудових ресурсів належать: планові, обліково-звітні та позаоблікові документи.

До основних форм статистичної звітності належать:

– форма №1 – підприємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства за 20__ рік».

– форма № 1-ПВ (місячна) « Звіт з праці за січень-_____ 20__ р.

– форма №1-ПВ (квартальна) « Звіт з праці за січень-___20__ р.

– форма №6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» , а також форма №1П-НПП (річна) «Звіт про виробництво та реалізацію промислової продукції за 20___рік». Крім перерахованих форм, використовуються дані бухгалтерського і оперативного обліку, матеріали табельного обліку, фотографії робочого дня, хронометражу тощо.

Дослідження трудових ресурсів починається з оцінки забезпеченості підприємства та його підрозділів кваліфікованою робочою силою. В результаті цього визначається склад і структура персоналу підприємства, його

забезпеченість окремими категоріями працівників, рух робочої сили, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу.

Працівники підприємства за характером участі у процесі виробництва розподіляються на працівників основної діяльності (робітники, інженерно-технічній персонал – ІТП, службовці, молодший обслуговуючий персонал – МОП, учні, персонал охорони) і невиробничий персонал, що зайнятий в обслуговуючих та інших підрозділах.

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами здійснюється шляхом порівняння фактичної чисельності за категоріями із плановими показниками, з показниками, досягнутими в минулому періоді. Це дає можливість визначити рівень виконання плану і динаміку показників.

Відповідальним етапом аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є вивчення руху робочої сили. Склад працівників постійно змінюється через причину скорочення штатів, виходом працівників на пенсію, звільнення за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни. Процес руху робочої сили і викликана ним зміна чисельності називається оборотом робочої сили. Його поділяють на необхідний, що відбувається з об’єктивних причин, котрі не залежать від адміністрації підприємства та надмірний, який включає звільнення працівників за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, прогули, через недостатньо високу кваліфікацію, у зв’язку з рішенням судових органів. Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховують коефіцієнт обороту з приймання та зі звільнення, а також коефіцієнти загального обороту та плинності.

*Коефіцієнт обороту з приймання* – це відношення заново прийнятих працівників до середньооблікової кількості персоналу основної діяльності (ПОД).

*Коефіцієнт обороту зі звільнення* – це відношення кількості звільнених працівників до середньооблікової кількості ПОД.

*Коефіцієнт загального обороту* – це відношення заново прийнятих і тих, що вибули до середньооблікової кількості ПОД.

*Коефіцієнт плинності розраховується* як відношення кількості працівників, звільнених через негативні причини (за власним бажанням, порушення трудової дисципліни) до середньооблікової кількості ПОД.

*Коефіцієнт заміщення робочої сили* – це відношення кількості працівників, що прийняті за досліджуваний період, до кількості працівників, що звільнені за цей же період.

В табл. 2.2 наведено матеріали про рух робочої сили на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер» за проаналізований період.

Таблиця 2.2

Рух робочої сили на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер»

| Показники | Попередній рік | Звітний рік | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|
| | | | абсолютне | відносне |
| 1. Середньооблікова кількість працівників, осіб | 24 | 24 | 0 | - |
| 2. Прийнято на роботу нових працівників протягом року, осіб | 2 | 3 | 1 | 50,0 |
| 3. Вибуло працівників, осіб в т.ч. з причин | 2 | 3 | 1 | 50,0 |
| 3.1.з власного бажання, за угодою | 2 | 3 | 1 | 50,0 |
| 3.2. за порушенням труд. дисципліни | - | - | - | - |
| 4. Коефіцієнт обороту 4.1. з прийняття, % | 8,3 | 12,5 | 4,2 | 50,6 |
| 4.2. зі звільнення,% | 8,3 | 12,5 | 4,2 | 50,6 |
| 4.3. загальний, % | 16,6 | 25,0 | 8,4 | 50,6 |
| 5. Коефіцієнт плинності, % | 8,3 | 12,5 | 4,2 | 50,6 |
| 6. Коефіцієнт заміщення, % | 100,0 | 100,0 | 0 | 0 |

Як видно за даними табл. 2.2, середньооблікова кількість працівників у звітному році порівняно з попереднім не змінилась. Оборот прийняття виріс, але при цьому оборот зі звільнення так само виріс. Отже, з одного боку спостерігається висока плинність кадрів, а з іншого – надлишок новачків, яких необхідно навчити та перенавчити.

Розрахунки, проведені в табл. 2.2 показують, що всі показники, які характеризують рух робочої сили у звітному періоді зросли у порівнянні з попереднім роком, що розглядається як негативна сторона діяльності колективу. Це може бути пов’язане з відсутністю перспектив службового

зростання, зменшенням заробітної плати, припиненням підприємством своєї основної операційної діяльності.

### 2.3. Аналіз продуктивності праці

Аналіз продуктивності праці передбачає:

– оцінка виконання плану і динаміки продуктивності праці;

– дослідження впливу факторів на рівень продуктивності праці;

– аналіз впливу продуктивності праці на рівень інших показників;

– виявлення резервів підвищення продуктивності праці.

Продуктивність праці вимірюється у:

– натуральних вимірниках (тони, декалітри) на підприємствах з однорідною продукцією, де виробляється один вид продукції або близьких за споживчою вартістю різнойменних видів продукції – цукрові, спиртові, кондитерські, хлібопекарські підприємства та інші.

– вартісних вимірниках – найпоширеніші, придатні для оцінки продуктивності праці на будь-якому підприємстві.

– трудові вимірники – використовуються для оцінки трудомісткості окремих видів продукції.

Так як підприємство ЗАТ «Одесакондитер» продукцію більше не випускає, то розрахуємо продуктивність праці на ЗАТ «Одесакондитер» як чистий дохід в розрахунку на одного працівника основної діяльності:

$$W = \frac{Q}{\overline{Ч}},$$

де W – продуктивність праці (середній виробіток);

Q – чистий дохід;

$\overline{Ч}$ – середньооблікова кількість працівників.

Методику розрахунку впливу трудових факторів на зміну вартості продукції представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Вплив трудових факторів на динаміку виробництва

| Показники | Попередній рік | Звітний рік | Відхилення | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Всього | В т.ч. за рахунок | |
| | | | | чисельності | продуктивності праці |
| 1. Чистий дохід, тис.грн | 18848 | 962 | - 17886 | - | - 17886 |
| 2. Середньооблікова кількість персоналу основної діяльності, осіб | 24 | 24 | 0 | - | х |
| 3. Продуктивність праці одного працівника, грн. | 785333 | 40083,33 | -745250 | х | - 17886 |

Дані таблиці 2.3 свідчать, що зростання чисельності персоналу не було, чистий дохід у звітному році отримано менше ніж в попередньому році. Зменшено частину приросту вартості продукції, а саме на – 4%, [(785333:(-17886)х100]. За рахунок зменшення продуктивності праці отримано зменшення чистого доходу. Це свідчить про переважно негативний характер діяльності підприємства стосовно ефективності використання наявних трудових ресурсів.

## 2.4. Аналіз використання фонду оплати праці

Фонд оплати праці штатних працівників складається:

– фонд основної заробітної плати, що являє собою винагороду за виконану роботу і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

– фонд додаткової заробітної плати – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, особливі умови праці і включає доплати, надбавки, премії, що пов’язані з виконанням виробничих завдань;

– заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними положеннями і системами, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати.

Для оцінки складу і структури фонду оплати праці в ЗАТ «Одесакондитер» виконаємо розрахунок, наведений в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Склад в структура ФОП підприємства

| Показники | ФОП, тис.грн | | Структура ФОП, % | | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | попередній рік | звітний рік | попередній рік | звітний рік | абсолютне | відносне |
| 1. ФОП штатних працівників | 3 418 | 3 486 | 100,0 | 100,0 | 68 | 1,99 |
| 2. Фонд основної заробітної плати | 2 604 | 2 825.2 | 76,1 | 81,0 | 221,2 | 8,5 |
| 3. Фонд додаткової заробітної плати | 806,4 | 656,0 | 23,6 | 18,8 | -150,4 | - 18,7 |
| 4. Заохочувальні та компенсаційні виплати | 7,6 | 4,8 | 0,22 | 0,14 | -2,8 | - 36,8 |

Як свідчать дані табл. 2.4, фонд оплати праці зріс на 68 тис.грн або на 1,99 % в звітному році в порівнянні з попереднім. Найбільш високими темпами в оплаті праці зріс фонд основної заробітної плати – на 8,5 %. Фонд додаткової заробітної плати знизився на 18,7%. Також знизилися витрати на заохочувальні та компенсаційні виплати на 36,8%.

