

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Факультет управління та бізнес-дизайну

Кафедра цифровізації та бізнес-консалтингу

Дипломна магістерська робота

на тему: Методичні та організаційні засади обліку, аналізу і контролю
розрахунків з оплати праці на підприємстві

Виконала: студентка групи МгЗМОК-20
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”
освітньої програми Міжнародний облік та
аудит-консалтинг

Катерина БОЖОК

Керівник: к.е.н., доц. Микола МАТЮХА

Рецензент: к.е.н., доц. Ольга БУНДА

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА
ДИЗАЙНУ

Факультет управління та бізнес-дизайну

Кафедра цифровізації та бізнес-консалтингу

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

Освітня програма Міжнародний облік та аудит-консалтинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

Кафедра цифровізації та бізнес-консалтингу

проф. Маргарита СКРИПНИК

«___» грудня 2021 року

ЗАВДАННЯ

НА ДИПЛОМНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Божок Катерині Костянтинівни

1. Тема роботи: Методичні та організаційні засади обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

Науковий керівник роботи: Матюха Микола Миколайович, к.е.н., доц.,
затвержені наказом вищого навчального закладу від 04.10.2021 р. № 286

2. Строк подання студентом роботи 10.12.2021 р._____

3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні документи, фінансова звітність, облікові реєстри та інша документація ТОВ “Міст-Азія”, наукові статті, підручники, посібники, періодичні видання, монографії щодо обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

4. Зміст дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити) економічна та нормативно-правова суть розрахунків з оплати праці на підприємстві, аналіз основних показників діяльності ТОВ “Міст-Азія”, за останні два звітних періоди, теоретичні та методичні основи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”.

5. Консультанти розділів дипломної магістерської роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата			
		Завдання видав		Завдання прийняв	
Розділ 1	Микола МАТЮХА, доц.	06.10.21		06.10.21	
Розділ 2	Микола МАТЮХА, доц.	13.10.21		13.10.21	
Розділ 3	Микола МАТЮХА, доц.	27.10.21		27.10.21	
Розділ 4	Микола МАТЮХА, доц.	03.11.21		03.11.21	
Висновки	Микола МАТЮХА, доц.	17.11.21		17.11.21	

6. Дата видачі завдання 02.10.2021 року _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної магістерської роботи	Терміни виконання етапів	Примітка про виконання
1	Вступ		
2	Розділ 1. Методичні та організаційні засади обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві		
3	Розділ 2. Аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ "Міст-Азія"		
4	Розділ 3. Організація і облік розрахунків з оплати праці на ТОВ "Міст-Азія"		
5	Розділ 4. Організація контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ "Міст-Азія"		
6	Висновки		
7	Оформлення дипломної магістерської роботи (чистовий варіант)		
8	Здача дипломної магістерської роботи на кафедру для рецензування (за 14 днів до захисту)		
9	Перевірка дипломної магістерської роботи на наявність ознак плагіату (за 10 днів до захисту)		
10	Подання дипломної магістерської роботи на затвердження завідувачу кафедри (з 7 днів до захисту)		

Студент _____
(підпис)

Катерина БОЖОК

Науковий керівник роботи _____
(підпис)

Микола МАТЮХА

Директор НМЦУПФ _____
(підпис)

Олена ГРИГОРЕВСЬКА

АНОТАЦІЯ

на дипломну роботу (проект) Божок Катерини Костянтинівни
«Методичні та організаційні засади обліку, аналізу і контролю розрахунків з
оплати праці на підприємстві»

Дипломна робота складається з чотирьох розділів.

Об'єкт дослідження – ТОВ “Міст-Азія”.

У роботі розглянуто економіко-правові засади розрахунків з оплати праці; система обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”. Здійснено аналіз основних показників діяльності ТОВ “Міст-Азія”. Запропоновано перейняти досвід зарубіжних країн з питання оплати праці: індивідуалізація заробітної плати, використання накопичувальних форм преміювання та стимулювання працівників різноманітними формами пільг. Також для підвищення ефективності здійснюваних виплат працівникам пропоную проводити щомісячно аналіз таких показників, як зарплатовіддачі; коефіцієнт закріплення фонду оплати праці; рентабельність витрат на оплату праці; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці.

Ключові слова: розрахунки з оплати праці, виплати працівникам, облік заробітної плати, аналіз виплат працівникам, контроль розрахунків за виплатами працівникам.

АННОТАЦИЯ

на дипломную работу (проект) Божок Екатерины Константиновны
«Методические и организационные основы учета, анализа и контроля
расчетов по оплате труда на предприятии»

Дипломная работа состоит из четырех разделов.

Объект исследования - ООО «Мост-Азия».

В работе рассмотрены экономико-правовые основы расчетов по оплате труда; система учета, анализа и контроля расчетов по оплате труда на ООО "Мост-Азия". Осуществлен анализ основных показателей деятельности ООО "Мост-Азия". Предложено перенять опыт зарубежных стран по вопросу оплаты труда: индивидуализация заработной платы, использование накопительных форм премирования и стимулирования работников разнообразными формами льгот. Также для повышения эффективности осуществляемых выплат работникам предлагаю проводить ежемесячно анализ таких показателей как зарплатоотдачи; коэффициент закрепления фонда оплаты труда; рентабельность затрат на оплату труда; коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности компании по оплате труда.

Ключевые слова: расчеты по оплате труда, выплаты работникам, учет заработной платы, анализ выплат работникам, контроль расчетов за выплатами работникам.

ANNOTATION

on the diploma work (project) Bozhok Kateryna

"Methodological and organizational principles of accounting, analysis and control of payroll at the enterprise"

This thesis consists of four sections.

The object of study - LLC "Bridge-Asia".

The paper considers the economic and legal basis of payroll calculations; system of accounting, analysis and control of payroll calculations at LLC "Most-Asia". The analysis of the main indicators of activity of LLC Most-Asia is carried out. It is proposed to adopt the experience of foreign countries on wages: individualization of wages, the use of cumulative forms of bonuses and incentives for employees through various forms of benefits. coefficient of consolidation of the wage fund; profitability of labor costs; the turnover ratio of accounts payable of the enterprise for wages.

Key words: payroll, employee payroll, payroll, employee payroll analysis, payroll payroll control.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	12
1.1. Економічна суть оплати праці на підприємстві.....	12
1.2. Форми та системи оплати праці.....	18
1.3. Нормативно-правове регулювання та огляд літературних джерел з обліку та контролю операцій по розрахунках з оплати праці.....	27
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ “МІСТ-АЗІЯ”.....	39
2.1. Аналіз економічних показників діяльності ТОВ “Міст-Азія”.....	39
2.2. Формування методики економічного аналізу оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”.....	56
2.3. Аналіз оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”.....	63
Висновки до розділу 2.....	73
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ “МІСТ-АЗІЯ”.....	75
3.1. Організація обліку оплати праці на підприємстві ТОВ “Міст-Азія”.....	75
3.2. Порядок відображення в фінансовому обліку розрахунків за заробітною платою.....	85
3.3. Автоматизація обліку оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”.....	89
Висновки до розділу 3.....	95
РОЗДІЛ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ ‘МІСТ-АЗІЯ’.....	98
4.1. Особливості системи внутрішнього контролю на підприємствах.....	98

4.2. Організація контролю розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ “Міст-Азія”.....	110
4.3. Методика контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”...115	
Висновки до розділу 4.....	124
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	126
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	130
ДОДАТКИ.....	138

ВСТУП

Рівень оплати праці характеризує двоєдність процесу розвитку економічного зростання і добробуту населення, якість робочої сили, повнить внутрішній ринок України, формує трудовий потенціал, сприяє розвитку людського капіталу

Актуальність теми дослідження полягає в тому що в епоху ринкових відносин між людьми праця є основою існування людини, бо вона визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самореалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду. Кожне підприємство повинно визначати зарплатну політику таким чином, щоб ефективно поєднати інтереси працівників та роботодавців. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці, яка залежить від людей, їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а заробітна плата є саме тою причиною, що приводить робітника на його робоче місце.

Питаннями обліку, аналізу та контролю праці та заробітної плати підприємств займалися наступні вчені-економісти: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Сопко В.В., Мних Є.В., Вернига Ю.А., Череп А.В., Чумаченко М.Г., Фаріон І.В. та інші. Разом з тим, постійні зміни умов господарювання вітчизняних підприємств, спричиняють появу нових проблем організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці, які потребують вирішення.

Окремі аспекти організації обліку, аналізу та контролю за національними стандартами безпосередньо на вітчизняних підприємствах недостатньо висвітлені в економічній літературі тому дане дослідження розрахунків по оплаті праці є актуальним.

Метою дипломної роботи є вивчення методичних та організаційних засад та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення розрахунків з

оплати праці на підприємстві. Дослідити теоретичні та практичні питання обліку, аналізу та контролю виплат працівникам, а також сформулювати пропозиції щодо удосконалення системи оплати праці на Товаристві з обмеженою відповідальністю "Міст-Азія" (далі – ТОВ «Міст-Азія»).

Для реалізації зазначеної мети поставлено такі завдання:

- дослідити економічну сутність, функції, види та значення заробітної плати персоналу;
- вивчення теоретичних основ обліку, аналізу та контролю розрахунків по оплаті праці і нормативно – законодавчих актів;
- обґрунтувати шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах використання інформаційних систем і технологій;
- розкрити кадровий облік персоналу підприємства та організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити порядок нарахування заробітної плати персоналу, облік розрахунків з оплати праці та відображення у фінансовій звітності підприємства.

Об'єктом дослідження є облікова інформація про працю і заробітну плату ТОВ «Міст-Азія».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання обліку, аналізу та контролю персоналу на підприємстві.

Суб'єктом дослідження обрано Товариство з обмеженою відповідальністю "Міст-Азія".

Для досягнення поставленої мети в роботі використано такі загальнонаукові методи теоретичного та емпіричного рівнів дослідження: порівняння, узагальнення, діалектичний, аналітичний та системний.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства фінансів України, наукові праці учених-економістів, інформаційні ресурси мережі Інтернет, статті з економічних журналів, а також фінансова звітність

та статистичні матеріали за результатами виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Міст-Азія».

Наукова новизна роботи полягає в узагальненні теоретичного та практичного матеріалу щодо методики обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. Визначено теоретичну сутність розрахунків з оплати праці ТОВ «Міст-Азія», досліджено нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні, розглянуто завдання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.

Публікації. Божок К.К. та Матюха М.М. на тему “Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах” присвоєно номер міжнародного стандарту ORSID (Open Researcher and Contributor ID) <https://orsid.org/0000-0002-7968-3777>.

Дослідження магістерської роботи були апробовані на міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» (08.10.2021 р., м Київ, Україна): Матюха М.М., Божок К.К. Визначення критеріїв поділу підприємств при інформатизації обліку.

Практична цінність результатів дослідження полягає у використанні в практичній діяльності ТОВ «Міст-Азія» розроблених науково-методичних підходів і пропозицій щодо вдосконалення обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці (довідка про впровадження №66 від 10.12.2021 року.)

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дослідження займає 156 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 20 таблиць, 4 рисунка, 13 додатків. Список використаних джерел налічує 82 найменувань.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Економічна суть оплати праці на підприємств

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших.

У науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати. Найпоширенішими є визначення заробітної плати, як частки суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Заробітна плата, з одного боку, виступає основним джерелом підвищення матеріального добробуту людей і поліпшення якості їхнього життя, розширення спектра потреб, а з іншого - є потужним важелем впливу на працівників для підвищення ефективності їх трудової діяльності. У заробітній платі знаходять своє вираження економічні відносини між суспільством, підприємством або організацією, трудовим колективом і окремими працівниками з приводу їх участі у трудовій діяльності та організації її оплати.

В умовах ринкової економіки, завдяки специфічним властивостям заробітна плата відіграє значну роль у розвитку всіх галузей народного господарства. Основним її функціональним призначенням є стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних

потреб суспільства. Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського фактора. Ефективність використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників значною мірою залежить від наукової обґрунтованості застосовуваних на підприємстві форм і видів оплати праці (рис 1.1.).



Рис 1.1. Форми і види оплати праці на підприємстві

По-перше, заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, законом України «Про оплату праці» [1], визначено, що заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнані визначення, що найточніше відповідають терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили .

По-п'яте, для підприємця заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці № 95 термін “заробітна плата” означає, незалежно від назви та методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошовому виразі та встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано працівником [2].

Ефективність функціонування та соціальний розвиток забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, на жаль, нині в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати.

Основним законодавчим актом, що регламентує питання оплати праці є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

У ст.43-46 Конституції України [3] сказано, що кожен має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Цікаве те, що кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.

Залежність заробітної плати від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» [1], який визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Порядок нарахування та виплати заробітної плати передбачається колективним договором.

За своєю структурою заробітна плата складається з основної і додаткової, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Встановлено такі види додаткової заробітної плати:

- Робота у надурочний час.
- Сумісництво професій.
- Робота в нічний час.
- Надбавки до плат по тарифним ставкам та посадовим окладам.

Конкретний відсоток надбавки визначається в колективному договорі.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки і доплати, непередбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім. За розрахунками середньої структури середньомісячного заробітку персоналу на виробничих підприємствах України протягом кількох останніх років, основна заробітна плата й додаткова оплата праці становлять відповідно 70–80 і 20–30% від загальної величини цього заробітку [59].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії передбачені спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата праці за виконану працівником місячну, денну годинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Згідно із законом України "Про оплату праці" [1] організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів.

За умов розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник усе частіше стає більш-менш реальним співвласником підприємства. Відтак винагороду працівникові-власнику треба нараховувати не тільки за працю, а й за вкладений у підприємство капітал. Ось чому, ураховуючи зміни в природі та механізмі формування заробітку працівника, замість поняття „заробітна

плата” усе частіше використовують терміни „трудовий дохід”, „винагорода”, „оплата праці”, „заробіток”, „дохід”. Але в будь-якому разі повна компенсація (грошова або негрошова) за витрачені зусилля, включаючи заробітну плату, повинна відбивати внесок кожного працівника, ефективність його праці.

Дієвість оплати праці визначається тим наскільки повно вона виконує свої основні функції– відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну. Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності.

Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці. Регулююча функція оплати праці реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю та складністю трудових завдань. Соціальну функцію заробітної плати спрямовану на забезпечення однакової оплати за однаковою роботу; вона має поєднувати державне і договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості, що до одержання власного доходу.

Отже, слід дотримуватися визначення наведеного у Законі України “Про оплату праці” та під оплатою праці слід розуміти будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

1.2. Форми та системи оплати праці

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Під словом система слід розуміти сукупність принципів, які служать основою будь-якого вчення. По відношенню до оплати праці система включає два напрямки: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов'язане з обліком відпрацьованого часу, а друге – з кількістю виконаної роботи.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток; тарифних ставок; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційних характеристик; тарифно-кваліфікаційних довідників; кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців; схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки [1].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації. Вона формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, перевищеним законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок. Тарифна сітка встановлює

відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів.

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень. Її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. Відтак розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленої державою мінімальної заробітної плати навіть за невиконання норм виробітку чи виготовлення бракованої продукції з вини працівника;

в) тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД) – це збірник нормативних актів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. ЄТКД призначено для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки їх підвищення кваліфікації робітників [5];

г) кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів, і службовців є нормативними документами, в яких подаються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики цих категорій працівників. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Відрядна форма оплати праці - система заробітної плати, при якій заробіток залежить від обсягів виконаної роботи, потребує якості. За цієї форми оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими,

виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих форм виробітку, чіткого обліку їх виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів енергії.

Відрядна оплата праці має два різновиди : пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці.

При прямій відрядній формі оплати праця працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробки. Заробіток ($D_{\text{пвс}}$) визначається помноженням обсягу якісно виконаних робіт (v) на відрядну розцінку (p):

$$D_{\text{пвс}} = p * v, \quad (1.1)$$

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (u годинах) на виготовлення одиниці продукції.

Привідрядно-прогресивній оплаті праці робочого, об'єм робіт, виконаний сверх норми, сплачується по збільшених розцінках.

Вона передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n_0) за звичайними відрядними розцінками (p), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень (n_i) – за підвищеними розцінками (p_i) залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток ($D_{\text{в прог}}$) при цій системі визначається, таким чином, за формулою:

$$D_{\text{в прог}} = p * n_0 + p_i \cdot n_i . \quad (1.2)$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, через відсутність у ній стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

Заробіток працівника ($D_{\text{впс}}$) складається з відрядного заробітку ($p \cdot v$) та премії (m) за досягнення певних результатів, що заохочуються:

$$D_{\text{впс}} = p * v + m. \quad (1.3)$$

Непряма відрядна форма оплати праці – застосовується для оплати праці допоміжних робітників (підсобників). При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праці яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника ($D_{\text{нвс}}$) при цій системі розраховується за формулою:

$$D_{\text{нвс}} = s * t * k_{\text{вн}}, \quad (1.4)$$

де s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$k_{\text{вн}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною та груповою (бригадною). При останній заробітна плата за виконані роботи розподіляється між членами бригади пропорційно розрядах робітників та кількості відпрацьованих ними годин.

Акордна оплата праці - одна з форм заробітної плати, яка є різновидністю відрядної заробітної плати. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу та розцінок. Існує також акордно-преміальна оплата праці, при якій виплачуються премії за досягненні показники в роботі.

Для обліку виробітки робочих застосовуються наступні документи :

- Наряд на відрядну роботу, який може бути індивідуальним або бригадним;
- Маршрутний лист та інші.

У наряді вказується обсяг вироблених робіт, сума заробітної плати, склад членів бригади, відпрацьований кожним час, розраховується коефіцієнт трудової участі у відповідності з яким розраховується премія робочим. Наряд закривається по мірі виконання завдання: він підписується бригадиром.

Акордний наряд застосовується в бригадах «кінцевої продукції». Заробітна плата визначається відповідно до калькуляції, що прикладена до акордного наряду.

Недоліком наряду є те, що неможливо встановити хто винен у виготовленні бракованих виробів. Усі недоліки наряду усуваються у маршрутному листі; там вказується весь технологічний ланцюг і можливо прослідити, на якій операції був зроблений брак. Групуєчий розрахунок проводиться у відомості або карточки.

Порівняно із прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяги робіт і термін їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується, перш за все, при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо. Потрібно враховувати необхідність суворого контролю якості, додержання правил безпеки праці при застосуванні цієї системи оплати.

Впровадження ринкових відносин і відповідні структурні зміни в економіці потребують розроблення нових заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Серед них важливе місце посідає впровадження погодинної оплати праці.

Погодинна форма заробітної плати - нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з форм оплати праці і передбачає

проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Відомі дві форми почасової оплати праці: проста почасова та погодинно-преміальна.

При простій почасовій оплаті заробіток визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Робітникам з почасовою заробітною платою сума заробітку визначається виходячи з годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин.

Заробіток працівника ($D_{\text{пп}}$) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

$$D_{\text{пп}} = s \cdot t. \quad (1.5)$$

Через недостатній вплив на кількість і якість праці почасового робітника цю систему застосовують досить рідко.

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковою умовою преміювання є виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування робітниками робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання. Премії робочим нараховуються по місячних результатах роботи пропорційно відпрацьованого часу. Їх межовий розмір не повинен перевищувати 70% заробітку по тарифних ставках. Документом по обліку відпрацьованого часу робітниками з погодинною заробітною платою є табель. Табель служить для обліку та контролю робочого часу, нарахування заробітної плати при погодинній формі оплати праці, складання звітності про чисельність і склад працівників [37].

При погодинно-преміальній системі окрім тарифного заробітку ($s \cdot t$) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних показників. Загальний заробіток ($D_{\text{прем}}$) визначається за формулою:

$$D_{\text{прем}} = s * t + m. \quad (1.6)$$

При застосуванні почасово-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин:

1. Почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, та доплат за професійну майстерність і умови (інтенсивність) праці;
2. Додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до почасової оплати за тарифом;
3. Премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом почасово-преміальної є система оплати праці за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Взагалі почасова оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

- часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;
- немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг); має місце жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництва (автоматичні та конвеєрні лінії, апаратурні процеси тощо).

Доцільно застосовувати таку систему оплати праці на підприємствах і в організаціях виробничої сфери, для яких основним критерієм ефективності виробництва є вимоги якості продукції при обмеженій її кількості.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватись разом з існуючою на підприємстві системою оплати праці.

Контракт— це особлива форма трудового договору між найманим працівником і власником підприємства. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами

внутрішнього розпорядку, а власник підприємства або його представник зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Впровадження погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення. Не зайнятого на постійній основі, такого як: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу [71].

Важливою умовою ефективного застосування погодинної форми оплати праці для всіх категорій робітників є розробка на підприємствах нормативів можливих досягнень. Ці нормативи можуть встановлюватись практично на всі показники виробничої і економічної діяльності ланок, ділянок, цехів, агрегатів, виробництв. Пропорційно ступені виконання цих завдань і повинна виплачуватись тарифна заробітна плата.

Необхідно також мати на увазі, що широке застосування погодинної оплати потребує високого організаційного забезпечення виробництва сировиною, матеріалами, напівфабрикатами, інструментами, енергією, транспортом, ремонтом з боку технологічних і виробничих служб підприємства.

В умовах переходу на ринкові відносини необхідно дуже відповідально віднестись до організації колективних систем оплати праці, особливо підрядних і орендних колективів. Повинні враховуватись умови, визначаючи доцільність і необхідність колективних форм організації і оплати праці. Найбільше вони доцільні там, де об'єднання робітників у трудовий колектив визначаються технологічно, тобто для виконання одного технологічного циклу необхідні сумісні зусилля робітників а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом колективної праці.

Можливо відрізнити три основні групи робіт, що відповідають цим вимогам. По-перше, це роботи по сумісному обслуговуванню апаратів,

агрегатів, великого обладнання, збору і монтажу великих об'єктів (виробів), а також багато видів важких робіт, що не можуть виконуватись окремими робітниками. Такі роботи характеризуються такою технологічною послідовністю окремих операцій загального технологічного комплексу, при якій нема можливості рівномірної завантаженості робітників протягом зміни тільки по їх спеціальності по причині різної трудомісткості окремих видів робіт. Можливість комплексної взаємозамінності дозволяє зробити працю робітників не такою монотонною, що добре відображається на підвищенні продуктивності праці. Тому, по-друге, це роботи конвеєрного типу, де досягнення кінцевого результату потребує від кожного робітника чіткого, синхронізованого по часу виконання своєї операції, а заміна на місцях не дозволяються. В таких умовах кожен робітник безперервно забезпечує фронт роботи іншим робітникам, об'єм роботи кожного послідуєчого робітника повністю залежить від роботи попереднього. Затрати праці кожного робітника відображається безпосередньо у кінцевих результатах виробництва і можуть бути вимірними кількістю виготовлених готових виробів [53].

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну.

Номінальна заробітна плата— це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю у відповідності з її кількістю і якістю.

Реальна заробітна плата— це сукупність матеріальних і духовних благ, які можна реалізувати за номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на товари і послуги.

1.3. Нормативно-правове регулювання та огляд літературних джерел обліку та контролю операцій по розрахунках з оплати праці

В Україні нормативно-правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, установах та організаціях здійснюється на таких трьох рівнях:

-макрорівень – вплив норм правової бази поширюється на усі види діяльності;

-мезорівень – нормативно-правова база зазначає правила розрахунків з працівниками окремих галузей беручи до уваги їх особливості;

-мікрорівень – нормативні документи створюються на самих підприємствах відповідно до чинного законодавства [47].

На всіх рівнях існують закони, нормативно-правові акти, договори, які регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам. Розглянемо їх на рисунку 1.2

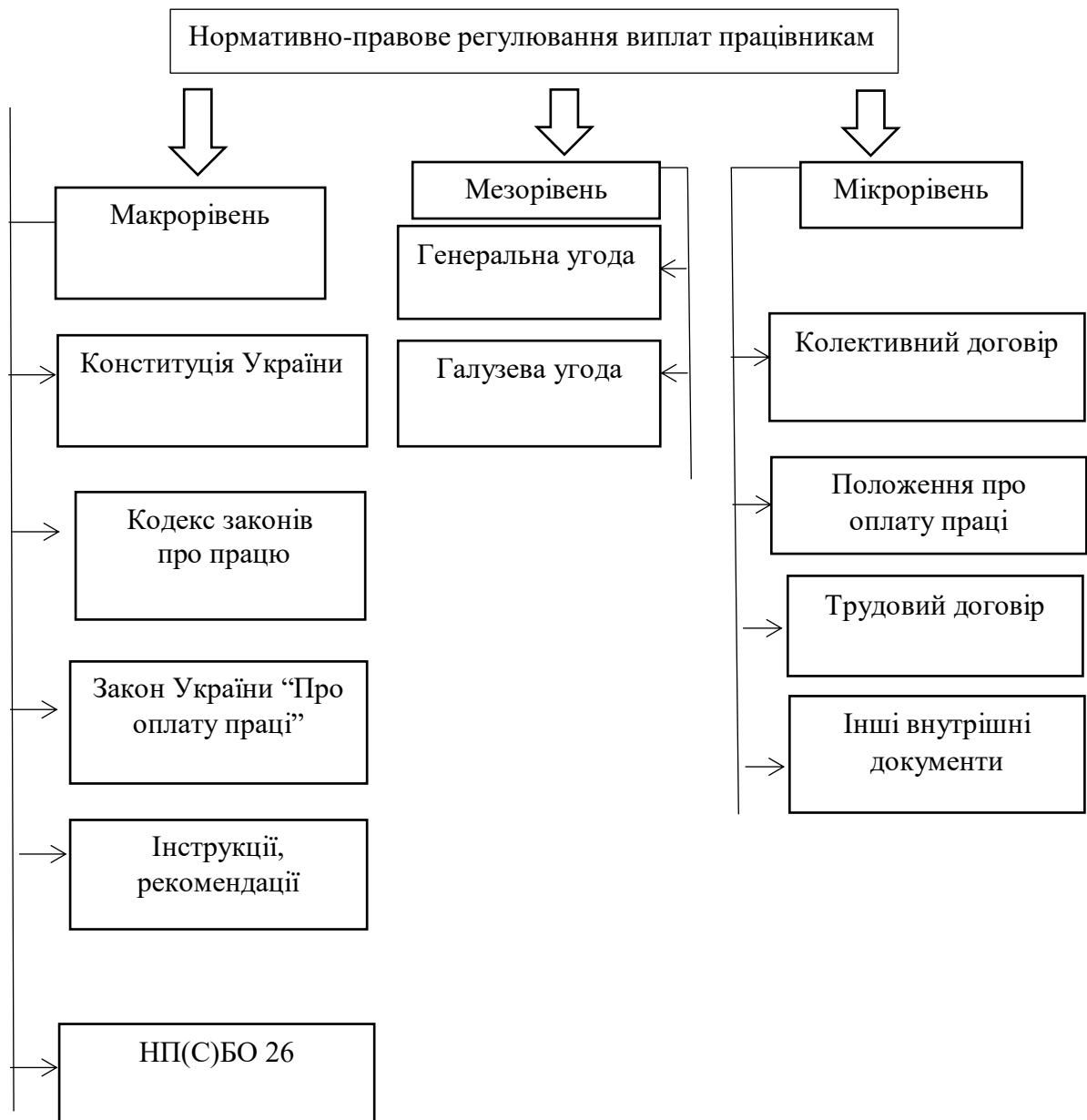


Рис. 1.2. Нормативно-правове регулювання виплат працівникам

Кожен з поданих у рис. 1.2. нормативних документів регулює окрему сферу щодо виплат працівникам, зокрема (таблиця 1.1.).

