

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НУБІП України
11.06 - МКР. 1593 «С» 2023.10.31. 037. ПЗ

ЄФІМЧУК АННИ ОЛЕКСАНДРІВНИ

НУБІП України
2023 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

УДК 657.471.12

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
В.о. завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу

(підпис)

Анатолій ДІБРОВА

(підпис)

Андрій МУЗИЧЕНКО

« » 2023 року

« » 2023 року

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

*«Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати
праці»*

Спеціальність 071 Облік і оподаткування
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»
(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

**Гарант освітньо-
професійної програми**

к.е.н., доцент

(підпис)

Тамара ГУРЕНКО

**Керівник
магістерської
кваліфікаційної роботи**

к.е.н., доцент

(підпис)

Тетяна КУЦЬ

(ПІБ керівника)

Виконав

(підпис)

Анна ЄФІМЧУК

(ПІБ студента)

Київ - 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БЮРОСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу

к.е.н., доц. Ірина ЛАЗАРИШІНА
« » 2022 р.

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТЦІ

Єфімчук Анні Олександрівні

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»
(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «Обліково-аналітичне
забезпечення управління розрахунками з оплати праці» затверджена
наказом ректора НУБіП України від 31 жовтня 2022 року № 11593 «Є»
Термін подання завершеної роботи на кафедру

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: законодавчо-
нормативні акти та Закони України, наукова та періодична література,
матеріали науково-практичних конференцій, інформація Інтернет-видань і веб-
сайтів та дані звітності ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги»

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні засади обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці
2. Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці
3. Особливості аналізу розрахунків з оплати праці

Перелік графічного матеріалу (за потреби): таблиці, рисунки.

Дата видачі завдання « » 2022 р.

Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи

(Підпис)

Тетяна КУЦЬ

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняв до
виконання

(Підпис)

Анна ЄФІМЧУК
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

НУБІП України

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету та завдання магістерської роботи, вказано об'єкт та предмет дослідження, зазначено використані методичні прийоми та інформаційні джерела.

У першому розділі розглянуті теоретичні підходи до визначення оплати праці, особливостей здійснення розрахунків з оплати праці; систематизовані теоретичні засади щодо визначення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці.

У другому розділі наведено організаційно-економічну характеристику діяльності ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги», розглянуто організацію обліку з оплати праці, його документальне забезпечення та можливості використання при цьому програмного забезпечення.

У третьому розділі узагальнено матеріали аналізу і контролю для прийняття управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці.

У висновках магістерської роботи наведені отримані результати дослідження та запропоновано рекомендації щодо організації та удосконалення роботи ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги».

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, фонд оплати праці, облік, аналіз, контроль, управління.

НУБІП України

НУБІП України

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	6
1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці	6
1.2. Оцінка та класифікація розрахунків з оплати праці для різних цілей управління	13
<i>Висновки до розділу 1</i>	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	20
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги»	20
2.2. Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці	31
2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці	34
2.4. Облік заробітної плати і кадровий облік в BAS Бухгалтерія	40
<i>Висновки до розділу 2</i>	45
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ І ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ В УПРАВЛІННІ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	47
3.1. Методичні прийоми аналізу розрахунків з оплати праці	47
3.2. Аналіз розрахунків з оплати праці	52
3.3. Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці	58
<i>Висновки до розділу 3</i>	61
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці – це важлива складова бухгалтерської служби сучасного підприємства.

Заробітна плата відноситься до складних економічних категорій і є одним з найважливіших соціально-економічних явищ, тому що з одного боку, заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, відповідно основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців – це суттєва частка витрат виробництва та ефективний засіб мотивації працівників

Обліково-аналітична категорія «розрахунки з оплати праці» відображає зобов'язання роботодавця заплатити й надати винагороду за найману працю відповідно до чинного податкового, соціального й пенсійного законодавства.

Вона включає розрахунки із заробітної плати за трудовим договором, розрахунки щодо винагороди за цивільно-правовими договорами та авторських гонорарів. При цьому категорію «заробітна плата» варто аналізувати через економічний, правовий, соціальний, обліковий аспекти.

Тому питання обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці є актуальними, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу (працівника, роботодавця, держави).

Організація обліку, аналізу й контролю праці та розрахунків з її оплати на підприємстві обумовлюється наступними чинниками: структурою підприємства, чисельністю працюючих і їх якісним складом; режимом роботи підприємства, застосування форм і систем оплати праці; строків виплати заробітної плати. Бухгалтерський облік праці та її оплата передбачає своєчасне та правильне нарахування й виплату заробітної плати, повне її відображення у собівартості продукції у розрізі структурних підрозділів і підприємства в цілому, правильне формування фонду оплати праці, здійснення розрахунків з бюджетом по податках (податок на доходи фізичних осіб, військовий збір,

єдиний внесок на загальнообов'язкове соціальне страхування) та необов'язкових утриманнях (за рішенням судових органів, за ініціативою підприємства, за ініціативою працівника, за ініціативою професійних організацій).

Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці знайшли відповідне відображення у дослідженнях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких Адамчук В., Балкін В., Мельнова М., Сарабський А., Слезінгер Г., Правдюк Н., Гуцаленко Л., Мулик Т., Плахтій Т.

Мета магістерської роботи полягає у дослідженні теоретичних та практичних засад організації та здійснення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці.

Завдання дослідження складаються з наступних питань:

- Дослідити економічну сутність поняття «оплата праці» та особливості здійснення розрахунків з оплати праці в сучасних умовах;
- Узагальнити теоретичні підходи до розуміння складових обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці;
- Розглянути особливості організації обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги»;
- Висвітлити документальне забезпечення та розкрити засади синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- Вивчити методичні прийоми аналізу та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці та проаналізувати динаміку показників щодо розрахунків оплати праці;
- Узагальнити матеріал аналізу для прийняття управлінських рішень щодо підвищення мотивації та ефективності використання персоналу товариства.

Об'єктом дослідження виступали процедури обліку, аналізу та контролю за розрахунками з оплати праці.

Для досягнення поставленої мети в магістерській роботі використано

такі загальнонаукові методи дослідження: абстрактно-логічний, балансовий метод, методи порівняння, системний метод, коефіцієнтний прийом, статистико-економічні методи, табличний та графічний методи.

При підготовці магістерської роботи використовувались нормативно-законодавчі акти з питань обліку, аналізу та контролю, численні монографії вітчизняних та зарубіжних науковців з даної теми, первинні, аналітичні і звітні облікові дані аналізованого підприємства.

Результати роботи представлені на студентських конференціях: VII Всеукраїнська студентська науково-практична онлайн-конференція «Облік, оподаткування, контроль та аналіз: виклики та загрози в умовах воєнного стану» та Студентської науково-практичної конференції «Соціально-економічні аспекти розвитку України в умовах глобальних викликів».

За матеріалами роботи опубліковано тези: «Теоретичні аспекти та основні шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці» (березень 2023 р.) та «Значимість обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці» (листопад 2023 р.).

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці

Економічна сутність поняття «оплата праці» полягає у тому, що вона насамперед забезпечує відтворення продуктивних сил, робочої сили, а також мотивує подальший розвиток суспільних відносин [20]. Основною складовою доходів працівника є заробітна плата, яку одержують за використання робочої сили. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата трактується як це винагорода, яка обчислена, як правило, у грошовому виразі, і яку за діючим трудовим договором роботодавець повинен виплатити працівникові за виконану роботу. При цьому, розмір заробітної плати працівника залежить від наступних чинників: складності і умов виконуваної роботи, рівня професійно-ділових якостей працівника, а також результатів його праці та виробничо-господарської діяльності підприємства.

В сучасній економічній літературі «заробітна плата» відноситься одночасно до складних категорій, так і до важливих соціально-економічних явищ. Зарплата насамперед є основним джерелом доходів працівників й основою матеріального добробуту членів їх сімей. Разом з тим, для роботодавців заробітна плата – це з одного боку витрати виробництва, з іншого – це ефективний засіб мотивації робітників для підвищення їх продуктивності праці та досягнення поставлених виробничо-господарських завдань [68].

В магістерській роботі ми розглядаємо «заробітну плату» як одну із головних економічних категорій, через яку поєднуються праця, робоча сила та її рівень оплати. Сучасні підходи до визначення поняття «заробітна плата» висвітлено на рис. 1.1.

Заробітна плата в сучасній економічній системі				
Економічна категорія, яка відображає відносини між власником і працівником щодо розподілу додаткової вартості	Рівень трудового доходу для відтворення робочої сили	Ринкова ціна робочої сили	Один з елементів витрат підприємства при формуванні собівартості продукції	Рівень винагороди працівника за роботу

Рис. 1.1. Підходи до трактування поняття «заробітна плата» в системі трудових відносин

До основних функцій заробітної плати можна віднести відтворювальну, мотиваційну, регулюючу та соціальну функції (рис.1.2) [1].

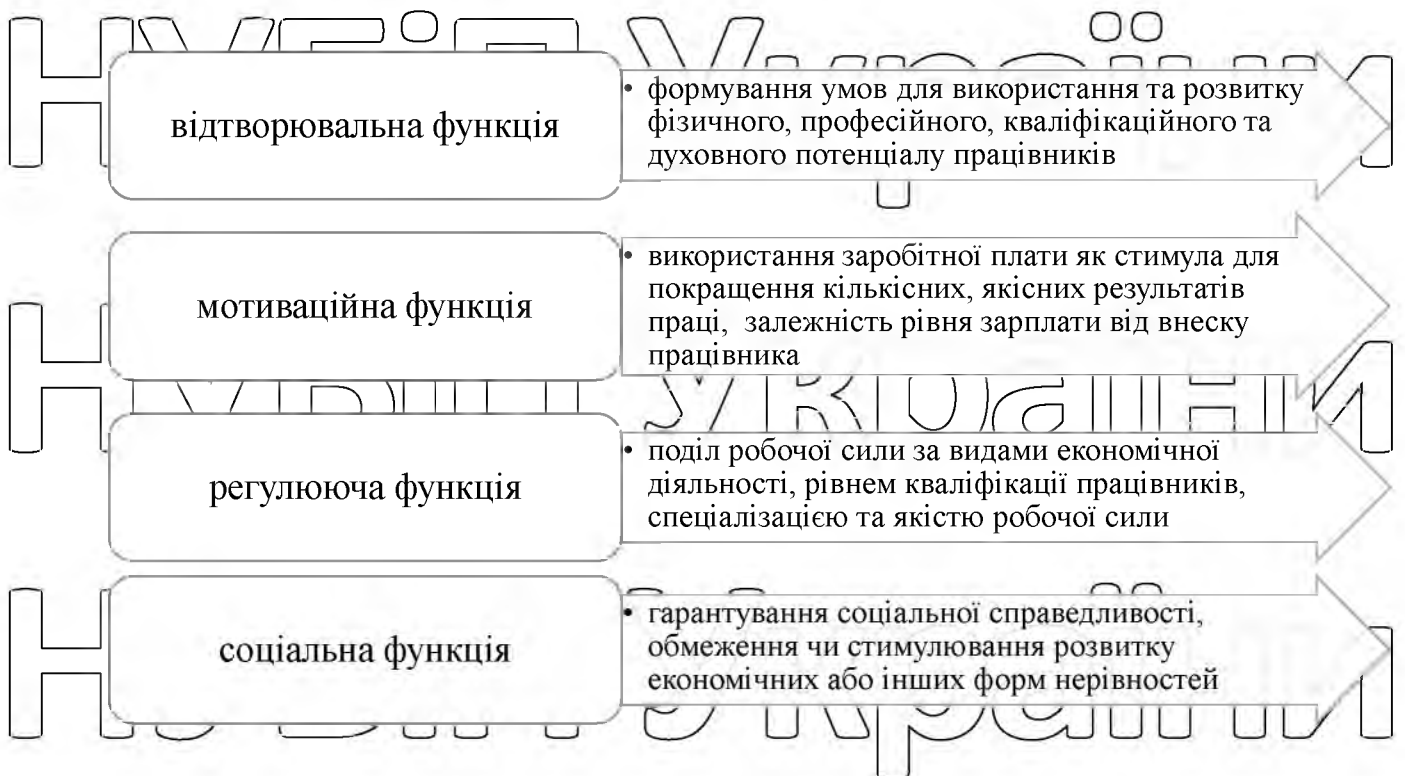


Рис. 1.2. Перелік та зміст основних функцій заробітної плати працівників

Таким чином, питання організації зарплати, формування її відповідного рівня, правильність здійснення розрахунків з оплати праці та забезпечення зайнятості є актуальними і потребують подальшого вивчення, також вони визначають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки мають збалансувати інтереси різних учасників трудового процесу [2].

Традиційно виділяють дві форми оплати праці: грошова та натуральна. Основною формою залишається грошова форма, тому ще гроші відіграють роль загального еквівалента в економіці. Натуральна форма заробітної плати на підприємстві може використовуватися як додаткова [8]. Виплата зарплати

натурою дозволена лише частково у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць (стаття 23 Закону України "Про оплату праці"). Така практика поширена у галузях і за професіями, де ця оплата є або бажаною, або звичайною, наприклад, у сільському господарстві, якщо це передбачено колективним договором [30].

Стаття 23 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що заробітна плата працівника в Україні виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на її території. За Конституцією України, грошовою одиницею держави є українська гривня, відповідно заробітна плата працівників повинна виплачуватись у гривнях. Виплата зарплати у вигляді боргових розписок чи видачі зобов'язань заборонено (частина перша статті 23 Закону України "Про оплату праці") [20].

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» **структура заробітної плати формується з наступних її видів: основна заробітна плата, додаткова та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.**

Основна заробітна плата – це грошова винагорода за виконану роботу працівника відповідно до встановлених норм праці (а саме, норми часу, норми виробітку або норми обслуговування, виконання посадових обов'язків).

Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені

її норми, а також за трудові успіхи, винахідливість при виконанні завдань чи за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата складається з доплат, надбавок, премій, гарантійних та компенсаційних виплат, які передбачені законодавством. До додаткової заробітної плати можуть включати премії за виконання та перевиконання виробничих завдань, виконання акордних завдань, підвищення продуктивності праці працівника, покращення кінцевих результатів фінансово-господарської діяльності, економію матеріальних ресурсів та інші виплати, які передбачені системою оплати праці [47].

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат слід віднести виплати винагород за підсумками роботи за рік, різні премії за спеціальними положеннями, грантові виплати, компенсаційні чи інші грошові, матеріальні виплати, які не були передбачені законодавчими актами чи провадяться понад встановлені норми. А саме, оплата простоїв не з вини робітника; одноразові заохочення; матеріальна допомога працівникам; суми наданих підприємством трудових і соціальних пільг; інші компенсаційні виплати [63].

У бізнес практиці виділяють дві форми оплати праці: перша **погодинна** – це оплата праці працівника, яка визначається кількістю відпрацьованих годин та тарифною ставкою (окладом) за одну годину; друга **відрядна**, при якій заробітна плата визначається залежно від кількості виробленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг.