Для працівників основної діяльності результати факторного аналізу використання ФОП наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Факторний аналіз використання фонду оплати праці на ЗАТ «Одесакондитер»

| Показники | Попередній рік | Звітний рік | Відхилення | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Всього | в т.ч. за рахунок зростання | |
| | | | | чисельність | середня зарплата |
| 1. Фонд оплати праці працівників основної діяльності, тис. грн. | 3 418 | 3 486 | 68 | - | 68 |
| 2. Середньооблікова кількість працівників, осіб | 24 | 24 | 0 | - | х |
| 3.Середньорічна зарплата одного працівника, грн. | 142 416,7 | 145 250,0 | 2833,5 | х | 68 |

Таким чином, згідно даних табл. 2.5 зростання фонду оплати праці працівників основної діяльності в звітному році в порівнянні з попереднім роком на 68 тис. грн. має місце за рахунок збільшення середньорічної зарплати одного працівника на 2833,5 грн.

# 3. ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ФІНАСОВОГО ОБЛІКУ ЗАТ «Одесакондитер» ТА ОБЛІКУ РОЗРАЗУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

## 3.1. Характеристика організації бухгалтерського фінансового обліку ЗАТ «Одесакондитер»

Облікова політика ЗАТ «Одесакондитер» складена та відповідає вимогам Закону України від 16 липня 1999 року № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Метою підприємства є дотримання єдиної методики відображення господарських операцій та забезпечення своєчасного надання достовірної інформації користувачам фінансової звітності.

При відображенні в бухгалтерському обліку господарських операцій і подій застосовують норми відповідних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, затверджених Міністерством фінансів України. За відсутності необхідних норм у вітчизняних НП(С)БО застосовуються аналогічні норми системи міжнародних стандартів фінансової звітності МСБО – МСФЗ на підставі того, що національні стандарти не можуть суперечити міжнародним.

На підприємстві застосовується розроблений робочий план рахунків на підставі плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій. З метою забезпечення необхідної деталізації обліково-економічної інформації з дозволу головного бухгалтера вводиться додаткова система субрахунків.

Облік витрат ведеться на рахунках класу 9 «Витрати діяльності», для обліку господарських операцій ЗАТ «Одесакондитер» не використовує рахунки класу 8 «Витрати за елементами».

Бухгалтерських облік ведеться з використанням комп’ютерних програм: MEDOC IS та власно розроблену програму Access.

На підприємстві ЗАТ «Одесакондитер» бухгалтерський облік можна представити за схемою наведеної на рис. 3.1. Перед складанням річної фінансової звітності проводиться інвентаризація активів та зобов'язань підприємства станом на 1 грудня поточного року.

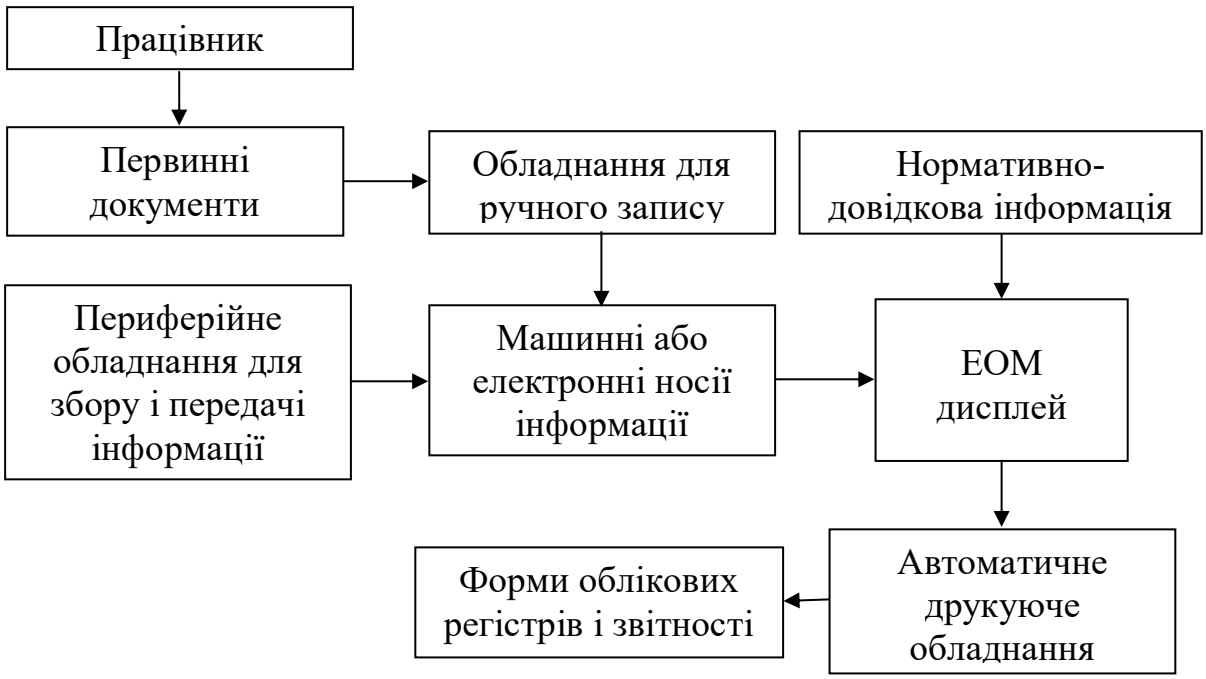


Рис.3.1 – Схема автоматизованої форми ведення бухгалтерського обліку, яка використовується у ЗАТ «Одесакондитер»

Проводиться один раз на місяць раптова ревізія каси. Для цього, згідно за наказом на підприємстві створюється постійно діюча комісія.

Працівники відділу бухгалтерії застосовують для обробки інформації наступні програми: MS Word, MS Excel. У програмі MS Word в основному створюються і редагуються текстові документи та звіти. В цьому форматі працівники відділу отримують інформацію від інших підрозділів, керівництва та державних служб. У програмі MS Excel складаються різноманітні таблиці для подальших обчислень, дозволяє вирішувати завдання і тому є поширеною програмою в усіх підрозділах ЗАТ «Одесакондитер». Таким чином, відділ бухгалтерії працює злагоджено, завдяки новим автоматизованим технологіям,

програмним забезпеченням та кваліфікованим працівникам відділу. Більша частина завдань, покладених на відділ бухгалтерії вирішується на більш якісному рівні та з використанням меншого часу завдяки комп'ютерним технологіям та інтегрованих на ньому програм. Організація бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» наведено на рис. 3.2.