Таблиця 1.1

Законодавчо-нормативні акти обліку та контролю розрахунків за заробітною платою

№	Назва нормативного акту	Дата прийняття	Короткий зміст
1	2	3	4
1	Стаття 43 Конституції України	28 червня 1996 року Останні зміни 2 грудня 2019 року.	Кожному гарантується право на працю, яку людина вільно обирає і на яку вільно погоджується [3].
2	Кодекс законів про працю України	10 грудня 1971 року. Останні зміни 16 листопада 2021 року.	Главами II, VI, VII, VIII визнаються правові засади і гарантії громадян України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [1].
3	Податковий кодекс України	2 грудня 2010 року. Останні зміни 1 липня 2021 року.	Регулює відносини, що постають у сфері справляння податків і зборів, наприклад, визначає вичерпний перелік податків та зборів, що справляються в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків та зборів, їх права та обов'язки, компетенцію контролюючих органів, права і обов'язки їх посадових осіб під час здійснення податкового контролю, а також відповідальність за недотримання податкового законодавства [11].
4	Закон України «Про колективні договори і угоди»	1 липня 1993 року № 3357 Останні зміни 5 грудня 2019 року	Визначає правові засади розроблення, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою підтримки регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів робітників і власників [14].

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4
5	Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’яз- кове державне соціальне страхування»	8 липня 2010 року № 2464 – 17 Останні зміни 1 липня 2021 року.	Встановлює правові та організаційні основи забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, порядок та умови його нарахування і сплати [16].
6	Господарській кодекс України	4 лютого 2015 року. Останні зміни 17 листопада 2021 року.	Визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб’єктами господарювання [17].
7	Цивільно- процесуальний кодекс України	23 червня 2005 року. Останні зміни 16 листопада 2021 року.	Визначає юрисдикцію та повноваження загальних судів щодо цивільних спорів там інших визначених цим кодексом справ [18].
8	План рахунків бухгалтерськог о обліку та інструкції про його застосування	9 грудня 2002 року. Останні зміни 8 лютого 2014 року.	Застосовується підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами незалежно від форм і видів власності [19].
9	Національне положення (стандарт) бухгалтерськог о обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”	7 лютого 2013 року. Останні зміни 20 червня 2018 року.	Визначається мета, склад і принципи складання фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів [20].

Заробітна плата – це оплата роботодавцем найманому працівнику за виконану роботу у грошовому або натуральному вигляді.

Трудові відносини на підприємстві між власником (роботодавцем) і працівником регулюється, крім означених нормативних документів, трудовими договорами, договорами цивільно-правового характеру, контрактами та іншими угодами.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором ц угодою сторін. За трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), яка включена до штату підприємства для виконання роботи, або функцій за відповідною кваліфікацією, професією, посадою; працівнику гарантується заробітна плата та встановлені законодавством гарантії, пільги, компенсації, працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку.

Договір цивільно-правового характеру передбачає оплату за виконану роботу. Таким є договір підряду. Це угода, за якою підрядник (виконавець робіт) зобов'язується виконати роботу за завданням замовника з його або своїх матеріалів, а замовник зобов'язується прийняти і оплатити роботу. Оплата за такою угодою здійснюється за результатами виконаної роботи.

На підприємствах, в установах, організаціях можуть укладатися колективні договори з трудовим колективом. В них зазначаються права і обов'язки роботодавця й колективу в цілому та соціальні гарантії, які є однаковими для всіх працівників.

Контракти з працівниками укладаються індивідуально на визначений термін із зазначенням вимог до обох сторін. Форми і розміри зарплати встановлюються власником або уповноваженим ним органом.

Оплата праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема А.Сміт та Д.Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А.Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. Фактично він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій концепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і в першу чергу співвідношенням попиту та пропозиції [52].

К.Маркс розробив концепцію розуміння заробітної плати як грошового вираження вартості товару “робоча сила”. Він вважав, що заробітна плата “... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили”. У цій концепції величина заробітної плати визначається умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили [48].

В сучасних умовах оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науковотехнічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Тому, вважаємо, що на нашу думку слід звернути увагу на такі спільні інтереси в оплаті праці між роботодавцем та працівником:

- 1) забезпечення прямої та жорсткої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів;
- 2) оптимальне поєднання інтересів трудових колективів з загальнонародними інтересами;
- 3) усунення будь-якої зрівнялівки і верхньої межі в оплаті праці, що дає можливість послідовніше здійснювати принцип соціальної справедливості;
- 4) посилення заінтересованості працівників у виконанні робіт меншою кількістю працюючих;

Заробітну плату М. Туган-Барановський вважав часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної

праці і соціальної сили робітничого класу, а Е. Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців, у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою організованих профспілками страйків, але відзначав відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машиною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати [25].

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж. М. Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати, а його ідеї розвинені в працях Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона, які запропонували різні методи регулювання заробітної плати та доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах [44].

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П. Самуельсон та В. Нордгауз. Витрати на оплату праці були і залишаються важливою економічною категорією, яка характеризує ефективність продуктивності праці. Існують різні думки щодо трактування заробітної плати працівників за її економічною сутністю у сучасних вчених, деякі наведені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі

№	Джерело	Сутність поняття
1	2	3
1	Базилевич В.Д [26]	Заробітна плата – винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
2	Бутинець Ф.Ф. [31]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
3	Гордієнко Д.Д. [36]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
4	Завіновська Г.Т. [41]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
5	Золотогоров В.Г. [42]	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік)
6	Науменко В.І. [56]	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
7	Кулішов В.В. [50]	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника

Отже, поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує

працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнане визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Висновки до розділу 1

Питання нарахування, обліку, аналізу та контролю заробітної плати і оплати праці займають особливе місце в роботі кожного підприємства.

З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань самих робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ.

З іншого боку, — з тою обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Організація оплати праці на підприємстві повинна забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що забезпечується формами і системами її оплати, правильний розрахунок утримань із заробітної плати; контроль за

дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітку робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники.

Існують дві форми оплати праці - погодинна і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки при відрядній - від кількості виробленої продукції і розцінок на неї.

Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна і акордна.

Система заробітної плати має відповідати вимогам прискорення науково-технічного прогресу, переходу на інтенсивні методи господарювання, поліпшення якості продукції.

Об'єктивний процес встановлення і поширення в усіх галузях народного господарства умов праці, адаптованих до сучасних вимог науково-технічного та організаційного прогресу й ринкових взаємовідносин між суб'єктами господарювання, зумовлює тенденцію поступового збільшення частки почасової оплати праці в загальному фонді заробітної плати підприємств. Започатковано процес удосконалення форм і систем оплати праці. Характерним у цьому процесі є намагання позбутися негативних і поєднати позитивні елементи почасової та відрядної форм оплати праці.

З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.

Фонд оплати праці є важливою складовою будь якого підприємства. Так як на будь якому підприємстві, навіть на автоматизованому, працюють робітники, яким потрібно виплачувати заробітну плату, оскільки, як відомо, саме заробітна плата є єдиним стимулом праці працівників.

Важливою частиною витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. Однією з умов зниження витрат заробітної плати на виробництво продукції, зниження її собівартості і збільшення внутрішніх нагромаджень є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови неминуче викликає зростання собівартості продукції через перевитрати фондів заробітної плати.

Перевитрата фонду заробітної плати свідчить про певні вади в існуючій організації виробництва і праці, маркетинговій діяльності. Тому необхідно з'ясувати причини і вжити конкретні заходи щодо їх усунення.

Багато вітчизняних вчених досліджували зміст економічної категорії «заробітна плата», хоча, на сьогодні відсутній єдиний підхід щодо визначення даного поняття. Запропоноване наступне трактування заробітної плати, зокрема – це оплата послуг праці робітника, яка відображає соціально-економічний стан в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість працівникові і його сім'ї отримати всі необхідні блага, а також заощаджувати на майбутнє, а виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб'єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги.

Визначено, що нормативно-правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, установах та організаціях здійснюється на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Зокрема закони, нормативно-правові акти, договори, які регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам та

встановлюють податкове навантаження, терміни відпустки, розмір прожиткового мінімуму, розрахунок середньої заробітної плати тощо.

Досліджено завдання обліку, аудиту та аналізу розрахунку нарахувань і виплат заробітної плати працівникам на підприємстві. Зокрема, облік праці і її оплати, особливої уваги заслуговує порядок організації виплат працівникам у відповідності з вимогами чинного законодавства. Щодо аудиту, то визначено порядок підтвердження достовірності інформації про нарахування виплат працівникам. Завданням аналізу виплат працівникам визначено необхідність проведення дослідження ефективності таких витрат підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ “МІСТ-АЗІЯ”

2.1. Аналіз основних показників діяльності ТОВ “Міст-Азія”

У сучасному світі метал є одним з найбільш використовуваних товарів, і металургія стоїть на початку більшості ланцюжків створення вартості, поставляючи життєво необхідні сировину й матеріали для таких видів економічної діяльності, як виробництво металевих виробів, машинобудування, будівництво, енергетика, добувна промисловість тощо. Тому питання її ефективного розвитку є дуже актуальним для національної економіки.

В Україні металургія, з одного боку, залишається одним з основних видів промислової діяльності, забезпечуючи до 16% загального обсягу реалізованої промислової продукції, п'яту частину товарного експорту й більше 10 млрд дол. експортної виручки, понад 200 тис. робочих місць і приблизно 10% у загальній середньообліковій кількості штатних працівників у промисловості, що робить її стратегічно важливою для майбутнього розвитку вітчизняної економіки. З іншого боку, галузь відрізняється низьким рівнем екологічності виробництва – близько третини викидів шкідливих речовин в атмосферу загалом по економіці припадає на металургію, характеризується отриманням від'ємної або зовсім невисокої рентабельності операційної діяльності метпідприємств, низькими темпами зростання прямих іноземних інвестицій і слабкою інноваційною активністю. Це підштовхує металургійну промисловість до рішучих змін і гостро ставить перед нею завдання підвищення ефективності виробництва.

Найсерйознішим випробуванням для галузі стали військові дії в Донецькій і Луганській областях, починаючи з 2014 р. Призупинення діяльності або зниження ділової активності металургійних підприємств на тимчасово непідконтрольній Україні території з подальшою втратою над ними контролю і неможливістю включити результати їх роботи в офіційну

українську статистику призвело до негативної динаміки виробництва сталевих виробів у країні впродовж 2014–2018 рр. Проте скорочення виплавки сталі не було найбільшою проблемою, адже воно деякою мірою збігається із загальносвітовими трендами розвитку металургійної промисловості, де в останні роки спостерігалася стагнація. Значно гіршою була й залишається ситуація з обсягами і динамікою споживання готової металопродукції на внутрішньому ринку, які значно відстають від виробництва, призводячи до надмірного рівня перевиробництва металу в країні.

В таблиці 2.1 можемо побачити деякі показники діяльності металургійної промисловості в Україні за 2013-2018 рік, які складено і розраховано за даними Державної служби статистики України.

Таблиця 2.1

Основні показники діяльності металургійної промисловості в Україні

Показники	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
Частка металургії в загальному обсязі реалізованої промислової продукції, %	15,7	16,6	15,7	14,8	15,7	16,2
Індекси металургійної продукції, % до попереднього періоду	94,7	85,5	83,9	106,8	100,2	100,6
Частка металургії в загальному обсязі товарного експорту, %	28,1	28,3	4,8	22,9	23,4	24,6
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	313	272	244	218	207	190
Рентабельність операційної діяльності, %	-2,7	2,8	0,7	3,9	1,6	1,6
Частка металургії в загальному обсязі викидів шкідливих речовин в атмосферу стаціонарними джерелами забруднення, %	23,5	25,2	27,9	26,8	27,9	29,0
Темпи зростання іноземних інвестицій у металургії, % до попереднього періоду	64,8	65	0,3	101,8	104,9	101,6

Основними видами металопродукції в Україні є: чавун, сталь, прокат готовий чорних металів, труби і трубки, профілі порожнисті із сталі. Динаміку їх виробництва можемо побачити в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка виробництва основних видів металопродукції в Україні

Вид металургійної продукції	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
Чавун	29,1	24,8	21,9	23,6	19,8	20,5
Сталь	32,8	27,2	23,0	24,2	21,4	21,1
Прокат готових чорних металів	15,1	12,7	11,2	13,3	11,7	11,3
Труби і трубки, профілі порожнисті із сталі	1,8	1,6	1,0	1,0	1,2	1,1

Розглянемо динаміку обсягів виробництва і видимого споживання металу в Україні на рис. 2.1.

Динаміка обсягів виробництва і видимого споживання металу в Україні, МЛН Т

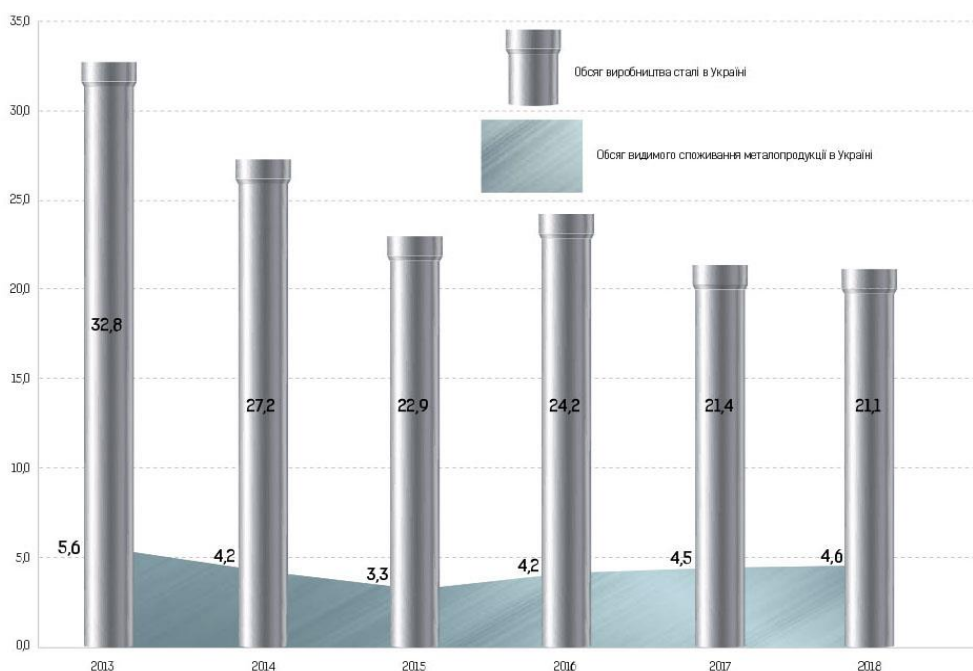


Рис 2.1 Динаміка обсягів виробництва і видимого споживання металу в Україні

Розрив між виплавною сталлю і її споживанням на внутрішньому ринку у 2018 р. становив 78,2%, або 16,5 млн т, дещо знизившись, порівняно з попередніми роками, внаслідок скорочення на 3,1 млн т виробництва сталі в Україні у 2018 р., порівняно з 2016 р., на тлі незначного зростання обсягу споживання металопродукції. Частка профіциту в загальному обсязі виплавки металу у середньому впродовж 2013–2018 рр. становила 82,1%, або 20,5 млн т. Це свідчить про незатребуваність сталевих продукцій на внутрішньому ринку, наслідком чого є життєва необхідність її експорту, що ставить галузь у залежність від зовнішніх ринків збуту. У світовому масштабі, за даними Worldsteel, у 2018 р. внаслідок істотного падіння обсягів виплавки сталі через військові дії на Донбасі Україна втратила місце в десятці найбільших металовиробників, яке займала до 2016 р. включно, посівши 13 позицію і пропустивши вперед Італію, Іран і Тайвань. Окрім того, незважаючи на доволі значні обсяги металовиробництва, частка української металургії в глобальному обсязі як виплавки сталі, так і сталеплавильних потужностей є невеликою і в останні роки не перевищувала 2% й стабільно знижувалася, що свідчить про низьку спроможність впливати на світовий металоринок і необхідність підстроюватися під його тенденції. За загальними обсягами експорту металопродукції у 2018 р. Україна посідала 9 місце і 5 місце як нетто-експортер сталевих виробів, проте такий високий «ранг» не є досягненням, а навпаки, робить металургію надзвичайно вразливою з боку коливань світової економіки. У 2013–2018 рр. вітчизняні металурги знизили обсяг експорту майже на 40%, що стало причиною зменшення частки України на світовому ринку майже вдвічі – з 6% до 3,3%. Аналіз частки української металургійної промисловості у світовому обсязі споживання готової металопродукції показав її наднизький рівень, навіть порівняно з виробництвом і сталеплавильними потужностями. В аналізованому періоді він не перевищував 0,5% і постійно знижувався, сягнувши у 2018 р. лише 0,3%. Це свідчить про катастрофічну нерозвиненість внутрішнього металоринку в Україні, що не тільки робить галузь критично залежною від зовнішньої

кон'юнктури, а й заважає розвитку металоспоживчих галузей, які виробляють готову продукцію з більшою доданою вартістю.

Суб'єктом дослідження є товариство з обмеженою відповідальністю "Міст-Азія" засновником якого є Клімаш Юрій Миколайович створене 18.11.2009 року.

ТОВ "МІСТ-АЗІЯ" має статус юридичної особи, код ЄДРПОУ :36861298.

Підприємство знаходиться за адресою: м. Київ, вул. Гарматна 5.

Повна назва товариства: Товариство з обмеженою відповідальністю "Міст-Азія". Скорочена назва: ТОВ "Міст-Азія".

Метою діяльності товариства є реалізація виробів з металу, задоволення потреб населення, підприємств і організацій у металевій продукції, створення нових робочих місць, залучення додаткових інвестицій в економіку України на основі принципу вільного вибору діяльності при умові отримання прибутку.

Предметом діяльності товариства є:

- Холодне штампування та гнуття;
- Виробництво труб, порожнистих профілів і фітингів зі сталі ;
- Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій;
- Виробництво товарів народного споживання;
- Діяльність посередників у торгівлі деревиною, будівельними матеріалами та санітарно - технічними матеріалами;
- Оптова торгівля текстильними товарами;
- Оптова торгівля іншими проміжними продуктами;
- Неспеціалізована оптова торгівля;
- Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;
- Складське господарство.

Майно товариства складається з основних засобів та оборотних коштів, а також цінностей, вартість яких відображено у балансі товариства. Товариство є власником майна, переданого йому засновником у власність, продукції,

виробленої товариством внаслідок господарської діяльності, іншого майна, набутого на підставах, незаборонених законодавством.

Проаналізуємо активи та пасиви підприємства та визначемо на скільки вони змінилися з 2018 р. по 2020 рік.

На основі даних, які у додатках Д, Е проведемо аналіз обсягу та структури активів ТОВ “Міст-Азія” звівши дані активу балансу за 2018-2020 роки у табл. 2.1. За даними в табл. 2.1 і проведемо вертикальний та горизонтальний види аналізу активу балансу, з розрахунком абсолютних і відносних відхилень за роками, частки необоротних і оборотних активів у їх загальній сумі, а також частки окремих видів оборотних активів у їх загальній величині. За обсягом і структурою активів ТОВ “Міст-Азія” 2018- 2020 рр. можна спостерігати з даних у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Обсяг і структура активів ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки (тис.грн)

№	Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Зміни «+, -»	
					2019 \ 2018	2020 \ 2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Активи	243601	256122	267217	+12521	+11095
1.1	Необоротні активи	51584	71536	95623	+19952	+48636
1.2	Оборотні активи	212566	204135	171594	-8431	-32541
1.2.1	Матеріальні оборотні активи	15481	13461	11194	-2020	-2267
1.2.2	Дебіторська заборгованість	165505	162802	159330	-2703	-3472
1.2.3	Грошові кошти та їх еквіваленти	26759	26756	405	-3	-26351
1.2.4	Інші оборотні активи	1116	1116	665	0	-451

За результатами аналізу даних у табл. 2.3 можна зробити висновок про загальне збільшення та зменшення активів підприємства впродовж

аналізованого періоду. З 2018 по 2019 роки відбулося збільшення активів на 12521 тис.грн, а з 2019 по 2020 на 11095 тис.грн .

Формування активів залежить, насамперед, від операційної діяльності підприємства, забезпечення відповідності обсягу й структури активів обсягом та структурою виробництва й реалізації продукції. Тому така негативна тенденція свідчить про скорочення виробництва та зменшення продажів продукції.

Зміна вартості необоротних активів підприємства виглядає наступним чином: 2018-2019 роках збільшення склало 19952 тис. грн, а в 2019-2020 роках на 48636 тис. грн.

Динаміка вартості необоротних активів загалом має позитивну тенденцію, що свідчить про оновлення основних засобів і збільшення їхньої вартості.

Вартість оборотних активів підприємства у 2018-2019, так само як і в 2019-2020 роках змінювалася в сторону зменшення. Динаміка її зміни аналогічна динаміці зміни загальної вартості активів підприємства. У 2018-2019 роках спостерігалось зменшення на 8431 тис. грн., а в 2019-2020 на 32541 тис.грн.

Отже, загальне зменшення активів підприємства за аналізований період відбулося за рахунок зменшення оборотних активів.

Щоб оцінити пасиви підприємства, проведемо аналіз обсягу та структури пасивів “Міст-Азія” звівши дані за 2018-2020 роки, подані в додатках Д, Е у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Обсяг і структура пасивів ТОВ “Міст-Азія” у 2018-2020 роках (тис.грн)

№	Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Зміни «+, -»	
					2019 \ 2018	2020 \ 2019
1	2	3	4	5	6	7
1.	Власний капітал	-154320	-103020	-36878	51300	66142

Продовження таблиці 2.4

1	2	3	4	5	6	7
1.1	Статутний капітал	22268	22268	22268	0	0
1.2	Нерозподілений прибуток (збиток)	-132052	-125204	-59062	6848	66142
1.3	Неоплачений капітал	-84	-84	-84	0	0
2	Довгострокові зобов'язання	551250	551196	531081	-54	-20115
2.1.	Довгострокові кредити банків	-	-	-	-	-
2.2.	Інші довгострокові фінансові зобов'язання	551250	551196	531081	-54	-20115
3.	Поточні зобов'язання	36542	32630	15749	-3822	-16881
3.1.	Короткострокові кредити багків	-	-	7209	-	7209
3.2.	Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	7510	7514	7544	4	30
3.3	Поточні зобов'язання за розрахунками з бюджетом	-	-	759	-	759
	зі страхування	2560	2460	2248	-100	-212
	з оплати праці	1010	2107	4242	1097	1135
3.4	Інші поточні зобов'язання	20549	19549	18900	-1000	-649

З даних у табл. 2.2. можна спостерігати за зміною динаміки обсягу і структури пасивів ТОВ “Міст-Азія” у 2018-2020 роках.

Результати аналізу власного капіталу підприємства за досліджуваний період свідчать про недостатній обсяг власного капіталу, оскільки його значення за весь час є від’ємним. Зміна показника вказує на зменшення недостачі в 2020 році вона становила 36878 тис. грн., і в 2019 році становила 103020 тис.грн. Це свідчить про те, що у підприємства є недостача власних

коштів для формування необоротних і оборотних активів, воно не в стані покривати за рахунок власних коштів свої зобов'язання належною мірою.

Статутний капітал підприємства був незмінний за досліджуваний період і становив 22268 тис. грн.

Від'ємне значення власного капіталу спричинене нагромадженням суми нерозподіленого збитку: 132052 тис.грн в 2018 році., 125204 тис. грн. в 2019 році і 59062 тис. грн. в 2020 році. Крім того, сума заборгованості власників до статутного капіталу становила 84 тис. грн. станом на 2018 рік і не була внесена до нього включно до 2020 року.

Проведений аналіз позикових коштів показав значну суму довгострокових зобов'язань, в 2019 році зменшилися до 551196 тис. грн. і в 2020 році до 531081 тис.грн.

Уся сума довгострокових зобов'язань, сформована з інших довгострокових фінансових зобов'язань. Це означає, що підприємство використовує довгострокові облігації та векселі для залучення додаткових коштів і ресурсів.

Загалом збільшення обсягу довгострокових зобов'язань є позитивним, оскільки це дозволяє залучати додаткові ресурси в діяльність підприємства, але, з іншого боку, збільшує виплати за користування ними і нарощує обсяг короткострокових зобов'язань.

За рахунок довгострокових зобов'язань менеджмент ТОВ "Міст-Азія" утримує валюту балансу на належному рівні, підтримує платоспроможність, модернізує виробництво, забезпечує належний стан основних засобів.