Дані форми оплати праці мають різновиди або **системи оплати праці**, які застосовуються на підприємствах України: **проста погодинна** (при якій розмір зарплати буде залежати від кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника); **погодинно-преміальна** (яка передбачає до оплати за тарифом виплату премії за досягнення кількісних та якісних показників); **пряма відрядна** (зарплата нараховується за виконану роботу або виготовлену продукцію); **відрядно-преміальна** (при якій до заробітку за відрядними розцінками додають премії за перевиконання кількісних і якісних показників господарської діяльності); **відрядно-прогресивна** (робота, яка виконана в межах норм, буде оплачена за звичайними відрядними розцінками, а інша

частина роботи, яка виконана понад норми, оцінюється за прогресивно-зростаючими розцінками, в залежності від відсотка виконання норми); **акордна** (норма і розцінка для виконавця встановлюється не за окремою операцією, а за весь комплекс робіт); **відрядна бригадна** (зарплата визначається шляхом множення розцінки за одиницю роботи на фактично виконаний обсяг робіт бригадою) [24].

Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці» в Україні законодавчо встановлюється мінімальна заробітна плата, як мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Рівень мінімальної зарплати встановлюється як в місячному, так і погодинному розмірах [20]. Вона виступає державною соціальною гарантією, є обов'язковою для підприємств усіх форм власності та фізичних осіб, які використовують працю найманих робітників при будь-якій системі оплати праці. При цьому, розмір зарплати за виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати. При розрахунку зарплати працівника підприємства для забезпечення її мінімального розміру не враховують доплати за роботу в шкідливих умовах праці, за роботу у нічний чи надурочний час, премії до святкових та ювілейних дат. Якщо розмір зарплати є нижчим за розмір мінімальної зарплати, проводять доплату до рівня мінімальної зарплати [26].

Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» встановлено норму, відповідно до якої індивідуальна заробітна плата працівників підлягає індексації. В ринковій економіці індексація розглядається як частина державної системи соціального захисту громадян України, яка спрямована на підтримку купівельної спроможності грошових доходів та сприяє частковій або повній компенсації працівникам подорожчання споживчих товарів та послуг [17].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» було зупинено дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», тобто протягом 2023 року індексація заробітної плати не здійснювалася [18].

Строки і періодичність виплати зарплати працівникам підприємств закріплені в статті 115 Кодексу законів про працю [27] України та статті 24 Закону України «Про оплату праці» [20]. Відповідно до їх норм, заробітна

плата виплачується регулярно у робочі дні у строки, які встановлені колективним договором чи нормативним документом роботодавця, які погоджені з виборним органом первинної професійкової організації чи іншим уповноваженим представником трудового колективу, не рідше двох разів на місяць та не пізніше тижня після закінчення періоду, за який здійснюється

оплата праці. Конкретні дні і строки виплати заробітної плати повинні

встановлюватись в колективному договорі із зазначенням чисел, які, як правило, є однаковими для всіх місяців [27]. В Україні немає правових перешкод для виплати зарплати працівнику не декадно чи потижнево. У разі

порушення встановлених строків виплати зарплати, у працівника є право на

компенсацію відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" [19].

Розмір заробітної плати визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця. Зарплата за час відпустки зазвичай

виплачується до її початку. За особистою згодою працівника виплата зарплати

може бути проведена через установи комерційних та інших банків або поштовими переказами на вказаний рахунок або вказану адресу (частина п'ята статті 24 Закону України "Про оплату праці") [20]. Оскільки в законі не

міститься будь-яких обмежень, рахунок не обов'язково повинен бути

відкритий на ім'я працівника. Виплата зарплати провадиться за місцем роботи.

Стаття 25 Закону України "Про оплату праці" формулює заборону будь-яким способом обмежувати право працівників вільно розпоряджатися своєю зарплатою [20].

З 24 лютого 2022 року після початку повномасштабної російської війни на території України відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану" було введено режим воєнного стану 15 березня 2022 року

було прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". Відповідно до даного закону на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини, громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. Відповідно до статті 10 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"

зарплата виплачується на умовах, які визначені трудовим договором [21]. Работодавець зобов'язаний вживати всі можливі заходи для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання зарплати. Работодавець звільниться від відповідальності за порушення зобов'язань зі строків оплати

праці, якщо дане порушення відбулося внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин непереборної сили [32]. При цьому, це не звільняє його від обов'язку виплати зарплати. У разі неможливості своєчасної виплати зарплати працівнику через ведення бойових дій, строк її виплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності суб'єкта господарювання [12].

В результаті систематизації результатів досліджень провідних вітчизняних вчених щодо теми магістерської роботи (Білухи М.Т., Бутинця Ф.Ф., Герасимовича А.М., Дмитренко Н.М., Колот А.М., Лінник В.Г., Мазур В.С., Мельник М.А., Мних Є.В., Островерхи Р.Е., Сука Л.К., Савченко В.Я., Сопко В.В., Шаманської К.В.), слід відмітити, що систему оплати праці варто аналізувати як комплексне поняття, яке на практиці включає види і форми зарплати працівника відповідно до умов трудового договору.

В сучасних умовах для покращення управління здійснення розрахунків з оплати праці, на рівні менеджменту слід визначити економічно обґрунтовані види і форми оплати праці, забезпечити їх взаємозв'язок з фактичними витратами праці й продуктивністю, якістю роботи та кваліфікацією працівників. Також дуже важливо відображати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про обсяги нарахованої зарплати, сплачені податки, розміри нарахувань та внесків утриманих з неї. На основі облікової інформації слід здійснювати аналіз використання робочого часу; правильність

розрахунків з оплати праці; аналіз відповідності між ростом продуктивності праці та рівнем зарплати; чисельності персоналу та динаміки витрачання фонду оплати праці. Пріоритетними вимогами до організації оплати праці в сучасних умовах має бути забезпечення відповідного зростання зарплати при зниженні витрат на одиницю продукції; тобто підвищення оплати праці відповідно до зростання ефективності господарської діяльності підприємства.

1.2. Оцінка та класифікація розрахунків з оплати праці для різних цілей управління

При вивченні питань щодо здійснення розрахунків з оплати праці для забезпечення потреб управління нами узагальнено взаємозв'язки між функціями зарплати, чинниками ціни праці та елементами організації оплати праці на макро- та мікрорівні (рис. 1.3).

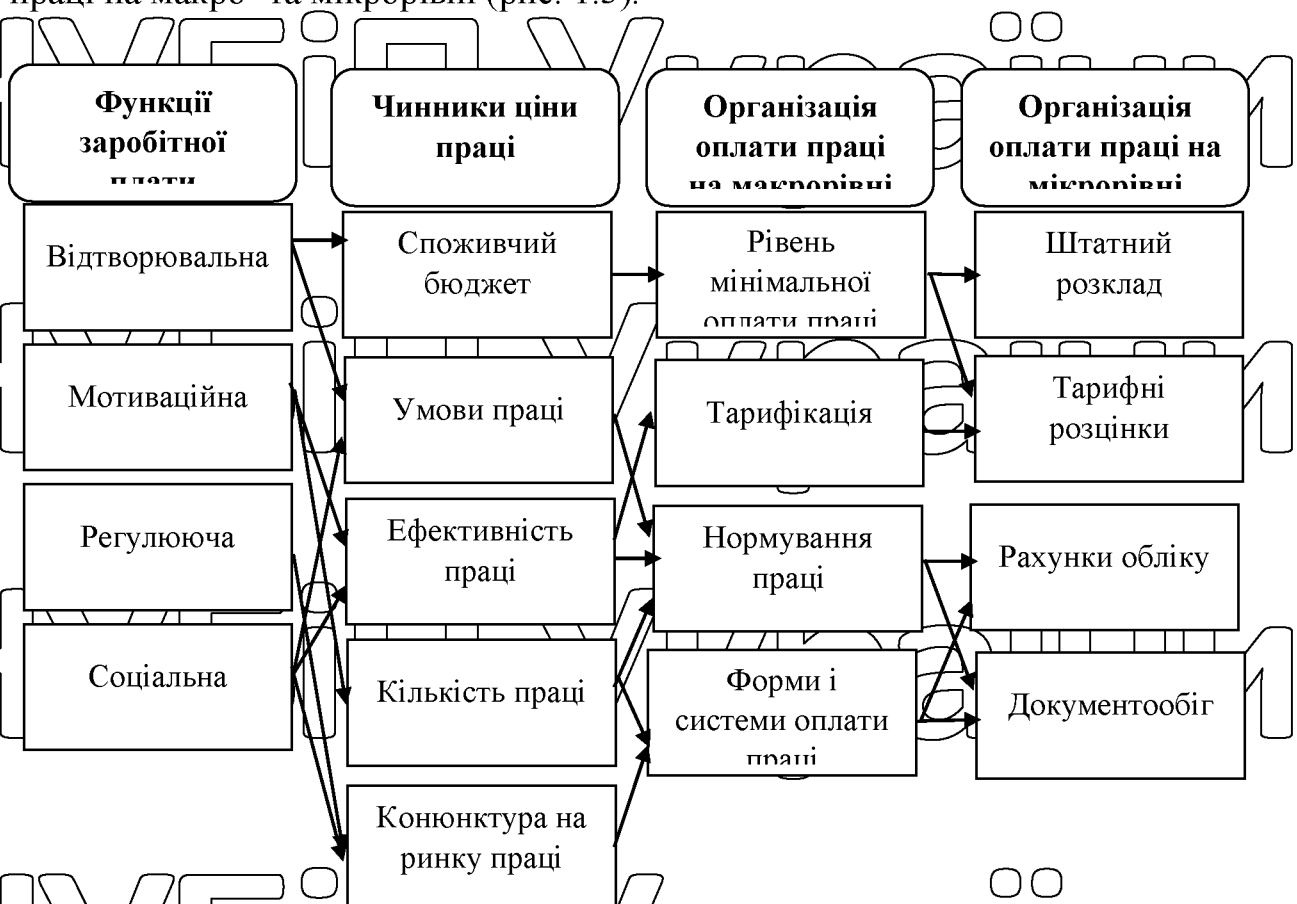


Рис.1.3. Схема реалізації функцій заробітної плати через організацію оплати праці

Як відмічають Бутовська К.Ю. та Колумбет О.П., обліково-аналітична категорія «розрахунки з оплати праці» відображає зобов'язання роботодавця заплатити й надати винагороду за найману працю відповідно до чинного податкового, соціального й пенсійного законодавства. Вона включає розрахунки із заробітної плати за трудовим договором, розрахунки щодо винагороди за цивільно-правовими договорами та авторських гонорарів [5]. При цьому категорію «заробітна плата» варто аналізувати через економічний, правовий, соціальний, обліковий аспекти. Питання обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці є актуальними, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу (працівника, роботодавця, держави).

Отже, для забезпечення ефективного управління розрахунками з оплати праці вагоме значення мають бухгалтерський облік, економічний аналіз і контроль, які формують дані про зміни чисельності працівників, їх витрат робочого часу, тощо (рис. 1.4) [36].

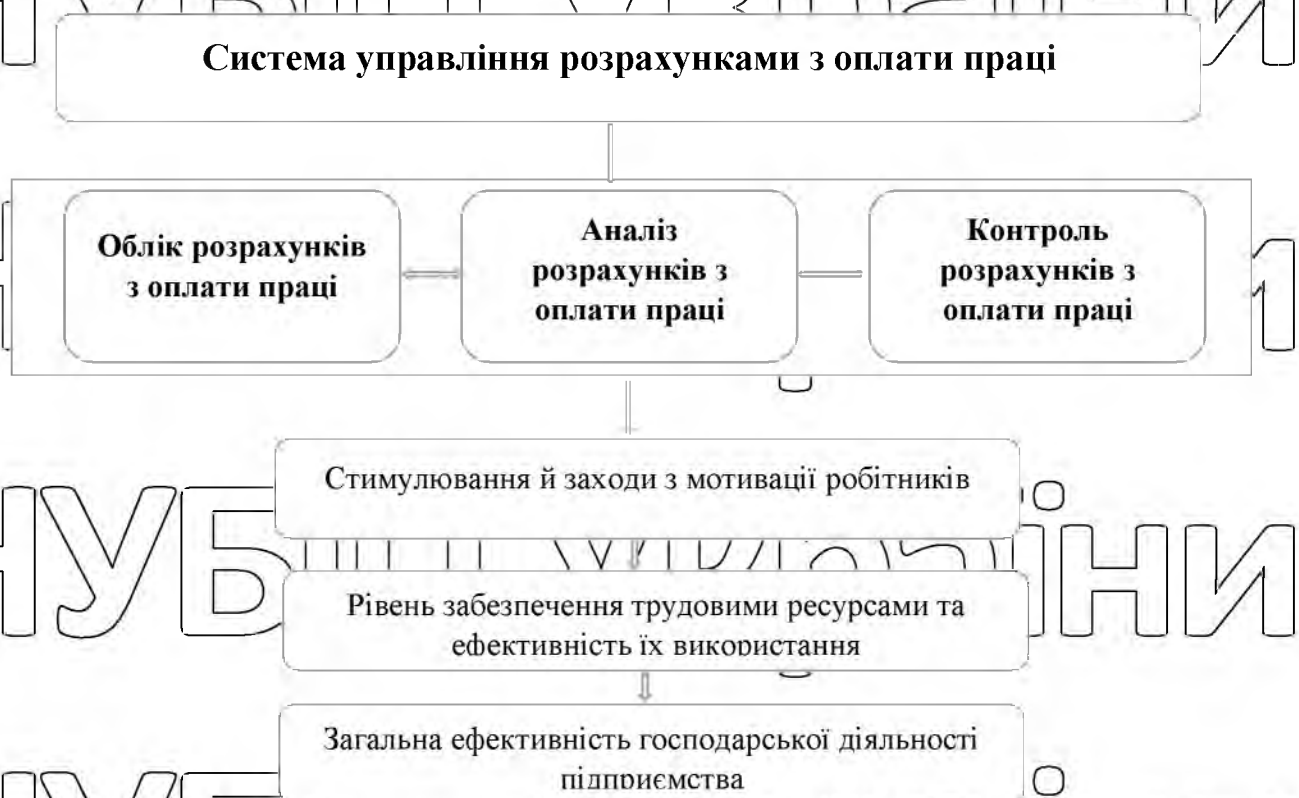


Рис.1.4. Система обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці

Система обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці поєднує облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці.

Ми розглядаємо дане обліково-аналітичне забезпечення як систему збору й обробки необхідної інформації, її узагальнення й аналіз щодо здійснення оплати праці [25]. Сутність обліково-аналітичного забезпечення управління

зарплатою передбачає поєднання облікових, аналітичних та контрольних операцій щодо розрахунків з оплати праці для обґрунтування та прийняття

відповідних управлінських рішень. До головних складових обліково-

аналітичного забезпечення відносимо первинні та зведені облікові документи,

реєстри, фінансову та статистичну звітність. Обліково-аналітична система для управління може використовуватися для забезпечення зовнішніх та внутрішніх споживачів даними [23].

Від якості організації обліку розрахунками з оплати праці на підприємстві залежить повнота, достовірність і своєчасність інформації, яку використає менеджмент.

Організація обліку праці та її оплати обумовлюється багатьма чинниками: структурою підприємства, чисельністю працівників та їх якісним

складом, режимом роботи підприємства, формою та системою оплати праці,

строками виплати зарплати, тощо. Організаційні засади обліку заробітної плати на підприємстві закріплюються в Наказі про облікову політику.

До завдань бухгалтерії підприємства з оплати праці відносимо:

обчислення зарплати працівників відповідно системи оплати праці;

правильний розрахунок утримань із зарплати; здійснення контролю за

виконаною роботою; аналіз продуктивності працівників; облік фонду

зарплати; правильне відрахування на страхування та до пенсійного фонду.