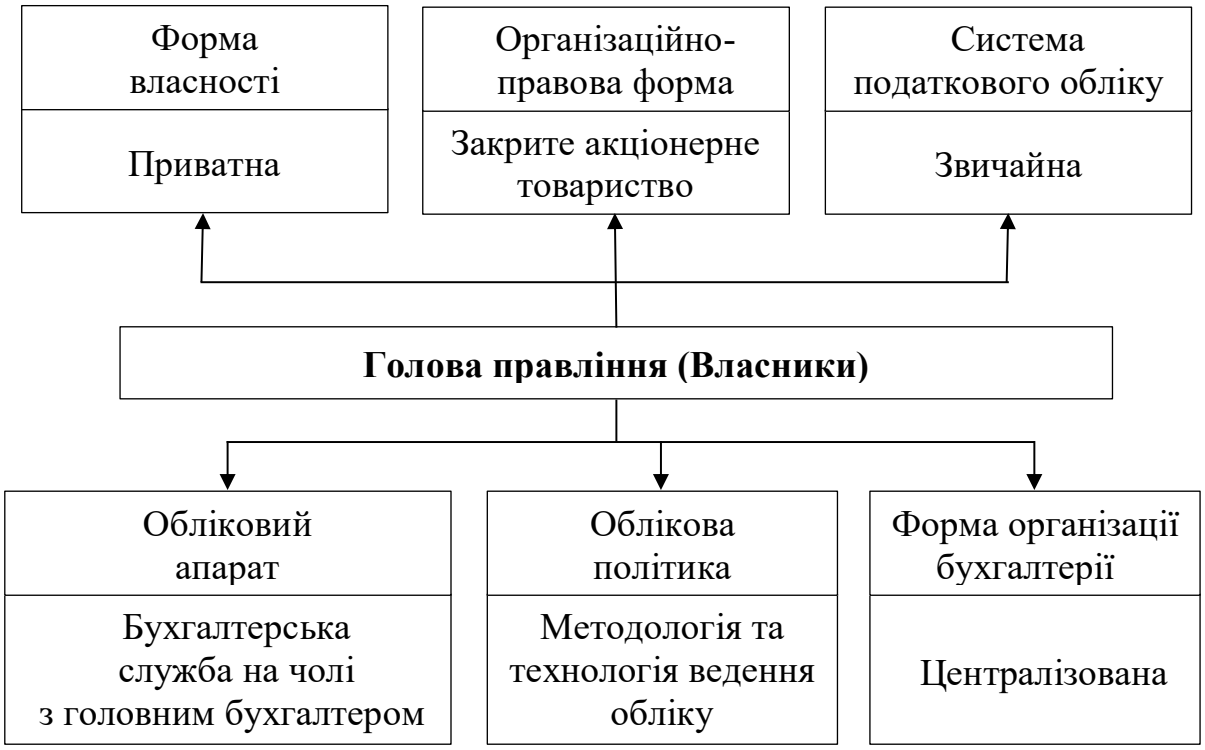


Рис. 3.2 – Організація бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер»

Більша частина завдань, покладених на відділ бухгалтерії вирішується на більш якісному рівні та з використанням меншого часу завдяки комп'ютерним технологіям та інтегрованих на ньому програм:

– окремих об'єктів обліку, що належать до активів, зобов'язань та власного капіталу підприємства;

– 5% підсумку від активів, зобов'язань і власного капіталу відповідно;

– окремих видів доходів і витрат – 2% чистого прибутку (збитку) підприємства;

– проведення переоцінки або зменшення корисності об’єктів основних засобів – відхилення залишкової вартості від їхньої справедливої вартості у розмірі 10 % такого відхилення;

– визначення подібних активів – різниця між справедливою вартістю об’єктів обміну не повинна перевищувати 10 %;

– статей фінансової звітності, що визначаються згідно Національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку України.

При перерахуванні доходів, витрат і грошових коштів, виражених в іноземній валюті, середньозважений валютний курс не застосовується.

Величина резерву сумнівних боргів на створюється, також не створюється резерв забезпечення на виплату відпусток працівникам підприємства.

Резервування коштів на додаткове пенсійне забезпечення, реструктуризацію, виконання зобов’язань за обтяженими контрагентами не провадиться.

Контроль за виконанням наказу про облікову політику покладається на фінансового директора та головного бухгалтера підприємства ЗАТ «Одесакондитер».

Підставою для запису в регістрах бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» є первинні документи, що фіксують факт здійснення господарської операції, а також розрахунки бухгалтерії та бухгалтерські довідки, підготовлені, оформлені і засвідчені у порядку, встановленому нормативними актами, обліковою політикою, наказами Генерального директора, розпорядження уповноважених ним осіб.

Підставою для формування даних податкового обліку є: первинні облікові документи (включаючи бухгалтерські довідки); аналітичні документи бухгалтерського обліку.

Система бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» складається з:

– ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності;

– виконання розрахунків;

– збір статистичних даних;

– розробки планів.

Бухгалтерський облік охоплює усю сукупність господарської та фінансової діяльності підприємства.

Головною задачею бухгалтерського обліку на підприємстві являється як одержання точної та достовірної інформації про господарчі процеси в результатах діяльності підприємства, так і для використання кредиторами, податковими, фінансовими та банківськими органами та іншими зацікавленими юридичними та фізичними особами.

Обов'язки працівників бухгалтерського відділу у ЗАТ «Одесакондитер» представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Склад та розподілення обов'язків фінансово-економічного відділу у ЗАТ «Одесакондитер»

| Посада | Скорочений зміст службових обов'язків |
|---|---|
| Головний бухгалтер | Загальне керування обліком та звітністю.<br>Організовує контроль та ревізію.<br>Перевіряє та підписує первинну та річну бухгалтерську документацію.<br>Веде облік валових витрат та валових доходів підприємства.<br>Облік ЗЕД підприємства.<br>Облік розрахунків з постачальниками послуг.<br>Облік валютних операцій та розрахунків по податкам та платежем. |
| Бухгалтер | Веде облік матеріалів на підприємстві. Складає оборотні відомості за матеріальними рахунками 20, 22, 26 та ін.<br>Веде облік за рахунками 10, 11, 12,13, 15. Нараховує амортизацію нематеріальних активів.<br>Веде облік розрахунків з покупцями за рахунками 361, 362.<br>Веде облік грошових коштів за рахунками 301, 311, 333. Приймає готівкові грошові кошти і оформлює касові документи. Приймає і видає готівку, веде касову книгу, складає реєстри депонованих сум, складає звіт по касі. |
| Бухгалтер з заробітної плати та розрахунків | Складає розрахунково-платіжні відомості на оплату праці.<br>Складає зведені відомості обліку праці та заробітної платні.<br>Оформляє звітність до органів соціального страхування.<br>Складає довідки про суми нарахованої заробітної плати.<br>Складає та оброблює відомості по рахункам 661,651. |

Основними завданнями бухгалтерського відділу у ЗАТ «Одесакондитер» полягають у:

– здійсненні необхідних розрахунків, на основі яких вносить пропозиції керівництву підприємства щодо розподілу наявних фінансових ресурсів між виробничими підрозділами і функціональними службами;

– розробка поточних й оперативних фінансових планів та інших планових фінансових документів, пошук резервів збільшення прибутку та інших фінансових ресурсів для забезпечення потреб підприємства в коштах на фінансування виробництва, капітальних вкладень, соціальних потреб;

– здійснення контролю за виконанням показників фінансового плану підрозділами і підприємством загалом, а також контролю за використанням фінансових ресурсів на непродуктивні витрати;

– оперативний контроль за надходженням грошових коштів від реалізації продукції (робіт, послуг), своєчасним розв'язанням претензій у сфері розрахунків з постачальниками і споживачами;

– забезпечення роботи щодо виконання фінансових зобов'язань підприємства перед бюджетом, своєчасне внесення податків та інших (неподаткових) платежів перед небюджетними фондами, банками, постачальниками, робітниками та службовцями;

– комплексний аналіз господарської діяльності підприємства та його структурних підрозділів з метою виявлення причин невиконання планів.

Дослідження показало, що у ЗАТ «Одесакондитер» бухгалтерський облік ведеться відповідно до нормативних та законодавчих актів та повністю автоматизовано, що дає можливість повністю звільнитися від помилок (перенесення даних одного облікового регістра в інший), оскільки при автоматизованому обліку ведеться лише один обліковий регістр, всі інші формуються автоматично і ризик помилки при переносі даних між регістрами відсутній.

## 3.2. Організація на підприємстві обліку операцій з оплати праці та розрахунків з персоналом

Завдання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці у ЗАТ «Одесакондитер» – забезпечити точний розрахунок оплати праці кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої ним праці, здійснити коректний підрахунок утримань та нарахувань на фонд оплати праці та своєчасно перерахувати їх до бюджету, відображення витрат на оплату праці на рахунках бухгалтерського обліку, формування показників звітності.

Для організації оплати праці Товариство використовує тарифну систему оплати праці з почасово-преміальною формою. Даний підхід до організації оплати праці аргументований організаційною структурою Товариства.

Для обліку розрахунків за виплатами працівникам Товариство використовує програмне забезпечення 1С Підприємство 8.3 конфігурації «Управління торговим підприємством». Використання автоматизованої системи дає ряд переваг. Зокрема, це економія робочого часу бухгалтера, зменшення кількості арифметичних помилок, зручність ведення аналітичного обліку. Обліковий процес оплати праці – це ряд послідовних взаємопов'язаних між собою технологічних етапів облікових робіт.