У 2020 році було залучено короткостроковий кредит на суму 7209 тис. грн.

За результатами проведеного аналізу поточних зобов'язань за розрахунками з бюджетом, зі страхування, з оплати праці можна зробити висновок про їх незначне значення для фінансового стану підприємства.

Інші поточні зобов'язання в в 2019 році знизились до 19549 тис.грн , а в 2020 році знизились до 18900 тис. грн.

Таблиця 2.5

Динаміка фінансових результатів ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки
(тис.грн)

Найменування показника	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Зміни «+, -»	
				2019 \ 2018	2020\ 2019
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід (виручка від реалізації)	5242	6252	9720	1010	3468
Собівартість реалізованої продукції	3544	3875	7452	331	3577
Валовий прибуток	2675	2467	2268	-208	-199
Інші доходи операційної діяльності	720	630	539	-90	-91
Витрати операційної діяльності	521	627	1184	106	557
Фінансовий результат від операційної діяльності	2485	2470	1623	-15	-847
Інші доходи	200	163	64	-37	-99
Витрати фінансової діяльності	10	28	179	18	151
Фінансові витрати	10	28	179	18	151
Втрати від участі в капіталі	-	-	-	-	-
Фінансовий результат від фінансової діяльності	-12	-28	-179	-16	-151
Інші витрати	201	162	44	-39	-118
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	2645	2443	1464	-202	-979
Фінансові результати від звичайної діяльності	2754	2443	1464	-311	-979

З даних розрахунків роблю висновок, що чистий дохід в 2019 році в порівнянні з 2018 зріс на 1010 тис.грн а в 2020 році в порівнянні з 2019 роком збільшився на 3468 тис. грн. причинами такого збільшення стало збільшення продукції на підприємстві. Щодо валового прибутку, то він у 2019 році в порівнянні з 2018 зменшився на 208 тис. грн., а в 2020 зменшився на 199 тис.грн. Причиною цього стало збільшення собівартості на 331 тис. грн. та на 3577 тис.грн відповідно. також зменшення інших доходів від операційної діяльності на 90 тис.грн и 91 тис.грн.

Фінансовий результат від операційної діяльності зменшився на 15 тис. грн. в 2019 році, і на 847 тис. грн в 2020 році, причиною цього стало збільшення витрат операційної діяльності на 106 тис. грн. та 557 тис.грн відповідно.Зменшення цього показника є негативним для підприємства оскільки можна сказати що підприємство не в змозі виконати свої плани. Фінансовий результат від фінансової діяльності зменшився в 2019 році на 18 тис.грн., і в 2020 році на 151 тис.грн. Причиною такого зменшення є збільшення витрат на 18 тис. грн.. та на 151 тис.грн відповідно. Це означає що підприємство втрачає свої фінансові ресурси і може збанкрутувати.

Фінансовий результат від звичайної діяльності також зменшився у 2019 на 202 тис. грн.. і в 2020 році на 979 тис.грн. Причиною є зменшення фінансового результату від фінансової діяльності, валового прибутку, фінансового результату від операційної діяльності та збільшення витрат. Така тенденція зміни показників не є позитивною і ми можемо сказати що воно не може використовувати свої фінансові ресурси і це мможе призвести до збанкрутування даного підприємства.

Таблиця 2.6

Показники оцінки майнового стану ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення (+/-) 2019/2018	Відхилення (+/-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Загальна сума господарських засобів					
на початок року, тис. грн.	6534	9145	9482	2611	337
на кінець року, тис. грн.	9145	9482	11181	337	1699
Питома вага реальної вартості активів, %	14,07	16,71	15,44	2,64	-1,27
Коефіцієнт зносу на початок року	0,26	0,29	0,27	0,03	-0,02
на кінець року	0,29	0,27	0,34	-0,02	0,07
Коефіцієнт відновлення о.з.	0,19	0,38	0,14	0,19	-0,24
Коефіцієнт вибуття	0,08	0,04	0,01	-0,04	-0,03

Аналізуючи дані таблиці 2.6 можна констатувати що загальна сума господарських засобів зростає на 2036 тис. грн. збільшення даного показника

свідчить про розширення обсягів виробництва на підприємстві що є позитивним фактором.

Питома вага реальної вартості активів за аналізуючий період зросла на 1,36п.в. Це збільшення відбулося за рахунок зменшення активів підприємства в загалом а також зменшення нематеріальних активів. Збільшення даного показника позитивно вплинуло на загальну структуру активів підприємства.

Коефіцієнт зносу основних засобів за аналізуючий період зріс на 0,05% на це вплинуло збільшення суми зносу. Збільшення даного показника має негативний характер на майновий стан підприємства.

Коефіцієнт відновлення основних засобів зменшився на 0,05% це свідчить про те що за аналізуючий період оновлення основних засобів не відбувалося,але коефіцієнт вибуття основних засобів також зменшився на 0,07% можна сказати що на підприємстві відбувається списання основних засобів але вони не оновлюються. Це є негативним фактором оскільки відбувається зменшення основних засобів.

Загалом показники мають не дуже позитивну динаміку оскільки їх зміни відбуваються в негативну сторону для підприємства.

Таблиця 2.7

Ефективність використання фінансових ресурсів ТОВ “Міст-Азія” за
2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення (+/-) 2019/2018	Відхилення (+/-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт оборотності	0,56	0,61	0,94	0,05	0,33
Тривалість 1 обороту, днів	639,5	593,2	382,6	-46,3	-210,6
Рентабельність сумарного авансованого капіталу, %	21,10	0,53	14,17	-20,57	13,64
Рентабельність активів по операційній діяльності, %	27,4	0,48	14,63	-26,92	14,15
Рентабельність інвестицій, %	37,89	0,65	18,03	-37,24	17,38
Рентабельність власного капіталу, %	32,58	0,677	16,81	-31,903	16,133

Аналізуючи дані таблиці можна зробити висновки, що коефіцієнт оборотності всіх активів зріс на 0,38. Це відбулось за рахунок зростання чистого доходу від реалізації товарів, робіт і послуг а також за рахунок зростання середньорічної вартості активів підприємства. Також за проаналізований період скоротилась тривалість обороту активів на 257 днів. Дане скорочення відбулося за рахунок зростання коефіцієнту оборотності.

Збільшення коефіцієнта оборотності та зменшення тривалості обороту свідчить про зростання швидкості обороту майна в процесі виробництва та ефективне використання засобів виробництва.

Зменшення тривалості обороту свідчить про скорочення періоду обороту капіталу, вкладеного в активи.

Рентабельність сумарного авансованого капіталу за аналізуємий період зменшується на 6,93%. Зменшення відбулося за рахунок зменшення середньорічної вартості активів. Зменшення даного показника є негативним і свідчить про зменшення ефективності авансованого капіталу підприємства.

Рентабельність активів по операційній діяльності за проаналізуємий період зменшилась на 12,74%. зменшення даного показника є негативним і свідчить про зниження ефективності використання всіх активів, що були задіяні для отримання прибутку від операційної діяльності.

Рентабельність інвестицій також зменшилась на 19,86%. зменшення цього коефіцієнта свідчить про зменшення прибутку від капіталовкладень підприємства.

Рентабельність власного капіталу зменшилась на 15,77% зменшення відбулося за рахунок зменшення власного капіталу. Зменшення даного показника є негативним для підприємства.

Отже можемо зробити висновок що підприємство не забезпечене фінансовими ресурсами та використовує їх не ефективно оскільки спостерігаємо зменшення більшості коефіцієнтів в наведеній таблиці.

Таблиця 2.8

Розрахунок власних оборотних засобів (робочого капіталу) ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення +/- 2019/2018	Відхилення +/- 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Вартість оборотних активів, тис. грн.	4975	3250	4883	-1725	1633
Поточні зобов'язання, тис. грн.	1597	2026	2401	429	375
Робочий капітал, тис. грн.	3378	1224	2482	-2154	1258
К-т забезпеченості запасів і витрат, тис. грн.	1,61	0,54	0,69	-1,07	0,15

Проаналізувавши дані таблиці можна зробити висновки, що робочий капітал підприємства зменшився на 896 тис.грн. Дана зміна показника відбулося за рахунок зростання вартості поточних зобов'язань на 804 тис. грн. Зменшення суми робочого капіталу має негативний вплив на фінансовий стан підприємства.

Вартість оборотних активів за аналізує мий період зменшилась на 92 тис. грн. Дане зменшення відбулося в основному за рахунок зменшення суми запасів та суми поточних біологічних активів за проаналізований період. Дане зменшення негативно впливає на фінансовий стан підприємства.

Поточні зобов'язання в звітному році в порівнянні з базисним значно зросли на 804 тис. грн. Найбільше на це вплинуло збільшення суми інших поточних зобов'язань. Збільшення поточних зобов'язань свідчить про складний фінансовий стан на підприємстві.

Коефіцієнт забезпеченості запасів і витрат за проаналізований період зменшився на 91%.

Можна стверджувати, що у звітному періоді запаси і затрати на 69 % покриваються власними оборотними коштами, що не є позитивною тенденцією в діяльності підприємства.

Таблиця 2.9

Показники оцінки дебіторської заборгованості ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення +/- 2019/2018	Відхилення +/- 2020/2019
Середня величина дебіторської заборгованості тис. грн	1711	1624,5	500,5	-86,5	-1124
Доля резерву сумнівних боргів, %	0	0	0	0	0
Чистий дохід тис. грн	6252	5652	9720	-600	4068
К-т оборотності дебіторської заборгованості	3,65	3,48	19,42	-0,17	15,94
Термін кредиту покупця, днів	98,5	103,5	18,5	5	-85
Питома вага дебіторської заборгованості в оборотних активах, %	42,55	39,5	12,31	-3,05	-27,19
К-т погашення дебіторської заборгованості	0,27	0,29	0,051	0,02	-0,239

Проаналізувавши дані таблиці можна зробити висновки, що коефіцієнт дебіторської заборгованості зріс на 15,77 на дане зростання вплинули такі фактори зменшення чистого доходу на 151 тис. грн. та збільшення середньорічної дебіторської заборгованості за проаналізований період. Даний коефіцієнт характеризує швидкість обороту дебіторської заборгованості та його зростання є позитивним для підприємства.

Термін кредиту покупцями за проаналізований період зменшився на 80 днів. Причинми зменшення цього показника є збільшення дебіторської заборгованості. Зменшення цього показника є негативним. Частка дебіторської заборгованості в активах за проаналізований період зменшилась на 30,24. Дане зменшення відбулося за рахунок збільшення дебіторської заборгованості. Зростання дебіторської заборгованості впливає на зниження ліквідності активів і отже погіршення фінансового стану.

Коефіцієнт погашення дебіторської заборгованості за проаналізований період зменшився на 0,22. Динаміка що до не погашення дебіторської

заборгованості не є позитивним. Отже більшість показників дебіторської заборгованості мають негативне значення для підприємства можна зробити висновок що зростання даного показника є негативним для підприємства.

Таблиця 2.10

Показники оцінки кредиторської заборгованості ТОВ “Міст-Азія” за
2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення +/- 2019/2018	Відхилення +/- 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Середня величина кредиторської заборгованості тис. грн	18,5	99,5	89,5	81	-10
Сума закупівель тис. Грн	3148	6214	9676	3066	3462
К-т оборотності кредиторської заборгованості	170,16	62,45	108,11	-107,71	45,66
Термін погашення кредиторської заборгованості	2,116	5,764	3,330	3,648	-2,434
Питома вага кредиторської заборгованості у виручці від реалізації	0,25	1,76	0,92	1,51	-0,84

Аналізуючи дані таблиці можна констатувати що коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості за проаналізований період зменшився на 62,05.це зменшення відбулося за рахунок збільшення суми закупівель на 6528 тис. грн.та середньої величини кредиторської заборгованості на 71 тис. грн.. Зниження коефіцієнта означає збільшення купівлі в кредит.

Термін погашення кредиторської заборгованості за проаналізований період зріс на 1,21. На це вплинуло головним чином зниження коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості. Зростання даного показника є негативним для підприємства і свідчить про подовження терміну повернення заборгованості.

Питома вага кредиторської заборгованості у виручці від реалізації проаналізований період зросла на 0,67. На це вплинуло зростання поточної

кредиторської заборгованості за товари роботи та послуги. Збільшення даного показника погіршує фінансовий стан підприємства.

Отже, можна зробити висновок що зниження кредиторської заборгованості та зростання терміну погашення заборгованості є негативним для підприємства. Також негативно впливає зростання її питомої ваги.

Таблиця 2.11

Показники оцінки результативності фінансово-господарської діяльності
ТОВ “Міст-Азія” за 2018-2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення +/- 2019/2018	Відхилення +/- 2020/2019
1	2	3	4	5	6
1.Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн.	2443	49	1464	-2394	1415
2.Рентабельність (+) збитковість (-) продаж, %	39,08	0,87	15,06	-38,21	14,19
3.Рентабельність (+) збитковість (-) операційної діяльності, %	56,0	0,77	18,79	-55,23	18,02
4.Оборотність активів	0,96	0,61	0,94	-0,35	0,33
5. Тривалість операційного циклу, днів	144,9	246,31	150,3	101,41	-96,01
6. Тривалість фінансового циклу, днів	142,8	240,5	147,0	97,7	-93,5

Проаналізувавши дані таблиці можна зробити висновок що рентабельність продажу за проаналізований період зменшилась на 24,01%. Дане зростання відбулося за рахунок зменшення фінансового результату до оподаткування який за проаналізований період зменшився на 979 тис грн. Зменшення даного показника є негативним і свідчить про погіршення діяльності підприємства.

Рентабельність від операційної діяльності за проаналізований період зменшилась на 37,19%. Це відбулося за рахунок зниження прибутку від

операційної діяльності. Зниження даного показника оцінюється негативно для діяльності підприємства.

Оборотність активів за проаналізований період зменшилась на 0,02. На це вплинув такий фактор як зростання чистого доходу від реалізації та середньорічної величини активів. Зменшення даного показника є негативним оскільки він свідчить про зниження ефективності використання активів.

Тривалість операційного циклу зросла на 5,36 днів. На дане збільшення вплинуло зростання оборотності запасів. Зростання даного показника є негативним і свідчить про зниження ефективності його діяльності.

Тривалість фінансового циклу за проаналізований період зросла на 4,13 днів. На це головним чином вплинуло зростання тривалості операційного циклу, також мало вплив тривалості кредиторської заборгованості. Зростання даного показника негативно характеризує діяльність підприємства.

Отже проаналізувавши показники наведені в таблиці можна зробити висновок, що підприємство проводить не дуже результативну діяльність та зміна всіх показників є негативним.

2.2 Формування методики економічного аналізу оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”

В аналізі оплати праці варто виділити такі напрями дослідження:

- аналіз організації оплати праці;
- аналіз фонду оплати праці;
- аналіз середньої заробітної праці;
- пошук резервів підвищення стимулюючої ролі оплати праці.

Сума коштів, яка потрібна для оплати праці, називається фондом заробітної плати. Він охоплює основну та додаткову заробітну плату персоналу підприємства й інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Аналіз використання фонду оплати праці починається з оцінки зміни його обсягу. Зіставляючи фактично нараховану заробітну плату з плановою за

місяць, квартал, нарастаючим підсумком з початку року, за рік загалом і за групами персоналу на підприємстві, а також у цехах, дільницях, бригадах, визначаємо абсолютну економічну чи перевитрати коштів на заробітну плату.

Абсолютна перевитрата (економія) фонду заробітної плати всього персоналу, в тому числі промислово-виробничого, без урахування виконання плану з обсягу виробництва продукції не дає змоги оцінити ефективність використання коштів на оплату праці.

Оскільки фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу тісно пов'язаний з обсягом виробництва продукції та продуктивністю праці, то вираховуємо ще відносну економію (перевитрату) фонду заробітної плати. Відносну економію (перевитрату) фонду заробітної плати визначають як різницю між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва і продуктивності праці [55].

Якщо норматив приросту обсягу виробництва продукції не визначають, то при розрахунку відносної економії (перевитрат) з фонду заробітної плати корегуванню підлягає лише його змінна частина (зарплата робітників за відрядними розцінками, премії за виробничі результати, відпускні нараховані відповідно до частки змінної зарплати).

Для цього використовують корегуючий коефіцієнт питомої ваги змінної частини заробітної плати у загальній величині фонду. Тоді відносне відхилення з фонду оплати праці (ФОП) буде визначатися:

$$\Delta \text{ФОП}_\varepsilon = \text{ФОП}_\phi - \frac{\text{ФОП}_{\text{пл}} * (100 + I_{\text{сп}} * k_{\text{зм}}^\phi)}{100} \quad (2.1)$$

При факторному аналізі виділяють фактори, які впливають на відхилення змінної та постійної частини фонду заробітної плати. Відхилення змінної частини фонду може бути під впливом факторів: обсягу виробництва, структури продукції, питомої трудомісткості та середньогодинної оплати праці. Розрахунок впливу факторів треба проводити утакій послідовності:

а) розрахувати умовну величину змінної частини фонду заробітної плати за його плановою величиною, перерахованою на процент виконання плану з обсягу виробництва продукції при плановій структурі.

$$\Phi ОП_i^{зм} = \frac{\Phi ОП_{пл}^{зм} * I_{сп}}{100} \quad (2.2)$$

б) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці за його плановою величиною, перерахованою на фактичний обсяг і структуру вироблюваної продукції:

$$\Phi ОП_2^{зм} = \sum_{i=1}^n ВП_i^{\phi} * ЗП_{пл} \quad (2.3)$$

в) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці за фактичним обсягом виробництва продукції і-го виду при її фактичній трудомісткості та плановому рівні оплати праці за одну людину -годину:

$$\Phi ОП_3^{зм} = \sum ВП_i^{\phi} * T_i^{\phi} * З_{пл} \quad (2.4)$$

Вплив названих факторів можна розрахувати за методами елімінування.

На відхилення фактично нарахованої заробітної плати від планового фонду для всього персоналу, у тому числі за групами і категоріями, впливає зміна кількості персоналу і його середньої заробітної плати. Розмір впливу кількості (зміни) персоналу визначається добутком різниці між фактичною та плановою кількістю і планової середньої заробітної плати одного працюючого, а вплив другого фактора: добутком різниці між фактичною та плановою середньою заробітною платою одного працюючого і їх фактичної кількості.

Аналізуючи складу фонду заробітної плати, вивчають види оплат різних категорій персоналу, визначають його структурні зміни, зіставляють фактично нараховані суми за видами оплати з плановими, а також плановими перерахованими - за одними видами виплат на фактичний обсяг виробництва, а за іншими - на фактичну кількість персоналу. Треба визначити стимулююче

значення премій, підрахувати не виробничі витрати та розробити заходи щодо їх скорочення.

Джерелом аналізу є показники плану, розрахунки фондів заробітної плати, розрахунково-платіжні відомості структурних підрозділів. Оплата за відрядними розцінками, премії, оплата чергових відпусток перебуває у пропорційній залежності від обсягу виробництва, а почасова оплата та різні види доплат - від кількості персоналу. З урахуванням цього фонд заробітної плати корегується на фактичний обсяг виробництва та кількість працюючих.

Премії визначають у відсотках до прямої почасової чи відрядної оплати за виконання завдань, норм виробітку, плану з продуктивності праці, обсягу виробництва, зниження трудомісткості, собівартості, підвищення якості, економії матеріальних ресурсів та інші показники. Система виплат премій є обґрунтованою, якщо вона стимулює кожного робітника і колектив загалом на досягнення високих результатів при мінімальних витратах, забезпечуючи підвищення середньої заробітної плати за одночасного зниження собівартості продукції.

Аналіз середньої заробітної плати та співвідношення темпів її зростання треба пов'язувати з темпами зростання продуктивності праці.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на 1% приросту середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати. Показники приросту визначаються відношенням темпів приросту продуктивності праці до середньої заробітної плати [81].

Зміна співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати спричиняє відносну економію (перевитрату) фонду оплати праці, яка визначається з розрахунку:

$$\Delta \Phi ОП = \Phi ОП_{\phi} * \frac{I_{212} - I_{112}}{I_{212}} \quad (2.5)$$

Фонд оплати праці являє собою внутрішній фонд, який охоплює грошові суми, що нараховуються і виплачуються працівникам у певному періоді згідно з установленими формами і системами оплати праці. Іншими словами, фонд оплати праці – загальна сума витрат на оплату праці працівників підприємства і виплат соціального характеру.

Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Відомим є те, що побудова фонду оплати праці враховує його базову частку, яка формується в залежності від досягнутого рівня показників, що приймаються для аналізу (найчастіше це «продуктивність праці», «якість продукції», «собівартість», «обсяг виробництва та реалізації продукції»), та змінну частку, яка знаходиться у прямій залежності від прибутків підприємства.

В сучасних умовах господарювання у підприємств виникають проблеми підвищення ефективності праці. Суть проблеми підвищення ефективності праці, полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці. Кожний суб'єкт і суспільство в цілому ставлять перед собою свою мету, але для всіх є спільне — намагання досягти мети з мінімальними зусиллями. Досягнення мети з мінімальними зусиллями виступає однією з економічних закономірностей суспільства, що зумовлена всезростаючими потребами громадян у товарах, послугах та суспільних благах, а також необхідністю їх постійного задоволення при обмежених виробничих ресурсах.

Отже, підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства — забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, яке визначається як збільшення реального ВВП в цілому і на душу населення.

2.3. Аналіз оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”

На кожному етапі розвитку суспільства ефективне функціонування суб’єктів господарювання забезпечувалось достатнім рівнем ресурсів, використання яких сприяло створенню суспільних благ. Тому дослідження питань оцінки й аналізу використання ресурсів було завжди у центрі уваги науковців. Провести повноцінний аналіз використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці неможливо без адекватної оцінки витрат на оплату праці.

Питання аналізу виплат працівникам досліджувало багато вчених, проте на сьогодні недостатня увага приділена послідовності проведення економічного аналізу за виплатами працівникам. Тому при розгляді даного питання дослідимо організацію економічного аналізу за виплатами працівникам для оцінки ефективності їх здійснення.

Основні завдання аналізу виплат працівникам:

- з’ясувати забезпеченість підприємством у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів підприємства трудовими ресурсами
- вивчення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу
- дослідження показників руху трудових ресурсів
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці
- виявлення резервів ефективного використання трудових ресурсів

Економічний аналіз виплат працівникам, що здійснюється на ТОВ “Міст-Азія” повинен мати належну інформаційну базу, яку зобразимо у таблиці 2.11.

Головним джерелом для проведення аналізу виплат працівникам є облікова інформація. Її роль зумовлена низкою особливостей, серед яких: суцільне і безперервне відображення всіх операцій, їх документальне оформлення й узагальнення у вартісних вимірниках, високі аналітичні

можливості реєстрів. Основними складовими бухгалтерської інформації є первинні документи, дані з облікових реєстрів, фінансової, статистичної та соціальної звітності.

Використання внутрішньої позаоблікової інформації, зокрема, наказів керівників підприємства, дає можливість отримати дані про дозвіл на видачу матеріальних допомог як у грошовій, так і у негрошовій формі та інші заходи соціальної політики, що проводилось на ТОВ «Міст-Азія».

Таблиця 2.12

Інформаційна база для проведення економічного аналізу виплат працівникам

№	Група	Джерела інформації
1	2	3
1	Планово-нормативна	норми і нормативи витрат праці та заробітної плати, кошториси витрат на соціальну діяльність, законодавчі акти, колективні договори та угоди, поточні та перспективні плани соціальної діяльності підприємства
2. 2.1	Облікова: первинні документи	ВКО, акти на списання МЦ, рахунки, довідки та розрахунки бухгалтерії, розрахунково-платіжні відомості, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, особові картки працівників, таблиці обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, особові картки, розпорядження про відпустки, платіжні відомості, наряди, акти приймання-передачі робіт, лікарняні листи тощо
2.2	Рахунки бухгалтерського обліку	23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» 471 «Забезпечення виплат відпусток», 65 «Розрахунки за страхуванням», 66 «Розрахунки з оплати праці», 64 «Розрахунки за податками та платежами»
2.3	Фінансова звітність	«Баланс», «Звіт про фінансові результати» (форма №2), Звіт про рух грошових коштів (форма № 3), Звіт про власний капітал (форма № 4) ф.№5 «Примітки до річної фінансової звітності»

Продовження таблиці 2.12

1	2	3
3	Внутрішня позаоблікова	накази, довідки про перевірки, акти ревізій (аудиту), протоколи нарад та ін
4	Зовнішня	звітні дані споріднених підприємств, збірники статистичних матеріалів як вітчизняних так і закордонних установ про соціальну сферу та діяльність
5	Дані особистих спостережень аналітика	огляд приміщень соціального призначення, спостереження за здійсненням охорони праці на робочих місцях, опитування працівників підприємства тощо
6	Інші джерела	Штатний розклад, мотиваційні картки, протоколи виробничих нарад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень, податкова звітність

Узагальнивши наведене вище в таблиці 2.12 можна зробити висновки про те, що на перший погляд, великий обсяг джерел інформації не надає достатніх даних про здійснені соціальні заходи на підприємстві та понесені на це витрати. Причина полягає в тому, що соціальна діяльність підприємства не є його основною діяльністю і не деталізується на такому рівні як виробнича.

Визначивши та проаналізувавши методичне забезпечення економічного аналізу виплат працівникам розпишемо етапи його проведення [51].

I етап

Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами.

На цьому етапі здійснюється аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, визначається освітній рівень персоналу, рівень здоров'я та рівень забезпечення інформацією [78].

Оцінка освітнього рівня, рівня здоров'я та рівня забезпеченості інформацією персоналу необхідно провести в частині порівняння обов'язків, які повинен виконувати працівник, з фактичними можливостями працівника їх виконувати, так як відповідно до кожної посади встановлюються окремі

види вимог щодо освітнього рівня, то існують обмеження, щодо виконання завдань у зв'язку з рівнем здоров'я працівника (чи може він виконувати поставленні завдання), а також забезпеченість інформацією щодо виконання обов'язків, так як при її відсутності завдання можуть бути виконані неналежним чином і принести збитки для підприємства.