Бухгалтерський облік праці та її оплата передбачає своєчасне та правильне нарахування й виплату заробітної плати, повне її відображення у

собівартості продукції у розрізі структурних підрозділів і підприємства в

цілому, правильне формування фонду оплати праці, здійснення розрахунків з

бюджетом по податках (податок на доходи фізичних осіб, військовий збір,

єдиний внесок на загальнообов'язкове соціальне страхування) та необов'язкових утриманнях (за рішенням судових органів, за ініціативою підприємства, за ініціативою працівника, за ініціативою професійних організацій).

Погоджуємося з думкою ряду вчених (Леонова Ю.О., Яременко Л.М., ін.), що до основних проблем обліку оплати праці на більшості вітчизняних підприємствах слід віднести не повноцінне використання рахунків аналітичного обліку, застосування великої кількості первинних документів та ручна їх обробка [69]. Для повного та своєчасного відображення розрахунків з працівниками з оплати праці пропонується використовувати широкий перелік аналітичних рахунків з обліку розрахунків з оплати праці, спрощення документообігу, за рахунок розробки графіків документування з оплати праці, використання типових міжвідомчих форм, повна автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу.

До завдань внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві відносимо оцінку щодо виконання законодавчо-нормативної бази з питань оплати праці, точність розрахунків; обґрунтованість виплат зарплати; віднесення витрат на оплату праці та собівартості продукції; правильність визначення заробітку; оперативність відрахувань до державного бюджету, тощо.

Проаналізувавши нормативно-правове забезпечення регулювання організації обліку, аналізу й контролю розрахунків з оплати праці, можна виділити їх наступні рівні: макрорівень (відповідно Кодексу законів про працю України, [27] Податкового кодексу, [45] Закону України «Про оплату праці», [20] Закону України «Про відпустки», [52] Інструкції із статистики заробітної плати, [53] Порядку обчислення середньої заробітної плати та ін.); мезорівень (договірне регулювання відповідно галузевим угодам) та мікрорівень (колективна угода чи трудовий контракт, Статут підприємства, Наказ про облікову політику, основні положення про оплату праці, тощо).

Російська війна в Україні спричинила гуманітарну катастрофу, що супроводжується стагнацією економічного розвитку, знищенням соціальної та критичної інфраструктури. За оцінками Групи Світового банку, в Україні рівень бідності у 2022 р. зріс до 20-25%, порівняно з 1,8% у 2021р.; при цьому ще 59% населення опиниться за межею бідності. Таким чином, до основних негативних соціальних наслідків війни слід віднести значні людські жертви, масове переміщення населення та значне пошкодження інфраструктури.

Разом з тим, бізнес і населення в Україні продемонстрували високий рівень адаптивності у 2022 р. Згідно з опитуваннями Європейської бізнес-асоціації станом на початок червня в Україні майже половина компаній (47%) працювала в повному обсязі. Ще половина працювала з певними обмеженнями (перейшли в онлайн, закрили певні відділення). Тільки 3% компаній зазначили, що не працюють зовсім. 65% опитаних компаній виплачували зарплати в повному обсязі [4]. Аналіз етапів діяльності бізнесу у 2022-2023 рр. свідчить про наступні його складові: перший етап – активність на ринку праці різко скорочувалася, відбувалася вимушена міграція; другий етап – релокація бізнесу, відновлення трудової активності у відносно безпечних регіонах країни, оптимізація бізнесу та зменшення роботодавців.

На сучасному ринку праці в Україні виділяємо наступні виклики та наслідки російської війни: втрата й пошкодження виробничих, фінансових активів та інфраструктури, що обумовило переривання ланцюгів постачання, послаблення потенціалу ринку праці, спричинило втрату можливості до працевлаштування; зросла вразливість працівників через погіршення умов працевлаштування або неповної зайнятості, зростання рівня безробіття; відбувається зменшення пропозиції робочої сили через міграцію населення, гендерні зміни серед працівників, оскільки чоловіки мобілізуються на війну, а також через загибель працездатного населення. [12].

Отже, в сучасних умовах особливо актуальним стають проблеми формування та ефективного використання трудових ресурсів на всіх рівнях управління. Слід виокремити необхідність вирішення питань щодо

відновлення бізнес-зв'язків з постачальниками та покупцями, заходи з релокації бізнесу, забезпечення безпеки персоналу, тощо. Нині особливо актуальним є оптимізація фінансових процесів, управління витратами у т.ч. витрат на заробітну плату.

Висновки до розділу 1:

Узагальнивши результати наукових досліджень, вважаємо, що вагоме значення для управління має його обліково-аналітичне забезпечення.

Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці розглядається як результат процесу збору, обробки, аналізу і передачі інформації про стан розрахунків з оплати праці, сформованої в обліково-аналітичній системі підприємства. Це, також, сукупність прийомів і методів економічного аналізу, які використовуються як для підтвердження бухгалтерської звітності, так і формування інформації, що використовується менеджерами для прийняття управлінських рішень, планування, контролю за ходом діяльності підрозділів, вимірювання та оцінки отриманих результатів господарювання. В сучасних умовах, при обмежених ресурсах, необхідність співставлення витрат з оплати праці та отриманої продуктивності є об'єктивним та необхідним кроком для забезпечення ефективності виробництва.

В результаті проведеного аналізу наявності та ефективності використання трудових ресурсів, порівняння динаміки показників продуктивності та рівнів оплати праці, слід обґрунтувати резерви щодо підвищення ефективності праці та рівнів її оплати. До основних стратегій для оптимізації витрат на заробітну плату пропонуємо віднести: бюджетування (для обґрунтування планових рівнів витрат на заробітну плату); ефективний пошук працівників (потрібно ретельно розглядати процес найму нових співробітників. Правильний підбір кандидатів може допомогти зменшити витрати на подальшу підготовку та навчання); оптимізація організаційної структури (аналіз оптимальності бізнес-процесів на підприємстві, їх

об'єднання та автоматизація); системи управління персоналом (ефективний облік робочого часу, відпусток, виконання завдань та інших аспектів керування персоналом); мотивація персоналу (аналіз системи стимулювання, надбавок, премій, які можуть підвищити продуктивність співробітників і зменшити плинність кадрів); внутрішній контроль витрат на заробітну плату.

Регулярний перегляд заробітної плати дасть можливість виявити результативність роботи працівника та об'єктивність його заробітної плати; оптимізація робочого часу (аналіз використання робочого часу співробітників); перекваліфікація персоналу; впровадження технологій та

автоматизації у керуванні персоналом може сприяти зменшенню адміністративних витрат; моніторингу, контролю та аналізу витрат на заробітну плату, їх корекція відповідно до потреб бізнесу та економічної ситуації; використання можливостей переведення працівників на дистанційну та

надомну роботу. Здійснюючи ефективне управління витратами на заробітну плату можна покращити фінансові результати підприємства та підвищити його конкурентоспроможність.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

НУБІП УКРАЇНИ

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Бейкер Тіллі

Україна Бухгалтерські Послуги»

НУБІП УКРАЇНИ
ТОВ «Бейкер Тіллі Україна» надає професійні аудиторські та консультативні послуги на підставах та в порядку, які передбачені Законом

України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» і Міжнародними стандартами аудиту.

НУБІП УКРАЇНИ
Загальна чисельність працівників станом на 31 грудня 2022 року 180 чоловік, з яких 148 були задіяні у наданні професійних послуг.

Співробітники компанії працювали у трьох офісах у Києві, Одесі та Запоріжжі.

НУБІП УКРАЇНИ
Компанія включена до всіх розділів Реєстру аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, зокрема до 4-го розділу, який включає суб'єктів аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес. Номер реєстрації у Реєстрі: 2091.

НУБІП УКРАЇНИ
ТОВ «Бейкер Тіллі Україна» юридична особа, яка створена у відповідності до українського законодавства у формі товариства з обмеженою відповідальністю. Дата державної реєстрації – 29 квітня 1999 р. Товариство разом з іншими компаніями, які діють під брендом Baker Tilly в Україні, є членом глобальної мережі Baker Tilly International, членами якої є окремі та незалежні юридичні особи. Baker Tilly – це зареєстрований товарний знак та найменування, яке використовується мережею Baker Tilly International та її фірмами членами на підставі ліцензійних угод.

НУБІП УКРАЇНИ
До переліку юридичних осіб, що оперують під брендом Baker Tilly в Україні/відносять:

1. ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА», яке спеціалізується на наданні аудиторських послуг та послуг консалтингу;

2. ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ Україна БУХГАЛТЕРСЬКІ ПОСЛУГИ» – бухгалтерські послуги;

3. ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА КОНСАЛТИНГ» – податкове консультування, послуги з консалтингу та оцінювання;

4. ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ Україна ЕДЬЮКЕЙШН ЦЕНТР» – послуги в сфері бізнес-освіти.

Вищим органом ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА» є загальні збори учасників Товариства. Виконавчим органом ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА» є Дирекція, яку очолює Генеральний директор. Генеральним директором, який водночас є керуючим партнером компанії, призначено Олександра Почкуна. Генеральний директор керує поточною діяльністю компанії, відповідає за визначення загальної стратегії діяльності, маркетингову стратегію та розвиток нових напрямів діяльності, стратегію управління персоналом, за підходи до розподілу витрат та прибутку, а також за просування бренду Baker Tilly в Україні, і є підзвітним загальним зборам учасників Товариства.

Повсякденне управління і контроль за операційною діяльністю компанії здійснюють керівники структурних підрозділів. Керівництво аудиторською практикою здійснюється директором управління аудиту, якому адміністративно підпорядковані директори департаментів аудиту. Директор управління аудиту і директори департаментів аудиту є партнерами компанії. Операційне керівництво іншими практиками компанії здійснюються відповідними керівниками департаментів або відділів, які не мають статусу партнерів. Певні питання щодо стратегії розвитку і операційної діяльності розглядаються на періодичній основі на зібранні всіх партнерів Baker Tilly в Україні, які, як правило, відбуваються не рідше одного разу на 2 місяці.

Станом на 31 грудня 2022 р. 7 партнерів ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА» діяли в ролі ключових партнерів з аудиту та мали право від імені компанії підписувати аудиторські звіти.

Для цілей логістики і управління компанія адміністративно розділена на три регіони: Центральний, Південний та Східний – офіси у Києві, Одесі та Запоріжжі, відповідно. У 2023 р. відкрилась філія у місті Тернопіль. Філія у місті Запоріжжя тимчасово не працюватиме на період дії воєнного стану.

Протягом 2022 р. компанія планувала збільшити оффлайн заходів для представників бізнесу, однак російська війна внесла свої корективи. Першочергово керівництвом компанії було прийнято рішення максимально забезпечити безпечні умови для життя та роботи співробітників, а також безперервне надання послуг клієнтам відповідно до професійних стандартів

(табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Аналіз динаміки доходів від надання професійних послуг

ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА», тис. грн

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Темп зміни, %
Обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес	67 348	53 550	50 861	75,5
Обов'язковий аудит фінансової звітності інших юридичних осіб	8 670	12 146	11 920	137,3
Дозволені неаудиторські послуги підприємствам, що становлять суспільний інтерес	2 036	1 643	677	33,2
Неаудиторські послуги іншим юридичним особам	3 255	3 064	16 398	у 5 разів
Інші аудиторські послуги підприємствам, що становлять суспільний інтерес	6 350	19 837	13 614	у 2 рази
Інші аудиторські послуги іншим юридичним особам	109 857	109 630	64 829	59
Разом	197 516	199 870	158 299	80,1

2022 р. пройшов у режимі віддаленої роботи. Частина працівників виїхала за кордон, де за підтримки членів мережі Baker Tilly International,

з змогли працювати. Співробітники мають можливість приходити працювати до офісів у зручний час, де враховані всі засоби безпеки. 5 з співробітників вступили до лав ЗСУ та наразі захищають Україну, маючи повну підтримку зі сторони компанії та повне збереження заробітної плати.

Компанія активно підтримує благодійні ініціативи, що сприяють допомозі сім'ям та дітям, людям, що постраждали від воєнних дій.

Кількість клієнтів скоротилася на 50%, що пропорційно відобразилось на доході компанії. За 2022 р. загальна сума доходів від надання професійних послуг ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА» як окремого суб'єкта господарювання становила 158 299 тис.грн.

У 2022 р. з метою формування резерву коштів, які б йшли на виплату заробітних плат та підтримку співробітників, було прийнято рішення скоротити витрати на маркетинг, офісні закупівлі, оренду та заходи на 70%.

Протягом року була проведена оцінка персоналу, а також були переглянуті заробітні плати та проведена індексація.

Матеріал магістерської роботи більш детально висвітлено за даними діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «Бейкер Тіллі Україна

Бухгалтерські послуги», яке засновано у 2001 р., як незалежний підрозділ Baker Tilly International.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» розміщене за адресою: вул. Дорогожицька, будинок 16, офіс 53, Шевченківський район м. Київ, 04112.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» ідентифікаційний код 31753212 працює у сфері бухгалтерського обліку та надає послуги з аутсорсингу бухгалтерського обліку (бухгалтерський облік, податковий облік, підготовка і подача звітності, адміністрування збору та формування первинної документації, управлінський облік, оптимізація системи обліку, створення звітності у форматі GAAP, IAS/IFRS тощо); надає консультації з питань управління та комерційної діяльності суб'єктів господарювання, керівництво підприємством, послуги з аутсорсингу обліку кадрів, нарахування заробітної

плати відповідно трудового та податкового законодавства; надання консалтингових послуг юридичним та фізичним особам тощо. Розрахунки з персоналом можуть проводитись із встановленою у компанії-замовника регулярністю або може бути виконане повне обслуговування і розрахунок фонду оплати праці як доповнення до поточної підтримки бухгалтерського обліку.

Основним видом діяльності ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» є діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування (69.20 згідно КВЕД). Також іншими зареєстрованими видами діяльності є інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами, оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність та консультування з питань комерційної діяльності й керування.

Діяльність ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги» опирається на принципи: стабільності та цінності роботи, об'єктивності й високої фахової якості виконаних робіт при детальному розумінні бізнесу клієнтів. Послуги надаються з врахуванням міжнародного досвіду співпраці зі світовими компаніями і незалежними членами мережі Baker Tilly International.

Головний установчий документ – Статут товариства було затверджено відповідно до Загальних Зборів Учасників від 13 квітня 2016 р. (протокол №1/2016 від 13.04.2016 р.). У Статуті визначено предмет та мету діяльності товариства, його принципи функціонування, склад учасників, їх права і обов'язки. У Статуті вказано, що ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» було створено з метою отримання прибутку в національній валюті України та іноземній валюті.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські Послуги» веде оперативний (управлінський), бухгалтерський, статистичний і податковий облік згідно вимог чинного законодавства України. Бухгалтерський облік ведеться на рахунках відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції

про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій.

Бухгалтерський облік здійснюється обліково-контрольною службою фінансовим департаментом, який є окремим структурним підрозділом дирекції компанії, на чолі з Головним бухгалтером.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» має самостійний баланс, відкриті розрахункові рахунки у національній та іноземній валюті, фірмовий логотип та печатку. Організаційна структура ТОВ «Бейкер Тіллі

Україна Бухгалтерські послуги» представлена на рис. 2.1.