Схему організації облікових робіт оплати праці на ЗАТ «Одесакондитер» наведено на рис. 3.3.

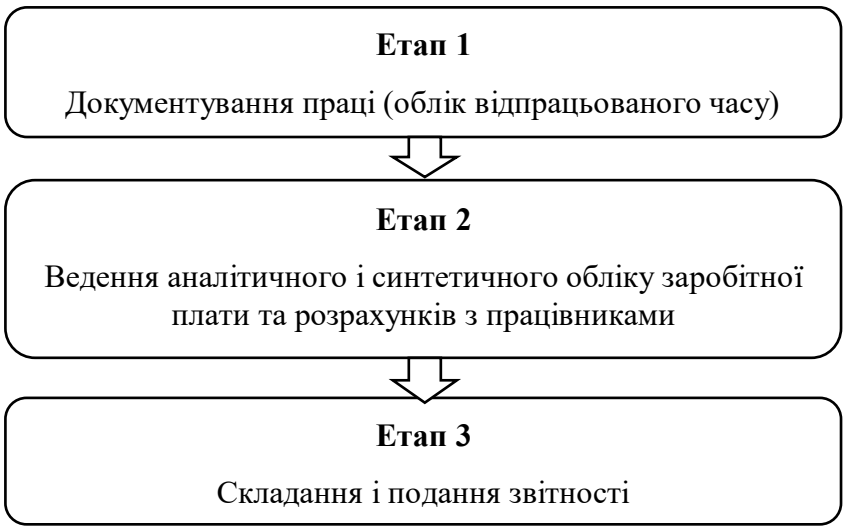


**Рис. 3.3 –** Етапи облікової роботи з оплати праці

Для реалізації завдань бухгалтерського обліку оплати праці розроблено й затверджено до використання ряд внутрішніх нормативних документів з питань оплати праці. Зокрема облікова політика, положення про оплату праці та преміювання, штатний розпис. Зазначені документи визначають методику, процедури та порядок здійснення та обчислення виплат працівникам.

У штатному розписі регламентовано перелік посад у Товаристві із зазначенням кількості працівників за кожною посадою та зазначено розмір посадового окладу. На основі штатного розкладу правління Товариства приймає кадрові рішення (прийом та звільнення, встановлення посадових окладів, переведення на іншу роботу). У положенні про оплату праці визначено основні організаційні моменти праці, форми та системи оплати праці, які використовуються у Товаристві, перелік та розмір доплат, компенсацій та надбавок.

Положення про преміювання містить інформацію про види систематичних премій, терміни їх нарахування та виплати, перелік основних показників преміювання та розмір винагороди за їх досягнення.

Для здійснення обліку оплати праці на підприємстві використовуються типові форми первинних документів (табл. 3.2).

Протягом місяця відбувається підготовка та опрацювання первинних документів по обліку відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків з персоналом. Після їх розрахункової обробки складаються розрахункові відомості, які узагальнюють дані по розрахунках з найманими працівниками.

Основним документом на основі якого здійснюється облік виходу на роботу та відпрацьованого часу у ЗАТ «Одесакондитер» є табель обліку робочого часу (ф. №64). Табель складається протягом місяця. Двічі на місяць (згідно графіка документообігу не пізніше 18 та 3 числа місяця) документ передається бухгалтеру для подальшого перенесення даних у програму та розрахунку заробітної плати. За даними табеля обліку робочого часу бухгалтер

**Таблиця 3.2**

**Типові форми первинної облікової документації з обліку розрахунків з оплати праці ЗАТ «Одесакондитер»**

| Типова форма | Назва документа | Сутність документа | Особливості документообігу |
|---|---|---|---|
| № П-1 | Наказ про прийняття на роботу | Документ містить інформацію щодо посади, дати початку роботи | Заповнюється на всіх працівників. |
| № П-2 | Особова картка працівника | Документ розкриває інформацію щодо особистих даних працівника (складу сім'ї, досвіду роботи, паспортних даних та ін.) | На підставі підписаного наказу про прийом на роботу відділ кадрів заповнює документ первинного обліку – особову картку працівника; робить відповідні записи в трудову книжку та бухгалтерія відкриває особовий рахунок |
| № П-3 | Наказ про надання відпустки | Застосовується для оформлення щорічної та інших видів відпустки, що надається працівникам відповідно до чинних законодавчих актів і графіків відпусток | На підставі наказу про надання відпустки робляться записи в особовій картці працівника, та розрахунок відпускних |
| № П-4 | Наказ про припинення трудових відносин | Застосовується при звільненні працівників. Відображає інформацію, щодо дати припинення трудових відносин | На підставі наказу про припинення трудового договору бухгалтерія робить розрахунок із працівником |
| № П-5 | Табель обліку використання робочого часу | Облік використання робочого часу, контроль за станом трудової дисципліни | Документ двічі на місяць здають до бухгалтерії для нарахування заробітної плати |
| № П-6 | Розрахунково-платіжна відомість працівника | Здійснюються розрахунки з робітниками;<br>Є формою аналітичного обліку до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» | Заповнюється бухгалтером |
| № П-7 | Розрахункова відомість (зведена) | | |

* складено автором на підставі Наказу Державного комітету статистики від 02.12.2008р. №489 та облікової документації ЗАТ «Одесакондитер».

здійснює нарахування за відпрацьований час та інших виплат і утримань – лікарняних, відпускних.

Нарахування та виплата відпускних здійснюється в регламентованому законом порядку на підставі наказу. Відповідно, кожен працівник Товариства незалежно від посади має право на щорічну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів. Тривалість відпустки розраховується у календарних днях й продовжується у випадку, якщо не період відпустки припадають святкові та неробочі дні. Оплата за період відпустки здійснюється на основі обчислення середнього заробітку за попередні 12 місяців роботи. Відпустка видається працівнику на підставі його заяви, в якій зазнається вид відпустки, період часу та кількість календарних днів відпустки. Факт надання працівнику підтверджується наказом типової форми П-3. Дані про перебування працівником у відпусті заносяться у особову картку працівника. Оплата щорічних основних та додаткових відпусток входить до фонду додаткової зарплати, порядок оподаткування та утримань усіма зборами такий самий, як і для основної зарплати.

Однією з важливих складових нарахувань є нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Виплата лікарняних здійснюється починаючи з першого дня втрати працездатності і до відновлення працездатності або присвоєння групи інвалідності. Основою для здійснення нарахування допомоги є листок непрацездатності і табель обліку робочого часу. Сума лікарняних обчислюється як добуток середньоденної зарплати на кількість днів хвороби і розміру щоденної допомоги по хворобі. Перших п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів підприємства. Починаючи з шостого дня перебування працівника на лікарняному і до відновлення або встановлення групи інвалідності допомога виплачується за рахунок коштів Фонду соціального страхування. Нарахування лікарняних у програмі здійснюється бухгалтером за допомогою документа «Нарахування по лікарняних листах». У документі розрахунок розділяється на 2 частини: виплату лікарняного за рахунок підприємства (5 днів) і за кошти ФСС (решта періоду). Є можливість перевірити та перерахувати суму середньої

заробітної плати, яка обчислюється виходячи з суми доходу за останні 6 місяців.

Після введення всіх первинних документів щодо нарахування за звітний місяць проводиться звірка з даними табеля. Для контролю здійснених нарахувань є можливість сформувати оборотно-сальдову відомість за рахунками обліку оплати праці та при необхідності здійснити уточнення та нарахування заробітної плати. Для здійснення нарахування в програмі використовується документ «Нарахування заробітної плати», а для виплати – «Зарплата до виплати». Після проведення усіх нарахувань бухгалтер підприємства формує розрахункові та платіжні відомості та здійснює розрахунок з працівниками. Розрахунок з працівниками здійснюється за допомогою платіжних карток. Виплата заробітної плати на досліджуваному підприємстві здійснюється не рідше двох раз на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів і не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо день виплати припадає на вихідний, святковий чи неробочий день, то заробітна плата виплачується напередодні.