II етап

Оцінка ефективності використання людського капіталу

При проведенні економічного аналізу виплат працівникам необхідно брати до уваги наступне:

– людський ресурс потребує реальних витрат на створення та розвиток (витрати на навчання, медичне обслуговування, створення умов для реалізації людських здібностей);

– продукт праці людини збільшує національне багатство на макрорівні і прибуток підприємства на мікрорівні;

– людський ресурс виступає таким, що збільшує вартість підприємства.

В таблиці 2.13. наведені дані, необхідні для оцінки забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Таблиця 2.13

Оцінка забезпеченості ТОВ “Міст-Азія” трудовими ресурсами на 2020 рік

Показник	2019 рік	2020 рік	Зміни за 2020\2019
1	2	3	4
Усього персоналу, осіб	13	12	1
у тому числі:	4	4	-
Бухгалтерія			
Робітники	6	5	1
Керівники	2	2	-
Невиробничий персонал	1	1	-
Обсяг продукції, тис. грн	4000	4200	+50

Дані таблиці 2.13 свідчать, що на підприємстві у звітному періоді у порівнянні з планом відбулося скорочення персоналу як у цілому, так і за окремими категоріями, за винятком невиробничого персоналу. Так, загальна

чисельність персоналу за звітом скоротилася у порівнянні з планом на 1 особу, а у порівнянні з попереднім роком — не змінилась.

Загалом підприємство досить забезпечене трудовими ресурсами станом на 2019-2020 рік. В 2020 році персонал зменшився на 1 особу, тому що ТОВ “Міст-Азія” придбало сучасні станки для виробництва гнутих виробів з металу тому робочої сили потребувалось менше. Завдяки покупці нового обладнання зріс і обсяг продукції.

Скорочення чисельності працівників при одночасному зростанні обсягів виробництва означає підвищення ефективності використання робочої сили, що обумовлено вдосконаленням виробничого процесу і управління, запровадженням передової техніки, прогресивної технології та організації виробництва.

Наступним етапом аналізу забезпеченості і наявності кадрового персоналу є оцінка структури працівників (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Структура працівників ТОВ “Міст-Азія” станом на 2020 рік

Категорії персоналу	Чисельність, осіб	Питома вага, %	Звітний період	
			План	Факт
1	2	3	4	5
Усього персоналу, осіб	13	100	13	13
у тому числі:	4	30,77	4	4
Бухгалтерія				
Робітники	6	46,15	6	6
Керівники	2	15,38	2	2
Невиробничий персонал	1	7,7	1	1

Найбільшу питому вагу становлять робітники 46,15 %, тому що безпосередньо від них залежить виробіток продукції. Бухгалтерія займає 30,77 % всього персоналу, так як займається реалізацією продукції і обробкою бухгалтерських документів та проводок по металу.

При аналізі чисельності працівників особливу увагу слід приділити зміні чисельності робітників, яка впливає на продуктивність праці.

В процесі дослідження необхідно оцінити тенденцію зміни основних і допоміжних робітників, співвідношення між ними.

З удосконаленням техніки і технології, організації виробництва співвідношення між основними і допоміжними робітниками повинно змінюватись на користь перших, що сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Водночас на ефективність використання трудових ресурсів впливає якісний склад працівників, який характеризується загальноосвітнім, професійно-кваліфікаційним рівнями, статевовіковою та внутрішньовиробничою структурами.

III етап

Аналіз витрат на оплату праці

Третім етапом є аналіз витрат на оплату праці. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці слід вивчати нерозривно з витратами на оплату праці.

Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Більшість вчених пропонують проводити оцінку використання фонду заробітної плати персоналу та впливу окремих факторів на зміну суми оплати праці по етапах. Такий підхід дозволяє визначити резерви зниження витрат на оплату праці та пошук шляхів найбільш раціонального співвідношення рівня продуктивності праці та понесених витрат на її оплату.

Однак, оцінка структури оплати праці за категоріями працівників обумовлює визначення раціонального розподілу коштів між ними.

Метою проведення аналізу витрат на оплату праці на підприємстві є оцінка доцільності застосування форм та систем оплати праці; активності запровадженої системи матеріального стимулювання; виявлення

нерациональних витрат на оплату праці, що потребують удосконалення або ліквідації.

Заробітна плата всього персоналу організації відбивається у витратах на виробництво як елемент "Витрати на оплату праці".

Аналіз може проводитися так званим коефіцієнтним методом за допомогою коефіцієнта зарплатоємкості продукції, який розраховується як відношення суми витрат на оплату праці до вартості випущеної або реалізованої продукції. Вихідні дані для аналізу витрат на оплату праці наведено в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Вихідні дані для аналізу витрат на оплату праці, тис. грн.

Показник	2019 рік	2020 рік	Темп зростання, %	Абсолютна зміна
1	2	3	4	5
Обсяг продукції	5000	6000	120	-
Витрати на оплату праці	60	70	116,67	+10
В тому числі	15	17	113,33	+2
Бухгалтерія				
Робітники	30	34	113,33	+4
Керівники	10	12	120	+2
Невиробничий персонал	5	7	140	+2
Відпрацьовано усіма робітниками за період, тис. Год	2,02	2,02	-	-

На основі даних таблиці 2.16. розрахуємо коефіцієнти зарплатоємності (коп. на 1 грн. продукції):

Таблиця 2.16

Коефіцієнти зарплатоємності ТОВ "Міст-Азія"

Категорії персоналу	2019 рік	2020 рік
По всьому персоналу	1,2	1,67
В тому числі	0,3	0,28
Бухгалтерія		
Робітники	0,6	0,57
Керівники	0,2	0,2
Невиробничий персонал	0,1	0,12

1) Розрахуємо по всьому персоналу за базовий період:

Витрати на оплату праці\обсяг продукції * 100

$$60\backslash5000*100 = 1,2$$

2) Розрахуємо по всьому персоналу за звітний період:

$$70\backslash6000*100= 1,67$$

3) Розрахуємо кожній категорії працівників окремо за базовий період:

$$\text{Бухгалтерія: } 15\backslash5000 * 100 = 0,3$$

$$\text{Робіники: } 30\backslash5000 * 100 = 0,6$$

$$\text{Керівники: } 10\backslash5000 * 100 = 0,2$$

$$\text{Невиробничий персонал: } 5\backslash5000 * 100 = 0,1$$

4) Розрахуємо кожній категорії працівників окремо за звітний період:

$$\text{Бухгалтерія: } 17\backslash6000 * 100 = 0,28$$

$$\text{Робіники: } 34\backslash6000 * 100 = 0,57$$

$$\text{Керівники: } 12\backslash6000 * 100 = 0,2$$

$$\text{Невиробничий персонал: } 7\backslash6000 * 100 = 0,12$$

Показники останньої графи представляють собою подорожчання собівартості продукції за рахунок підвищення її зарплатоємкості і розраховані наступним чином:

$$\text{- по всьому персоналу: } 3,71*6000\backslash100 = 222,6 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{- по іншим категоріям робітників: } 2,06*6000\backslash100 = 123,6 \text{ тис. грн.}$$

Розрахунки показали, що в даній організації в порівнянні з минулим роком мав місце як абсолютний, так і відносний зростання заробітної плати як в цілому по персоналу, так і по категорії робітників. Якщо в цілому абсолютне підвищення фонду заробітної плати склало 1000 тис. грн.

Частина абсолютного перевищення витрат на оплату праці є виправданою, оскільки викликана зростанням обсягу виробництва в 1,2 рази (6000: 5000). Відносне відхилення елімінує фактор обсягу продукції і каже в даному випадку про зниження ефективності витрат на оплату праці. На уже

згадуваному підприємстві зростання середньої заробітної плати випереджає зростання продуктивності праці.

IV етап

Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Найважливішими показниками є:

1. Зміна середньооблікової чисельності працівників.

На ТОВ «Міст-Азія» в порівнянні з минулими роками середньооблікова чисельність працівників змінилась: станом на 2019 рік на підприємстві працювало 13 осіб, на 2018 12 чоловік, а в 2017 24 людини.

Саме цей показник обумовив зміну обсягу фонду оплати праці на досліджуваному підприємстві.

2. Зміна рівня середньої заробітної плати працівників.

З кожним роком середня заробітна плата в Україні зростає, тому підприємство ТОВ «Міст-Азія» не виключення, цей показник теж вплинув на зміну фонду оплати праці.

3. Зміна рівня реальної заробітної плати.

Що стосується зміни рівня реальної заробітної плати, то цей показник не суттєво впливає на фонд оплати праці, так як на підприємстві великий плин кадрів, що не дає змогу підвищувати реальну заробітну плату.

Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу.

Тому, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо.

Висновки до розділу 2

Основною метою діяльності ТОВ Міст-Азія є прокат холодного металу в рулонах та реалізація, інші види діяльності з метою отримання прибутку. Забезпеченість трудовими ресурсами ТОВ Міст-Азія у 2021 році склала 13 чоловік, це свідчить про те, що, підприємство достатньо забезпечене робочою силою.

Для отримання робочого місця на підприємстві подається заява, на основі якої оформляється трудовий договір. У випадку призупинення трудового договору робітник отримує допомогу у розмірі не меншому від середньо - місячного заробітку. На основі наказу про припинення трудового договору працівник отримує розрахунок.

В роботі було запропоновано послідовність здійснення контрольних процедур при проведенні аудиторської перевірки, зокрема:

- виявлення наявності і встановлення відповідності чинному законодавству локальних нормативних документів;
- перевірка обґрунтованості виробничої програми, визначення фонду оплати праці на прогнозований обсяг робіт, тарифних ставок, розцінок посадових окладів та оплати за контрактом;
- перевірка правильності розрахунків з оплати праці у грошовій і натуральній формах, остаточних розрахунків за продукцію у кінці року;
- перевірка дотримання встановленого порядку оподаткування та здійснення утримань із заробітної плати;
- дослідження стану синтетичного і аналітичного обліку оплати праці, перевірка достовірності звітності підприємства;
- оцінка стану обліку, звітності щодо праці та її оплати, внутрішньогосподарського контролю використання робочого часу й фонду оплати праці.

Для підвищення ефективності здійснюваних виплат працівникам на ТОВ “Міст-Азія” пропоную проводити щомісячно, щоквартально аналіз таких

показників, як зарплатовіддачі; коефіцієнт закріплення фонду оплати праці; рентабельність витрат на оплату праці; частка заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування підприємства; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці

Отже, від правильної організації аналізу оплати праці залежить якість, повнота, своєчасність розрахунків із персоналом та забезпечення продуктивності праці. Одним із першочергових шляхів удосконалення ведення обліку розрахунків з оплати праці є систематичний аналіз та контроль кадрової політики підприємства, розрахунків з оплати праці, своєчасності виплат працівникам та тенденцій змін у законодавчих і нормативних документах, що регулюють аналіз оплати праці.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ “МІСТ-АЗІЯ”

3.1 Організація обліку оплати праці на підприємстві ТОВ “Міст-Азія”

Бухгалтерський облік на ТОВ “Міст-Азія” здійснюється бухгалтерією, як самостійним структурним підрозділом (службою), очолюваним головним бухгалтером. У структуру підрозділу крім головного бухгалтера входять:

-Заступник головного бухгалтера (одна особа);

-Бухгалтер-матеріаліст, що відповідає за облік матеріалів що надходять на виробництво, і створює звіти й акти звірок по постачальникам і підзвітним особам;

-Бухгалтер-розраховувач, виконуючий розрахунки нарахування із заробітної плати, згідно табелям обліку робочого часу і окладів.

-Касир (одна особа), який здійснює облік приходу касової виручки.

Бухгалтерія здійснює облік фінансово - господарської діяльності ТОВ “Міст-Азія” та контроль над економним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, а також контроль над збереженням власності товариства.

Для ведення в товаристві синтетичного та аналітичного обліку, відповідно до вимог своєчасності та повноти обліку та звітності, використовується розроблений робочий план рахунків бухгалтерського обліку.

Товариство для оформлення господарських операцій використовує типові форми первинних облікових документів, форми первинних облікових документів, за якими не передбачені типові форми.

Для організації своєчасності і правильності оформлення документів обліку та подання їх за місцем обліку у товаристві застосовується графік документообігу.

Відповідальність за дотримання графіка документообігу, а також відповідальність за своєчасне і якісне створення документів, своєчасну передачу їх для відображення в бухгалтерському обліку та звітності, за достовірність які у документах даних покладається на осіб, котрі створили і підписали ці документи.

Контроль за дотриманням виконавцями графіка документообігу здійснює головний бухгалтер.

Вимоги головного бухгалтера в частині порядку оформлення операцій і представлення в бухгалтерію необхідних документів і відомостей є обов'язковими для всіх учасників, служб підприємства.

У разі невиконання вимог головного бухгалтера, головний бухгалтер представляє керівнику підприємства доповідну, в якій вказує характер порушення і винна особа.

Перелік осіб, які мають право підпису облікових документів, складається головним бухгалтером ТОВ “Міст-Азія” та затверджується наказом генерального директора товариства.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності визначає НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Норми даного стандарту повинні застосовуватися роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форми власності (крім бюджетних установ). НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [22] розроблено з врахуванням змісту окремих статей міжнародного стандарту фінансової звітності 19 —Виплати працівникам

МСФЗ 19 [23] не розглядає звітності за програмами пенсійного забезпечення, а стосується лише обліку виплат працівникам. Згідно з МСФЗ 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, які працедавець надає працівникам в обмін на їхні послуги підприємству. При цьому працівник може

надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Отже, МСФЗ 19 розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію. Цей стандарт поширюється на всі виплати працівникам, включаючи виплати згідно з:

- офіційними угодами між підприємством та окремими працівниками, групами працівників чи їхніми представниками;
- законодавчими вимогами або через галузеві угоди, за якими підприємство має робити внески до національних, державних, галузевих або інших програм за участю кількох працедавців;
- неофіційною практикою, яка веде до виникнення конструктивних зобов'язань.

Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам, наприклад, страховим компаніям.

МСФЗ 19 поділяє виплати працівникам на п'ять категорій:

- 1) короткострокові виплати, тобто, які виплачуються до закінчення 12 місяців;
- 2) виплати по закінченні трудової діяльності;
- 3) інші довгострокові виплати працівникам, які виплачуються в термін більше 12 місяців після закінчення періоду;
- 4) виплати при звільненні або вихідна допомога;
- 5) компенсаційні виплати інструментами власного капіталу.

Вітчизняне НП(С)БО 26 є аналогом МСФЗ 19, при детальному його вивченні стає ясно, новоприйнятий стандарт нині не вносить радикальних змін до вже існуючих систем розрахунків з працівниками. Він покликаний стандартизувати облік таких розрахунків і готує базу для обліку виплат, які, можливо, проводитимуться персоналу надалі.

Виплати працівникам, відповідно до НП(С)БО 26, поділяються на п'ять груп:

- Поточні виплати (сплата протягом року після виконання роботи), рахунок 661 - Виплати передбачені Інструкцією зі статистики щодо заробітної плати.

- Виплати інструментами власного капіталу підприємства, рахунок 664 - Виплати у формі права на отримання фінансових інструментів (дивіденди, відсотки)

- Виплати при звільненні, рахунок 662 - Вихідна допомога на підставі ст.44 КЗпП (одноразова)

- Інші довгострокові виплати, рахунок 665 - Компенсації за відсутність, виплати з нагоди ювілеїв, за вислугу років, через тривалу непрацездатність

- Виплати після закінченні трудової діяльності, рахунок 663 - Пенсії, страхування життя, медичне обслуговування, інші виплати [22].

Таким чином, аналізуючи норми МСФЗ 19 та НП(С)БО 26 можна побачити:

– в МСФЗ 19 дана чітка класифікація всіх виплат з конкретними прикладами розрахунку без всякої плутанини, на відміну від НП(С)БО 26;

– короткострокові і довгострокові виплати мають одні і ті ж найменування, які відрізняються тільки строками виплат;

– МСФЗ 19 містить і поняття про пенсійні плани, коли в НП(С)БО 26 вони замінені програмами виплат;

– одна із відмінностей МСФЗ 19 від НП(С)БО 26 полягає в обсягу інформації, яку вони містять;

– в Україні існує ціла низка законодавчих та нормативних документів, якими керуються бухгалтерські служби підприємств, які в свою чергу необхідно пов'язати із даним НП(С)БО 26.

Організація обліку поточних виплат працівникам на підприємствах здійснюється відповідно до нормативно правових актів, трудових та колективних договорів згідно із Законом України «Про оплату праці» [1].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Сукупність видів виплат працівникам, які визначено згідно із НП(С)БО 26 «Виплати працівника, формують їх загальну структуру із п'яти категорій (рис. 3.1):

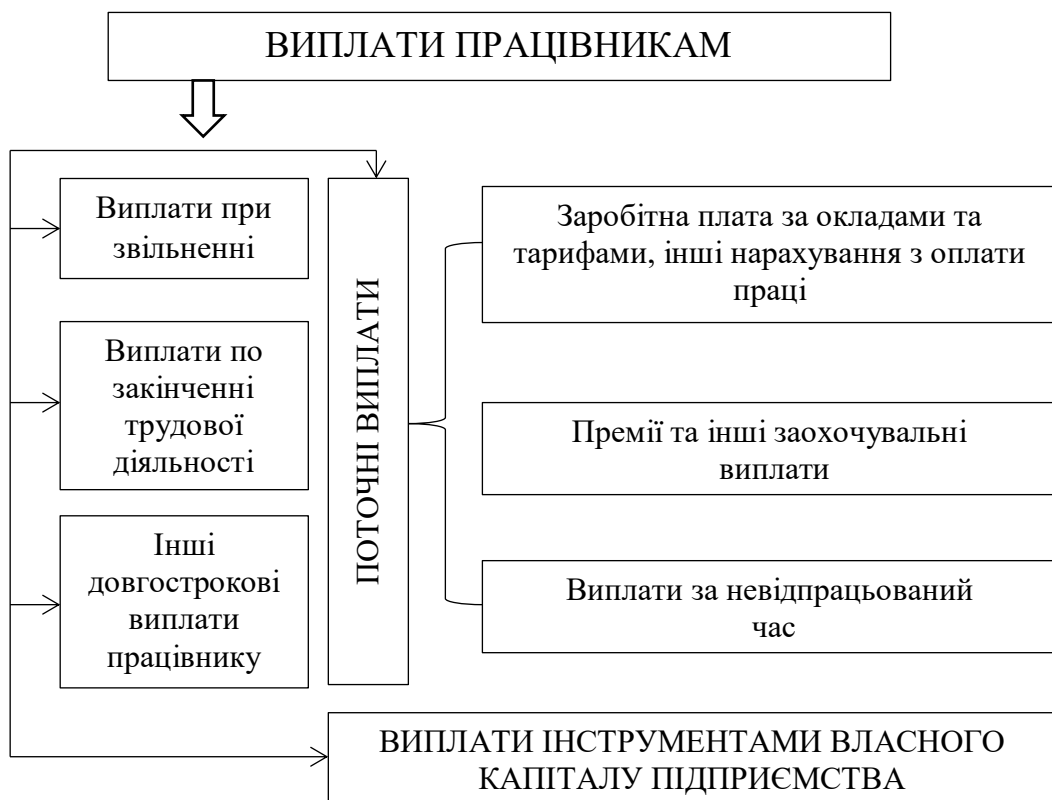


Рис 3.1. Структура виплат працівникам підприємства

1) поточні виплати, які включають заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та

інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу;

2) виплати при звільненні;

3) виплати по закінченні трудової діяльності – це виплати працівникам, які підлягають оплаті після закінчення трудової діяльності; Програми виплат по закінченні трудової діяльності – це офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими підприємство надає виплати по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам. Залежно від економічної сутності програми виплат по закінченні трудової діяльності поділяються на програми з визначеним внеском і програми з визначеною виплатою;

4) виплати інструментами власного капіталу підприємства;

5) інші довгострокові виплати працівнику (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Варто відзначити, що така категорія, як «поточні виплати» займає найбільшу частку у виплатах працівникам і включає : основну заробітну плату (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки); додаткову заробітну плату (винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Виплата заробітної плати повинна здійснюватися не менше двох разів на місяць, з проміжком не більше 16 днів. Остаточний розрахунок за відпрацьований місяць має відбутися не пізніше ніж через 7 днів після його закінчення. Виплата за першу половину місяця не повинна бути менше, ніж оплата за фактично відпрацьований час.

Остаточні терміни виплат і процентне співвідношення закріплюються в колективному договорі.

Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом по оплаті праці Планом рахунків передбачено пасивний балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який включає три субрахунки: [10]

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

Для підприємства заробітна плата працівників є елементом витрат підприємства, які формують собівартість продукції, робіт (послуг). Витрати на оплату праці відображаються з використанням 8 класу «Витрати за елементами» і 9 класу «Витрати діяльності».

Сума виплат працівникам підприємства в обов'язковому порядку оподатковується. Існує два види оподаткування заробітної плати. Першим є нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску, другим є утримання із заробітної плати єдиного соціального внеску, військового збору і податку з доходів фізичних осіб. Нарухування на заробітну плату здійснюється і сплачується за рахунок роботодавця. Утримання із заробітної плати нараховується і сплачується роботодавцем, але проводиться за рахунок працівника.

Відповідно до Плану рахунків облік єдиного соціального внеску здійснюють на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням». Враховуючи суттєві зміни в порядку нарахувань і утримань єдиного соціального внеску розглянемо такі нововведення детальніше.

З 1 січня 2015 року набрав чинності Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», яким внесено зміни до Закону України від 08 липня 2010 року № 2464 «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8].

ЄСВ включає у себе повний соціальний пакет, який складається з пенсійного страхування (виплата пенсії), страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (оплата лікарняних, догляд за дитиною тощо), страхування, пов'язане з виникненням нещасних випадків на виробництві (компенсація повної або часткової втрати працездатності).

Суттєвою зміною є той факт, що при нарахуванні зарплати та грошового забезпечення з 01 січня 2015 року єдиний внесок нараховується для кожної застрахованої особи.

Крім того, якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільноправовими договорами) не перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, на ставку єдиного внеску, встановлену для відповідної категорії платника. Тобто сплатити меншу суму єдиного внеску, аніж обчислену від бази у розмірі мінімальної зарплати, буде неможливо.

Але вимога щодо нарахування ЄСВ з мінімальної зарплати не стосується сум утримання ЄСВ. Тобто, як і раніше, утримувати ЄСВ необхідно з фактично нарахованої працівнику заробітної плати (доходу).

Не за основним місцем роботи під час нарахування зарплати (доходів) ставки ЄСВ Законом про ЄСВ застосовуються до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру без застосування коефіцієнта.

За основним місцем роботи з 1 січня 2015 року при нарахуванні зарплати (доходів) фізособам та/ або винагороди за цивільно-правовими договорами

ставки ЄСВ застосовуються із коефіцієнтом 0,4 якщо платником єдиного внеску виконуються одночасно такі умови:

-загальна база нарахування ЄСВ за місяць, за який нараховується зарплата (дохід) та/або винагорода за цивільно-правовими договорами, у 2,5 рази чи більше перевищує загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2020 рік.

Якщо загальна база нарахування єдиного внеску не перевищує в 2,5 рази чи більше, загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2020 рік, то платник замість коефіцієнта 0,4 застосовує коефіцієнт, що розраховується шляхом ділення загальної середньомісячної бази нарахування єдиного внеску платника за 2020 рік на загальну базу нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода, за цивільно-правовими договорами (але в будь-якому випадку коефіцієнт не може бути меншим за 0,4);

2) середня зарплата по підприємству збільшилася щонайменше на 30% порівняно із середньою зарплатою за 2020 рік;

3) середня зарплата по підприємству становить не менше трьох мінімальних зарплат.

Варто зазначити, що коефіцієнт застосовується лише для ставок нарахування ЄСВ, а для утримання ЄСВ – ні.

Утримання із заробітної плати єдиного соціального внеску – це сума, яку працівник зобов'язаний сплатити до відповідних фондів, з будь-якого одержуваного на підприємстві доходу.

Важливим етапом в обліковому процесі є складання звітності підприємства.

Дані про розрахунки за виплатами працівникам відображаються у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності.

У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображається у ф. № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) та ф. № 2 «Звіт

про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід), які відображені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Відображення даних у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з оплати праці

Назва об'єкта	Номер рахунку	Код рядка
Баланс(звіт про фінансовий стан)		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
Розрахунками з бюджетом	64	1620
Розрахунками зі страхування	65	1625
Розрахунками з оплати праці	66	1630
Звіт про фінансові результати		
Витрати з оплати праці		2050, 2130, 2150,2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	23, 91, 92, 93, 94	2130, 2150, 2180, 2510

Згідно з проектом плану державних статистичних спостережень на 2020 рік, до органів державної статистики за січень-грудень 2019 року подаються такі форми звітності: № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»; № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці; № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; № 9-ДС (річна) «Кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування»; № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» – подається за формою [6].

До податкової звітності належить ф. 1 ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку». Податковий розрахунок подається окремо за кожний квартал (податковий період) протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу до органу Державної фіскальної служби України. Окремий податковий розрахунок за календарний рік не подається.

Звіт складається із двох частин у розділі I відображають «Суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і суми утриманого з них податку» у розділі II «Оподаткування процентів, вигащів (призів) у лотерею та військовий збір». Законодавці не тільки продовжили сплату військового збору за ставкою 1,5%, але і розширили список доходів які обкладаються таким податком.

До спеціальної звітності, яка стосується виплат працівникам підприємства, належить звіт з Єдиного соціального внеску. Міністерство фінансів України наказом від 14.04.2015 року № 435 затвердило Порядок формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [7].

Отже, зміни деяких законодавчих актів України мають на меті стимулювати легалізацію роботодавцями фонду оплати праці, через ослаблення умов, виконання яких дасть можливість суттєво знизити витрати на сплату єдиного соціального внеску.

Витрати підприємств на оплату праці є одним із головних елементів витрат, які пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства. Тому організація обліку виплат працівникам є не тільки важливою ділянкою у системі обліку підприємства, а і ключовим фактором довгострокового розвитку, що забезпечить конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку.