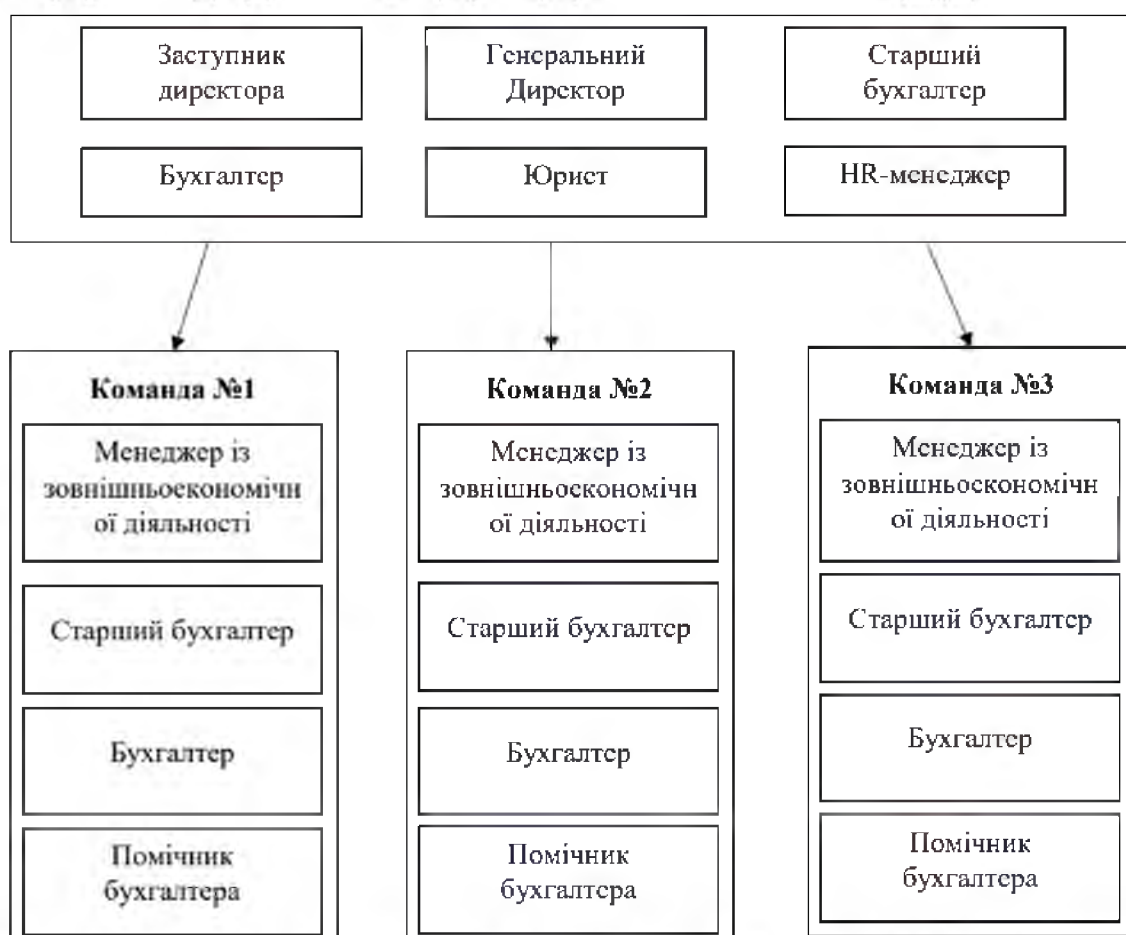


Рис.2.1. Організаційна структура ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги»

Облік на підприємстві відповідає вимогам Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, здійснюється складання як фінансової, так і статистичної звітності. Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться

старшим бухгалтером та бухгалтером із застосуванням комп'ютерних технологій обробки інформації. Також на підприємстві впроваджений

електронний документооборот із використанням сервісу Вчасно та в програмному забезпеченні BAS Бухгалтерія та МАСТЕР Бухгалтерія.

Генеральний Директор є виконавчим органом та здійснює контроль за діяльністю підприємства. До інших відповідальних осіб відносять: заступника

директора, старшого бухгалтера, юриста, HR-менеджера. Всього чисельність штатних працівників становить 42 людини. Згідно чинного законодавства

України товариство виконує обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4%. Компанія спеціалізується на

аутсорсингу, тому для ефективної роботи та обслуговування одразу більше ніж 50 інших компаній у товаристві працює три команди, головним в кожній з

яких є менеджер із зовнішньоекономічної діяльності або менеджер проекту. Саме він керує командою, інформує керівництво компанії про хід виконання

робіт, бере участь у підготовці консультаційних пропозицій, планує та організовує роботу команди. Інші члени команди ведуть бухгалтерський

облік клієнтів та відповідають на їх запити. Компанія працює на умовах аутсорсингу, ведення на договірній основі

непрофільних функцій бізнесу інших компаній, які спеціалізуються на певній галузі. Аутсорсинг – це інструмент управління, що включає в себе делегування

певних управлінських функцій сторонній організації за визначену винагороду, при умові забезпечення гарантії якості надання послуг та спрямований на

підвищення продуктивності підприємства. До переліку таких послуг віднесено:

1) аутсорсинг бухгалтерських послуг: ведення бухгалтерського обліку за стандартами П(С)БО, МСФЗ; підготовка фінансової звітності підприємства

відповідно до П(С)БО, МСФЗ; складання податкових декларацій; кадрове дловодство; консультації з питань бухгалтерського обліку та ін;

2) юридична підтримка: реєстрація фізичних осіб-підприємців, юридичних осіб; реєстрація змін до відомостей у ЄДР; складання статутних документів; реєстрація представництв іноземних компаній тощо;

3) облік заробітної плати та кадровий облік: нарахування та виплата зарплати; розрахунок виплат, які входять до фонду оплати праці; подання звітності;

4) підбір персоналу та команди фахівців.



Рис.2.2. Напрями роботи (надання послуг) ТОВ «Бейкер Тіллі

Україна Бухгалтерські послуги»

Використання бухгалтерського аутсорсингу вітчизняними підприємствами здійснюється як на окремих ділянках обліку, так і в цілому.

Аутсорсингові операції впроваджуються у різних формах. При повному аутсорсингу відбувається передача всіх функцій сторонній організації. В частковому аутсорсингу делегуються лише певні аспекти бухгалтерського

процесу. Проміжний аутсорсинг обмежується передачею певних другорядних функцій.

Рішення про залучення сторонньої організації для бухгалтерського обліку оформляється наказом про облікову політику. Далі укладається договір про надання аутсорсингових послуг, в якому визначаються обсяг послуг, умови оплати та відповідальність сторін.

Бухгалтерський аутсорсинг володіє безліччю переваг, які дозволяють підприємствам знизити витрати та досягти покращення в різних аспектах їх діяльності. До основних переваг слід віднести:

1. Зниження витрат на оплату праці штатних бухгалтерів.
2. Концентрація уваги на основній галузі діяльності.
3. Підвищення якості продукції та послуг, які надаються.
4. Збільшення економічного потенціалу підприємства.
5. Зменшення відрахувань до Фонду соціального страхування з загального обов'язкового страхування та інших податків.
6. Відсутність потреби в навчанні бухгалтерів та в інвестиціях у внутрішні бухгалтерські системи.
7. Відновлення бухгалтерського обліку за необхідності.
8. Гарантія професійної відповідальності відповідно до договору та законодавства.

Впровадження аутсорсингу дає можливість підприємствам зосередити свою увагу на стратегічному розвитку, отримати якісну підтримку в області бухгалтерського обліку і оподаткування від досвідчених фахівців, а також використовувати інноваційні підходи в управлінні бізнесом. При правильному підході до аутсорсингу бухгалтерії, це може визволити час для вирішення більш важливих фінансово-господарських завдань та сприяти успішному функціонуванню підприємства.

За даними звітності було проаналізовано основні показники щодо динаміки зміни вартості активів та пасивів ТОВ «Бейкер Тіллі Україна» (табл. 2.2).

За аналізований період вартість майна підприємства збільшилася на 42 % з 68 558 тис. грн до 97 345 тис. грн.

Таблиця 2.2

Динаміка показників активів

ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА», тис. грн

Показник	2021 р.	2022 р.	Темп зміни,
			%
Нематеріальні активи	1211	798	66
Незавершені капітальні інвестиції	229	246	107
Основні засоби	5720	3187	56
Довгострокові фінансові інвестиції	46	46	100
Необоротні активи	7206	4277	59
Запаси	12038	7088	58
Дебіторська заборгованість за продукцію	12534	14692	117
Дебіторська заборгованість за виданими авансами	1384	515	37
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	548	26	5
Інша поточна дебіторська заборгованість	2314	1264	55
Гроші та їх еквіваленти	27612	65971	239
Витрати майбутніх періодів	2	2	100
Інші оборотні активи	4920	3560	72
Оборотні активи	61352	93068	152
Всього майна	68558	97345	142

Спостерігається тенденція до зменшення вартості необоротних активів, при відповідному нарощуванні вартості оборотних активів.

Як свідчать дані табл. 2.2, у 2022 р. частка необоротних активів складала понад 4 % від загальної вартості майна, а нитома вага оборотних активів відповідно була 96 %.

Враховуючи спеціалізацію діяльності компанії, у структурі необоротних активів найбільшу частку займали основні засоби підприємства – 75 % від загальної вартості необоротних активів. До складу необоротних активів підприємства входять також нематеріальні активи (19 %), незавершені капітальні інвестиції (5 %), довгострокові фінансові інвестиції (1 %).

Структура оборотних активів у 2022 р. суттєво незмінювалася, хоча у абсолютних показниках за статтями спостерігалися певні коливання. У двічі зросла стаття «Гроші та їх еквіваленти» з 27612 тис.грн до 65971 тис.грн, що складало близько 68 % вартості оборотних активів товариства. Вартість запасів скоротилася у половину, відповідно їх питома вага у 2022 р. була 8 %, а частка оборотних активів у розрахунках – 18 %.

Таблиця 2.3

Динаміка показників капіталу

ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА», тис. грн

Показник	2021 р.	2022 р.	Темп зміни, %
Зареєстрований капітал	46	46	100
Нерозподілений прибуток	1305	15458	у 11 р.
Власний капітал	1351	15504	у 11 р.
Кредиторська заборгованість за товари	4083	6031	148
Кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	4978	8991	181
Кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування	26	454	у 17 р.
Кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці	9176	38821	у 4 р.
Кредиторська заборгованість за одержаними авансами	26681	19931	75
Кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	586	216	37
Поточні забезпечення	19128	6071	32
Інші поточні зобов'язання	2549	1326	52
Поточні зобов'язання і забезпечення	67207	81841	122
Всього капіталу	68558	97845	142

Незважаючи на виклики війни, ТОВ «Бейкер Тіллі Україна» зберегло свою фінансову стійкість і суттєво збільшило вартість нерозподіленого прибутку для реінвестування діяльності компанії у складі власного капіталу.

Поточні зобов'язання займали 84 % від вартості капіталу товариства.

2.2. Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

До головних завдань обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» відносять: обчислення заробітної плати працівникам та її розподіл за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками по заробітній платі, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування; забезпечення внутрішнього контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використання їх робочого часу та якістю наданих послуг; забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці, складання звітності. Оскільки витрати на працю різняться, їх прийнято групувати за наступними ознаками: види оплати праці; її форми; склад та категорії працівників; види проєктів та послуг; тощо. Дана класифікація дозволяє контролювати рівень використання праці і розрахунки з оплати праці рівні товариства, так і в окремих його структурних підрозділах; також класифікація витрат на працю і оплату застосовується у фінансовому обліку для складання статистичної звітності [22].

Оцінка ефективності проведених виплат працівникам підприємства здійснюється шляхом аналізу освітнього рівня персоналу; визначення рівня забезпеченості робочими місцями підрозділів підприємства; аналізу ефективності витрат на здрощення вартості людського капіталу.

Організація та введення бухгалтерського обліку на підприємстві здійснюється відповідно до НП(С)БО [37]. Відповідальність за правильність організації обліку розрахунків з оплати праці, їх аналітичного опрацювання та здійснення контролю покладена на керівника і головного бухгалтера, а процедури з розрахунків зарплати виконує бухгалтер.

Відповідно до установчих документів на підприємстві розроблено штатний розпис, де вказано перелік посад та їх посадові оклади.

Облікова політика підприємства стосовно розрахунків з оплати праці затверджена на підприємстві у Положенні про оплату праці та у Положенні про преміювання. У Положенні про оплату праці вказано форми та систему оплати

праці, порядок створення резервів на оплату відпусток [62]. У Положенні про преміювання відображено розмір премій за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік. Система преміювання включає такі елементи: конкретні показники для преміювання; умови преміювання; розміри премій за кожним показником преміювання за основні результати діяльності та шкалу преміювання; строки преміювання; перелік посад працівників, які підлягають преміюванню; перелік виробничих упущень, за які працівник може бути позбавлений премії повністю або частково, а також порядок позбавлення премії.

У колективному договорі також встановлено норми праці, мінімальну місячну тарифну ставку, терміни виплати заробітної плати, оплати часу простою, оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні, збереження середнього заробітку, матеріальне стимулювання [66].

Обліковий період на досліджуваному підприємстві становить рік, нарахування заробітної плати відбувається у кінці кожного місяця відповідно до чинних умов оплати праці.

У ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» застосовується **погодинно-преміальна форма оплати праці**, яка затверджена у колективному договорі підприємства. Заробітна плата складається з оплати праці за тарифом за фактично відпрацьований час та премії за досягнення кількісних та якісних показників роботи, яка здебільшого виплачується квартално, але іноді за рішенням менеджера може бути виплачена за відпрацьований місяць.

Премія для бухгалтерів та їх асистентів ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» залежить від обсягу виконаної роботи, що стимулює до якісного виконання поставлених задач; премії для фахівців і керівників товариства встановлені в розмірі фіксованого відсотка від окладу, який залежить від результатів діяльності проекту [64].

Основним критерієм результативності роботи є якість продукту чи послуги за умов преміальної системи та системи контролю.

Управлінський облік використовує додаткову інформацію щодо персоналу товариства: дані про їх наймання та звільнення, нормування чисельності персоналу, професійну підготовку та навчання, кар'єрний розвиток, а також управління персоналом (просування, пониження, переведення та звільнення) [46].

До форм первинної облікової документації з обліку заробітної плати праці віднесено (№П-1 наказ на прийняття на роботу, №П-2 особова картка працівника, №П-3 наказ про надання відпустки, №П-4 наказ на припинення трудового договору; №П-5 таблиць обліку використання робочого часу; №П-6 розрахунково-платіжна відомість працівника; №П-7 розрахунково-платіжна відомість працівника (зведена) Заяви працівників товариства на прийняття на роботу, на відпустку, на звільнення складаються у письмовій формі [55].

У таблиці обліку використання робочого часу записано кількість відпрацьованих годин, вказано причини невиходу на роботу. У таблиці зазначають посаду працівника, його оклад, вид оплати, суму заробітної плати, табельний номер, код синтетичного і аналітичного обліку. В кінці місяця таблиць передають у бухгалтерію для нарахування заробітної плати [11].

Розрахунки по оплаті праці з працівниками товариства проводяться в типових розрахунково-платіжних відомостях, форми № П - 6 та № П - 7 (зведена).

Для правильного оформлення на роботу у відділі кадрів на основі заяви готують «Наказ про прийняття на роботу» (ф. № П-1), де вказують назву підрозділу, табельний номер працівника, його професію, посаду та кваліфікацію; в також умови роботи та її оплати. Облік особового складу персоналу товариства веде службовець відділу кадрів. Він оформляє трудові книжки відповідно до «Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях». Трудові книжки працівників товариства зберігаються у відділі кадрів, повертаються працівнику в день його звільнення. Для обліку трудових книжок ведуть Книгу обліку бланків трудових книжок та вкладишів до них. В ній реєструють трудові книжки, прийняті від працівників при влаштуванні на роботу, а також видані при

звільненні. При одержанні трудової книжки у зв'язку із звільненням працівник розписується в особистій картці і в книзі обліку. Бланки трудових книжок і вкладишів до них обліковуються як документи суворої звітності [54]. На кожного працівника заповнюється особова картка за встановленою формою.