Перенесення даних із паперових носіїв у програму (відображення первинних документів – наказів про відрядження та відпустки, лікарняних листів) приводить до руху коштів по регістрах синтетичного та аналітичного обліку.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці у ЗАТ «Одесакондитер» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має такі субрахунки:

– 661 «Розрахунки за заробітною платою», на якому обліковують суми нарахованої зарплати;

– 662 «Розрахунки з депонентами» – суми невиплаченої (депонованої) зарплати;

– 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Рахунок 66 – пасивний, кредитове сальдо відображає заборгованість підприємства перед працівникам по нарахованій, але не виплаченій заробітній

платі. За дебетом рахунку 661 відображається погашення нарахованої заробітної плати та утримання із неї (податків та зборів, платежів за виконавчими документами та ін.), а також депонування невиплачених сум, за кредитом рахунка відображається нарахування заробітної плати.

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовують для відображення нарахованих та своєчасно невиплачених (не з вини підприємства) сум.

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» застосовують для обліку розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці (оплата непрацездатності).

Структура робочого плану рахунків в частині обліку виплат працівникам на ЗАТ «Одесакондитер» має наступний вигляд (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Робочий план рахунків з обліку заробітної плати ЗАТ «Одесакондитер»**

| Номер рахунка | Назва рахунка |
|---|---|
| 66 | Розрахунки за виплатами працівникам |
| 661 | Розрахунки із заробітної плати |
| 6611 | Розрахунки за основною заробітною платою |
| 66112 | Суми винагород за виконані роботи (надані послуги) за договорами ЦПХ |
| 6612 | Розрахунки за додатковою заробітною платою |
| 66121 | Премії працівникам |
| 6613 | Розрахунки за іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами |
| 662 | Розрахунки з суми невиплаченої (депонованої) зарплати |
| 663 | Розрахунки за іншими виплатами |
| 6631 | Розрахунки за виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок підприємства |
| 6632 | Розрахунки за виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування |

Використання даних субрахунків дає змогу розмежувати витрати на оплати, що входять до фонду оплати праці і не входять до нього, але обліковуються на рахунку 66 та дає можливість здійснювати контроль за цими виплатами.

В обліковій політиці ЗАТ «Одесакондитер» зазначено, що нарахування виплат працівникам здійснюється із використанням рахунків витрат 9 класу «Витрати діяльності».

Основним завданням організації аналітичного обліку заробітної плати на підприємстві є забезпечення інформації для управлінського обліку. Доцільність субрахунків і корисність інформації на цих субрахунках повинні відповідати потребам управлінського обліку, а, як відомо, основними показниками, які використовуються в економічному аналізі є основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Саме тому дані щодо сум нарахованої заробітної плати згруповано у розрізі її видів (основна та додаткова заробітна плата, компенсаційні виплати), структурних підрозділів (управлінський та виробничий персонал) та працівників. Такий підхід дозволяє отримувати інформацію для цілей управлінського обліку одночасно у кількох аналітичних розрізах.

Збільшення ж кількості субрахунків спричинить зростання навантаження на обліковий апарат, зменшить користь інформації, внаслідок її відображення на різних субрахунках та призведе до збільшення облікових документів та регістрів.

Облік, правильність нарахування та своєчасне перерахування до бюджету податків та зборів, а також нарахувань на оплату праці є дуже відповідальним аспектом облікової роботи бухгалтера.

Виплати працівникам у формі заробітної плати і прирівняних до неї доходів є частиною місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податків. Отже, у момент нарахування зазначених доходів ЗАТ «Одесакондитер», виконуючи функцію податкового агента, зобов’язаний нарахувати, утримати та сплатити до бюджету та соціальних фондів низку платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Перелічені податки та збори можна розділити на утримання із доходів та нарахування на них (рис. 3.4).

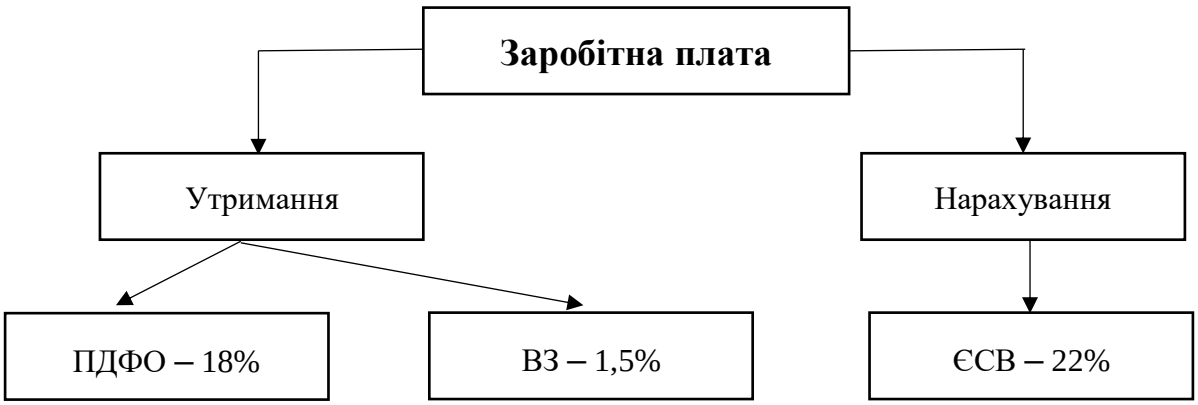


**Рис. 3.4 –** Утримання та нарахування на оплату праці

Податок на доходи фізичних осіб – це прямий загальнодержавний податок, що утримується практично з усіх видів доходів фізичних осіб, які мають джерело походження в Україні. З 2016 року ставка ПДФО фіксована й складає 18%.

Військовий збір – тимчасовий збір із заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) працівнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами. Податок запроваджений на всій території України, як тимчасовий у зв'язку з особливим військовим станом на території України. Ставка збору від моменту його запровадження не змінювалася та становить 1,5% від об'єкта оподаткування.

Єдиний соціальний внесок – обов'язковий внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з метою забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. З 2016 року розмір ставки ЄСВ не змінювався і сьогодні загальна ставка ЄСВ – 22 % від нарахованого доходу та 8,41% для працівників інвалідів.

Алгоритм здійснення обліку оподаткування оплати праці у ЗАТ «Одесакондитер» наведено на рис. 3.5.

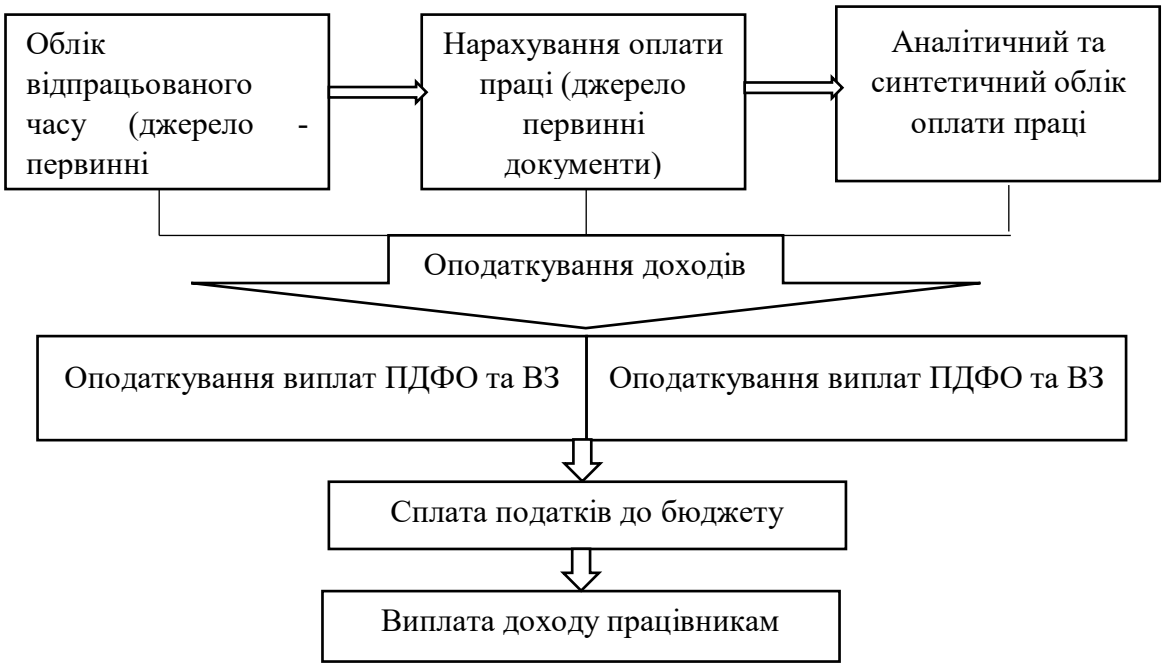


**Рис. 3.5 –** Алгоритм оподаткування виплат працівникам

Для визначення об'єкту оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором застосовується одна стаття Податкового Кодексу України. Так, базою оподаткування ПДФО та ВЗ є нараховані доходи у формі заробітної плати або інших виплат і винагород, нарахування яких здійснюється відповідно до трудових договорів та за цивільно-правовими договорами.