3.2 Порядок відображення в фінансовому обліку розрахунків за заробітною платою

Облік заробітної плати в системі рахунків - це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працівникам і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [22] та 16 «Витрати» [4] визначають методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та формування інформації про витрати підприємства, зокрема витрати на оплату праці.

Для обліку зарплати та розрахунків з працівниками використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На ньому ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображають заробітну плату, нараховану за поточний місяць, на рахунку 662 «Розрахунки з депонентами» - не виплачену вчасно, на рахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» - інші виплати працівникам. Субрахунок 663 був введений в облік доволі недавно, що зумовлює низку запитань щодо його застосування.

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом - виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Сальдо рахунку кредитове показує залишок заборгованості із заробітної плати [10].

Відображення затрат підприємства, зокрема і затрат на оплату праці, можна здійснювати трьома способами: за допомогою рахунків тільки класу 9

«Витрати діяльності»; за допомогою рахунків 8 і 9 класів; малими і неприбутковими підприємствами - тільки за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

Сума нарахованих заробітних плат по всіх працівниках дорівнює обороту за кредитом синтетичного рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» за звітний період. Сума всіх утримань із заробітної плати працівників і сума виплаченої заробітної плати дорівнюватиме обороту за дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Кредитове сальдо цього рахунку дорівнюватиме сумі в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума, що належить до виплати».

Розрахунково-платіжні відомості виконують подвійну функцію: поперше, за їх допомогою виконуються розрахунки з працюючими, по-друге, вони є формою аналітичного обліку рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Розрахункові або розрахунково-платіжні відомості складають за кожним структурним підрозділом у розрізі категорій персоналу і табельних номерів працівників.

Для управління підприємством та з метою поліпшення організації праці та її оплати, аналізу резервів зниження витрат на оплату праці, підвищення продуктивності та розрахунків з кожним окремим працівником важливе значення має аналітичний облік праці, заробітної плати та розрахунків з персоналом. Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться по кожному працівникові, видах виплат і утримань.

ТОВ «Міст-Азія» було запропоновано діючу модель аналітичного обліку праці упорядкувати та удосконалити. Зазначений вище рахунок використовується під час нарахування не лише заробітної плати, але й для проведення розрахунків з оплати праці.

Таким чином, інші заохочувальні та компенсаційні виплати входять до складу рахунку 661 «Розрахунки з оплати праці», а не конкретизувались окремо.

Для підвищення аналітичності інформації, з метою її використання у системі управління, пропонуємо застосовувати такі субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Розглянемо деякі кореспонденції рахунків, що використовуються на ТОВ «Міст-Азія» для обліку розрахунків з персоналом у таблиці 3.2 (на основі додатку Є)

Таблиця 3.2

Кореспонденції рахунків, що використовуються для обліку розрахунків з персоналом на ТОВ «Міст-Азія»

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
	Дт	Кт	
1	2	3	4
Нарахована заробітна плата за ремонт основних засобів робітникам основного й допоміжного виробництва та ін.	23	661	7000
Нарахована заробітна плата інженерно-технічним працівникам і адміністративному персоналу	91,92	661	7100
Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом і реалізацією продукції	93	661	7100
Нарахована оплата, пов'язана з виправленням браку продукції	24	661	5586,21
Нарахована заробітна плата адміністративного господарського персоналу, робітникам за роботи зв'язаної зі збутом, працівникам посередницьких підприємств	92,93 ,94	661	8000
Нарахована матеріальна допомога (оздоровча тощо)	65	661	854,84
Нараховані суми за рахунок відрахувань на соціальне страхування	652	661	12487,51
Нараховані суми оплати праці робітникам основного виробництва	23	661	7000

На досліджуваному підприємстві ТОВ «Міст-Азія» облік розрахунків з персоналом ведеться відповідно до вимог чинного законодавства.

Нарахування заробітної плати працівників ТОВ «Міст-Азія» здійснюється на підставі, затвердженої керівником системи оплати праці.

3.3 Автоматизація обліку оплати праці на ТОВ «Міст-Азія»

Дедалі частіше в умовах сучасності виникає необхідність застосування автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах. Її характеризує значний обсяг вхідної інформації та відповідних розрахункових робіт. Тому в організації звітів з оплати праці широко застосовуються найсучасніші інформаційні системи з використанням комп'ютерної обчислювальної технології. В її можливості входить складання в автоматичному режимі машинограм, які узагальнюють облікову інформацію в розділах, що необхідні для управління, аналізу, контролю та складання фінансових звітів.

Велике значення має впровадження автоматизованих систем бухгалтерського обліку, що докорінно спростить роботу бухгалтера, виключивши застосування паперових носіїв та зменшення можливості допущення помилок у роботі [80].

Важким та трудомістким є процес обліку. Допущені помилки можуть спотворити дані про майновий та фінансовий стан підприємства. В сучасних умовах стрімко кого розвитку комп'ютерної техніки значення та цінність інформації зростає швидкими темпами [49].

За сучасних умов корисність роботи бухгалтера, управлінця та аналітика на підприємстві може значно зрости застосувавши засоби інформатизації та автоматизації документообігу, які дозволяють швидко зібрати бази даних про наслідки господарської діяльності та використати їх для формування, корегування і друку вихідних документів, звітів, підвищувати результативність роботи аудиторів та аудиторів [57].

Автоматизація обліку оплати праці найбільш трудомістка ділянка автоматизації обліку підприємства у зв'язку з такими проблемами:

- складність розрахунку заробітної плати та різноманітність структур для працівників різних підприємств;

- несталий змінений характер нормативних документів, які визначають механізм нарахування заробітної плати, фіксують сам процес нарахувань та утримань із неї;

- різні підходи до трактування чинного законодавства;

- різноманітність критеріїв здійснення допоміжних розрахунків за різними видами виплат;

- неоднаковий порядок утримання податку на доходи фізичних осіб, а також податків до пенсійного фонду та фонду соціального страхування;

- наявність розбіжностей між часом нарахування та виплатою заробітної плати, що залежить від особливостей функціонування підприємства [46].

Облік та оплата праці ведуться на основі певних засад, головними з яких є:

- інтеграція в єдине ціле обліку кадрів;

- автоматизація збору інформації про вихід найманих працівників на роботу та відпрацьований час;

- автоматизація розрахункових операцій;

- автоматизований контроль за проведенням різних розрахунків і коригувань [24].

Впровадження комп'ютерних технологій на підприємствах значно підвищує ефективність роботи бухгалтерів, покращує організацію обробки облікової інформації, не допускаючи у ній безладу. Комп'ютерний спосіб бухгалтерського обліку вимагає формального опису різних облікових процедур у формі алгоритмів, що впорядковує виконання обліковцями своїх обов'язків [69].

На ТОВ Міст-Азія для поліпшення обліку розрахунків з оплати праці використовують автоматизовані робочі місця.

Для автоматизації обліку нарахувань заробітної плати на ТОВ Міст-Азія використовується програма «1С: Підприємство». Ця програма являється

одночасно і режимом роботи для користувача і технологічною платформою, котра надає об'єкти (метадані і дані) та механізми управління ними. Об'єкти описуються у формі конфігурації.

Типові конфігурації на базі 1С: Підприємство версія 8:

- 1С: бухгалтерія 8;
- 1С: управління торгівлею 8;
- 1С: Зарплата і управління персоналом 8;
- 1С: Управління виробничим підприємством 8

Конфігурацію створюють у спеціальному режимі роботи програми, що називається «Конфігуратор». Після цього запускають в режим роботи «1С: Підприємство». У ньому для користувача з'являється доступ до основних функцій програми, які реалізовані в даній прикладній конфігурації.

У користуванні програма нескладна, співробітники легко її засвоюють. Вона відзначається рядом переваг: можливістю гнучкого настроювання конфігурації та наявністю вбудованої мови, простотою інсталяції та використання, можливістю швидкого виконання різних операцій, прийнятна ціна тощо [61].

Ця програма призначена для автоматизації процесу розрахунку заробітної плати робітників та для ефективного проведення на підприємстві кадрової політики. Вона задовольняє усі запити працівників, які управляють кадрами, здійснюють розрахунок заробітної плати [66].

З допомогою даної програми автоматизуються такі сфери облікової та управлінської діяльності підприємств:

- розрахунок заробітної плати;
- розрахунок встановлених законодавством податкових стягнень з фонду оплати праці;
- виведення виплаченої заробітної плати в статтю розходів підприємства;
- ведення статистики кадрів і аналіз його складу;
- автоматизація кадрового діловодства;
- розрахунок можливих потреб в нових працівниках;

- забезпечення підприємства працівниками;
- управління навчанням і тренінгами працівників.

Програма 1С: «Зарплата і Управління Персоналом 8» працює за принципом об'єднання і обліку даних від кількох приватних підприємств і одну інформаційну базу.

Програма передбачає два види обліку: управлінський, який ведеться по підприємству в цілому, та регламентований або бухгалтерським окремо для кожного підрозділу [24].

Програма 1С: «Зарплата і Управління Персоналом 8» є корисною для всіх без винятку працівників підприємства. Завдяки повній і точній інформації керівництво цілковито контролює все, що відбувається, аналізує кадровий склад, приймає управлінські рішення.

Конфігурація «1С:Бухгалтерія 8.2» передбачає ведення повноцінного кадрового обліку. Таблиця 3.3 наводить документи, якими у програмі оформляються основні кадрові операції:

Таблиця 3.3

Кадрові операції в програмі «1С:Бухгалтерія 8.2» на ТОВ Міст-Азія

Операція	Документ «1С:Бухгалтерський облік для України 8.2»
Реєстрація нових працівників	«Прийом на роботу в організацію» – призначений для налаштування ведення обліку розрахунків із заробітної плати
Переведення працівника до іншого підрозділу, зміна посади, зміна табельного номера, зміна розміру нарахування зарплати	«Кадрове переміщення організацій» – призначений для налаштування або зміни настройок ведення обліку розрахунків із заробітної плати
Відрадження працівників	«Відрадження організацій» – використовується для друкування бланка посвідчення про відрадження
Звільнення з організації	«Звільнення з організацій» — реєструє звільнення працівників та припиняє щодо працівника розрахунки по заробітній платі

Програма дає можливість автоматично нараховувати зарплату працівникам за погодинною тарифною ставкою, а також здійснювати індексацію. Програма передбачає ручне додавання будь-яких нових

нарахувань, але відповідно до них потрібно вводити уже розраховані суми. Нарахування проводяться за відпрацьованим часом, що безпосередньо зазначений в документах. Алгоритм виплати заробітної плати дає змогу перераховувати кошти на особисті банківські рахунки та виплачувати їх через касу.

У системі здійснюється відображення нарахувань та утримань, витрат на оплату праці, внесків до соціальних фондів у податковому та бухгалтерському обліку, які розраховуються автоматично. Після завершення звітного періоду можна автоматично оформити регламентовані звіти, а саме щодо фізичних осіб, звіти до різних фондів, звіти за статистикою [50].

Аналіз бухгалтерського програмного забезпечення показує, що у більшості програмах розрахунки заробітної плати проводяться на примітивному рівні – лише почасова зарплата. Усі додаткові розрахунки бухгалтер виконує вручну.

Таким чином, підсумовуючи вище викладений матеріал, необхідно зазначити, що для ефективного обліку нарахування заробітної плати на підприємстві існує достатня кількість спеціалізованих програм, які постійно розвиваються та поповнюються. Але їх використання вимагає від бухгалтерів високої кваліфікації та інформаційної компетентності.

Автоматизація бухгалтерії підвищує продуктивність праці різних структур підприємства: бухгалтеру-виконавцю полегшує працю на трудомістких ділянках, пришвидшує виконання операцій; співробітникові з невеликим досвідом допомагає справляти зі складними завданнями.

Головний бухгалтер легко може довірити своїм підлеглим практично усі ділянки роботи завдяки чітко прописаному алгоритму, який не дасть їм помилитися. Керівник у свою чергу оперативно отримувати інформацію про фінансово-виробничу діяльність ТОВ Міст-Азія. Тому програма «1С:Підприємство» дасть можливість підвищити продуктивність праці на підприємстві та ефективність його діяльності в цілому.

Висновки до розділу 3

Дослідивши організацію та ведення обліку розрахунків з оплати праці було з'ясовано, що заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства; працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, якщо не як найважливіших. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. Вона, як правило, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок-абсолютно точно знати, як проводити будь-які розрахунки, - пов'язані із заробітною платою.

Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.

По перше, це пов'язано з відношенням до таких питань власне робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ.

По друге, з тією обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати; контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітки робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання).

Перехід до ринкових відносин економіки України, у якій раніше панувала централізована система планування і керування, потребує переробки системи бухгалтерського обліку, звітності, контролю, аналізу, а також придбання

фахових навичок і уміння робітників приймати правильні й ефективні управлінські рішення.

Основою ефективної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання виступає чітко налагоджена система урахування і контролю. Незалежно від форми власності фірмі необхідний бухгалтерський облік як основа, що підтверджує юридичну і фінансову обгрунтованість дій фірми, її взаємодії з органами державного керування і правопорядку і дотримання встановлених норм і правил.

Особлива увага виділена порядку проведення індексації заробітної плати, і виплати компенсації робітникам утрати частини заробітної плати в зв'язку з затримкою термінів її виплати.

Встановлено, що організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники.

Техніка підрахунку заробітної плати складається з трьох етапів: нарахування, утримання із заробітної плати та визначення зарплати до видачі на руки. При погодинній заробітній платі сума нарахованої зарплати визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку. При відрядній сума нарахованої зарплати визначається множенням встановленої розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна).

Нарахування заробітної плати здійснюється у розрахункових відомостях по кожному працівнику за видами (відрядно, погодинно, премії, інші нарахуванні, до яких відносяться доплати за роботу і святкові дні (вихідні дні), роботу в понад урочний час, персональні надбавки, допомога по тимчасовій непрацездатності. Облік ведеться на пасивному рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам".

Різниця між нарахованою сумою заробітної плати і утриманнями складає суму до видачі на руки для кожного робітника. Видача зарплати проводиться по платіжних відомостях у встановлені на підприємстві дні місяця на протязі 3-х днів, рахуючи отримання грошей в банку.

РОЗДІЛ 4

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ 'МІСТ-АЗІЯ'

4.1. Особливості системи внутрішнього контролю на підприємствах

Ефективне функціонування системи внутрішнього контролю дозволяє вирішити низку проблем суб'єкта господарювання, а саме: забезпечення прийняття адекватних, обґрунтованих управлінських рішень, оптимізація процесів фінансово-господарської діяльності, попередження, виявлення та усунення відхилень в інформації, що подається зацікавленим особам.

Роль системи внутрішнього контролю суб'єкта підприємництва полягає в забезпеченні його ефективного функціонування та реалізації потреб користувачів в інформації, яка може бути використана для розробки та обґрунтування адекватних управлінських рішень. Зважаючи на це, існує необхідність визначення основних характеристик системи внутрішнього контролю, що дозволить ідентифікувати та формалізувати критерії оцінювання ефективності її функціонування.

Система внутрішнього контролю являє собою політику і процедури, прийняті управлінським персоналом суб'єкта господарювання для досягнення цілей щодо забезпечення ефективного ведення господарської діяльності, у тому числі дотримання політики системи управління, забезпечення збереження активів, запобігання шахрайству та помилкам, їх виявлення, забезпечення точності і повноти облікових записів, забезпечення своєчасної підготовки достовірної інформації.

Внутрішній контроль як функція управління є засобом зворотного зв'язку між об'єктом та органом управління, що інформує про дійсний стан об'єкта і фактичне виконання управлінських рішень. Внутрішній контроль – це процес, який забезпечує відповідність функціонування конкретного об'єкта прийнятим управлінським рішенням і спрямований на успішне досягнення поставленої мети. Основною його метою є об'єктивне вивчення фактичного

стану справ у суб'єкта господарювання, виявлення та попередження тих факторів і умов, які негативно впливають на виконання прийнятих рішень і досягнення поставленої мети, а також доведення цієї інформації до органу управління.

Належне функціонування системи внутрішнього контролю залежить і від працівників, яким доручена відповідна діяльність. Система відбору, найму, просування по службі, навчання та підготовки кадрів повинна забезпечувати високу кваліфікацію і чесність відповідного персоналу. Відповідальність за розробку і практичне ведення системи внутрішнього контролю покладається на керівництво економічного суб'єкта. Від нього залежить, щоб система внутрішнього контролю відповідала розмірам і специфіці діяльності економічного суб'єкта, функціонувала регулярно та ефективно.

Система внутрішнього контролю має функціонувати на різних суб'єктах господарювання як у суб'єктів підприємництва будь-якої форми власності, так і в бюджетних установах. Здійснюватися функції внутрішнього контролю можуть як окремими працівниками, так і відокремленими службами в межах установи чи підприємства

Завданнями контролю є:

- Перевірка дотримання штатного розкладу підприємства.
- Контроль первинних, аналітичних документів і аналітичного обліку з розрахунків з оплати праці.
- Перевірка відповідності аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці.
- Перевірка законності утримань із заробітної плати.
- Контроль формування валових витрат нарахувань на заробітну плату.
- Перевірка повноти та своєчасності розрахунків з бюджетом та державними цільовими фондами з утримань та нарахувань на заробітну плату.
- Перевірка повноти формування даних у податковій, бухгалтерській та статистичній звітності [38].

Заробітна плата контролюється органами, які наділені правом по контролю, а саме: Державна аудиторська служба України, Державна фіскальна служба України, центром зайнятості та безпосередньо працівниками підприємства. Орган контролю в першу чергу здійснює перевірку правильності нарахування заробітної плати, оскільки це об'єкт для утримань та нарахувань на неї.

Контролюючі органи здійснюють планову або позапланову перевірки, за результатами якої складається акт і приймаються заходи впливу. Перевірка розрахунків з оплати праці проводиться у відповідності до нормативно-законодавчих актів, які регулюють нарахування, утримання і виплату заробітної плати працівникам підприємств, установ і організацій.

При перевірці розрахунків по оплаті праці потрібно:

- встановити відповідність показників аналітичного обліку по оплаті праці даним синтетичного обліку по рахунку 661 у Головній книзі і бухгалтерському балансі на ту саму дату;
- звірити сальдо по рахунку 661 на перше число місяця в Головній книзі і балансі підприємства з підсумковими сумами (сумами до видачі) розрахунково-платіжних відомостей;
- вивчити відповідність первинних документів, порядок і послідовність їхнього заповнення;
- перевірити таблиці обліку робочого часу і графіків роботи;
- перевірити правильність застосування тарифних ставок чи умов контракту, а при відрядній – виконання кількісних і якісних показників роботи, правильність застосування норм і розцінок;
- з'ясувати, чи здійснюється внутрішньогосподарський контроль за відповідністю фактично виконаного обсягу робіт зазначеному у відповідних первинних документах;
- перевірити правильність нарахування виплат по невідпрацьованому на виробництві (неявочному) часу, одним з основних видів яких є оплата відпусток;

- перевірити правильність зроблених утримань із заробітної плати;
- перевірити витрати коштів Фонду соціального страхування України і, насамперед, на виплату посібників по тимчасовій непрацездатності, на немовля, на дітей, по вагітності, родам і ін.;
- перевірити розрахунки з депонентами, установити причини і реальність виникнення заборгованості, законність її списання [65].

Система внутрішнього контролю включає:

1) систему бухгалтерського обліку, яка визначає послідовність і зміст записів суб'єкта господарювання, за допомогою яких відображаються господарські операції. Система бухгалтерського обліку має на меті забезпечення визначення, збору, аналізу, обчислення, класифікації та систематизації інформації у первинних документах, облікових реєстрах та у фінансовій звітності суб'єктів господарювання;

2) середовище контролю, що визначається загальним ставленням, обізнаністю та діями управлінського персоналу щодо системи внутрішнього контролю та її важливості для вирішення завдань суб'єкта господарювання. До чинників, що визначають середовище контролю, можуть бути віднесені філософія і стиль роботи управлінського персоналу, організаційна структура суб'єкта господарювання, розподіл повноважень і відповідальності працівників, кадрова політика тощо;

3) процедури контролю, розроблені управлінським персоналом для досягнення конкретних цілей суб'єкта господарювання. До процедур контролю належать: перевірка арифметичної точності записів, перевірка і підтвердження результатів звірок, ведення і перевірка контрольних рахунків і пробних балансів, візування документів та їх контроль (дотримання графіку документообігу), порівняння внутрішніх даних із зовнішніми джерелами інформації, порівняння результатів інвентаризації з обліковими записами, обмеження прямого фізичного доступу до активів та записів, порівняння та аналіз фінансових результатів із сумами, визначеними прогнозами, контроль за прикладними програмами та середовищем комп'ютерних інформаційних

систем (контроль над змінами комп'ютерних програм, контроль за доступом до файлів з даними, включаючи створення системи паролів).

При виконанні перевірки розрахунків з оплати праці найчастіше використовуються такі прийоми контролю:

- взаємна перевірка;
- нормативна перевірка;
- техніко-економічні розрахунки;
- логічна перевірка;
- арифметична перевірка;
- перевірка кореспонденції рахунків бухгалтерського обліку.

Етапи внутрішнього аудиту:

1) Вибір об'єкта для перевірки і впливу. Передбачає проведення консультацій керівника підрозділу або спеціаліста внутрішнього аудиту з керівництвом підприємства, в ході яких визначається коло значущих для економіки підприємства питань, їх важливість для сфери діяльності окремих підрозділів, виходячи з чинної структури підприємства на даний момент із подальшим плануванням конкретних об'єктів, строків і методів впливу;

2) Підготовка і затвердження плану проведення внутрішнього аудиту підприємства у визначений період;

3) Підготовка нормативної бази, програми і документів, що підтверджують повноваження аудиторів, яка застосовується до обраного об'єкта за затвердженим планом;

4) Пред'явлення повноважень і проведення обстеження об'єкта внутрішнього аудиту;

5) Спостереження, збір, аналіз, обробка та документування інформації з вибором і застосуванням конкретних методів і прийомів;

6) Оцінка стану об'єкта, що перевіряється, і формулювання висновків, які характеризують його стан. Консультування в ході перевірки, обговорення матеріалів у керівництва об'єкта, що перевіряється;

7) доповідь особі, яка призначила перевірку. Розроблення заходів і опрацювання рішень, що сприяють усуненню виявлених порушень і недоліків із застосуванням відповідних санкцій до об'єктів, які контролюються, винних посадових і матеріально відповідальних осіб;

8) Організація подальшого контролю за виконанням розроблених заходів і прийнятих рішень.

Залежно від джерел інформації, яка використовується при здійсненні контрольних функцій, внутрішній контроль поділяється на документальний і фактичний.

Документальний контроль полягає у встановленні достовірності й законності господарських операцій за даними первинної документації, облікових реєстрів і звітності, в яких вони знайшли відображення.

Фактичним називається контроль, за якого кількісний і якісний стан об'єктів, які перевіряються, встановлюється шляхом обстеження, огляду, обмірювання, перерахунку, зважування, лабораторного аналізу та інших способів перевірки їх фактичного стану. До об'єктів контролю належать засоби підприємства, які включають у себе всі необоротні та оборотні активи.

Документальний і фактичний контроль тісно взаємопов'язані, тому що тільки їх спільне проведення дає змогу встановити дійсний стан об'єкта перевірки. Поєднання документального і фактичного контролю називають комбінованим контролем.

До предмета внутрішнього контролю належать усі процеси і явища, пов'язані з господарською діяльністю підприємств, при цьому межі внутрішнього контролю сягають від прийняття управлінського рішення до визначення його результативності.

Під терміном «об'єкт» слід розглядати кожен окремий елемент предмета внутрішнього контролю. Об'єктами внутрішнього контролю є господарські процеси, які в сукупності становлять господарську діяльність суб'єкта, що перевіряється. Об'єкти внутрішнього контролю досить різноманітні, тому дати їх вичерпний перелік неможливо. Сукупним об'єктом аудиту можна

назвати наявність і рух засобів підприємства та джерела їх формування. Це зазвичай окремі підрозділи або ділянки, тобто невід'ємні складові елементи виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємства, часто пов'язані з неперервними технологічними процесами. Знання та вміле застосування відпрацьованих методів і прийомів перевірки дають змогу аудитору провести необхідні процедури на цих об'єктах у максимально скорочені строки.

Перевірка стану розрахунків по оплаті праці починається з співставлення показників поточної і річної звітності про виконання плану по праці з щомісячним бухгалтерським зведенням даних по розрахунках з робітниками і службовцями і зведення зарплати по її складу і категоріях працівників.

Загальні дані цих реєстрів повинні відповідати записам в головній книзі, або машинограмі оборотів по рахунку 66. Сальдо по рахунку 66 і 65 із Головної книги на кінець кожного місяця звіряється з даними бухгалтерського балансу по статтям “заборгованість по оплаті праці” і “відрахування на соціальне страхування”. Потім аудитор вивчає чи відповідає сальдо рах. 66 на кінець кожного місяця – сумі зарплати, що належить до видачі по підсумках розрахунково-платіжних відомостей.

Правильності нарахування заробітної плати приділяється велика увага, тому що можуть бути, по-перше, помилки, допущені працівниками бухгалтерії, які недостатньо добре оволоділи нормативними актами і не врахували зміни, які в них відбулись (надмірну нараховану заробітку працівникам або їх обраховано). По-друге, викриваються окремі зловживання з метою привласнення грошових коштів. Також можливі випадки, коли умисно здійснюється виправлення ряду показників, зокрема : завищується кількість відпрацьованого часу, виготовленої продукції (виконаних робіт), вказуються не вірні розцінки, приховуються умови, за яких виконувалась та чи інша робота тощо.

На наступному етапі перевірки нарахованої заробітної плати слід детально розглянути порядок її нарахування в залежно від форм оплати праці,

які діють на підприємстві. Перевірку розпочинають із вивчення змісту колективного договору, в якому регламентовано повноваження органів управління стосовно вибору форми оплати праці на підприємстві. Окрім того, порядок розрахунків з працівниками в обов'язковому порядку має підтверджуватись окремим наказом.

Наступним моментом перевірки нарахування зарплати є вивчення достовірності первинних документів, дотримання порядку і послідовності їх оформлення.