Записи в ній здійснюються на підставі паспорта, трудової книжки, військового квитка, диплома, наказів про приймання, переведення, звільнення тощо.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» має зарплатний проект у ПАТ «Приватбанк» для перерахунку заробітної плати на карткові рахунки персоналу. Утримання податків та нарахувань з заробітної плати перераховуються до бюджету одночасно з перерахунком зарплати. Це оптимізувало розрахунки з оплати праці та підвищило їх гнучкість. ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» не порушує вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати і виплачує її два рази на місяць з інтервалом не більше 16 календарних днів.

2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Розрахунок заробітної плати працівнику на підприємстві **включає наступні процедури (рис. 2.3):**

1) нарахування в розрахунковій відомості: зарплати відповідно штатного розкладу, трудового договору та таблицю обліку робочого часу; також розрахунок щомісячної індексації заробітної плати; премій, надбавок, відпускних; розрахунок при звільненні та скороченні; облік виплат за рахунок фондів соціального страхування (лікарняні, т.д.); медичного страхування, страхування життя; інші нарахування, передбачені законодавством України та колективним договором.

2) утримання в розрахунковій відомості: за виконавчими документами (відшкодування матеріального збитку та т.п.); за заявами працівників (профспілкові внески, в недержавні пенсійні фонди та т.п.); розрахунок інших

утримань, в тому числі згідно з правилами компанії - перевищення лімітів по мобільних телефонах, позики, перевищення добових і т.д.

3) розрахунок податків і зборів, що утримуються з зарплатної плати, відповідно до законодавства України: податку на доходи фізичних осіб у відповідності з Податковим Кодексом України; військового збору [45];

4) нарахування у бухгалтерському обліку обов'язкових резервів відповідно до ПСБО (МСФЗ) резерву відпусток, а також пов'язаної суми ЄСВ; резерву річного бонусу (премії за підсумками року).

1. Нарахування зарплати відповідно штатного розкладу, трудового договору та таблицю обліку робочого часу; також розрахунок щомісячної індексації зарплатної плати; премій, інших нарахувань, передбачених законодавством України та колективним договором

2. Утримання в розрахунковій відомості за виконавчими документами; за заявами працівників; розрахунок інших утримань, в тому числі згідно з правилами компанії

3. Розрахунок податків і зборів, що утримуються з зарплатної плати, відповідно до законодавства України: податку на доходи фізичних осіб у відповідності з Податковим Кодексом України; військового збору

4. Нарахування у бухгалтерському обліку обов'язкових резервів відповідно до ПСБО: резерву відпусток, а також пов'язаної суми ЄСВ; резерву річного бонусу (премії за підсумками року)

Рис. 2.3. Алгоритм розрахунку зарплатної плати

на ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги»

Крім розрахунку зарплатної плати персоналу, підприємство робить відповідні нарахування ЄСВ (єдиного соціального внеску), виходячи з граничної суми у розрізі кожного працівника. При виплаті авансу зарплатної плати персоналу проводяться аналогічні розрахунки, як і при повному розрахунку зарплатної плати.

Відповідно до «Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» № 291, інформацію про розрахунки з оплати праці за всіма видами зарплати, преміями, тощо, а також про розрахунки за не одержаними вчасно сумами оплати праці узагальнюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [43].

Кредитове сальдо з рахунком означає заборгованість підприємства перед персоналом по нарахованих основній і додатковій заробітній платі, преміях, матеріальній допомозі, але не виданих ще працівникам.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається виплачена заробітна плата, премії, депонована заробітна плата, а також суми утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами та інші утримання із сум оплати праці персоналу.

До рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у товаристві використовуються наступні субрахунки.

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

У такому разі роблять запис: Дт 661 або 663 – Кт 662 (табл. 2.4) [43]. Витрати на оплату праці вважається одним з головних елементів витрат операційної діяльності підприємства. До його складу відповідно п. 23 П(С)БО

16) включають заробітну плату за окладами та тарифами; премії та заохочення; матеріальну допомогу; компенсаційні виплати; оплату відпусток; оплату іншого невідпрацьованого часу; інші витрати на оплату праці [38]. Витрати на оплату праці працівників підприємство групує на рахунку 81.

Рахунок 81 «Витрати на оплату праці» має наступні субрахунки:

811 – «Виплати за окладами та тарифами», відображаються витрати на виплату основної заробітної плати персоналу відповідно до системи оплати праці.

Таблиця 2.4

Кореспонденція рахунків щодо відображення господарських операцій з розрахунків з оплати праці

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нараховано виробничому, адміністративно-управлінському персоналу заробітну плату за окладами та тарифами	811	661
2	Нараховано виробничому персоналу премії	812	661
3	Нараховано виробничому персоналу індексацію зарплати	813	661
4	Списано витрати на оплату праці працівників, зайнятих виробництвом продукції, суми нарахувань будуть віднесені на конкретний об'єкт витрат	23	811, 812, 813
5	Списано витрати на оплату праці адміністративно-управлінського апарату	92	811, 812, 813
6	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівникам загальнопромислового, адміністративно-управлінського персоналу	821	651
7	Списано витрати, пов'язані з нарахуванням ЄСВ на заробітну плату працівників, зайнятих виробництвом продукції	23	821
8	Утримано із заробітної плати		
9	ПДФО	661	641
10	ВЗ	661	642
11	Утримано із зарплати матеріально відповідальної особи суми завданої неї матеріальної шкоди	661	375
12	Мерераховано заробітну плату на поточний рахунок працівника в банку	661	311
13	Відображено в рахунок погашення заборгованості із заробітної плати перед працівниками підприємства реалізацію робіт та послуг	661	703
14	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661	662
15	Виплачено суму депонованої заробітної плати	662	301, 311

812 – «Премії та заохочення» - витрати на виплату додаткової зарплати;

813 – «Компенсаційні виплати» - витрати на гарантійні та компенсаційні виплати персоналу, пов'язані з індексацією заробітної плати, компенсацією у зв'язку із затримкою виплати зарплати,

814 – «Оплата відпусток» - витрати на оплату щорічних відпусток персоналу підприємства або щомісячні відрахування на створення забезпечення майбутніх опалт відпусток;

815 – «Оплата іншого невідпрацьованого часу»;

816 – «Інші витрати на оплату праці». Для відображення в обліку сум нарахувань і обов'язкових утримань, які пов'язані з розрахунками з оплати праці використовують:

- субрахунок 641 «Розрахунки за податками» - для узагальнення даних про розрахунки підприємства з бюджетом за ПДФО. За кредитом цього субрахунку відображаєте утримання ПДФО з суми варахованого оподаткованого доходу (Дт 661 – Кт 641), за дебетом – його сплату до бюджету (Дт 641 – Кт 311) [3];

- субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» для суми утриманого із заробітної плати військового збору. За кредитом цього субрахунку утримання збору із суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661 – Кт 642), за дебетом – його сплату до бюджету (Дт 642 – Кт 311);

- субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображено нарахування ЄСВ, а за дебетом – його сплату.

Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахувань заробітної плати по відділах та підприємству в цілому. Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66. Сума в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума, що належить до виплати» аналітичних рахунків, дорівнює кредитовому салдо синтетичного рахунку 66.

Для більшості підприємств України притаманні наступні проблемні питання, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку

розрахунків з оплати праці: організація оплати праці на підприємстві; застосування аналітичного обліку розрахунків з оплати праці; документальне оформлення щодо розрахунків з оплати праці; контроль за використанням робочого часу; забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасність і правильність визначення сум нарахованої заробітної плати; правильність утримань із заробітної плати; здійснення відповідно до встановлених термінів всіх розрахунків з працівниками; облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства [9].

Удосконалення організації обліку оплати праці можливе завдяки використанню результатів наукових досліджень та міжнародного досвіду. Доцільним буде перейняти досвід оплати праці зарубіжних країн, а саме: заробітна плата працівника встановлюється індивідуально; перегляд зарплати проводиться один раз на рік; слід активно застосовувати системи матеріального заохочення; рівень заробітної плати має відображати досягнення та мотивацію працівника [7].

Заходи спрямовані на вдосконалення оплати праці, містять насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці.

За результатами дослідження Гуріної Н. та Бестюк А., для інформації з обліку праці та її оплати найважливішими ознаками оптимальності слід вважати: по-перше, її достовірність; адекватність показників, які характеризують витрати праці (кількість відпрацьованого робочого часу та виробітку) та якісні характеристики працівників (посада, професія, рівень кваліфікації); по-друге, багатократність використання, тобто багаторазове використання у декількох облікових процедурах (облік заробітної плати в розрізі працівників та у розрізі структурних підрозділів, видів і форм заробітної плати, облік розрахунків з працівниками, облік єдиного соціального внеску, облік податку з доходів фізичних осіб), а також їх застосування для аналізу та контролю заробітної плати; по-третє, своєчасність забезпечення

вчасного нарахування і виплати зарплати працівникам, а також оперативного прийняття ефективних управлінських рішень; по-четверте, системність, а саме зв'язок показників первинного обліку (документів) з показниками аналітичного і синтетичного обліку та звітності. Питання удосконалення обліку розрахунків з оплати праці досліджено також у роботах Шульги Н., яка обґрунтувала напрями вдосконалення обліку через удосконалення форм щодо надання оплачуваних відпусток та відомостей з розрахунку оплати відпусток працівників; Мельник Т. пропонує удосконалення нормативно-правової бази організації податкового й бухгалтерського обліку з розрахунків оплати праці.

Важливим напрямом вдосконалення організації обліку оплати праці є впровадження максимальної автоматизації процесів обліку праці та її оплати. Таким чином, в сучасних умовах облік розрахунків з оплати праці займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Для досягнення основних завдань обліку оплати праці виникає необхідність створення як найбільш зручного організаційного, кадрового та інформаційного забезпечення [10].

2.4. Облік заробітної плати і кадровий облік в BAS Бухгалтерія

Враховуючи значимість та складність бухгалтерського обліку з оплати праці, нині особливо актуальним стає використання інформаційних аналітичних програм для здійснення облікового, аналітичного та контрольного процесу. Сучасні інформаційні системи управління розрахунками з оплати праці дозволяють автоматизувати розрахунок зарплати, що спрощує процес та зменшує ймовірність помилок; можна проводити обмін даними та документами в електронному форматі, що зменшує паперовий обіг; вся необхідна інформація про працівників (контактні дані, робочі умови, історія розрахунків з оплати праці) зберігається і може бути систематизована відповідно до управлінських потреб; також вони легко

інтегруються з іншими системами – системою управління персоналом, програмами з обліку витрат [29].

Завдяки збору та аналізу даних про оплату праці, інформаційні програми та аналітичні платформи дозволяють підприємствам створювати звіти та прогнози, що допомагають в управлінні персоналом та фінансами. Разом з тим, гарантують високий рівень безпеки та конфіденційності даних про працівників, рівень заробітної плати, що є надзвичайно важливим, особливо з урахуванням вимог захисту особистих даних.

Враховуючи всі ці аспекти, інформаційні системи управління розрахунками з оплати праці стали невід'ємною частиною бухгалтерського обліку на підприємстві. Вони значно оптимізували обліково-аналітичні процеси, підвищили продуктивність та забезпечили дотримання всіх норм та стандартів у сфері оплати праці.

В конфігурації програми «BAS Бухгалтерія» всі види кадрового обліку та обліку розрахунків з оплати праці відображені в єдиному модулі «Зарплата і кадри» підприємства. Функціонал модулю у повній мірі адаптовано під потреби компанії щодо оптимізації нарахування заробітної плати і ведення кадрів.

Модуль «Зарплата і кадри» використовується при вирішенні наступних завдань бухгалтера:

- кадровий облік по кожному підрозділу й окремій організації в системі;

- нарахування заробітної плати та необхідних виплат співробітникам;

- формування регламентованих документів, включно зі звітами, на основі зарплати співробітників компанії;

- відображення руху заробітної плати та податків у бухгалтерських і податкових документах.

Модуль «Зарплата і кадри» містить наступні розділи (закладки):

1. Кадровий облік (з закладками: співробітники, прийом на роботу, кадрові переведення, звільнення, відрадження, звіти по кадрах);

2. Заробітна плата (нарачування зарплати, відображення зарплати в бухгалтерському обліку, зміна параметрів розрахунку індексації, зміна параметрів індексації (за посадами), введення відомостей про індексований дохід, довідки про доходи працівників, звіти по заробітній платі);

3. ПДФО (відображення взаємозв'язків з контрагентами і 1-ДФ, заяви на застосування пільги ПДФО);

4. Страхові внески;

5. Виплати зарплати (відомості в банк, відомості в касу, особові рахунки співробітників за зарплатними проектами, аванси співробітникам, депонування, списання депонентів у доходи організації);

6. Довідники та настройки (настройки обліку заробітної плати, фізичні особи, посади, нарачування, утримання, зарплатні проекти, види виплат, параметри платіжних документів, підстави звільнення, способи відображення зарплати, види доходів ПДФО, виробничі календарі, графіки роботи);

7. Додаткові звіти;

8. Сервіс (додаткові обробки, виплата заробітної плати, формування платіжних відомостей).

Автоматичні налаштування модуля «Зарплата і кадри» дозволяють вести бухгалтерський облік виплат заробітної плати та персоналу, включаючи облік співробітників за основним місцем роботи, і за сумісництвом. Усі проводки мають регламентовані форми, що закріплені за чинним трудовим законодавством України.

За допомогою програми «BAS Бухгалтерія» введеться спрощений та повний облік кадрів. Особливістю повноцінного кадрового обліку в програмі є робота з довідниками «Фізичні особи» та «Співробітники», оскільки одна і та ж особа може мати кілька трудових договорів з організацією (бути двома різними співробітниками). До категорії «Фізичні особи» відносяться

співробітники, які працюють за трудовим договором, а також пов'язані з ними особи (діти працівника). У ці довідники вносяться персональні дані співробітника, а також осіб, які не є співробітниками, але яким нараховуються

виплати. «Співробітники» - це особи, з якими укладений трудовий договір. В

«BAS Бухгалтерія» можливе ведення обліку за кожним співробітником

відповідно до трудового договору. Введення повного кадрового обліку

передбачає оформлення документів з прийняття на роботу, переведення,

звільнення. Зміна зайнятості співробітника можлива безпосередньо в

документі, що дозволяє без документа про звільнення переводити

співробітника на інше місце роботи в організації. Довідники «Фізичні особи»

та «Співробітники» тісно пов'язані між собою, що дозволяє впорядковано

вести облік без ризику дублювання інформації по співробітникам (фізичним

особам). При спрощеному обліку робота ведеться безпосередньо в картці

співробітника з обмеженими можливостями ведення документів кадрових

наказів.

Зарплатний облік в програмі «BAS Бухгалтерія» забезпечує

використання автоматизованих форм для обліку заробітної плати та інших

виплат, з якими бухгалтер працює регулярно: нарахування зарплати

співробітникам за посадовим окладом, утримання, де можна зазначити спосіб

відображення в обліку для кожного виду нарахування окремо;

взаєморозрахунки зі співробітниками; депонування; розрахунок та облік

регламентованих законодавством форм податків та внесків на основі зарплати

співробітника компанії; формування документів: звітів і друкованих форм (за

ПДФО, за ЄСВ).