За визначенням ПКУ заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом. Детальний перелік виплат, які оподатковуються податком з доходів фізичних осіб та військовим збором у складі виплат з оплати праці у ЗАТ «Одесакондитер» наведено у табл. 3.4.

Відповідно до норм Податкового кодексу України кожен працівник має право на зменшення суми загального оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати на суму податкової соціальної пільги (ПСП). Застосування ПСП до доходу працівників відбувається за кількох умов. Перша умова – пільга застосовується лише до доходу у вигляді зарплати й лише за одним місцем її нарахування. Друга умова застосування ПСП – розмір нарахованої заробітної

Таблиця 3.4

**Перелік виплат працівникам, які підлягають оподаткуванню ПДФО та ВЗ**

| Найменування виплати | Оподаткування ПДФО, ВЗ | Коментар |
|---|---|---|
| Заробітна плата за відпрацьований час | + | |
| Виплата відпускних | + | |
| Виплата компенсацій при звільненні працівника | + | |
| Виплата лікарняних у т.ч. оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок ЗАТ «Одесакондитер» | + | В контексті ПКУ лікарняні з метою обкладення ПДФО прирівнюються до зарплати |
| Неповернуті суми видані на відрядження та під звіт | + | |
| Виплата допомоги по вагітності та пологах | - | |
| Систематична матеріальна допомога | + | |
| Разова матеріальна допомога | + | |
| Нецільова благодійна допомога | - | У межах суми неоподатковуваного доходу |
| Допомога на лікування та медичне обслуговування | - | За умови виконання норм передбачених п. п. 165.1.19 ПКУ |
| Цільова благодійна допомога на лікування | - | За умови виконання норм передбачених п. п. 1707.1 ПКУ |

* складено автором на підставі Податкового кодексу України від 04.07.2003р. №2755-VI.

плати не повинен перевищувати граничного розміру місячного доходу для застосування пільги. Показник граничного розміру місячного доходу обчислюється множенням розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб за даними на 1 січня звітного року на 1,4 та округленням результату до найближчих 10 грн.

У 2023 році граничний розмір місячного доходу для використання ПСП становить 3760 грн.

Таким чином, у загальному випадку під час нарахування доходу у вигляді заробітної плати базу для нарахування ПДФО необхідно визначати як різницю між нарахованою працівнику заробітною платою та податковою соціальною пільгою. Варто зауважити, що розмір соціальної пільги залежить від трьох показників:

– місячного прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановленого станом на 1 січня звітного податкового року;

– відсоткової ставки, що застосовується до прожиткового мінімуму %;

– категорії, до якої може бути віднесений платник ПДФО.

Застосування ПСП у ЗАТ «Одесакондитер» здійснюється у відповідності до норм чинного законодавства й залежить від волевиявлення працівника, підкріпленого документально. Волевиявлення працівника оформляється заявою про застосування податкової соціальної пільги, яку працівник подає у бухгалтерію разом із документами, що підтверджують право на отримання такої пільги.

На досліджуваному підприємстві ПСП застосовується для працівників місячний дохід яких не перевищує граничного розміру (працівники з неповною зайнятістю) та для осіб, що мають неповнолітніх дітей. Зазначемо, що застосування ПСП зменшує об’єкт оподаткування лише податком на доходи фізичних осіб та ніяким чином не зменшує базу оподаткування військовим збором.

Дохід у вигляді оплати праці, у тому числі виплачений у натуральній формі є базою для нарахування ЄСВ. До доходу у вигляді оплати праці належить основна і додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також виплати за надані послуги чи виконані роботи за договорами цивільно-правового характеру, лікарняні та допомога по вагітності та пологах. При обчисленні бази нарахування ЄСВ важливо врахувати максимальну та мінімальну межу бази нарахування ЄСВ.

Максимальний розмір доходу, з якого стягується ЄСВ, складає 15 мінімальних заробітних плат, у грошовому еквіваленті у 2023 році це 100500 гривень. Дохід у вигляді оплати праці понад цю не є базою для обчислення ЄСВ.

Мінімальна межа бази нарахування ЄСВ рівна розміру мінімальної заробітної плати. Тобто у випадках коли з різних причин база нарахування ЄСВ по окремому працівнику в певному місяці є меншою за розмір мінімальної

заробітної плати, як базу для нарахування використовують мінімальну заробітну плату. Застосування даної норми має винятки:

– якщо працівник є сумісником на підприємстві;

– якщо трудові відносини укладені не з 1 числа місяця, за який здійснюється нарахування;

– оплата за роботу чи послуги згідно договорів цивільно-правового характеру.

У всіх вище зазначених ситуаціях базою для нарахування ЄСВ є фактично нарахований дохід. Здійснюючи нарахування єдиного соціального внеску необхідно враховувати, що є ряд доволі поширених виплат працівникам, які не входять до бази нарахування. Зокрема до таких належать добові, витрати на проїзд чи проживання у відрядженні, відшкодування, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні та ін.

ПДФО, ВЗ та ЄСВ перераховують до бюджету за місцем реєстрації роботодавця. Терміни перерахування до бюджету податків залежать від способу виплати доходу (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Строки сплати ПДФО та військового збору

| Спосіб виплати | Терміни сплати |
|---|---|
| Виплата здійснюється у безготівковій формі на картки працівників | Одночасно з переказом грошей на картки |
| Виплата здійснюється готівкою з каси підприємств | Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати |
| Виплата здійснюється в натуральній формі | Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати |
| Дохід нараховано, але виплата не відбулася | Протягом 30 календарних днів, наступних за останнім днем місяця, у якому нараховано дохід |

* складено автором на підставі Податкового кодексу України від 04.07.2003р. №2755-VI.

До сплати ЄСВ ці норми не застосовуються, працедавці зобов’язані сплачувати єдиний внесок під час кожної виплати доходу, який є базою для нарахування, одночасно з його виплатою, у випадку коли дохід нараховано, але

не виплачено – не пізніше 20 числа місяця, що слідує за місяцем нарахування доходу.

Синтетичний облік нарахування та сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ ведеться на рахунках 6411 «Розрахунки за ПДФО», 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» та 6511 «Розрахунки за єдиним соціальним внеском працівників підприємства» відповідно.