Наряди на зарплату перевіряються, щоб встановити наявність на них підписів посадових осіб, відповідальних за облік виконаних робіт, правильність використання норм і розцінок. При перевірці табелів-розрахунків і нарядів необхідно вияснити, чи немає випадків включення в них вдуманих прізвищ робітників. Тому необхідно переглянути наряди по датах їх видачі, співставити прізвища робітників в нарядах і табелях-розрахунках з даними обліку особового складу у відділі кадрів.

Треба також перевірити, чи немає випадків повторного нарахування сум по раніше проведених документах (нарядах, лікарняних листах та ін.), повторення прізвищ одних і тих же осіб в декількох розрахунково-платіжних відомостях. Таким чином, правильність нарахування заробітної плати перевіряється шляхом зіставлення первинних документів з розрахунково-платіжними відомостями. Розбіжності сум можуть свідчити про завищення, або про заниження виплати. Якщо ж первинних документів, які обґрунтовують виплату, не виявиться взагалі, то під сумнів буде поставлено законність виплати та реальність отримання грошей цією особою, на яку вони виписані. Однак, розходження між зазначеними документами не завжди викликані зловживаннями. Найчастіше це пов'язано з неохайністю та халатністю.

Далі контролер перевіряє нарахування зарплати, і в першу чергу адміністративно-управлінського персоналу (згідно штатного розпису).

Ця перевірка проводиться на основі табелів, в яких фіксуються дані про фактично відпрацьований час. На основі табелів також перевіряють

правильність нарахування зарплати робітникам з погодинною оплатою праці, відповідність її тарифним розрядам робітників і годинним тарифним ставкам.

Правильність нарахування зарплати робітникам-відрядникам проводиться на основі табелів і нарядів по встановлених розцінках.

Особлива увага надається питанню правильності нарахування відпускних (а саме, які виплати включаються для визначення середнього заробітку, правильність визначення сум відпускних, методика оподаткування, тривалість відпусток).

При перевірці оплати робітникам за роботу в нічний час необхідно керуватись встановленим в колективному договорі підвищеним розміром за кожну годину роботи в нічний час.

Часто допускаються помилки в розрахунках середньої заробітної плати, яка використовується при нарахуванні різного роду доплат і надбавок (наприклад оплата щорічних відпусток, виплата вихідної допомоги, оплата тимчасової непрацездатності тощо).

Контроль обґрунтування нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпускних поєднується з контролем обґрунтованості нарахування основної заробітної плати [79].

Одночасно з перевіркою обґрунтованості по листах непрацездатності і відпускних перевіряються, чи не було випадків нарахування заробітної плати цим робітникам за час їх відпусток чи хвороби. Якщо вибірковим контролем не знайдено значних розбіжностей, то подальше перевірка припиняється. Несуттєві розбіжності фіксуються документально і розрізняються як помилки. При виявленні подвійних виплат аудитор встановлює яка з них є необґрунтованою.

Контролю підлягають також виплати, які не включаються в розрахунок середньої заробітної плати у всіх випадках їх збереження згідно діючого законодавства, а також для забезпечення допомогою в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю і допомогою при вагітності і пологах.

Дані про нараховану заробітну плату по розрахункових і нагромаджувальних відомостях повинні відповідати кредитовому обороту по синтетичному рахунку 66 „Розрахунки за виплатами працівникам”.

Наступним етапом перевірки зарплати є перенесення нарахованої зарплати в особові рахунки.

З’ясувавши всі питання, які стосуються правильності розрахунку і нарахуванню заробітної плати не слід забувати, що перед її виплатою працівникові вона буде зменшена на суму утримань. Перевірці їх необхідно приділити особливу увагу.

Велику частину роботи при проведенні аудиту складає перевірка правильності здійснених утримань із заробітної плати, яка робиться вибірковою або суцільним шляхом в разі виявлення суттєвих недоліків. При цьому слід користуватися різними документами незалежно від періоду, за який проводиться перевірка.

Із нарахованої заробітної плати утримуються :

- податок з доходів фізичних осіб;
- військовий збір;
- одержані аванси за звітний місяць;
- надлишкові суми, виплачені за попередній місяць;
- своєчасно не повернуті підзвітні суми;
- грошові нарахування за нестачу товарно-матеріальних цінностей, розкрадання тощо;
- інші відрахування згідно законодавства.

Перевірка утримань із заробітної плати проводиться суцільно за даними первинних документів, аналітичного обліку, зведеними даними та колективним договором. Крім того до перевірки залучають розрахунково-платіжні документи (платіжні доручення та виписки банків), прибуткові і видаткові касові ордери.

При перевірці утримань із заробітної плати особливу увагу приділяють питанням правильного утримання податку з доходів фізичних осіб.

Проводячи аудит повноти та законності утримань податку з доходів фізичних осіб, в першу чергу, необхідно перевірити, чи є особа платником податку і якими пільгами користується.

Поряд з цим відбувається перевірка своєчасності перерахування податку з доходів фізичних осіб до державного бюджету. Вона проводиться на підставі представлених до установ банків платіжних доручень і витягів банків.

Правильність нарахування податку з доходів фізичних осіб перевіряється вибірково по особових рахунках, відомостях по нарахуванню заробітної плати та інших документах. При перевірці необхідно використовувати списки осіб, яким надаються пільги (з вказівкою реквізитів документів, які дають право на пільги: номери, серії, коли і ким видані).

При перевірці правильності утримань податку з доходів фізичних осіб слід встановити їх документальну обґрунтованість і законність, своєчасність перерахування отриманих сум по призначенню.

Контроль за правильним нарахуванням, своєчасним і повним перерахуванням збору на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття і на обов'язкове державне пенсійне страхування проводиться шляхом перевірки бухгалтерських документів про нараховану заробітну плату та інші виплати, нарахування строкових зборів, платіжних доручень про перерахування сум зборів на рахунок відповідних фондів, розрахункових документів, звітності про відрахування у фонди.

Розрахунки за нарахуванням суми збору госпрозрахунковими підприємствами відображаються за дебетом рахунків обліку витрат на виробництво, використання прибутків та інших фінансових джерел і за кредитом рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням», субрахунку 651 «За пенсійним забезпеченням».

Крім перелічених обов'язкових видів утримань на підприємстві можуть мати місце й інші утримання. Саме тому під час перевірки може перевірятись і повнота утримань з працівників сум, перерахованих як аліменти, за товари в кредит і за іншими зобов'язаннями. Ця перевірка може виконуватись шляхом

звірки даних реєстрів платіжного доручення на перерахування коштів і розрахункових відомостей. По розрахункових відомостях встановлюється правильність утриманої суми.

Під час перевірки правильності утримань аудитор має впевнитись, що при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх утримань не перевищує 20%, а у випадках, передбачених законодавством - 50% заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Особливо перевіряють повноту виданих авансів в рахунок заробітної плати. Для цього порівнюють суми утримань авансів по розрахунковій відомості із сумою виданих авансів по платіжних відомостях за першу половину місяця. Більш глибоко перевіряється утримання авансів, виданих по різного роду разових платіжних відомостях і по видаткових касових ордерах, неповне утримання авансів, подвійне списання виданих сум по одних і тих же старих платіжних відомостях, що приводить до утворення розбіжностей в частині залишків заборгованості по заробітної плати між даними аналітичного і синтетичного обліку по рахунку 66 „Розрахунки за виплатами працівникам ”. Виявити ці розбіжності можна перевіркою відображення суми нарахованої заробітної плати, проведених з неї утримань і виплат в рахунок зарплати за ті місяці, за які утворились такі розбіжності. Безпосередньо утворення розбіжностей встановлюють звіркою залишків заборгованості по заробітній платі на початок місяця по Головній книзі із залишками цієї заборгованості по підсумках розрахунково-платіжних відомостей, оборотних відомостей по зарплаті, особових рахунках робітників і службовців.

При перевірці розрахунків за іншими операціями особливої уваги контролера потребує перевірка своєчасності погашення сум раніше виданих працівникам авансів і переplat, правильності утримання із заробітної плати заборгованості за підзвітними сумами і за відшкодуванням матеріального збитку, а також за товари, придбані в кредит, за отриману позику і т.д.

Перевірка грошових сум, що обліковуються на рахунку 681 передбачає встановлення мети, з якою удержувались аванси, чи не обліковуються на

цьому рахунку грошові суми, що не відносяться до авансів одержаних. З цією метою доцільно вивчити дані відомості № 3.5 по кожній сумі, що обліковується і встановити їх реальність.

4.2. Організація контролю розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ “Міст-Азія”

У системі контролю важливою його формою є контроль операцій з оплати праці. Завданням контролю на досліджуваному підприємстві є активізація господарського механізму, який націлений на раціональне використання трудових ресурсів та правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат.

Характеризуючи внутрішньогосподарський контроль на ТОВ “Міст-Азія” слід зазначити, що на підприємстві не має спеціально організованої служби внутрішньогосподарського контролю [60].

Так як розрахунки з оплати праці є досить трудомісткою і відповідальною ділянкою облікової роботи, у зв'язку з досить швидкими змінами, що відбуваються у законодавстві, вона потребує додаткового внутрішнього контролю, адже річ йде про правильність нарахування заробітної плати, утримання, нарахування та сплати податків до бюджету.

У зв'язку з вищевикладеним на ТОВ “Міст-Азія” функцію внутрішньогосподарського контролю на підприємстві відіграє фінансовий директор підприємства, що має відповідну освіту, обізнаність у данному питанні і який займається питаннями бухгалтерського обліку на підприємстві.

Значно зручним все ж таки є те, що на підприємстві діє автоматизована форма ведення бухгалтерського обліку. Слід відмітити, що використання програми 1С. Бухгалтерія значно спрощує облікові процедури, полегшує роботу особи, що займається внутрішньогосподарським контролем. Але, треба враховувати те, що програма не може помилитися, а людина – так. Бухгалтер,

не заповнивши хоча б один документ, переплутавши цифру, може припуститися ряду помилок.

Для розкриття сутності методичних підходів до проведення виплат працівникам на ТОВ “Міст-Азія” виділяють три етапи: підготовчий, етап детальної перевірки та заключний, які характеризуються відповідними питаннями, що повинні бути розглянуті і вирішені.

Підготовчий етап проведення контролю передбачає розгляд та оцінку діючої на підприємстві системи трудових відносин, застосовуваних систем оплати праці та стимулювання, попереднє тестування систем контролю та обліку, оцінку регламентного забезпечення, загальний аналіз діяльності кадрової служби підприємства з метою отримання доказів відповідності й ефективності організації оплати праці, обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам.

При перевірці правильності нарахування і виплати заробітної плати на ТОВ “Міст-Азія” ретельно знайомилась зі встановленими нормами для різних видів оплат, формою і системою оплати праці, нормами праці, схемами посадових окладів, розмірами надбавок, доплат, премій підприємства.

На етапі детальної перевірки виплат працівникам здійснюються переважно перевірки по суті, які направлені, перш за все на виявлення наявності, повноти і точності оцінки зобов’язань за виплатами працівникам та пов’язаних з ними нарахувань за певний період. Як правило, вони проводяться вибірково, зважаючи на високу трудомісткість перевірки і значні масиви інформації, що перевіряється.

Важливим завданням у процесі виконання внутрішньогосподарського контролю є обґрунтування операцій щодо оплати праці.

Незалежно від діючих на підприємстві форм і систем оплати праці перевіряється облік особового складу, що ведеться в відділі кадрів підприємства. У зв’язку з цим, на підприємстві обов’язковою є перевірка руху особового складу, що оформляється первинними документами: наказом або

розпорядженням по підприємству про прийом на роботу, переведенням, звільненням, наданням відпустки.

Питання перевірки особового складу є дійсно значимим, адже кожна господарська операція повинна бути підтверджена документально. Наприклад, підприємство не зможе виплатити працівнику відпусні без наявності заяви про надання відпустки, працівникові не можуть виплатити лікарняні без документального підтвердження факту його тимчасової непрацездатності лікарняним листом.

Далі, керуючись відповідними законодавчими актами та діючими нормативами працівник, на якого покладені функції здійснення внутрішньогосподарського контролю перш за все перевіряє основні первинні та зведені документи з обліку заробітної плати.

Наступним етапом є перевірка правильності ведення оперативного обліку використання робочого часу, який ведеться на ТОВ “Міст-Азія” у спеціальному таблиці обліку використання робочого часу. На підставі цього таблиця в розрізі кожного місяця і кожного працівника перевіряю підрахунки і правильність відображення загального календарного фонду робочого часу, кількість неявок на роботу з різних причин, фактично відпрацьований час та розрахунки із заробітної плати.

Після цього на ТОВ “Міст-Азія” перевіряються нарахування заробітної плати, і в першу чергу адміністративно-управлінського персоналу (згідно штатного розпису).

Ця перевірка проводиться на основі таблиців, в яких фіксуються дані про фактично відпрацьований час. На основі таблиців також перевіряють правильність нарахування зарплати робітникам з погодинною оплатою праці, відповідність її тарифним розрядам робітників і годинним тарифним ставкам.

Особлива увага надається питанню правильності нарахування відпускних (а саме, які виплати включаються для визначення середнього заробітку, правильність визначення сум відпускних, методика оподаткування, тривалість відпусток).

При перевірці перевіряється правильність нарахування і оплати днів відпустки, що здійснюється з урахуванням середнього заробітку за 12 попередні календарних місяців. Цей середньомісячний заробіток ділиться на середньомісячну кількість робочих днів і дає в результаті середньоденний заробіток працівника. Одержаний середньоденний заробіток множиться на кількість днів відпустки і визначається сума оплати чергової відпустки.

Окрім вищезазначеного, відповідно до діючого законодавства перевіряють різні утримання із заробітної плати, а саме: утримання податку на прибуток та сум згідно з виконавчими листами, підзвітних сум та сум компенсації матеріальних збитків тощо.

Для перевірки розрахунків з робітниками і службовцями із заробітної плати встановлюють ідентичність даних аналітичного обліку щодо оплати праці показникам синтетичного обліку з рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у Головній книзі й балансі на однакову дату. Для цього звіряють сальдо на перше число відповідного місяця у Головній книзі й балансі з підсумковими сумами (сумами до видачі) розрахунково-платіжних відомостей.

Причинами розходжень можуть бути: перекручення даних внаслідок зловживань (виключень виплат, утримань) ; неповного утримання авансів; повторного списання грошових документів із віднесенням виплат у дебет рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; зменшення дебіторської заборгованості або збільшення кредиторської заборгованості під час перенесення сальдо з одної розрахункової відомості в іншу тощо.

Під час перевірки правильності нарахування і виплати заробітної плати на ТОВ «Міст-Азія» встановлюють:

- відповідність даних відомостей на виплату заробітної плати тарифікаційним спискам працівників;

- правильність підрахунків платіжної відомості;

- правильність сум утриманих і перерахованих податків із заробітної плати працівників.

Заключним етапом можна вважати узагальнення результатів контролю методом оформлення та підготовки висновків і реалізації результатів контролю.

Отже, можна зробити висновок про те, що на ТОВ “Міст-Азія” функції системи внутрішньогосподарського контролю покладені на фінансового директора підприємства, що, на нашу думку, є не досить позитивним явищем.

Хоча на підприємстві й виконуються усі етапи внутрішньої перевірки реального стану обліку розрахунків з оплати праці, все ж таки, було б доречніше взяти до штату ще одного спеціаліста з бухгалтерської справи, а також створити службу внутрішньогосподарського контролю.

У наведеній нижче таблиці обґрунтовується облікова (табл. 4.1) інформація (табл. 4.2), яка використовується під час контролю.

Таблиця 4.1

Інформація, що використовується під час контролю трудових ресурсів і операцій щодо оплати праці

№	Назва документа	Зміст інформації	Використання інформації у процесі контролю
1	2	3	4
1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Порядок зарахування на роботу постійних, тимчасових, сезонних працівників	Контроль приймання працівників на роботу, дотримання трудового законодавства
2	Особова картка	Професійна і соціальна характеристика працівника	Перевірка якісних показників працівників
3	Наказ про надання відпустки	Облік використання відпусток працівниками	Перевірка використання відпусток працівниками
4	Наказ про припинення трудового договору	Порядок припинення трудових відносин із працівниками	Перевірка дотримання трудового законодавства

Продовження таблиці 4.1

1	2	3	4
5	Табель обліку використання робочого часу	Щоденний облік використання робочого часу	Контроль використання робочого часу
6	Розрахунково-платіжна відомість	Порядок нарахування і видачі заробітної плати працівникам	Контроль оплати праці
8	Відомості аналітичного і синтетичного обліку за рахунком 66	Облік заробітної плати (оплати праці) і розрахунків з робітниками і службовцями	Контроль використання заробітної плати (оплати праці) і розрахунків із робітниками і службовцями

Використовуючи облікову інформацію щодо оплати праці для виконання процедур її контролю, аудитор повинен дотримуватись певної послідовності перевірки цієї інформації.

Так, як однією з функцій внутрішньогосподарського контролю є перевірка правильності ведення бухгалтерського обліку відповідно до норм чинного законодавства.

Стратегія проведення аудиту розрахунків з оплати праці розробляється виходячи із норм МСА 300 "Планування".

На підготовчій стадії аудиту необхідно оцінити систему внутрішнього контролю підприємства.

Отже, з метою оцінки ефективності внутрішнього контролю аудитор проводить тестування, у процесі якого з'ясовує питання викладені у наступному документі.

Тест внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Підприємство ТОВ "Міст-Азія"

Період, що перевіряється 01.08.2021-19.09.2021

№	Зміст	Варіанти відповідей			Примітки
		Так	Ні	Інформація відсутня	
1	Яка на підприємстві застосовуються системи оплати праці: погодинна; відрядна.	+			погодинна
2	Чи укладено Колективний договір	+			

Продовження тесту внутрішнього контролю

1	2	3	4	5	6
3	Чи затверджене Положення про оплату праці	+			
4	Чи затверджений штатний розклад			+	
5	Чи розцінки (при відрядній системі оплати праці) затверджені			+	
6	Чи ведуться таблиці обліку робочого часу	+			
7	Чи відрядна оплата нараховується на підставі нарядів			+	
8	Чи затверджений графік відпусток	+			
9	Накази на прийом, звільнення, надання відпусток ведуться: - кадровою службою; - секретарем; - керівником	+			керівником
10	Чи нарахування заробітної плати і утримання з неї здійснюється автоматизовано	+			
11	Чи розрахунок внесків на обов'язкове страхування здійснюється автоматизовано	+			
12	Чи здійснюються виплати за договорами цивільно-правового характеру			+	
13	Чи видається заробітна плата натурою		+		
14	Чи виплачується матеріальна допомога	+			
15	Чи здійснювалися утримання за виконавчими листами			+	
16	Чи здійснюються виплати компенсаційного і заохочувального характеру			+	
17	Чи депонована зарплата здавалася в банк		+		
18	Чи виплачувалася з виручки заробітна плата		+		

Оцінивши систему внутрішнього контролю на підприємстві, аудитор переходить до планування аудиту, кінцевим результатом якого є складання плану аудиту.

ПЛАН аудиту розрахунків з оплати праці

Підприємство ТОВ “Міст-Азія”

Період, що перевіряється 01.08.2021-19.09.2021

Запланований ризик середній

Запланована суттєвість 10000 грн.

№	Перелік аудиторських процедур	Виконавець	Період перевірки	Примітки
1	Перевірка відповідності облікової політики щодо операцій з нарахування і виплати заробітної плати	Божок К.К.	01.08.2021	
2	Перевірка первинних документів з обліку праці та її оплати	Божок К.К.	04.08.2021	
3	Перевірка правильності нарахування заробітної плати різним категоріям працівників	Божок К.К.	06.08.2021	
4	Перевірка правильності здійснення утримання податку з доходів фізичних осіб	Божок К.К.	09.08.2021	
5	Перевірка правильності здійснення утримань з заробітної плати	Божок К.К.	11.08.2021	
6	Перевірка дотримання строків, порядку, документального оформлення та відображення в обліку виплат заробітної плати	Божок К.К.	13.08.2021	
7	Перевірка правильності нарахування і виплат відпускних, премій та інших компенсацій і винагород	Божок К.К.	16.08.2021	
8	Перевірка відповідності даних синтетичного і аналітичного обліку по рахунку 66	Божок К.К.	17.08.2021	
9	Формулювання висновків за результатами аудиту	Божок К.К.	20.08.2021	

Під час контролю на ТОВ “Міст-Азія” використовувались такі процедури, як перерахунок, перегляд, оцінка, порівняння, зіставлення, логічний аналіз тощо.

4.3. Методика контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”

Методика контролю нарахування заробітної плати залежить від діючих норм і систем оплати праці. При здійсненні контролю на підприємстві використовуються нагромаджувальні або разові наряди.

Виконання аудиторських процедур має здійснюватись послідовно.

Аудит розрахунків з оплати праці можна розбити на такі етапи.

Етап I — виявлення наявності і встановлення відповідності чинному законодавству локальних нормативних документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про оплату праці, преміювання, норми й розцінки, трудові угоди, контракти, угоди про оренду та внутрішньогосподарський розрахунок);

Етап 2 - перевірка обґрунтованості виробничої програми, визначення фонду оплати праці на прогнозований обсяг робіт, тарифних ставок, розцінок посадових окладів та оплати за контрактом;

Етап 3 - перевірка правильності розрахунків з оплати праці у грошовій і натуральній формах, остаточних розрахунків за продукцію у кінці року;

Етап 4 - перевірка дотримання встановленого порядку оподаткування та здійснення утримань із заробітної плати;

Етап 5 — дослідження стану синтетичного і аналітичного обліку оплати праці, перевірка достовірності звітності підприємства;

Етап б - оцінка стану обліку, звітності щодо праці та її оплати, внутрішньогосподарського контролю використання робочого часу й фонду оплати праці.

Отже, на першому етапі аудиту розрахунків з оплати праці необхідно ознайомитися з формою та системою оплати праці, яка існує на даному

підприємстві, встановити наявність внутрішнього положення про оплату праці та трудових угод; з'ясувати які нормативні документи використовують на цій ділянці обліку тощо. Тобто аудиторі необхідно вивчити та оцінити систему внутрішнього контролю, його сильні сторони з метою визначення аудиторської вибірки.

Після цього аудитор перевіряє достовірність первинних документів з обліку праці та її оплати, їх відповідність нормативним вимогам. При цьому необхідно звернути увагу на наявність і правильність заповнення реквізитів підприємства, наявність відповідних підписів, відсутність виправлень і підчисток. Ці документи підлягають вибірковій перевірці.

Крім того, аудитор встановлює реальність виконаних робіт, використовуючи прийоми зустрічної перевірки документів з обліку затрат праці і її оплати та даних документів про виконання робіт і оприбуткування продукції.

Важливим аспектом є перевірка реальності вказаних у первинних документах робіт. Для цього аудитор перевіряє і зіставляє дані документів, а також здійснює опитування відповідних осіб та перевіряє виконані роботи.

Необхідно також встановити відсутність повторного включення робіт у документи з обліку праці і її оплати або повторне нарахування сум за раніше оплаченими первинними документами. Особливу увагу слід звернути на розрахунки з оплати праці з працівниками, які прийняті на роботу за трудовою угодою. Встановлюють реальність таких трудових відносин, тобто чи не носять вони фіктивний характер. Отже, аудиторі необхідно встановити, за яку роботу і в якому обсязі нарахована така оплата праці, якими документами підтверджується обсяг виконаних робіт і розмір нарахованої заробітної плати.

Також необхідно перевірити, чи не включено до первинних документів з обліку праці осіб, які не брали участь у виконанні цих робіт. Це порушення виявляють шляхом порівняння прізвищ працівників зі списковим складом бригади, підрозділу, а також шляхом опитування окремих осіб, звіряння

підписів у трудовій книжці, заяві про приймання на роботу та платіжних документах тощо.

З метою перевірки правильності визначення обсягів виконаних робіт порівнюють обсяги виконаних робіт, що вказані в первинних документах з обліку праці та її оплати, з аналогічними показниками технологічних карт, довідками норм виробітку, а також контрольними замірами фактично виконаних робіт (у разі необхідності аудитор особисто перевіряє обсяг виконаних робіт).

Перевірка правильності застосування тарифних ставок, розцінок та розрахунку сум нарахованої заробітної плати проводиться вибіркоким методом. У випадку виявлення порушень (зловживань) первинні документи мають бути перевірені повністю.

Перевірка оплати, нарахованої працівникам за встановленими окладами, передбачає встановлення правильності розрахунку відпрацьованого часу працівником і відповідність фактично отриманих сум величині окладу відповідно до штатного розпису (або за відпрацьованим часом згідно з наказом по підприємству).

Ретельній перевірці підлягають і такі документи, як Положення про оплату праці, норми виробітку, документи оприбуткування готової продукції, її транспортування й переробки.

З метою виявлення недостовірних операцій здійснюють такі процедури, як опитування відповідних осіб, взаємна перевірка господарських операцій, а також контрольного обміру виконаних робіт (будівельні та інші роботи), контрольне зважування тощо, якщо це можливо виконати у період перевірки.

Перевірка оплати праці, нарахованої працівникам за встановленими окладами, полягає у визначенні відпрацьованого працівником часу і розцінки за одиницю часу. Після цього встановлюють відповідність фактично одержаних сум окладу згідно із штатним розписом (або за відповідним наказом підприємства) сумам, що належать до сплати.

Особливу увагу аудитор приділяє додатковій оплаті праці. Перевіряються правомірність виплат відповідно до чинного законодавства і Положення про оплату праці підприємства, правильність нарахування виплат та віднесення їх на відповідні рахунки бухгалтерського обліку.

Перевірка правильності додаткової оплати керівників і фахівців за збільшення виробництва окремих видів продукції передбачає також перевірку достовірності прийнятих до розрахунку показників.

Правильність нарахування надбавок і доплат у тваринництві перевіряють за встановленими підвищеними тарифними ставками, доплатами за класність, оплатами за стаж.

Одним із можливих варіантів додаткової оплати є впровадження на підприємстві підвищених розцінок за одиницю виконаних робіт. Аудитору потрібно перевірити наявність нормативного документа, яким передбачено підвищені розцінки, та встановити їх обґрунтованість. Обґрунтованість розцінок перевіряють порівнянням даних первинних документів з обліку праці та її оплати та накопичувальних відомостей обліку робіт, оперативного обліку чи статистичної звітності із затвердженими у підприємстві календарними строками підвищеної оплати.