Облік розрахунків з оплати праці здійснюється для усіх співробітників,

а також для кожного окремо на субрахунках **рахунку 66 «Розрахунки за**

виплатами працівникам».

До основних таких нарахувань у програмі «BAS Бухгалтерія» слід

віднести: оклади співробітників (фіксовані нарахування по днях, по годинах,

оплата за денним тарифом, оплата за часовим тарифом), здійснення індексації

заробітної плати (щомісячне нарахування за алгоритмами законодавства); оплата відпустки (фіксованою сумою), оплата тимчасової непрацездатності (фіксованою сумою коштом підприємства, коштом фонду соціального страхування). Програма «BAS Бухгалтерія» містить розширений функціонал обліку робочого часу, проте вона не містить автоматичного розрахунку лікарняних та відпускних. Для вирішення цього завдання можна використати додатковий модуль «Розрахунок лікарняних та відпускних».

Всі виплати співробітникам формуються через платіжні відомості. В «BAS Бухгалтерія» на підприємстві реалізуються наступні види виплат:

чергова виплата, аванс, аванс з попереднім розрахунком, депоненти, дивіденди тощо.

Облік виплат ведеться як в готівковому, так і безготівковому форматі.

Виплати заробітної плати через касу реалізовується в документі «Відомості в касу», за допомогою якої формуються виплати відразу по всім співробітникам через документ «Відатковий касовий ордер», а також по кожному окремому робітнику через обробку «Виплата зарплати відатковими ордерами».

Виплати заробітної плати через нарахування на розрахунковий рахунок співробітника реалізовується в документі «Відомості в банк» [33]. У «Відомості на виплату через банк» нарахування заробітної плати відбувається на особові рахунки співробітників. Такий облік ведеться у реєстрі відомостей «Особові рахунки співробітників за зарплатними проектами», які формуються попередньо через укладання договорів з банком. Також реєстрацію виплат зарплати та ведення документа «Списання з банківського рахунку» можна вести на підставі такої відомості.

При нарахуванні заробітної плати використовується документ «Нарахування зарплати», який заповнюється автоматично відповідно до даних кадрового обліку співробітників відділу, якщо нарахування планові. Також можливо провести коригування даних вручну в індивідуальному порядку через команду «Підбір».

В «BAS Бухгалтерія» проводки щодо заробітної плати у бухгалтерському обліку реалізують у документі «Відображення зарплати в бухгалтерському обліку» або безпосередньо при формуванні проводок у відомості з нарахування заробітної плати. Будь-які регламентовані документи нарахування чи утримання корелюються способом відображення, що в довідниках так називається «Спосіб відображення зарплати в регламентованому обліку». Цей документ може бути фіксованим за видом розрахунку; за конкретним співробітником; за співробітниками організації чи певним відділом.

Якщо спосіб відображення нарахувань чи утримань не зазначений, то він автоматично формується за замовчуванням.

Звітність для кадрового та зарплатного обліку в «BAS Бухгалтерія» формується стандартна, але можна зробити також власні за даними модулю «Зарплата і кадри». Звітні документи кадрового обліку можна отримати у розрізі особистих даних співробітників, особистих карток, штатних співробітників чи звільненим співробітникам. Зарплатні звіти представлені ширшим списком документів: типові форми П-6, П-7, аналіз заробітної плати, розрахункових листів, відомостей тощо.

Отже, програма «BAS Бухгалтерія» є комплексним рішенням для бухгалтерського та податкового обліку, включно з автоматизацією процесів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати та кадрів. Ця конфігурація має усі можливості для базового зарплатного та кадрового обліку.

Висновки до розділу 2

Для обліку розрахунків з оплати праці характерним є достатній рівень його нормативно-правового забезпечення. Даний облік є важливою складовою обліково-аналітичного забезпечення управління діяльності підприємства.

У другому розділі роботи розглянуто особливості організації обліку розрахунків з оплати праці за даними діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «Бейкер Гіллі Україна Бухгалтерські послуги».

У ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» застосовується погодинно-преміальна форма оплати праці, яка затверджена у колективному договорі підприємства. Заробітна плата складається з оплати праці за тарифом за фактично відпрацьований час та премії за досягнення кількісних та якісних показників роботи. Основним критерієм результативності роботи є якість продукту чи послуги за умов преміальної системи та системи контролю, як незалежний підрозділ Baker Tilly International.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» використовує програму «BAS Бухгалтерія», де всі види кадрового обліку та обліку розрахунків з оплати праці відображені в єдиному модулі «Зарплата і кадри». Функціонал модулю у повній мірі адаптовано під потреби компанії щодо оптимізації нарахування заробітної плати і ведення кадрів.

Проаналізовано всі складові обліку розрахунків з оплати праці: нарахування заробітної плати та необхідних виплат співробітникам; формування регламентованих документів, включно зі звітами, на основі зарплати співробітників компанії; відображення руху заробітної плати та податків у бухгалтерських і податкових документах.

Роглянуто особливості використання програми «BAS Бухгалтерія», як комплексне рішення для бухгалтерського та податкового обліку товариства, включно з автоматизацією процесів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати та кадрового обліку.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ І ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ В УПРАВЛІННІ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Методичні прийоми аналізу розрахунків з оплати праці

В сучасних умовах управління трудовими ресурсами неможливе без аналізу і контролю розрахунків з оплати праці. Головні напрями аналізу щодо наявності і руху, забезпеченості підприємства персоналом і ефективності його використання представлено на рис. 3.1.

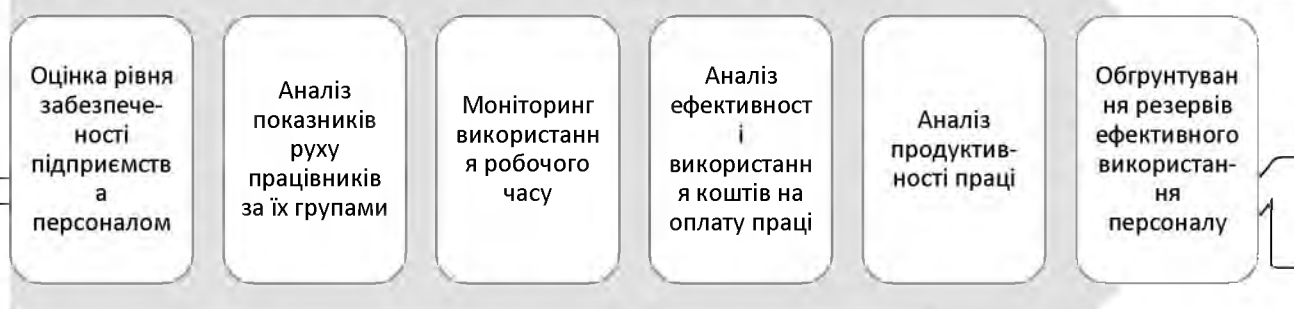


Рис. 3.1. Основні елементи аналізу трудових ресурсів підприємства

При цьому, окремою важливою складовою аналізу трудових ресурсів є аналіз ефективності використання коштів на оплату праці. Керівництву підприємства слід враховувати, що людський фактор та мотивація робітників у отриманні високої винагороди за виконану роботу відіграє головну роль у конкурентоспроможній діяльності підприємства. Тому на менеджмент компанії покладається обов'язок встановити систему оплати праці, яка буде мотивувати працівників [51]. Заробітна плата являє собою одну з

найскладніших економічних та соціальних категорій, та виконує ряд важливих функцій (відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну).

Тому обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві – це важлива ділянка, яка вимагає завжди точні та оперативні дані.

Для обґрунтування резервів щодо ефективнішого використання трудових ресурсів варто дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом, проаналізувати показники, які пов'язані з рухом робочої сили, її якістю та продуктивністю. Адже від рівня використання живої праці та

вмотивованості працівників в значній мірі залежить кінцевий результат діяльності компанії. Достатній рівень забезпеченості підприємства персоналом, його раціональне використання, високий рівень продуктивності праці обумовлюють збільшення обсягів виробництва продукції чи надання

послуг, сприяють ефективному використанню матеріальних та фінансових ресурсів, зниженню собівартості та зростанню прибутку. Одним з найважливіших завдань управління є також контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів [35].

До основних етапів аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці слід віднести:

1. аналіз забезпеченості підприємства робочою силою та вивчення її руху; склад персоналу може постійно змінюватися у зв'язку зі скороченням штату, звільненням за власним бажанням, виходом на пенсію, пересуванням на посадах у межах структурних підрозділів та прийманням нових службовців, робітників замість вибулих або у зв'язку із розширенням виробництва. Надто велика плинність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових працівників, знижує на певний час продуктивність праці. При здійсненні аналітичного дослідження традиційно визначають показники руху робочої сили (коефіцієнти обороту з приймання та звільнення, коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту).

2. визначення правильності витрачання коштів на оплату праці; встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці.

Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати [58]. Тільки при таких умовах

створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі його потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудоміткості продукції.

При цьому слід визначати суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили; аналізувати структуру фонду оплати праці, застосування матеріальних стимулів за високі результати праці; визначати резерви, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи.

3. При вивченні структури розрахунків з персоналом по оплаті праці слід приділити увагу питомій вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці. При здійсненні рейтингової оцінки підприємства важливо порівняти співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству співставити з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження. При цьому необхідно

досліджувати зміни показників у динаміці, з урахуванням рівня виконання плану по головним показникам та оцінкою факторів, які спричинили їх зміну.

До основних інформаційних джерел проведення економічного аналізу розрахунків з оплати праці відносять:

1. Планово-нормативну інформацію (нормативи витрат праці й соціально-економічні норми; закони та постанови, плани розвитку);
2. Облікові дані (дані первинних документів та рахунків обліку);
3. Показники фінансової звітності;
4. Дані статистичної звітності;
5. Внутрішня позаоблікова інформація: накази, акти ревізій, колективний договір; штатний розклад, протоколи;
6. Зовнішня інформація (статистичні збірники та звіти з кон'юнктури ринків).

Аналіз розрахунків з оплати праці здійснюють за допомогою використання ряду прийомів аналітичних досліджень, а саме традиційні методи (порівняння, абсолютні, відносні та середні величини, ряди динаміки, індексний метод, групування, балансовий метод, прийоми графічного та табличного відображення даних), факторний аналіз, т.д. На рис. 3.2 наведено узагальнений алгоритм проведення аналізу розрахунків з оплати праці [61].

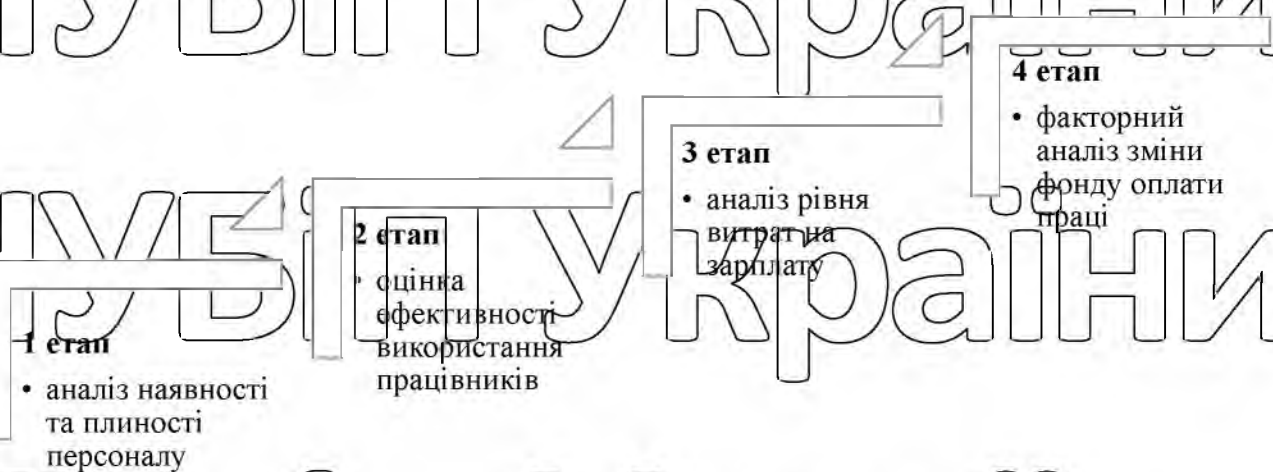


Рис. 3.2. Алгоритм проведення аналізу розрахунків з оплати праці

На першому етапі аналізують рівень забезпеченості трудовими ресурсами, враховуючи освітню та кваліфікаційну складову. Другий етап передбачає визначення оцінки ефективності використання трудових ресурсів.

Третій етап охоплює моніторинг витрат на оплату праці персоналу. Важливо також провести оцінку використання фонду заробітної плати персоналу та визначити вплив окремих факторів на зміну суми оплати праці. Це дозволить визначити резерви зниження витрат на оплату праці та обґрунтувати шляхи росту продуктивності праці [49].

На четвертому етапі деталізують вплив факторів, які впливають на зміну обсягу виплат працівникам, а саме слід враховувати темпи зміни середньооблікової чисельності працівників; зміни рівня середньої заробітної плати працівників, зміни реальної заробітної плати, тощо.

Для оцінки ефективності виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства персоналом, робочими місцями; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці.

Таким чином, аналіз розрахунків з оплати праці сфокусований на оцінці оптимальності систем та форм оплати праці підприємства; визначені достатності системи матеріального заохочення та усунення надмірних витрат на оплату праці.

Розрахунки з працівниками слід розглядати у тісному взаємозв'язку з аналізом продуктивності праці. До основних завдань аналізу витрат на оплату праці віднесено: визначення абсолютної економії чи перевитрат фонду оплати праці підприємства; оцінка використання кошторису з оплати праці; виявлення факторів та визначення розмірів їх впливу на економію чи перевитрату коштів з оплати праці; обґрунтування планових змін витрат коштів на оплату праці; визначення заходів для ліквідації причин перевитрат коштів з оплати праці.

Для оцінки ефективності стимулювання персоналу прийнято визначати та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників як:

коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарооборотом; коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами підприємства; коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком підприємства, коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства.

3.2. Аналіз розрахунків з оплати праці

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» відповідально ставиться до ведення бізнесу, сплати податків, ставлення і соціального захисту співробітників, відкритості, взаємодії з постачальниками і клієнтами, бізнесом і локальними громадами, місцевими і національними органами самоврядування і органами державної влади.

Товариство щорічно оцінює кадрові потреби з урахуванням наступних факторів: обсягу робіт, запланованому в поточному та наступному році; виду запланованих робіт; наявної структури персоналу; спеціалізованих вимог до знань; інших вимог до персоналу (навчання, адміністрування тощо).

Аналіз розрахунків з оплати праці розпочиемо з вивчення даних про витрачання фонду оплати праці в цілому по підприємству, його підрозділів та по окремим категоріям робітників, вивчення розмірів і динаміки заробітної плати окремих категорій персоналу.