За дебетом рахунків відображається сплата до бюджету, за кредитом нарахування. (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Відображення в бухгалтерському обліку нарахування та виплати заробітної плати в ЗАТ «Одесакондитер»**

| № п/п | Зміст операції | Дт | Кт | Сума, грн |
|---|---|---|---|---|
| Нараховано: | | | | |
| 1 | Працівникам, обслуговуючим основні засоби загальногосподарського призначення | 91 | 661 | 100 000,00 |
| 2 | Працівникам, що відносяться до адміністративно-управлінського персоналу | 92 | 661 | 60 000,00 |
| 3 | Працівникам, зайнятим збутом продукції | 93 | 661 | 44 500,00 |
| 4 | Нарахований ЄСВ (22%):<br>- загальногосподарського персонал<br>- адміністративно-управлінський персонал<br>- відділ збуту | <br>91<br>92<br>93 | <br>651<br>651<br>651 | <br>22 000,00<br>13 200,00<br>9 790,00 |
| 5 | Відпускні за рахунок резерву відпусток<br>Нарахований ЄСВ (22%) | 471<br>471 | 661<br>651 | 25 000,00<br>5 500,00 |
| 6 | Допомогу з тимчасової непрацездатності<br>- нарахований ЄСВ на суму лікарняних | 949<br>949 | 663<br>651 | 1 500,00<br>330,00 |
| 7 | Винагорода за договором ЦПХ | 93 | 631 | 50 000,00 |
| 8 | Нарахований ЄСВ (22%) | 93 | 651 | 11 000,00 |
| Утримано: | | | | |
| 9 | ПДФО із заробітної плати(18%) | 661 | 641 | 36 810,00 |
| 10 | Військовий збір із заробітної плати (1,5%) | 661 | 642 | 3 067,5 |
| 11 | ПДФО з суми відпускних (18%) | 661 | 651 | 4 500,00 |
| 12 | Військовий збір з суми відпускних ( 1,5%) | 661 | 641 | 375,00 |
| 13 | ПДФО з суми лікарняних (18%) | 663 | 641 | 270,00 |
| 14 | Військовий збір з суми лікарняних (1,5%) | 663 | 642 | 22,5 |
| 15 | ПДФО з винагороди за договором ЦПХ (18%) | 631 | 641 | 9 000,00 |
| 16 | Військовий збір з винагороди за договором ЦПХ | 631 | 642 | 750,00 |
| Виплата | | | | |
| 17 | Виплачено зарплату | 661 | 311 | 184 747,5 |
| 18 | Допомогу з тимчасової непрацездатності | 663 | 311 | 1 207,5 |
| 19 | Винагороду за договором ЦПХ | 631 | 311 | 40 250,00 |

Продовження табл 3.6

| № п/п | Зміст операції | Дт | Кт | Сума, грн |
|---|---|---|---|---|
| Сплачено до бюджету | | | | |
| 20 | Перераховано ПДФО в бюджет | 641 | 311 | 46 455,00 |
| 21 | Сплачено ЄСВ | 651 | 311 | 66 320,00 |
| 22 | Сплачено військовий збір | 642 | 311 | 3 840 |

При автоматизованому обліку за допомогою програми 1С нарахування податків здійснюється здебільшого тими ж документами, що й нарахування доходу (заробітної плати, відпускних, лікарняних та ін.).

Аналітичний облік зазначених утримань та нарахувань ведеться персоніфіковано за кожним працівником товариства.

Індексація заробітної плати на ЗАТ «Одесакондитер» проводиться згідно із Законом України «Про індексацію грошових доходів населення».

На підприємстві проводиться індексація в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлено в розмірі 101 відсотка.

У місяці, в якому підвищується заробітна плата працівників або збільшується розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, індексація не проводиться. Цей місяць вважають базовим для нарахування індексації надалі, якщо в наступних місяцях індекс споживчих цін перевищить поріг індексації.

# ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У ході виконання кваліфікаційної роботи бакалавра були досліджені виробничо-господарська діяльність ЗАТ «Одесакондитер», особливості організації бухгалтерського обліку на ньому, проведено фінансово-економічний аналіз основних показників діяльності підприємства та економічний аналіз ефективності використання трудових ресурсів, що дозволяє зробити наступні висновки:

1. В 2021 році в порівнянні з 2020 роком аналіз основних техніко-економічних показників діяльності показав про їх скорочення:

– в 2020-2021 роках підприємство не займалось основною операційною діяльністю, тому обсяг реалізації кондитерських виробів припинився та чистий дохід від інших видів діяльності зменшився на – 17 886,0 тис. грн. або 94,9 у порівнянні з 2020 роком, повна собівартість реалізованої продукції також зменшилась на – 686,0 тис. грн. або 8,76%, що призвело до збільшення витрат на 1 грн. реалізованої продукції в 17 р.

В звітному році фінансовий результат до оподаткування був збитковим, це відбулося за рахунок отримання від'ємного фінансового результату (збитку) від основної операційної діяльності та від іншої операційної діяльності.

Погіршились показники ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства у зв'язку з тим що підприємство не виробляє продукцію декілька років.

Також у 2021 році в порівняння з 2020 роком погіршились показники ефективності використання наявних ресурсів підприємства:

– трудових, про що свідчить зменшення продуктивності праці одного штатного працівника облікового складу на 94,9 % у зв'язку зі зменшенням доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг).

– основних засобів, про що свідчить зменшення фондовіддачі по прибутку на 0,26 грн. та фондорентабельності на 17,21% пункти.

– оборотних коштів підприємства, про що свідчить зменшення коефіцієнту оборотності на 1,14 обороти або 95 %.

Рентабельність виробництва зменшилась на 13,72% пункти (підприємство не виробляло продукцію в проаналізований період).

Середня річна сума кредиторської заборгованості у 2021 р. в порівнянні з 2020 р. значно перевищує дебіторську, що негативно впливає на фінансовий стан підприємства. Середня сума дебіторської заборгованості підприємства має тенденцію до погашення у зв'язку з припиненням виготовлення та реалізації продукції.

Дослідження показників ліквідності балансу підприємства показало, що баланс підприємства не є абсолютно ліквідним за період, що аналізується, рівень ліквідності погіршився, про що свідчить зменшення коефіцієнтів: поточної та швидкої ліквідності. У підприємства відсутні найбільш ліквідні активи – коефіцієнт абсолютної ліквідності немає значення як в 2020 р., так й в 2021р., що негативно впливає на фінансовий стан підприємства та його платоспроможність. Коефіцієнти ліквідності балансу знаходяться не в межах нормативів, що свідчить про наявність проблем з платоспроможністю підприємства.

2. Економічний аналіз розрахунків з персоналом на підприємстві свідчить, що в 2021 році порівняно з 2020 роком всі показники, які характеризують рух робочої сили майже не змінились. Оборот прийняття вирiс, але при цьому оборот зі звільнення так само вирiс. Отже, з одного боку спостерігається висока плинність кадрів, а з іншого – надлишок новачків, яких необхідно навчити та перенавчити.

Всі показники руху робочої сили у звітному періоді зросли у порівнянні з попереднім роком, що розглядається як негативна сторона діяльності колективу. Це може бути пов'язане з відсутністю перспектив службового зростання, зменшенням заробітної плати, припиненням підприємством своєї основної операційної діяльності.

Аналіз впливу трудових факторів на динаміку виробництва свідчать, що зростання чисельності персоналу не було, чистий дохід у звітному році отримано менше ніж в попередньому році. Зменшено частину приросту вартості продукції, а саме на – 4%, [(785333:(-17886)х100]. За рахунок зменшення продуктивності праці отримано зменшення чистого доходу. Це свідчить про переважно негативний характер діяльності підприємства стосовно ефективності використання наявних трудових ресурсів.

Фонд оплати праці зріс 68 тис.грн або на 1,99 % в звітному році в порівнянні з попереднім. Найбільш високими темпами в оплаті праці зріс фонд основної заробітної плати – на 8,5%. Фонд додаткової заробітної плати знизився на 18,7%. Також знизилися витрати на заохочувальні та компенсаційні виплати на 36,8%. Зростання фонду оплати праці працівників основної діяльності в звітному році в порівнянні з попереднім роком на 68 тис. грн. має місце за рахунок збільшення середньорічної зарплати одного працівника на 2833,5 грн.

3. Організація бухгалтерського обліку в ЗАТ «Одесакондитер» відповідає Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» та Національним положенням (стандартам) бухгалтерського обліку. Фінансова звітність, первинна документація, облікові регістри складені відповідно до нормативних актів. В ЗАТ «Одесакондитер» представлені усі види обліку: оперативний, фінансовий, статистичний та податковий.

ЗАТ «Одесакондитер» застосовує автоматизовану форму обліку. Веденням обліку займається бухгалтерський відділ на чолі з головним бухгалтером. Бухгалтерський облік заробітної плати ведеться автоматизованим способом з використанням бухгалтерської програми 1С: «Підприємство 8.0». Всі нарахування, утримання та виплати розраховуються відповідно до трудового, податкового законодавства і нормативних документів з ведення бухгалтерського обліку.