Важливим моментом є контроль правомірності віднесення на собівартість витрат, пов'язаних з оплатою праці. Віднесення витрат з оплати праці на собівартість продукції має здійснюватись відповідно до П(С)БО 16 "Витрати", "Методичних рекомендацій з планування обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств" тощо.

Після цього з'ясовується правильність проведених утримань. Насамперед перевіряють правильність визначення податку з доходів фізичних осіб на загальну суму оплати праці.

У випадках застосування пільг при оподаткуванні працівників необхідно перевірити обґрунтованість і законність таких дій, а також правильність проведених розрахунків. Встановлюють також повноту й правильність проведених по закінченні року перерахунків податку з доходів фізичних осіб і

відповідних донарахувань або утримань, повноту та своєчасність перерахувань до бюджету нарахованих сум даного податку по закінченні кожного місяця.

Крім утримання прибуткового податку із заробітної плати, можуть здійснюватись і інші види утримань, а тому аудитор повинен встановити законність і правильність утримань за виконавчими листами, сплати страхових внесків та кредитів, виданих в рахунок оплати праці авансами, відшкодування ми матеріального збитку, заподіяного матеріально відповідальними особами тощо.

Після цього досліджують правильність депонування заробітної плати і порядок обліку депонованих сум (наявність відміток "Депоновано" у розрахунково-платіжній відомості; складання реєстру депонованих сум, який слід порівнювати з розрахунковою відомістю і картками (книгами) обліку розрахунків із депонентами).

Під час аудиту необхідно також здійснити перевірку вказаної в облікових регістрах кореспонденції рахунків. В першу чергу це стосується правильності визначення рахунків витрат, на які відноситься нарахована заробітна плата.

Особливо ретельно вивчають розрахунково-платіжну відомість, перевіряють підсумки як по горизонталі, так і по вертикалі. Це пов'язано з тим, що часто трапляються порушення, спричинені підробленням сум у розрахунково-платіжній відомості.

Аудит розрахунків з оплати праці проводиться також і в напрямку встановлення відповідності даних синтетичного і аналітичного обліку на рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці". Аналітичний облік ведеться по кожному працівникові, з яким проводяться такі розрахунки. А тому необхідно встановити відповідність підсумків розрахунково-платіжних відомостей, кожен рядок якої відповідає окремому працівнику, сума оборотів і сальдо за рахунком 66 "Розрахунки з оплати праці", де за кредитом відображають нарахування заробітної плати, а за дебетом - утримання із заробітної плати або її виплату.

На наступному етапі аудитор перевіряє відповідність сальдо за рахунком 66 "Розрахунки з оплати праці" даним реєстрів синтетичного обліку, Головної книги та ф.1 "Баланс" підприємства. Вибірково перевіряє правильність перенесення залишків на початок місяця. На практиці трапляються випадки, коли на початок періоду під час відкриття оборотних відомостей працівники бухгалтерії роблять помилки при перенесенні залишків: замість колонки "за робітником" дебету рахунку ставлять суму в колонку "за підприємством" кредиту рахунку. Для виявлення помилок необхідно зіставити окремо залишки за дебетом та кредитом рахунків окремо на початок та на кінець звітного періоду.

В ході перевірки первинних документів ТОВ "Міст-Азія" установлювалося коректність заповнення всіх реквізитів, наявність підписів уповноважених осіб, відсутність виправлень у документах.

Для перевірки правильності утримань із зарплати працівників ТОВ "Міст-Азія", а також підтвердження коректності арифметичних підрахунків використано перевірку перерахування (таблиця 4.2).

Таблиця 4.2

Вибіркова перевірка утримань із виплат працівникам ТОВ "Міст-Азія" за грудень 2020 року

№	Прізвище та ініціали працівника	Всього нараховано, грн	Утримано за даними товариства		Утримано за даними аудитора		Відхилення (+,-)	
			ПДФО, грн	Військо вий збір, грн	ПДФО, грн	Військовий збір, грн	ПДФО, грн	Військовий збір, грн
1	Клімаш О.М.	7100	1304,86	108,74	1304,86	108,74	-	-
2	Клімаш Ю.М.	8000	1466,86	122,24	1466,86	122,24	-	-
3	Бризинська Ю.А.	7800	1430,86	119,24	1430,86	119,24	-	-
4	Кушнір В.М.	5586,21	1186,25	98,85	1186,25	98,85	-	-
5	Костенко В.М.	7100	1304,86	108,74	1304,86	108,74	-	-

За даними перевірки ТОВ “Міст-Азія” усі утримання із заробітної плати проводить вірно, не виявлено жодної арифметичної помилки.

Під час перевірки первинних документів застосовують такі способи: суцільний, вибірковий і комбінований.

Також провели перевірку на ТОВ “Міст-Азія” щодо фактичної наявності кадрових документів середньооблікової чисельності працівників (таблиця 4.3).

Таблиця 4.3

Робочі документи щодо фактичної наявності кадрових документів середньооблікової чисельності працівників ТОВ “Міст-Азія” за 2020 рік

Документ	Кількість		Відхилення (+,-)	Примітки
	За даними товариства	За даними аудитора		
Наказ на прийняття на роботу	10	10	-	
Заява працівника	10	10	-	
Копія паспорта	10	10	-	
Копія ідентифікаційного коду	10	10	-	
Трудова книжка	10	10	-	
Особова картка працівника	10	10	-	

На ТОВ “Міст-Азія” відсутні відхилення, наявні всі необхідні документи, які підтверджують працевлаштування кожного працівника підприємства.

Перевіряючи звітність підприємства, встановлюють достовірність і порівнянність її показників, що відображають облік праці та її оплати на підприємстві.

На заключному етапі аудиту розрахунків з оплати праці систематизують та аналізують виявлені помилки й порушення та визначають їх вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності.

Типовими помилками і порушеннями в обліку розрахунків з оплати праці є такі:

- нереальність зазначеної у звітності чисельності працівників;

- недостовірність визначення обсягів виконаних робіт;
- невірне визначення середнього доходу одного працівника і середньоспискової чисельності працюючих на підприємстві;
- наявність занесених у документи осіб, які не брали участі у виконанні робіт;
- недостовірність відображених в облікових документах виконаних робіт;
- повторне включення виконаних робіт до документів з обліку праці;
- порушення законності встановлення доплат і надбавок до основної заробітної плати;
- арифметичні помилки в підрахунках підсумків згідно з первинними документами;
- порушення законодавства про оплату праці та організацію ведення бухгалтерського обліку;
- невірне віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції.

Висновки до розділу 4

Контроль розрахунків з оплати праці є важливим та невід'ємним елементом системи внутрішньогосподарського контролю на підприємстві. Під час перевірки особливу увагу потрібно приділяти первинним документам, що регламентують відносини з робітниками, а також нарахування та виплату заробітної плати. Проведення перевірки розрахунків із персоналом передбачає контроль над дотриманням чинного законодавства про працю, правильність нарахування заробітної плати і проведення утримань із неї. Отже, контроль над розрахунками з оплати праці є досить трудомістким процесом, який потрібно проводити досить уважно та ретельно.

Внутрішній контроль за використанням коштів на виплату заробітної плати на кожному підприємстві має велике значення, в процесі якого потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, виявляти можливість економії коштів за рахунок зростання

продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції. Таким чином, внутрішній контроль за оплатою праці є досить трудомістким процесом, який потрібно проводити ретельно та уважно, адже витрати на оплату праці займають значну часту у структурі витрат підприємства.

Таким чином, ефективна організація внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом з чіткою ідентифікацією його суб'єктів і об'єктів є одним із засобів, спрямованих на удосконалення управління підприємством загалом, яке забезпечує досягнення визначених цілей і стабільний фінансовий стан. Взаємоузгодження елементів внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці сприятиме раціональній його побудові та забезпечить керівництво якісною інформацією для прийняття ефективних управлінських рішень.

Створення служби внутрішнього контролю на підприємстві дає змогу забезпечити дотримання норм чинного законодавства щодо витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом, запобігати порушенням і помилкам у процесі обліку робочого часу (виробітку) працівників, нарахування заробітної плати, проведення утримань із неї, розрахунків із бюджетом та органами соціального страхування за здійсненими утриманнями і нарахуваннями на фонд оплати праці. Це дає змогу ефективно використовувати кошти, що спрямовуються на оплату праці, та уникати фінансових санкцій під час зовнішнього контролю розрахунків з оплати праці.

Організаційно-методична модель внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає здійснення організаційних заходів та використання методичних прийомів для забезпечення ефективного його функціонування.

Важливим напрямом подальших досліджень є розроблення дієвих механізмів удосконалення організації і методики контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом із метою забезпечення подання користувачам об'єктивної інформації про людський капітал і соціальні

виплати працівникам в інтегрованій звітності (звіті про управління) підприємства.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження методики і організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці працівникам підприємства нами отримані наступні висновки:

Багато вчених досліджували зміст економічної категорії «заробітна плата», але на сьогодні відсутній єдиний підхід щодо визначення даного поняття. Мною запропоноване наступне трактування заробітної плати, – це оплата послуг праці робітника, яка відображає соціально-економічний стан в економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість працівникові отримати всі необхідні блага.

Визначено, що нормативно-правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, установах та організаціях здійснюється на макрорівні, мікрорівні та мезорівні. Зокрема закони, нормативно-правові акти, договори, які регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам та встановлюють податкове навантаження, розмір прожиткового мінімуму, терміни відпустки, розрахунок середньої заробітної плати тощо.

Державне регулювання створює політику оплати праці, а договірне – реалізує її. Регулювання трудових відносин між власником та робітником розпочинається з етапу укладання колективного договору, в якому закріплені норми та гарантії щодо оплати праці.

Досліджено завдання обліку та контролю розрахунку нарахувань і виплат заробітної плати працівникам на підприємстві. Зокрема, облік праці і її оплати, особливої уваги заслуговує порядок організації виплат працівникам у відповідності з вимогами чинного законодавства. Щодо контролю, то визначено порядок підтвердження достовірності інформації про нарахування виплат працівникам. Завданням аналізу виплат працівникам визначено необхідність проведення дослідження ефективності таких витрат підприємства.

Доцільно перейняти досвід зарубіжних країн з питання оплати праці: індивідуалізація заробітної плати, використання накопичувальних форм преміювання та стимулювання працівників різноманітними формами пільг.

Проведено аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”. Проаналізувавши фонд оплати праці, було виявлено, що фонд оплати праці в 2020 році збільшився в порівнянні з минулим на 10 тис.грн. Реальна кількість працівників в 2020 році відрізняється від плану. Скоріше за все це визване недостатньою кількістю робітників.. В той час, як фонд заробітної плати збільшився в порівнянні з базовим періодом на 10 тис. грн. Дані зміни є позитивним для підприємства, бо основним рушійним джерелом для працівника є стимулювання його праці. Таким чином, вивчено ведення обліку та аналізу фонду оплати праці на ТОВ “Міст-Азія”, закріплено та поглиблено знання, отримані в процесі навчання, вирішено на обґрунтовано поставлені завдання.

Для підвищення ефективності здійснюваних виплат працівникам на ТОВ “Міст-Азія” пропонуємо проводити щомісячно аналіз таких показників, як зарплатовіддачі; коефіцієнт закріплення фонду оплати праці; рентабельність витрат на оплату праці; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці.

Удосконалення методики та організації обліку розрахунків з виплат працівникам передбачає їх узгодження з нормами НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», трудового й податкового законодавства та міжнародною практикою формування звітної інформації про поточні, довгострокові виплати працівникам і їх забезпечення. Кожна із категорій виплат має специфічні характеристики, що потребує різного порядку їх визнання, оцінки й обліку в системі запропонованих рахунків і субрахунків синтетичного та аналітичного обліку.

Для обліку використання трудового часу на ТОВ “Міст-Азія” використовують таблиць обліку використання робочого часу. Для того, щоб нараховувати заробітну плату, яка належить кожному працівникові,

розраховують заробіток за місяць і від цієї суми здійснюють необхідні відрахування. Для виплати заробітної плати використовуються платіжні відомості.

Розглянуто синтетичний і аналітичний облік розрахунків по оплаті праці, організація обліку нарахувань та відрахувань. Були розглянуті типові господарські операції по таких рахунках, як 661, 662, 656.

В процесі ознайомлення з підприємством було виявлено, в заводоуправлінні здійснюється автоматизоване ведення обліку розрахунків з оплати праці за допомогою програми «1С: Підприємство 7.7», яка є застарілою і не відповідає нормам сучасного законодавства. Тому запропоновано скористатися допомогою програми «1С: Зарплата і Управління персоналом 8», яка полегшить роботу бухгалтерам і скоротить витрати їх часу на обробку облікової інформації.

Контроль за розрахунками з оплати праці являє собою систему фінансового контролю збереження капіталу та використання фонду заробітної праці, виявлення можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції. Визначено об'єкти внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці: стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати; процес виробництва; стан трудової дисципліни і дотримання трудового законодавства; первинні документи з обліку особового складу, праці і заробітної плати; системи оплати праці і преміювання; використання фонду робочого часу. Окреслено напрями контролю оплати праці: аналіз і оцінка кадрової політики, планування і використання особового складу, організація умов оплати праці й стимулювання трудових відносин в колективі. Охарактеризовано етапи внутрішньогосподарського контролю оплати праці: організаційний, технологічний або методичний, результативний, контролюючий або інспекційний. Встановлено основні особливості контролю з оплати праці на виробничому підприємстві ТОВ «Міст-Азія»: відсутність належної координації контрольних дій та своєчасності проведення

контрольних заходів в наслідок неможливості створити окремий підрозділ внутрішнього контролю; використання поточного, вибіркового та заключного контролю розрахунків з оплати праці; велика територіальна розкиданість підрозділів підприємства ускладнює контроль за технологічними операціями.

Положення, розглянуті у дипломній магістерській роботі, не вичерпують усіх аспектів досліджуваної проблеми обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. У перспективі подальшого вивчення оплати праці на виробничих підприємствах необхідно зосередити увагу на розробці специфіки особливостей обліку, аналізу та контролю з використанням новітніх систем оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Конвенція про захист заробітної плати N 95 від 23.06.92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
3. Конституція України № 1-рп/2016 від 15.03.2016 – ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
4. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" " [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників від 26.11.2008 №557 ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://ips.ligazakon.net/document/view/fin47900?an=2&ed=2008_11_26
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Наказ від 14.04.2015 року № 435 про Порядок формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
8. Закон України від 08 липня 2010 року № 2464 «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
9. Закон України Про підприємства в Україні від 27.03.2021 №24 VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/887-12#Text> (Закон втратив чинність на підставі Кодексу N 436-IV (436-15) від 16.01.2003, ВВР, 2003, N 18, N 19-20, N 21-22, ст.144)
10. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій №291 від 30.11.1999р. [електронний ресурс] –

http://www.businessresurs.com.ua/index.php?option=com_buhuchet&task=view&id=324

11.Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 111

12.Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995, № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.

13.Закон України «Про відпустки» від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/8186/8190/460776>.

14. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 77-VIII від 28.12.2014– XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

15.Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>.

16.Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року № 2464 – 17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.

17. Закон України «Про охорону праці» від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1977-19>.

18.Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 19. 07. 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

19.Інструкція по статистиці заробітної плати, затверджена наказом Міністерства статистики України від 13. 01. 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

- 20.Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
- 21.Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
- 22.Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" від 01.01.2004
- 23.Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 "Виплати працівникам" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
- 24.Фірма «1С» Електрон. ресурс]. – Спосіб доступу: Режим доступу: <http://1c.ua/>.
- 25.Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. - Одеса, 2012. 420 с.
- 26.Базилевич В.Д. Ринкова економіка: основні поняття і категорії: навч. посіб./ В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 263 с
- 27.Білоусько В. С. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. / М. І. Беленкова. – К. : Ліра-К, 2014. – 402 с.
- 28.Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці. - К.: ЗнанняПрес, 2014.286 с.
- 29.Брік С. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / С. В. Брік, Д. В. Дегтяр // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 60 (1169).
- 30.Бруханський, Р. Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 444 с.
- 31.Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / Ф.Ф. Бутинець. –Житомир : Рута, 2006. – 832 с
- 32.Верига, Ю. А. Бухгалтерський облік : нормативно-правові документи. Коментар : навч. посіб. – К. : ЦУЛ, 2009. – 656 с.

33. Войтюшенко Н.М. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посіб. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013 – 340 с.
34. Ворона Н. Документальне оформлення нарахування заробітної плати / Н. Ворона, Н. Білова, Н. Чернишова // Податки та бухгалтерський облік. Спецвипуск. – 2016. – № 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html>.
35. Гетьман О.О. Економіка підприємства : навч. посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – [2-ге видання]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
36. Гордієнко Д.Д. Економічний тлумачний словник. Понятійна база законодавства України у сфері економіки – К.: КНТ, 2006. – 308 с.
37. Григорук А.А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / А.А. Григорук, М.С. Палюх, Л.М. Литвин, Т.Д. Літвінова. - Тернопіль, 2002. - 304 с.
38. Гуцаленко Л.В. Внутрішньогосподарський конт" роль. [текст]: навч. посіб. / Гуцаленко Л.В., Коцупат" рий М.М., Марчук У.О. — К.: "Центр учбової літерату" ри", 2014. — 496 с.
39. Демченко М.М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін / М.М. Демченко // Молодий вчений. – 2016. – № 2 (29). – С. 31-37.
40. Додонов О. Коригування розміру ФОП підприємства з урахуванням показника «ефективність праці». // Економіст -2007. -№8. –с.18-19.
41. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с
42. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике./ В.Г. Золотогоров. - М.: Польша, 1997. – 571 с.
43. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень) : [навч.-метод. посібник] / А.В. Калина, М.І. Конєва, В.О. Яценко. – [2-е вид]. – К. : МАУП, 2008. – 272


44. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М., 1978.
45. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2013. – С. 240
46. Клименко О.В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. – К., 2014. – 320 с.
47. Коваленко О.В. , К.В.Привалова Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О.В.Коваленко, К.В.Привалова // Вісник Запорізька державна інженерна академія. – 2014 – с. 51.
48. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М.А. Кравченко. – Херсон: Бізнес навігатор, 2010. - №1. – С.33-35. [електронний ресурс].
49. Кузьменко А.В., І.Д. Піголь Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку / А.В.Кузьменко // Економічні науки.– 2015. – №14. – С. 56–59.
50. Кулішов В.В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум / В.В. Кулішов. – Львів: Магнолія плюс, 2004. – 332
51. Лебедь А.В. Автоматизація обліку оплати праці / Лебедь А.В. // Економіст. – 2015 – №31. – С. 36–38.
52. Лилишенко О. В. Бухгалтерський облік: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – Київ: Вид-во «Центр учбової літератури», 2015. – 670 с.
53. Ломоносов А. Диференціація фонду оплати праці вищого навчального закладу. // Економіст -2007. -№7. –с.44-47.
54. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240
55. Мних Є.В. Економічний аналіз: навчальний посібник./ Є.В. Мних І.Д., Ференц. - Львів: Армія України, 2000. – 144 с
56. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки – К., 1996. – 272 с.

57. Овсюк Н.В. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно"правовій базі України / Н.В. Овсюк // Вісник Хмельницького національного університету. — Т. 2 "Економічні науки". — 2014 (212). — № 3. — С. 27—31.
58. Островерха Р. Е. Теоретичні засади організації внутрішнього контролю на підприємстві / Р.Е Островерха//Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право).- 2010. - № 2(49). – С. 115-120.
59. Петровивич Й.М. Економіка підприємства: Підручник. – Львів: "Магнолія плюс", видавець В. М. Піча. – 2004. – 680 с.
60. Прокопенко О. В. Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24-26 квітня 2013 р.) : у 4 т. / за заг. ред. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 4. – С. 277-279
61. Прохар Н. В. Облік доходів, витрат і фінансових результатів: проблеми теорії та практики: монографія / Н. В. Прохар, Ю. О. Ночовна. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2014. – 257 с.
62. Пшенична А.Ж. Аудит: навч. посіб. / А. Ж. Пшенична. – [2-е вид. перероб. та доп.]. - К.: Центр учбової літератури, 2013. – 315 с.
63. Редзюк Т. Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці [Електронний ресурс] / Т. Ю. Редзюк, С. С. Дем'яненко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – берез. (Вип. 4). – Режим доступу: <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/215.pdf>.
64. Сараєва Г. Л. Власенко ІС: Бухгалтерія 8.2: доступно для бухгалтера. – Х.: Фактор, 2015. – 528 с
65. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків / І.В. Саух // Вісник ЖДТУ. — 2012. — № 2 (20). — С. 428— 433
66. Селищева Н.В. ІС: Зарплата и управління персоналом 8.1. Практичний посібник – М.: КНОРУС, 2017.
67. Смоляр Л. Г. Облік і аудит : навч. посіб. / Л. Г. Смоляр, Р. Ю. Овчарик, О. В. Кам'янська. – К. : Ліра-К, 2013. – 616 с.0

- 68.Сьомченко В.В., Засипко К.О Заробітна плата як соціальноекономічна категорія / В.В. Сьомченко, К.О. Засипко // Вісник Запорізького національного університету. - 2016. - № 1 (29) – с. 29.
- 69.Таркуцяк А.О. Фінансовий аналіз та управлінські рішення (на прикладі роботи вищого навч. закладу) : [навч. посіб.] / Таркуцяк А.О. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – с. 149.
- 70.Татарінова В. Відрядна та почасова заробітна плата. Оформлення в ІС8.2 / В.Татарінова// Праця і Закон. – 2014. – № 4 (172) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.intercomp.com.ua/publication/1730>.
71. Ткаченко О. Вибір системи оплати праці [Електронний ресурс] // Кадровик України. – 2016. – № 1. – Режим доступу : <http://hrsovet.rabota.ua/vibir-sistemi-oplati-pratsi/>.
- 72.Хлиніна Н. Б. Аудит розрахунків з оплати праці та типові порушення, виявлені при його проведенні [Електронний ресурс] / Н. Б. Хлиніна// Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – №1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2013_1_30.pdf.
- 73.Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах / Т.М. Цивінська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1 (34). – С. 17-2
- 74.Цимбалюк І. О. Необхідність та напрями удосконалення податкової системи України / І. О. Цимбалюк; за ред. д-ра екон. наук. проф. М. І. Карліна // Проблеми розвитку фінансової системи України та шляхи їх вирішення : монографія. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – С. 99-115.
- 75.Чусова В. Д., Самострол С. В. Особливості аудиту оплати праці. Напрями розвитку обліку, контролю та економічного аналізу в умовах глобалізації. Тези доповідей V Міжнародної студентської науково-практичної інтернетконференції. Одеса: ОНЕУ, 2019. С. 171–174.
- 76.Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. / Є. Ю. Шара. – К. : ЦУЛ, 2016. – 422 с.
- 77.Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / В. Г. Швець. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2015. – 572 с.

- 78.Шваб Л.І. Економіка підприємства : навч. посібник / Шваб Л. І. – К. : Каравела, 2007. – 584 с. – ISBN 966-8019-29-6.
- 79.Щирба І.М Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / Щирба І.М // Вісник ЖДТУ – 2010 – №3. – С. 8– 12.
- 80.Юр'єва І.А. , Т.В.Березіна, Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві / І.А. Юр'єва, Т.В. Березіна // Вісник НТУ «ХП» – 2016. – № 67. – С. 86–93.
- 81.Ярмішко С. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення / С. В. Ярмішко// Управління розвитком. – 2013. – №15. – С. 140-142.
82. Яценко В.М., Пронь Н.О. Внутрішній контроль на підприємствах України: проблеми розвитку та шляхи вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www. nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua)

ДОДАТКИ

Серія А01	СВІДОЦТВО	№ 570764
ПРО ДЕРЖАВНУ РЕЄСТРАЦІЮ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ		
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"		
Ідентифікаційний код юридичної особи	36861298	
Місцезнаходження юридичної особи	02160, М.КИЇВ, ПРОСПЕКТ ВОЗЗ'ЄДНАННЯ, БУДИНОК 19, ОФІС 303	
Місце проведення державної реєстрації	ДНІПРОВСЬКА РАЙОННА У МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ	
Дата проведення державної реєстрації	18.11.2009	
Номер запису в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців	1 067 102 0000 014740	
Державний реєстратор		ГАЛУНКО А. П.



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ СТАТИСТИКИ У М.КИЄВІ
ВІДДІЛ СТАТИСТИКИ У ДНІПРОВСЬКОМУ РАЙОНІ
вул. Пожарського, 15, м. Київ, 02094
тел. (044) 292-61-08, E-mail: dnipro2@ukrpack.net

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
12.06.2007 № 164

ДОВІДКА АБ № 231078
З ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ
ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ УКРАЇНИ (ЄДРПОУ)

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"МІСТ-АЗІЯ"

Ідентифікаційний код 36861298 Правовий статус суб'єкта ЮРИДИЧНА ОСОБА

Керівник КЛІМАШ ЮРІЙ МИКОЛАЙОВИЧ Телефон 0442096638

Класифікаційні дані:

Місцезнаходження за КОАТУУ 803660000 02160 М.КИЇВ, ДНІПРОВСЬКИЙ Р-Н, ПРОСПЕКТ
ВОЗЗ'ЄДНАННЯ, БУДИНОК 19, ОФІС 303

Організаційно-правова форма за КОПФГ 240 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Види діяльності за КВЕД
51.90.0 Інші види оптової торгівлі

28.12.0 Виробництво будівельних металевих виробів

51.18.0 Посередництво в спеціалізованій торгівлі іншими товарами

51.53.2 Оптова торгівля будівельними матеріалами

74.14.0 Консультування з питань комерційної діяльності та управління

Інституційний сектор економіки за КІСЕ S.11002 Приватні нефінансові корпорації

"ЗАТВЕРДЖЕНО"
Загальними зборами учасників
Протокол №1 від
17 листопада 2009р.