Оплату праці аналізують у двох напрямках: аналіз фонду оплати праці, як елемент витрат на виробництво; аналіз оплати праці за окремими статтями калькуляцій. Фонд оплати праці в аналізованому підприємстві складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати і інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Аналіз фонду оплати праці наведений в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Аналіз динаміки фонду оплати праці за ієрархічними

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Абсолютне відхилення	Темп зміни, %
Фонд оплати праці, тис. грн	57 139,2	52 408,8	55 728	-1411,2	97,5
у т.ч.					
Фонд основної зарплати	51 450,2	46 523	46 886,8	-4 563,4	91,1
Фонд додаткової зарплати	5 689	5 885,8	8 841,2	+3 152,2	155,4
у т.ч.					
надбавки до посадових окладів	4 354	4 385	7 632	+3 278	175,3
премій та винагород	240	356	109	-131	45,4
заохочувальні та компенсаційні виплати	1 095	1 144,8	1 100,2	+5,2	100,5
Середньооблікова чисельність, осіб	192	174	180	-12	94
Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	24 800	25 100	25 800	+1 000	104

З даних таблиці 3.1. видно, що фонд оплати праці в 2022 р., порівняно з 2020 р. зменшився на 1411,2 тис. грн, тобто на 2,5%; розмір фонду основної зарплати відповідно скоротився на 4563,4 тис. грн, тобто на 9,8%; фонд додаткової заробітної плати зріс на 3152,2 тис. грн. або 55,4%. Щодо складу додаткового фонду оплати праці, слід зазначити, що надбавки до посадових окладів за досліджуваний період зросли на 3278 тис. грн, заохочувальні та компенсаційні виплати на 5,2 тис. грн, при зменшенні виплачених премій та винагород на 131 тис. грн.

Ваker Tilly в Україні співпрацює з провідними фаховими вищими навчальними закладами та має системний підхід до процесу найму та стажування, що складається з ретельного вивчення анкет і біографій, перевірки кваліфікаційних дипломів, сертифікатів та рекомендацій, де це вважається доречним, проведення індивідуальних інтерв'ю з потенційними співробітниками та їх тестування.

Професійну команду формує та підтримує постійне поєднання зовнішнього та внутрішнього навчання працівників всіх рівнів від стажера до партнера.

Протягом багатьох років ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» визнає вирішальну роль системи постійного професійного навчання працівників в якості послуг. Така система охоплює як нових співробітників, для яких Baker Tilly в Україні є першим місцем роботи, так і досвідчених фахівців.

В Компанії створена Матриця професійного розвитку працівників управління аудиту, яка передбачає виконання працівником певних вимог до подальшої професійної освіти для можливості його підвищення в Компанії. Така матриця, серед іншого, розглядає перелік пріоритетних для компанії професійних кваліфікацій і сертифікацій та можливість вибору працівником програми за його власним вподобанням за допомогою альтернатив чи проміжних кваліфікаційних програм.

Станом на кінець 2022 р. в ТОВ «БЕЙКЕР ТІЛЛІ УКРАЇНА» 23 працівника включені до реєстру аудиторів України, 16 співробітників були повними членами Асоціації присяжних сертифікованих бухгалтерів (АССА), 2 осіб мали кваліфікацію «Сертифікований міжнародний професійний бухгалтер» (CIPA).

Окрім цього увага приділяється і проміжним кваліфікаційним програмам, які дозволяють за короткий проміжок часу здобути знання з певних потрібних в нашій щоденній роботі фахових дисциплін (наприклад, Диплом з Міжнародних стандартів фінансової звітності (DipIFR), Сертифікований бухгалтер-практик (CAP).

Як члени глобальної Baker Tilly International наші працівники мають доступ до інформаційно-аналітичних систем із застосування міжнародних стандартів фінансової звітності та US GAAP, беруть участь у внутрішніх тренінгах, семінарах та освітніх заходах, організованих мережею.

В 2022 році запустився Baker Tilly Learning Hub, внутрішній навчальний центр мережі Baker Tilly International з доступом до понад 100 онлайн-курсів і 25 навчальних програм, що включають наступні напрямки: технічний (Бухгалтерський облік і фінанси; Аудит та надання впевненості; Корпоративні фінанси; Корпоративна звітність; Етика та незалежність; Юридичний напрямок, Податки); трансформаційний (Різноманітність, інклюзія та приналежність; Здоров'я та благополуччя; Управління та лідерство; Особисті професійні навички; Управління проектами; Соціальні медіа); технологічний (Excel, Microsoft Teams).

Виходячи з потреб управління аудиту, кожного року визначається тематика внутрішніх професійних тренінгів, участь в яких є обов'язковою для певних категорій персоналу. Такі тренінги регулярно проводяться протягом року.

Партнери та інші керівні працівники відвідують періодичні курси з поліпшення їх навичок управління та особистого розвитку, приймають участь в конференціях та круглих столах. Високий рівень знань в цих сферах допомагає забезпечувати безперерйне ефективне проведення аудиту.

Всі співробітники, які включені до реєстру аудиторів України, проходять безперервне навчання. Мінімальна тривалість такого підвищення кваліфікації становить не менш ніж 120 годин протягом 3-х послідовних календарних років.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» постійно здійснюють оцінку персоналу. Кожному кар'єрному шаблю відповідає певний перелік KPI (Key Performance Indicators), яких співробітник повинен досягати протягом року до щорічного оцінювання.

Кожного року в компанії проводять аналіз роботи персоналу, оцінюючи ефективність і компетентність співробітників та їхні потреби у професійній підготовці. Результати кожного такого оцінювання використовуються для прийняття рішення про посадове підвищення та преміювання.

Для своєчасності інформування персоналу, безпосередньо залученого до надання аудиторських послуг, про можливі недоліки в їх роботі, шляхи їх усунення, та своєчасності заходів з коригування планів професійного розвитку, протягом року проводяться проміжні оцінювання та оцінювання працівника за результатами участі в кожному проекті.

Під час аналізу компетенції та вимог для подальшого кар'єрного зростання оцінюються технічні знання, академічна та професійна кваліфікація, участь у внутрішніх семінарах, навички аналітичного мислення і комунікабельності, вміння навчатися і працювати в команді, будувати ділові стосунки з клієнтами, а також особисті якості та професійні вимоги розвитку.

Невід'ємною частиною такого оцінювання є оцінка якості виконаної роботи. Рішення про підвищення розглядається та приймається на Круглому столі один раз на рік на підставі аналізу виконання КРІ кожним працівником. В Круглому столі беруть участь директор управління аудиту, провідні партнери та менеджери з аудиту. Обов'язок партнера з аудиту переконатися, що усі співробітники його команди мають потрібні вміння і час для роботи відповідно до професійних стандартів та нормативноправових вимог.

Тому, формуючи команду з аудиту для виконання конкретного завдання, партнер разом з менеджером приймають до уваги попередній досвід працівників та їх потребу в подальшому професійному розвитку, відповідність існуючого професійного рівня та м'яких навичок очікуваним задачам, виконання яких буде вимагатися від працівника.

Для узагальнення результатів проведеного дослідження, в роботі представлено SWOT-аналіз щодо вагомості та результативності обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» (табл. 3.2). Було розглянуто основні сильні та слабкі сторони обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці, а також враховано можливості та загрози, які виникають в умовах російської війни в Україні.

Таблиця 3.2

Результати SWOT-аналізу обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги»

SWOT-АНАЛІЗ обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці	
СИЛЬНІ СТОРОНИ	СЛАБКОСТІ
<ul style="list-style-type: none"> • Висококваліфікований персонал: наявність висококваліфікованих фахівців, які мають досвід та навички в сфері обліку та аналізу оплати праці. • Міжнародний рівень обслуговування: можливість надавати аналітичні послуги для іноземних клієнтів, розширюючи географію впливу компанії. • Мовні програми: розвиток програм для вивчення англійської мови для сприяння ефективному спілкуванню з іноземними клієнтами та партнерами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нестабільність в країні: потенційні ризики та невизначеність через вплив війни можуть вплинути на нормальне функціонування компанії. • Негативні тенденції на ринку праці: активна міграція може обумовлювати дефіцит кваліфікованих фахівців.
МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
<ul style="list-style-type: none"> • -Зростання ринку нових бізнесів: розвиток послуг для нових підприємств відповідно до зростаючого сегменту молодих бізнесів в Україні при відбудові національної економіки. • - Курси і тренінги: пропозиція спеціалізованих курсів та тренінгів з обліково-аналітичних питань, що допомагають підтримувати високий рівень кваліфікації персоналу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Економічні труднощі: Нестабільність може призвести до зменшення бюджетів підприємств та зменшення попиту на облікові послуги. • Переміщення іноземних бізнесів: міграція може викликати переміщення іноземних клієнтів та їхніх фінансових операцій.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» має ряд сильних сторін через наявність кваліфікованого персоналу, високого міжнародного рівня обслуговування щодо обліково-аналітичного забезпечення розрахунків

з оплати праці; разом з тим, компанія активно аналізує загрози та виклики, які існують у сучасних умовах

3.3. Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці

Незалежний контроль розрахунків з оплати праці здійснюється суб'єктами аудиторської діяльності за ініціативи підприємства. Її загальною метою аудиту є оцінювання достовірності відображення інформації про розрахунки з оплати праці, встановлення відповідності обліку оплати праці вимогам законодавства України, а також правильність ведення обліку праці та розрахунків з її оплати (рис. 3.3).

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Об'єкти контролю:

- Трудові ресурси, їх регулювання та використання
- Система оплати праці і преміювання
 - Стан трудової дисципліни та дотримання трудового законодавства
 - Розрахунки щодо оплати праці
 - Первинна документація щодо обліку заробітної плати
 - Бухгалтерський облік заробітної плати

Етапи контролю:

- ✓ Перевірка дотримання законодавства про працю
- ✓ Перевірка організації табельного обліку
- ✓ Перевірка правильності оформлення первинної документації і нарахування заробітної плати
- ✓ Перевірка стану аналітичного обліку розрахунків з оплати праці
- ✓ Перевірка правильності виплати грошових коштів
- ✓ Перевірка розрахунково-платіжних відомостей і особових розрахунків

Рис. 3.3. Основні об'єкти та етапи контролю обліку заробітної плати

До завдань аудиту розрахунків з оплати праці слід віднести: проведення перевірки обліку особового складу працівників підприємства; перевірка правильності документального оформлення розрахунків з оплати праці; перевірка правильності нарахування основної, додаткової заробітної плати та

інших заохочувальних і компенсаційних виплат; перевірка правильності розрахунку середньої заробітної плати, вивчення правильності розподілу витрат на оплату праці по звітних періодах; перевірка своєчасності розрахунків з працівниками з оплати праці; перевірка правильності нарахувань на фонд оплати праці та утримань із заробітної плати, своєчасність їх сплати відповідним органам (рис. 3.4) [40].

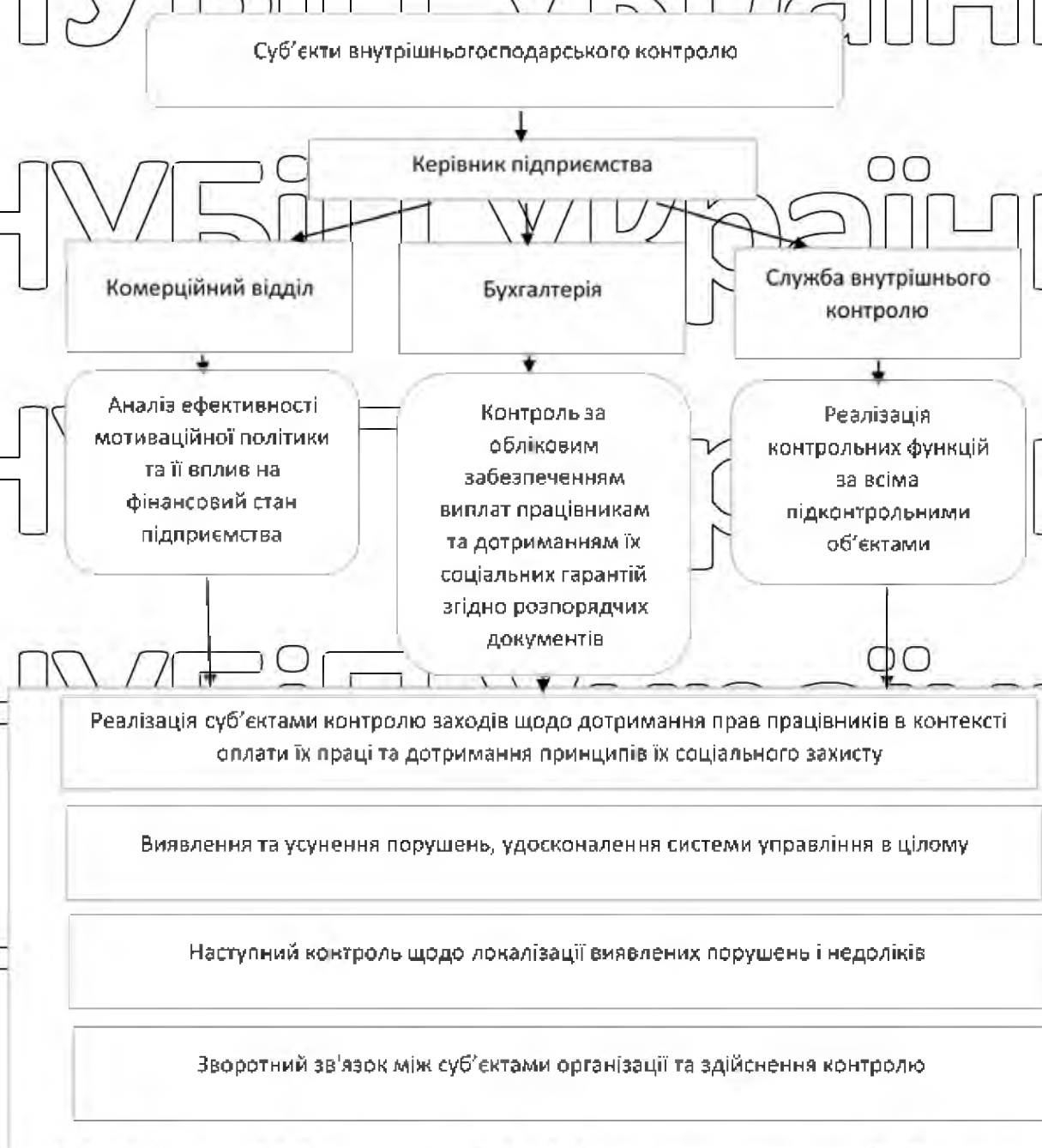


Рис. 3.4. Завдання суб'єктів внутрішньогосподарського контролю за розрахунками з оплати праці

При аудиті розрахунків з оплати праці проводять аналіз штатного розпису, посадових окладів, правильність та своєчасність утримань із зарплати сум податків.

До типових порушень бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці відносять: недостатній рівень оформлення або їх відсутність; не правильне застосування тарифних ставок; помилки при оформленні відомостей на видачу заробітної плати працівників; неповне нарахування та утримання авансів; не правильний розрахунок виконаних робіт; наявність арифметичних і методичних помилок при розрахунку ПДФО та ЄСВ; наявність відхилень між аналітичним і синтетичним обліком; не законне звільнення працівників [16].

До основних суб'єктів контролю праці та розрахунків з оплати праці відносять дві групи:

- суб'єктів організації внутрішнього контролю в особі власників або менеджменту;

- суб'єктів здійснення контролю, які підпорядковуються вищому керівництву і представлені обліковими, економічно-аналітичними або контрольними службами. Спеціальною службою внутрішнього контролю оплати праці та її розрахунків є ревізійні служби та наглядові ради.

Достатньо вагому роль внутрішній контроль має виконувати щодо забезпечення достовірною інформацією стратегічне планування діяльності сільськогосподарських підприємств.

На виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. №211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19», керівництво прийняло ряд рішень для недопущення зупинки роботи підприємства; зокрема у сфері оплати праці було скориговано робочий графік, надано працівникам можливість працювати неповний або скорочений робочий день; удосконалено засади змінної роботи та запровадження дистанційної роботи; запровадження гнучкого графіку

До основних проблем систем оплати праці слід віднести недостатній рівень мотивації до участі та відданості справі, диспропорцію у рівнях заробітної плати, певна залежність оплати праці від приналежності до групи управлінців тощо.