4. Синтетичний облік розрахунків з персоналом з оплати праці здійснюється на пасивному рахунку 661 «Розрахунки за виплатами

працівникам». За кредитом відображається нарахування зарплати і інших виплат, а за дебетом утримання з нарахованої заробітної плати, видача її працівникам і депоновані суми заробітної плати та інших доходів. Сальдо цього рахунку, як правило, кредитове і означає заборгованість підприємства перед працівниками. За окремим працівником сальдо може бути дебетове в тому випадку, якщо виданий аванс виявився більше нарахованої зарплати за місяць. Підставою для бухгалтерських записів за рахунком 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» є розрахунково-платіжні відомості, а також складені на їх основі зведені відомості.

5. Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі на ЗАТ «Одесакондитер» ведуть по кожному працівнику окремо в особових рахунках. В кінці місяця на підставі регістрів аналітичного обліку складають регістри синтетичного обліку за рахунком 661 «Розрахунки за виплатами працівникам». Після заповнення цих регістрів підраховують підсумки і виводять кінцеві сальдо, на основі чого заповнюють Головну книгу.

При нарахуванні заробітної плати бухгалтер керується чинним законодавством, а також внутрішніми положеннями по обліку праці та заробітної плати, що діють на даному підприємстві. Заробітна плата перераховується на банківські карти, інколи видається з каси. Після закінчення місяця працівникам може бути виплачена премія за гарну роботу. Для цього видається наказ на виплату премії конкретним працівникам.

Раз на рік працівникам надається щорічна оплачувана відпустка. Для обліку заробітної плати в ЗАТ «Одесакондитер» здебільшого використовуються уніфіковані документи за формами, затвердженим законодавством.

6. Система внутрішнього контролю ЗАТ «Одесакондитер» забезпечується в рамках повноважень керівника, головного бухгалтера. Тобто ефективного контролю, забезпеченого системою внутрішнього контролю немає. Чисельність працівників не дуже велика, тому тут немає окремого відділу або контролера, який здійснював би ефективний внутрішній контроль, що дозволяє вчасно виявляти помилки, запобігти ризикам і їх наслідкам.

7. З метою усунення виявлених нами недоліків в рамках вдосконалення обліку та контролю заробітної плати на ЗАТ «Одесакондитер» рекомендується до впровадження:

– розроблений графік документообігу, дотримання якого сприятиме оптимальному розподілу посадових обов'язків між працівниками, зміцненню контрольної функції бухгалтерського обліку та забезпечить своєчасність складання звітності;

– запровадження нової програми 1С: Бухгалтерія версія 8.3, з установкою додаткової конфігурації «1С: Документообіг», яка дозволить підвищити оперативність, наочність обліку і контролю витрат на оплату праці, достовірність даних про працю та її оплату;

– використання нових стимулюючих форм оплати праці, а також удосконалення системи дотримання соціальних та індивідуальних потреб працівників. Необхідно змінити принциповий підхід до формування матеріальної винагороди, а саме: премії працівник повинен не втрачати, а заробляти її; скоротити кількість показників преміювання, одночасно збільшивши і загальний розмір преміювання та частку кожного показника в ньому;

– застосування карти внутрішнього фінансового контролю заробітної плати, що міститиме інформацію по кожній відображеній в ній операції, дані про посадову особу, відповідальну за виконання операції, періодичності виконання операції, посадових осіб, які здійснюють контрольні дії під час самоконтролю або контролю за рівнем підпорядкованості, періодичності контрольних дій, а також інші необхідні дані;

– складання «Звіту про проведені контрольні заходи», що міститиме достовірну і повну інформацію про результати внутрішнього контролю на підприємстві. Звіт можна надавати по групі операцій і процесів раз в місяць, і зведений по всім проведеним контрольним заходам раз в квартал;

– розроблена методика впровадження системи внутрішнього контролю заробітної плати. Внутрішній контроль повинен запроваджуватися поетапно.

Впровадження цієї методики проводиться в шість етапів, в результаті яких в господарстві повинна функціонувати ефективна система внутрішнього контролю заробітної плати, що забезпечує надійність фінансової інформації, а також знижує ризики проведення помилкових процедур.

Вважаю, що запропоновані практичні рекомендації поліпшать діючу систему обліку та контролю заробітної плати на ЗАТ «Одесакондитер».

# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ


1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95#Text (дата звернення 10.02.2023)

2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 року зі змінами. [ Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/102/99#Text (дата звернення 22.02.2023)

3. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження методичних рекомендацій по застосуванню регістрів бухгалтерського обліку» від 29.12.2000 року №356 зі змінами. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0356201-00#Text (дата звернення: 22.03.2023).

4. Наказ Міністерства статистики України «Про затвердження типових форм первинного обліку» від 09.10,1995 року № 253. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0253202-95#Text (дата звернення 10.05.2023)

5. Інструкція по статистиці заробітної плати, затверджена наказом Міністерства статистики України від 13.01.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/102/91#Text (дата звернення 15,03.2023)

6. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств та організацій. Затв. наказом Мінфіну №291 від 30 жовтня 1999 р. Законодавство України: веб-сайт. URL: http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 18.03.23).

7. Закон України №996 – XIV від 16 липня 1999 року «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» Законодавство України: веб-сайт. URL: http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 15.03.23).

8. Закон України №1282-XII від 03 липня 1991 року «Про індексацію грошових доходів населення» Законодавство України: веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text (дата звернення 15.04.23).

9. Постанова Кабінету Міністрів України №1078 від 17 липня 2003 року «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» Законодавство України: веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2

10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 01.12.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322 (дата звернення 10.02.2023)

11. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03 (дата звернення 15.04.2023).

12. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». Затв. наказом Мінфіну №318 від 31 грудня 1999 року. Законодавство України: веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text (дата звернення: 15.03.23).

13. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку фінансових витрат. Затв. наказом Мінфіну №1300 від 01 листопада 2010 року. Законодавство України: веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z025-001#Text (дата звернення: 10.03.23).

14. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17 (дата звернення 18.05.2023)

15. Білоусько В. С. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посіб. / М. І. Бєлєнкова. – К.: Ліра-К, 2014. – 402 с.

16. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік: навч. посіб. / Є. Ю. Шара. – К.: ЦУЛ, 2016. – 422 с

17. Купріна С.В., Копайгородська Т.Г. Татарик Е.П.. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Конспект лекцій. ОНТУ, 2021.42с.

18. Антонюк О.П., Ступницька Т.М., Купріна Н.М. Економічний аналіз (практикум): навчальний посібник. Львів: «Магнолія 2006», 2015. [3-ге видання, виправлене і доповнене]. 326 с.

19. Калініна О.М., Каширіна О.В., Післягіна С.В. Теоретичні основи управлінського обліку на підприємстві. Економіка та управління підприємствами. 2012. № 1. С. 47-58.

20. Кім Г.Г., Сопко В.В., Ю.Г. Кім Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літера-тури, 2006. 480 с.

21. Лишиленко О. В. Бухгалтерський фінансовий облік: підруч. Київ : ЦНЛ, 2005. 528 с.

22. Максімова В. Ф. Бухгалтерський облік : підручник. Одеса : ОНЕУ, 2012, 301 с.

23. Тринька Л.Я., Липчанська (Іванчук) О.В. // Економічний аналіз: навча-льно-методичний посібник. К.: Алерта, 2013. 568 с.

24. Чацкіс Ю.Д., Гейєр Е.С., Наумчук О.А., Власова І.О. Організація бухгал-терського обліку: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 564 с.

25. Методичні вказівки з комплексної практики за фахом для здобувачів вищої освіти ступеню «Бакалавр» спеціальності 071 «Облік і оподаткування», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» освітньо-професійної програми «Облік і аудит» денної та заочної форми навчання / Укл.: Н.М. Купріна, Т.М. Ступницька, О.П. Антонюк, Ю.М. Мельник. Одеса: ОНТУ, 2023. 22 с.

26. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. 2016. № 84.

27. Васильчик С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2014. Вип. 21.12. С.152-157.

28. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. К.:КНЕУ, 2015. 274 с.

29. Закон України №2464-VI від 08 липня 2010 року «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» Законодавство України: веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text (дата звернення 15.04.23).