Державну реєстрацію юридичної особи
ПРОВЕДЕНО
Дата реєстрації 18.11.09
Номер запису 1067102000014440
Державний реєстратор



С Т А Т У Т
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"МІСТ-АЗІЯ"

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Статут розроблений у відповідності до Конституції України, Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України "Про господарські товариства", інших законодавчих актів та визначає порядок організації, діяльності, управління та припинення **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"** (надалі за текстом - "Товариство").

1.2. Найменування Товариства:

1.2.1. Повне найменування:

українською мовою - **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ**

"МІСТ-АЗІЯ";

російською мовою - **ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ**

"МОСТ-АЗИЯ";

1.2.2. Скорочене найменування:

українською мовою - **ТОВ "МІСТ-АЗІЯ";**

російською мовою - **ООО "МОСТ-АЗИЯ";**

1.2.3. Найменування Товариства в перекладі на англійську мову - **"MIST AZIYA" LLC.**

1.3. Місцезнаходження Товариства:

02160, Україна, м. Київ, проспект Возз'єднання, буд.19, оф.303

2. УЧАСНИКИ ТОВАРИСТВА

2.1. Учасником Товариства є:

Громадянин України **Клімаш Юрій Миколайович**, паспорт: ЕК 054600, виданий Сватівським РВ УМВС України в Луганській області 27 лютого 1996 року; мешкає за адресою: 92600, Луганська область, місто Сватове, квартал Луначарського, буд.7, квартира 16; ідентифікаційний номер: 2566002470.

2.2. До складу Учасників Товариства за рішенням Загальних зборів Учасників можуть бути прийняті інші фізичні та юридичні особи в порядку, визначеному цим Статутом та чинним законодавством України.

2.3. Максимальна кількість учасників Товариства може досягати 10-ти осіб.

3. ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС ТОВАРИСТВА

3.1. У своїй діяльності Товариство керується чинним законодавством України, цим Статутом та іншими локальними нормативно-правовими актами, які приймаються у відповідності з цим Статутом.

3.2. Товариство є юридичною особою за законодавством України та набуває цивільної правосудності і дієздатності з моменту його державної реєстрації.

3.3. Товариство діє на основі повного госпрозрахунку, самофінансування та самокупності, самостійно планує свою діяльність і визначає її напрямки.

3.4. Товариство має відокремлене майно, самостійний баланс, поточні, валютні та інші рахунки в установах банків, круглу печатку зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом, штампи, фірмові бланки, емблеми, комерційне найменування, торговельні марки, інші реквізити та атрибути, встановлені (передбачені) для юридичних осіб.

3.5. Товариство має право від свого імені вчиняти на території України та за її межами будь-які не заборонені законами правочини (угоди, договори, контракти, тощо), набувати майнові та немайнові права і нести обов'язки, виступати у судах.

3.6. Товариство має право створювати філії та представництва.

3.6.1. Філії та представництва Товариства не є юридичними особами. Вони наділяються майном Товариства і діють на підставі положень про них, затверджених Загальними зборами Учасників Товариства.

3.6.2. Керівники філій та представництв призначаються Товариством і діють на підставі виданої ним довіреності.

3.7. Товариство може бути засновником (учасником, акціонером, тощо) акціонерних та інших підприємницьких товариств, концернів, консорціумів, корпорацій, асоціацій, інших об'єднань підприємств, у встановленому порядку та відповідно до чинного законодавства України інших підприємницьких та непідприємницьких юридичних осіб.

3.8. Товариство відповідає за своїми зобов'язаннями усім належним йому майном, на яке за законодавством може бути звернено стягнення.

3.9. Учасники не відповідають за зобов'язаннями Товариства, як і Товариство не відповідає за зобов'язаннями його Учасників, крім випадків, встановлених цим Статутом та законодавством України.

3.10. Держава, її органи та організації не відповідають за зобов'язаннями Товариства, як і Товариство не відповідає за зобов'язаннями держави, її органів та організацій.

4. МЕТА (ЦІЛІ) ТА ПРЕДМЕТ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1. Метою (цілями) діяльності Товариства є сприяння прискоренню науково-технічного прогресу, розвитку в країні ринкових відносин, формування ринків товарів, робіт (послуг) і насичення їх за рахунок розвитку сфери виробництва, послуг, товарообміну, впровадження науково-технічних розробок і технологій, розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, а також:



Додаток 2
до Положення про реєстрацію платників
податку на додану вартість
Форма № 2-ПДВ

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ УКРАЇНИ

СВІДОЦТВО № **100258579**
про реєстрацію платника податку на додану вартість

НБ №368532

Індивідуальний податковий номер 368612926530

Найменування (для платника, відповідального за утримання та внесення ПДВ до бюджету під час виконання договору про спільну діяльність, доповнюється його кодом ЄДРПОУ та словами «відповідальний за утримання та внесення ПДВ до бюджету під час виконання договору про спільну діяльність») або прізвище, ім'я та по батькові платника

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
„МІСТ-АЗІЯ”

Місцезнаходження (місце проживання) платника УКРАЇНА, 02160, М. КИЇВ,
ПРОСП. ВОЗЗ'ЄДНАННЯ, БУД. 19, ОФІС 303

Найменування податкового органу, що видав свідоцтво ДПІ У ДНІПРОВСЬКОМУ Р-НІ М.КИЄВА

Дата реєстрації платником податку на додану вартість « 09.12.2009 » року

Дата видачі свідоцтва « 09.12.2009 » року

Заступник начальника ДПІ Л.Є. Явасва

(керівник податкового органу)

(підпис)

М.П.

----- лінія відрізу -----

Додаток Д

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

		КОДИ		
		31	12	2019
Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю 'Міст-Азія'	36861298		
Територія	м.Київ, Київська область			
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю			
Вид економічної діяльності	Холодне штампування та гнуття			
Середня кількість працівників, осіб	12			
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон: 02160, м.Київ, Дніпровський район, ПРОСПЕКТ ВОЗЗ'ЄДНАННЯ, будинок 19, офіс 303				

1. Баланс Форма N 1-м Код за ДКУД

з 31 грудня 2019

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	51584	71536
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002		
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	212566	204135
первісна вартість	1011		
знос	1012		
Довгострокові біологічні активи	1020	15481	13461
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	279631	289132
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100		
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	165505	162802
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	26759	26756
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190	1116	1116
Усього за розділом II	1195	193380	190674
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	473011	479806

Пасив	Код рядка	На початок звітної року	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	22268	22268
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-132052	-125204
Неоплачений капітал	1425	-84	-84
Усього за розділом I	1495	-109868	-103020
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	7510	7514
розрахунками з бюджетом	1620		
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	2560	2460
розрахунками з оплати праці	1630	1010	2107
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	20549	19549
Усього за розділом III	1695	31629	31630
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	473011	479806

Додаток Е

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

		КОДИ		
		31	12	2020
Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю 'Міст-Азія'	36861298		
Територія	м.Київ, Київська область			
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю			
Вид економічної діяльності	Холодне штампування та гнуття			
Середня кількість працівників, осіб	12			
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон: 02160, м.Київ, Дніпровський район, ПРОСПЕКТ ВОЗЗ'ЄДНАННЯ, будинок 19, офіс 303				

1. Баланс Форма N 1-м Код за ДКУД

з 31 грудня 2020

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	71536	95623
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002		
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	204135	171594
первісна вартість	1011		
знос	1012		
Довгострокові біологічні активи	1020	13461	11194
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	289132	278411
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100		
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	162802	159330
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	26756	405
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190	1116	665
Усього за розділом II	1195	190674	160400
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	479806	438811

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	22268	22268
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-125204	-59062
Неоплачений капітал	1425	-84	-84
Усього за розділом I	1495	-103020	-125204
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
	1595	551196	531081
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		7209
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	7514	7544
розрахунками з бюджетом	1620		759
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	2460	2248
розрахунками з оплати праці	1630	2107	4242
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	19549	18900
Усього за розділом III	1695	31630	32934
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
	1700		
Баланс	1900	479806	438811

Додаток Є

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"

Ідентифікаційний код за ЄДРПОУ

36861298

Цех, відділ

В насу для оплати в строк з _____ до _____ року

В сумі П'ятдесят п'ять тисяч вісімсот шістдесят гривень 30 копійок

Керівник Клімаш Ю. М.

Головний бухгалтер Бризінська Ю. А.

Розрахунково-платіжна відомість № НЗП-000019 за Грудень 2020 р.

№ з/п	Табельний номер	Категорія персоналу	Професія, посада	Відпрацьовано днів, годин	Нараховано за видами виплат											Утримано та вкрито								Сума, грн.			Розписка в отриманні	Прізвище, ім'я, по батькові ПІН	
					Доплат та надбавок					Премія	За чергову відпустку	Допомога за тимчасовою непрацездатністю			Доплата до мінім. ЗП	Разом, грн.	виплачено аванса	Податок	Єдиний соціальний внесок	Профспілковий внесок	Інші утримання	Разом	Заборгованість за попередні періоди	Виплачено за попередні періоди	Заробітної плати	Належить до виплати			Разом до видачі
					За тариф. ставками (посад. осядами)	Благодійна допомога	Обклад. податками мат. допомога	Обклад. податками мат. доп. (БВ)	Індексація			місяць	дні	сума, грн.															
1	27	Юрист	22	7100.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	7249.24	-	1304.86	-	108.74	1413.80	3127.21	3113.97	7249.24	5835.84	5848.88	Клімаш О. М., 2855317501		
2	31	Директор	22	8000.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	8149.24	-	1488.86	-	122.24	1589.10	3493.47	3493.47	8149.24	6550.14	6560.14	Клімаш Ю. М., 2586002470		
3	2	Головний Бухгалтер	22	7800.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	7949.24	-	1430.86	-	119.24	1550.10	3409.14	3409.14	7949.24	6399.14	6399.14	Бризінська Ю. А., 3422412385		
4	47	помічник бухгалтера	22	7100.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	7249.24	-	1304.86	-	108.74	1413.80	3113.97	3113.97	7249.24	5835.84	5835.84	Косенко В. М., 3115821252		
5	41	Оператор цеху хол. прокат	22	7000.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	7149.24	-	1286.86	-	107.24	1394.10	3071.81	3071.81	7149.24	5755.14	5755.14	Николаєво О. Г., 2206705207		
6	12	Машиніст мостового крану	22	7000.00	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	7149.24	-	1286.86	-	107.24	1394.10	3071.81	3071.81	7149.24	5755.14	5755.14	Рівнова В. В., 3033722130		
7	32	Начальник виробництва	17	5588.21	-	-	-	-	149.24	-	854.84	-	-	-	-	6590.29	-	1188.25	-	98.85	1285.10	3156.14	3156.14	6590.29	5305.19	5305.19	Кушнір В. М., 3029008717		
8	43	Оператор цеху хол. прокат	11	3540.23	-	-	-	-	149.24	-	-	-	-	-	-	3899.47	-	684.10	-	55.34	719.44	747.12	747.12	3899.47	2970.03	2970.03	Нестерчук Д. А., 3115821252		
9	50	механік цеху	22	7100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7100.00	-	1278.00	-	106.50	1384.50	2993.83	2993.83	7100.00	5715.50	5715.50	Бризінський А. А., 2322212113		
10	49	заступник керів підрпр	22	7100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7100.00	-	1278.00	-	106.50	1384.50	2993.83	2993.83	7100.00	5715.50	5715.50	Клімаш Т. П., 3194022445		
Разом:					67326.44	-	-	-	#####	-	854.84	-	-	-	-	68375.20	-	12487.51	-	#####	13526.14	29176.33	29165.09	69375.20	58847.06	58860.30			

Начальник підрозділу

(підпис, прізвище)

Головний бухгалтер

Бризінська Ю. А.

(підпис, прізвище)

Додаток Ж

Додаток 1

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"

(найменування підприємства/установи/організації)

Ідентифікаційний код

Єдин

36861298

(структурний підрозділ підприємства/установи/організації)

До відомості N _____

У касу для оплати у строк

з _____ до _____ 20__ року

у сумі

(55847 грн 6 коп.)

Кореспондуючий рахунок		Код цільового призначення
рахунок, субрахунок	код аналітичного рахунку	
66		

Керівник Клімаш Ю. М.

Головний бухгалтер Бризинська Ю. А.

31 Грудня 2020 року

**Відомість
на виплату готівки N НЗП-000019
за Грудень 2020 року**

За цією відомістю виплачено гривень _____

П'ятдесят п'ять тисяч вісімсот сорок сім гривень 06 копійок

Кількість аркушів _____

(55847 грн 6 коп.)

і депоновано гривень _____

(_____ грн _____ коп.)

Виплату здійснив _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Перевірив бухгалтер _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Вставний аркуш до додатка № НЗП-000019

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
1	27	Клімаш О. М.(2655317501)	5835.64		
2	31	Клімаш Ю. М.(2566002470)	6560.14		
3	2	Бризинська Ю. А.(2835314429)	6399.14		
4	47	Костенко В. М.(3422412365)	5835.64		
5	41	Ніколаєнко О. Г.(3115621252)	5755.14		
6	12	Різноока В. В.(2206705207)	5755.14		
7	32	Кушнір В. М.(3033722130)	5305.19		
8	43	Нестерчук Д. А.(3029006717)	2970.03		
9	50	Буржинський А. А.(2322212113)	5715.50		
10	49	Клімаш Т. П.(3194022445)	5715.50		
Разом:			55847.06		

Відомість склав _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Відомість перевірів _____

(підпис, прізвище, ініціали)

**Розрахунковий листок по заробітній платі
за Грудень 2020 р.**

Клімаш О. М.

ІПН: 2655317501

Оклад: 7100.00

Посада: Юрист

Табельний номер: 27

Статус: Штатний

Нарахування		Утримання	
Вид нарахування	Сума	Вид утримання	Сума
Оклад	7,100.00	Податок на доходи фіз. осіб	1,304.86
Лікарняні (соцстрах)	0.00	Профспілковий внесок	0.00
Лікарняні (підприємство)	0.00	Військовий збір	108.74
Відпускні	0.00		
Оподатковувана мат. допомога	0.00		
Благодійна допомога	0.00		
Індексація	149.24		
Доплата до мін.зарплати	0.00		
Разом:	7,249.24		1,413.60
Заборгованість підприємства (працівника) на початок місяця:		3127.21	
Належить до виплати:		8,962.85	Виплачено протягом місяця: 6004.57
Заборгованість підприємства (працівника) на кінець місяця:		2958.28	

**Розрахунковий листок по заробітній платі
за Грудень 2020 р.**

Клімаш Ю. М.

ІПН: 2566002470

Оклад: 8000.00

Посада: Директор

Табельний номер: 31

Статус: Штатний

Нарахування		Утримання	
Вид нарахування	Сума	Вид утримання	Сума
Оклад	8,000.00	Податок на доходи фіз. осіб	1,466.86
Лікарняні (соцстрах)	0.00	Профспілковий внесок	0.00
Лікарняні (підприємство)	0.00	Військовий збір	122.24
Відпускні	0.00		
Оподатковувана мат. допомога	0.00		
Благодійна допомога	0.00		
Індексація	149.24		
Доплата до мін.зарплати	0.00		
Разом:	8,149.24		1,589.10
Заборгованість підприємства (працівника) на початок місяця:		3493.47	
Належить до виплати:		10,053.61	Виплачено протягом місяця: 6750.48
Заборгованість підприємства (працівника) на кінець місяця:		3303.13	

**Розрахунковий листок по заробітній платі
за Грудень 2020 р.**

Бризинська Ю. А.

ІПН: 2835314429

Оклад: 7800.00

Посада: Головний Бухгалтер

Табельний номер: 2

Статус: Штатний

Нарахування		Утримання	
Вид нарахування	Сума	Вид утримання	Сума
Оклад	7,800.00	Податок на доходи фіз. осіб	1,430.86
Лікарняні (соцстрах)	0.00	Профспілковий внесок	0.00
Лікарняні (підприємство)	0.00	Військовий збір	119.24
Відпускні	0.00		
Оподатковувана мат. допомога	0.00		

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"

Звітний для відрахувань у Фонди
за Грудень 2020 р.

П.п.п.№ працівника	Нарахування		База з ФОП			€
	Вал. витрати	З прибутку	Вал. витрати	Відпуст.	Дод. база	
1	2	3	4	5	6	
Клімаш О. М.	7249.24	-	7249.24	-	-	-
Клімаш Ю. М.	8149.24	-	8149.24	-	-	-
Бризинська Ю. А.	7949.24	-	7949.24	-	-	-
Костенко В. М.	7249.24	-	7249.24	-	-	-
Ніколаєнко О. Г.	7149.24	-	7149.24	-	-	-
Різноюка В. В.	7149.24	-	7149.24	-	-	-
Кушнір В. М.	6590.29	-	5735.45	854.84	-	-
Нестерчук Д. А.	3689.47	-	3689.47	-	1310.53	-
Буржинський А. А.	7100.00	-	7100.00	-	-	-
Клімаш Т. П.	7100.00	-	7100.00	-	-	-
Разом:	69375.20	-	68520.36	854.84	1310.53	

Разом відрахувань з фонду заробітної плати	Ставка	База	Вал. в
Соціальний фонд	22 %	69375.20	
Соціальний фонд (різниця)	22 %	1310.53	
Соціальний фонд (інваліди)	8.41 %	-	

Директор

Клімаш Ю. М.

Головний бухгалтер

Додаток Л

Типова форма №
ЗАТВЕРДЖ
Наказ Держкомстату Укї
05.12.2008 р. №

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МІСТ-АЗІЯ"	Код ЄДРПОУ	36861298
Найменування підприємства (установи, організації)	Дата заповнення	31.12.20

РОЗРАХУНКОВО - ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ

(зведена)

за Грудень 2020 р.

№ п/п	Нараховано за видами оплат		Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.	вид утримання	утримано,
	Фонд основної заробітної плати:		1. Видано за I-у половину місяця (аванс)	
1.	Тарифна ставка, посадовий оклад	67326.44	Внески на загальнообов'язкове державне соціальне	
2.	Комісійні від реалізації продукції		2. до Пенсійного фонду	
3.	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		3. до Фонду зайнятості	
4.	Оплата праці під час перебування у відрядженні		4. до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
5.	Оплата за профнавчання інших працівників		5. Податок на доходи фізичних осіб	1352
6.	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		6. Профспілкові внески	
7.	Інші види нарахувань		7. Аліменти	
	Фонд додаткової заробітної плати		8. Аванс в банк	
8.	Премія		9. Каса (належить до видачі)	5584
9.	Відсоткові або комісійні винагороди			
10.	Оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні			
11.	Оплата днів відпочинку			
12.	Індексація заробітної плати	1193.92		
13.	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати			
14.	Витрати на безкоштовний проїзд			
15.	Вартість форменого одягу			
16.	Відпустка за поточний місяць	854.84		
17.	Відпустка за наступний період			
18.	Інші нарахування за невідпрацьований час (простої, медогляд та ін.)			
19.	Суміщення професій			
20.	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт			
21.	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника			
22.	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці			
23.	Інтенсивність праці			
24.	Робота в нічний час			
25.	Керівництво бригадою			

Додаток М

Програма аудиту заробітної плати на ТОВ "Міст-Азія"

№	Перелік аудиторських процедур	Методичні прийоми перевірки	Аудиторські докази	Виконавець	Термін
1	Перевірка дотримання положень законодавства про працю і оплату праці	Нормативно-правова	акіонадавчо-нормативні акти, внутрішні документи	Божок К.К.	10.08.2021
2	Перевірка первинної документації з обліку особового складу	Нормативно-правова, документальна	Нормативні акти, документи первинного обліку особового складу	Божок К.К.	11.08.2021
3	Перевірка фактичної чисельності працюючих	Нормативно-правова, документальна, арифметична	Книга обліку чисельності працюючих, табелі, розрахункові відомості	Божок К.К.	12.08.2021
4	Перевірка використання фонду оплати праці	Документальна, арифметична	Розрахункова відомість, відомість обліку фонду оплати	Божок К.К.	13.08.2021
5	Перевірка первинних документів з нарахування основної заробітної плати	Документальна, арифметична, взаємна	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, штатний розклад	Божок К.К.	16.08.2021
6	Перевірка правильності, обґрунтованості нарахування премій, надбавок, доплат	Документальна, арифметична	Розпорядчі документи, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Божок К.К.	18.08.2021
7	Перевірка правильності нарахування відпускних та компенсації за невикористану відпустку	Документальна, арифметична	Накази, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Божок К.К.	19.08.2021
8	Перевірка правильності нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності	Нормативно-правова, арифметична, взаємна	Листок непрацездатності, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Божок К.К.	20.08.2021
9	Перевірка правильності визначення та відображення в обліку утримань із заробітної плати відповідно до чинного законодавства та інших утримань	Арифметична	Розрахункова відомість	Божок К.К.	25.08.2021
10	Перевірка відповідності даних синтетичного і аналітичного обліку	Порівняння, зустрічна	Головна книга, особові рахунки	Божок К.К.	26.08.2021

11	Перевірка надання соціальних гарантій та їх відображення в обліку	Нормативно-правова, арифметична	Законодавчо-нормативні акті, внутрішні документи	Божок К.К.	27.08.2021
12	Перевірка правильності визначення нарахувань ЄСВ на заробітну плату	Нормативно-правова, арифметична	Розрахункова відомість	Божок К.К.	30.08.2021
13	Перевірка правильності визначення забезпечення виплат на відпустки, відображення в обліку його створення та використання	Нормативно-правова, арифметична	Довідки, розрахункові відомості, Головна книга	Божок К.К.	31.08.2021
14	Перевірка обґрунтованості надання матеріальної допомоги та її відображення в обліку	Документальна	Заяви, накази, розрахункові відомості	Божок К.К.	01.09.2021
15	Перевірка правильності визначення та облік депонованої заробітної плати	Документальна, арифметична	Платіжна відомість, платіжні вимоги, виписки банку, Головна книга	Божок К.К.	02.09.2021
16	Перевірка відповідності інформації Головної книги, Журналу 5, 5А, Відомості до них	Документальна	Головна книга, Журнал 5, 5А, Відомості	Божок К.К.	03.09.2021
17	Перевірка відповідності інформації облікових регістрів і фінансової звітності	Документальна, взаємна	Головна книга, Журнал 5, 5А, Відомості, фінансова звітність	Божок К.К.	07.09.2021
18	Перевірка достовірності відображення витрат на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи	Документальна, арифметична	Статистична звітність, реєстри обліку, Звіт про фінансові результати	Божок К.К.	09.09.2021
19	Узагальнення результатів перевірки				15.09.2021

ВИСНОВОК АУДИТОРА

Аудитором проведено аудит розрахунків з оплати праці ТОВ "Міст-Азія" станом на 31.12.2020 р. Відповідальність за подану інформацію несе керівництво товариства. Обов'язком аудитора було висловлення думки щодо документів що супроводжують нарахування та видачу заробітної плати на підставі проведеного аудиту. Аудиторська перевірка була проведена згідно з Міжнародними стандартами аудиту та етики, зокрема Міжнародних стандартів аудиту 701,720. Ці стандарти зобов'язують аудиторів планувати та виконувати аудит таким чином, щоб забезпечити достатню впевненість у тому, що документи не містять суттєвих викривлень. Аудит передбачає вивчення, на вибірковій основі, документів, що підтверджують суми та відомості, які розкриті у документах по заробітній платі. Аудиторська перевірка включає також оцінку застосованих принципів бухгалтерського обліку та значних оцінок керівництва і загального оформлення документів. Аудитор вважає, що проведений аудит надає обґрунтовану підставу для висловлення своєї думки.

Аудитором перевірено правильність встановлення посадових окладів, премій, надбавок та доплат, правильність розрахунку відпускних та лікарняних, правильність нарахування заробітної плати, перевірка даного питання проведена вибіркоким методом. Перевірку витрат на заробітну плату та нарахування на неї, проведеною шляхом аналізу наступних документів: розрахунково-платіжна відомість, відомість на виплату готівки, розрахунковий листок по заробітній платі, звідний документ для відрахувань у Фонди. Відповідальною особою за ведення обліку витрат на заробітну плату і нарахувань на заробітну плату в періоді, що перевірявся, була головний бухгалтер ТОВ "Міст-Азія" Бризинська Ю.А. Регулювання умов оплати праці в управлінні за період, що перевірявся, здійснювалось на підставі статуту товариства з обмеженою відповідальністю "Міст-Азія", затвердженого 17 листопада 2009 року.

Перевіркою правильності встановлення посадових окладів працівникам ТОВ "Міст-Азія", проведеною суцільним методом на підставі штатних розписів, що діяли з 01.01.2020, по 31.12.2020 порушень не встановлено.

Перевіркою дотримання законодавства при нарахуванні та виплаті працівникам надбавок та доплат проведеною вибіркоким методом по окремим працівникам за період з 01.01.2020 по 31.12.2020 шляхом співставлення штатних розписів, розпоряджень, табелів обліку робочого часу, відомостей нарахування заробітної плати

порушень не встановлено.

Перевіркою правильності встановлення та виплати премій працівникам підприємства, проведеною вибірковою методом по окремих працівниках за період з 01.01.2020 по 31.12.2020 шляхом співставлення розпорядчих документів про їх призначення, відомостей виплати заробітної плати, табелів обліку робочого часу.

Перевіркою наявності фактів утримання понадштатних чи понаднормативних посад працівників, проведеною вибірковою методом за період з 01.01.2020 р. по 31.12.2020р., шляхом співставлення штатних розписів, наказів по управлінню, табелів обліку робочого часу, порушень не встановлено.

Перевіркою правильності нарахування та виплати заробітної плати працівникам управління за фактично відпрацьований час, проведеною вибірковою методом за період з 01.01.2020 по 31.12.2020, порушень не встановлено.

Вибірковою перевіркою правильності розрахунку середньої заробітної плати при нарахуванні та оплаті щорічних відпусток працівникам управління за період з 01.01.2020 по 31.12.2020 порушень не встановлено .

Перевіркою наявності фактів несвоєчасних виплат та простроченої заборгованості з оплати праці встановлено, що станом на 01.01.2020 прострочена кредиторська заборгованість з оплати праці відсутня.

Тому аудитор зробив висновок: зайвих виплат коштів з фонду оплати праці на ТОВ "Міст-Азія та нарахування на заробітну плату не встановлено.