Подальше удосконалення діючої системи оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників товариства до сумлінного виконання службових обов'язків – пріоритетна мета мотиваційного управління персоналом. Для її реалізації менеджмент підприємства повинен вирішити завдання щодо колективно-договірного регулювання питань організації й оплати сільськогосподарської праці, зайнятості в аграрній сфері, визначення соціальних стандартів і гарантій соціального й пенсійного забезпечення сільського населення [70].

Важливим напрямом подальшого удосконалення питань оплати праці та організації соціального середовища є залучення представників громад для розробки спільних заходів підвищення рівня зайнятості сільського населення, формування нових робочих місць, підвищення рівня стимулювання працівників тощо

Висновки до розділу 3:

Для обґрунтування резервів щодо ефективнішого використання трудових ресурсів варто дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом. Адже від рівня використання живої праці та вмотивованості працівників в значній мірі залежить кінцевий результат діяльності компаній.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» відповідально ставиться до ведення бізнесу, сплати податків, ставлення і соціального захисту співробітників, взаємодії з бізнесом і локальними громадами.

Товариство щорічно оцінює кадрові потреби з урахуванням наступних факторів: обсягу робіт, запланованому в поточному та наступному році; виду запланованих робіт; наявної структури персоналу; спеціалізованих вимог до знань, інших вимог до персоналу (навчання, адміністрування тощо).

ВИСНОВКИ

НУБІП України

Узагальнивши результати наукових досліджень, вважаємо, що вагоме значення для управління має його обліково-аналітичне забезпечення.

НУБІП України

Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці розглядається як результат процесу збору, обробки, аналізу і передачі інформації про стан розрахунків з оплати праці, сформованої в обліково-аналітичній системі підприємства. Це, також, сукупність прийомів і методів

НУБІП України

економічного аналізу, які використовуються як для підтвердження бухгалтерської звітності, так і формування інформації, що використовується менеджерами для прийняття управлінських рішень, планування, контролю за ходом діяльності підрозділів, вимірювання та оцінки отриманих результатів

НУБІП України

господарювання. В сучасних умовах, при обмежених ресурсах, необхідність співставлення витрат з оплати праці та отриманої продуктивності є об'єктивним та необхідним кроком для забезпечення ефективності виробництва.

НУБІП України

В результаті проведеного аналізу наявності та ефективності використання трудових ресурсів, порівняння динаміки показників продуктивності та рівнів оплати праці, слід обґрунтувати резерви щодо підвищення ефективності праці та рівнів її оплати. До основних стратегій для оптимізації витрат на заробітну плату пропонуємо віднести: бюджетування

НУБІП України

(для обґрунтування планових рівнів витрат на заробітну плату); ефективний пошук працівників (потрібно ретельно розглядати процес найму нових співробітників. Правильний підбір кандидатів може допомогти зменшити витрати на подальшу підготовку та навчання); оптимізація організаційної структури (аналіз оптимальності бізнес-процесів на підприємстві, їх об'єднання та автоматизація); системи управління персоналом (ефективний облік робочого часу, відпусток, виконання завдань та інших аспектів

НУБІП України

керування персоналом); мотивація персоналу (аналіз системи стимулювання, надбавок, премій, які можуть підвищити продуктивність співробітників і

НУБІП України

зменшити плинність кадрів); внутрішній контроль витрат на заробітну плату.

Регулярний перегляд заробітної плати дасть можливість виявити результативність роботи працівника та об'єктивність його заробітної плати;

оптимізація робочого часу (аналіз використання робочого часу співробітників); перекваліфікація персоналу; впровадження технологій та

автоматизації у керуванні персоналом може сприяти зменшенню адміністративних витрат; моніторинг, контроль та аналіз витрат на заробітну

плату, їх корекція відповідно до потреб бізнесу та економічної ситуації;

використання можливостей переведення працівників на дистанційну та надомну роботу. Здійснюючи ефективне управління витратами на заробітну

плату можна покращити фінансові результати підприємства та підвищити його конкурентоспроможність.

Для обліку розрахунків з оплати праці характерним є достатній рівень його нормативно-правового забезпечення. Даний облік є важливою складовою обліково-аналітичного забезпечення управління діяльністю підприємства.

У другому розділі роботи розглянуто особливості організації обліку розрахунків з оплати праці за даними діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги».

У ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» застосовується погодинно-преміальна форма оплати праці, яка затверджена у колективному договорі підприємства. Заробітна плата складається з оплати праці за тарифом

за фактично відпрацьований час та премії за досягнення кількісних та якісних показників роботи. Основним критерієм результативності роботи є якість

продукту чи послуги за умов преміальної системи та системи контролю., як незалежний підрозділ Baker Tilly International.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» використовує програму «BAS Бухгалтерія», де всі види кадрового обліку та обліку розрахунків з оплати праці відображені в єдиному модулі «Зарплата і кадри».

Функціонал модулю у повній мірі адаптовано під потреби компанії щодо оптимізації нарахування заробітної плати і ведення кадрів.

Проаналізовано всі складові обліку розрахунків з оплати праці: нарахування заробітної плати та необхідних виплат співробітникам; формування регламентованих документів, включно зі звітами, на основі зарплати співробітників компанії; відображення руху заробітної плати та податків у бухгалтерських і податкових документах.

Для обґрунтування резервів щодо ефективнішого використання трудових ресурсів варто дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом. Адже від рівня використання живої праці та вмотивованості працівників в значній мірі залежить кінцевий результат діяльності компанії.

ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» відповідально ставиться до ведення бізнесу, сплати податків, ставлення і соціального захисту співробітників, взаємодії з бізнесом і локальними громадами.

Товариство щорічно оцінює кадрові потреби з урахуванням наступних факторів: обсягу робіт, запланованому в поточному та наступному році; виду запланованих робіт; наявній структури персоналу; спеціалізованих вимог до знань; інших вимог до персоналу (навчання, адміністрування тощо).

Професійну команду формує та підтримує постійне поєднання зовнішнього та внутрішнього навчання працівників всіх рівнів від стажера до партнера. Протягом багатьох років ТОВ «Бейкер Тіллі Україна Бухгалтерські послуги» визнає вирішальну роль системи постійного професійного навчання працівників в якості послуг. Така система охоплює як нових співробітників, для яких Baker Tilly в Україні є першим місцем роботи, так і досвідчених фахівців. В Компанії створена Матриця професійного розвитку працівників управління аудиту, яка передбачає виконання працівником певних вимог до подальшої професійної освіти для можливості його підвищення в Компанії. Така матриця, серед іншого, розглядає перелік пріоритетних для компанії професійних кваліфікацій і сертифікацій та можливість вибору працівником програми за його власним вподобанням за допомогою альтернатив чи проміжних кваліфікаційних програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баксалова О.М. Особливості регулювання оплати праці в умовах ринкової моделі економіки. Вісник Хмельницького національного університету : науковий журнал. Хмельницький національний університет.

Хмельницький, 2017. С. 47-51.

2. Балан О.Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. №10., С. 22-26.

3. Безверхий К. Облік і звітність розрахунків за податком на доходи фізичних осіб. Бухгалтерський облік і аудит. 2015. № 5. С. 27–37.

4. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2021. № 8(105).

5. Бутовська К.Ю., Колумбет О.П. Обліково-аналітичне забезпечення процесу управління формуванням і використанням витрат на оплату праці: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток сучасних міжнародних економічних відносин: фінансово-економічні та соціальні чинники» (м. Одеса, 2 березня 2018 р.). Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2018. С. 94-97.

6. Бухгалтерський словник / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. Житомир : Рута, 2007. – 224 с.

7. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. Збірник наукових праць.

Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 18 - 22.

8. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУУ, 2011.

9. Ворона Н. Документальне оформлення нарахування заробітної плати / Н. Ворона, Н. Білова, Н. Чернишова. Податки та бухгалтерський облік.

Спецвипуск. 2016. № 50 <https://i.factor.ua/ukr/journals/nbu/2016/june/issue-50/article-18971.html>.

10. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. 2012. №12. С. 186-194.

11. Гуль Т. Заповнюємо Табель обліку робочого часу. Бухгалтерська газета «Оплата праці». 2016. № 18/1 С. 86-90.

12. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. № 36, 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31>

13. Гуцаленко Л. В. Обліково-інформаційна система забезпечення управління сільськогосподарським підприємством. Л. В. Гуцаленко, Е. О. Довгаль // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2016. № 8. С. 82-92. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2016_8_11

14. Демченко М.М. Контроль виплат працівникам підприємства. Молодий вчений. 2016 № 3 (30) С. 70-74.

15. Демченко М.М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. Молодий вчений № 2 (29) лютий. 2016 р. С. 31-36.

16. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Економіка та держава, 2020. №1. С. 4-8.

17. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення». Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text>

18. Закон України «Про Державний бюджет України на 2023 рік». Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>

19. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати». Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text>

20. Закон України «Про оплату праці». Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

21. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Верховна Рада України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

22. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 212-223.

23. Калюга Є., Лазаришина І., Кузик Н., Шевчук К., Ганяйло О., Куць Т., Колеснікова О. Навчальний посібник з фахової підготовки студентів спеціальності «Облік і оподаткування», 2020

24. Касатонova І. Організація обліку заробітної плати в підприємстві та її нормативне забезпечення. Бухгалтерський облік і аудит, 2016. №9. С. 18-25.

25. Коваленко О.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2014 с. 51-55.

26. Ковальов В. М. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. Економіка України. 2017. № 4. С. 67-79

27. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

28. Корягін М.В. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу. Національний лісотехнічний університет України. 2011. №21.6. С. 211-215.

29. Крушельницька О.В. Управління персоналом. Житомир : ЖІТІ, 2002.

30. Леонова Ю.О. Методичні аспекти організації обліку оплати праці з метою виконання її функціонального призначення. 2014. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/11697/1/2.pdf> (дата звернення: 10.03.2023).

31. Макаренко С. М. Удосконалення системи працевлаштування безробітних як основи підвищення якості життя населення. Актуальні проблеми економіки : Науковий економічний журнал. 2017. № 7. С. 70-77.

32. Марчук О.В., Троць І.В. Теоретичні основи розрахунків з оплати праці та їх нормативно-правове регулювання. URL: https://library.kroki.edu.ua/media/library/category/materiali-konferentsij/trots_0026.pdf (дата звернення: 15.03.2023).

33. Мельник О.В. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. Держава та регіони, 2018. №5. С. 136-141.

34. Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств: наказ Міністерства аграрної політики України від 4 червня 2009 р. №390.

35. Мулик Т.О. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 288 с.

36. Мусій А.Л., Куць Т.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці: збірник тез доповідей II Всеукраїнської студентської науково-практичної інтернет-конференції «Теорія і практика облікового, аналітичного та правового забезпечення управління підприємствами аграрного сектору в умовах сучасних викликів», присвяченої 70-річчю економічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України (м. Київ, 15 квітня 2021 р.). Київ: НУБІМ України, 2021. С. 201-204.

37. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

38. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

39. Облік зарплати. <http://www.buhoblik.org.ua/uchet/zadolzhennosti/3725-oblik-zarplati.html#01>.

40. Петрик О. Аудит розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам: вимоги до організації та методика. Бухгалтерський облік і аудит, 2015. № 12. С. 47-55.

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

42. Плаксієнко В. Я. Концептуальні основи організації безпаперової бухгалтерії. Агросвіт. 2018. № 12. С. 3

43. План рахунків бухгалтерського обліку України: Наказ Міністерства фінансів України №291 від 30.11.99 р.

44. Плахтій Т. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2013. No 1(2). С. 239–247.

45. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 - VI <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

46. Подмешальська Ю.В. Удосконалення методики внутрішнього аудиту заробітної плати як засобу внутрішнього контролю на підприємстві. Агросвіт, 2019. №4. С. 88-96.

47. Подмешальська Ю.В. Удосконалення обліку та аудит заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава, 2020. №12. С. 100-108.

48. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 року № 1427 "Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати". Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-%D0%BF#Text>

49. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, Г.В. Савченко // Економічний форум. 2014. №1. С. 93-98.

50. Правдюк Н. Л. Тенденції розвитку фінансового обліку в агропромисловому виробництві: Моногр. ННЦ "Ін-т аграр. економіки", 2005.

420 с

51. Правлюк Н.Л. Обліково-аналітичне та фінансове забезпечення управління підприємством: колект. моногр. Вінниця: Едельвейс і К, 2012. 420 с.

52. Про відпустки: Закон України від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР <http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/8186/8190/460776>.

53. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстаг України від 13.01.2004 № 5

54. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників. затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58. 1993.

http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG110.html

55. Про затвердження типових форм первинного обліку особового складу. Міністерство статистики України №227 – Режим доступу до ресурсу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z110a-93.

56. Рукасов С. В.Ретроспектива теоретичних підходів щодо сутності оплати праці. Вісник КІНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2009. Вип. 2. С. 115-120.

57. Савицька О.П. Сучасний стан оплати праці та рівень вартості робочої сили в сільському господарстві. Оплата праці в АПК. 2011. № 5. С. 15-17.5

58. Статистико-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком економічних суб'єктів: колективна монографія за заг. ред. В.К. Савчука. К. ФОП Ямчинський О., 2020, 292 с.

59. Стратегічний розвиток підприємств аграрної сфери економіки України: аналітико-прогнозна оцінка: колективна монографія за заг.ред. В.К.Савчука. К. ЦП «Компринт», 2017, 366 с.

60. Стратегічні пріоритети розвитку аграрних формувань: аналітично-прогнозні тренди: колективна монографія за заг. ред. В.К. Савчука. К. ЦП «Компринт», 2018, 375 с.

61. Таркуняк А.О. Фінансовий аналіз та управлінські рішення. К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. с. 149.

62. Топоровська А. Резерви на оплату відпусток: обліково-юридичний аспект / А. Топоровська, К. Безверхий. Бухгалтерський облік і аудит : науково-практичний журнал. 2016. - № 6. - С. 41-47.

63. Теофанова Г.В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава, 2021. №3. С. 125-130.

64. Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади й індикатори оцінювання. Проблеми економіки : науковий журнал. Н.-д. центр індустріальних проблем розвитку НАН України ; голов. ред. М.О. Кизим ; редкол.: Алексєєв І.В., Амосов О.Ю., Благун І.С. Харків, 2017. № 1. С. 373-379.

65. Цимбалюк С.О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці. Економіка та держава : науково-практичний журнал. Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України : ТОВ "Ред. журн. "Економіка та держава"; редкол.: Федоренко В.Г., Кучеренко Г.Б., Амоша О.І. Київ, 2018. № 4, квітень. С. 12-16.

66. Черкашина Т. В. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві. Перспективи розвитку обліку, контролю і аналізу в контексті євроінтеграції: тези допов. IV Міжнародної наук.-практ. конф., присвяченої 95-річчю ОНЕУ, 26 травня 2016 р., м. Одеса. 2016. С. 255-257.

67. Шкуліпа Л.В. Вплив макроекономічних чинників на заробітну плату працівників. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 41 С. 119.

68. Шубалий О. М. Організаційно-економічне забезпечення регулювання заробітної плати у регіоні. Економічний форум. 2017. № 3. С. 293-300.

69. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8466> (дата звернення: 07.03.2023).

70. Яромлюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління витратами працівникам підприємства. Ефективна економіка. 2014. № 4. С. 78-93.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ДОДАТКИ

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України