

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.05 - МР. 1738 "С" 2020.11.12. 014, ПЗ

НУБІП України

КОСТЮК АННИ ОЛЕГІВНИ

НУБІП України

2021 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет
УДК 657.471.12

ПОГОДЖЕНО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Декан економічного факультету Завідувач кафедри
обліку та оподаткування

_____ (підпис)

Діброва А.Д.

_____ (підпис)

Гуцаленко Л.В.

" " 2021р. " " 2021р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему
" Організація обліку і контролю розрахунків з оплати праці "

Спеціальність

071 – "Облік і оподаткування"

Освітня програма Облік і аудит
Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Гарант освітньої програми

д.е.н., професор

(науковий ступінь та вчене звання)

Калюга Є.В.

(ПІБ)

Керівник кваліфікаційної роботи
магістерської роботи

д. е. н., професор, завідувач
кафедри обліку та оподаткування

(науковий ступінь та вчене звання)

Гуцаленко Л.В.

(підпис)

(ПІБ)

Виконала _____
_____ (підпис) _____
_____ (ПІБ студента)

Київ – 2021

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

НУБІП України

Завідувач кафедри обліку та оподаткування
д.е.н., проф. Калюга С.В.

" " 2020р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентці

НУБІП України

Костюк Анні Олегівні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність 071 – "Облік і оподаткування"

Освітня програма Облік і аудит

Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

НУБІП України

Тема магістерської роботи: «Організація обліку і контролю розрахунків з оплати праці»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від "12" листопада 2020 р. №1738 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедрі 2021.11.15

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: звітність товариства з обмеженою відповідальністю

НУБІП України

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:
Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні аспекти обліку та контролю розрахунків з оплати праці
2. Організація обліку розрахунків з оплати праці
3. Організація контролю обліку розрахунків з оплати праці

НУБІП України

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, схеми

Дата видачі завдання "13" листопада 2020 р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи Гуцаленко Л.В.

НУБІП України

Завдання прийняла до виконання Костюк А.О.

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ 7

1.1. Розрахунки з оплати праці: види, форми та системи 7

1.2. Інституціональне регулювання розрахунків з оплати праці на підприємствах України 15

1.3. Соціальна відповідальність – основа міжнародного досвіду управління персоналом 21

Висновки до розділу 1 23

РОЗДРОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ 25

2.1. Організаційно – економічна характеристика підприємства 25

2.2. Облікова політика підприємства щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві 30

2.3. Елементи стимулювання розрахунків з оплати праці та їх регламентація в системі управління 32

2.4. Напрямки удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці 34

Висновки до розділу 2 41

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ 43

3.1. Організація контрольних заходів та дієвість контрольної функції обліку розрахунків з оплати праці 43

3.2. Внутрішній аудит розрахунків з оплати праці – як форма самоконтролю розрахункових операцій підприємства 48

3.3. Напрямки удосконалення організації контролю розрахунків з оплати праці підприємства 54

Висновки до розділу 3 61

ВИСНОВКИ 62

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 65

ДОДАТКИ 75

ВСТУП

Актуальність теми. Організація обліку виплат працівникам посідає одне з центральних місць в системі організації обліку на підприємстві. Досліджуючи теоретичні і методичні основи організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці, варто зазначити, що дана ділянка бухгалтерського обліку включає в собі одні з найвідповідальніших і водночас найважчих процесів. Особливо зараз, коли світ зіткнувся з кризою спричиненою карантинними обмеженнями наслідок епідемії «Covid-19», великої уваги потребує цінність кожного працівника, його рівень оплати, умови та якість роботи. Кожен роботодавець повинен знайти власний спосіб зміцнити економіку підприємства та зміцнити власні позиції на конкурентному ринку без втрати частини ефективного трудового ресурсу.

Актуальність даної роботи зосереджена на пошуку шляхів вирішення цього питання. На нашу думку, важливим елементом для цього слугує контрольно-та мотиваційна функція заробітної плати, яким приділена особлива увага дослідження.

Дослідження щодо проблем та перспектив удосконалення обліку розрахунків з оплати праці проводили ряд вчених, зокрема: Зінченко О.В., Радіонова Н.І., Хаустова Є.Б. [20], Безверхий К.В., Пантелєв В.П., Юрченко О.А., Курило Г.М. [19], Гордєнко Н.І. [4] досліджував методику формування оплати праці і доходи працівників, Лисиченко О.О., Атамас П.І., Атамас О.П. [32] сконцентрували свою увагу на вивченні законодавчо-нормативного забезпечення обліку праці, її оплати та інших соціально захищених виплат. Однак для забезпечення дієвості системи оплати праці на справедливую оцінку вкладеної праці працівниками потребує удосконалення законодавчо-правова база та внутрішні положення господарюючих суб'єктів.

Мета магістерської роботи полягає в розкритті теоретичних, організаційних і методичних засад обліку і контролю розрахунків з оплати праці

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розглянути економічну сутність, види, форми та системи оплати праці;

- розкрити особливості інституціонального регулювання розрахунків з оплати праці на підприємствах України та досліджуваного суб'єкта господарювання;

- дослідити соціальну відповідальність, як основу міжнародного досвіду управління персоналом;

- проаналізувати організаційно – економічну характеристику підприємства ТОВ «Агріс», його облікову політику підприємства щодо розрахунків з оплати праці ;

- запропонувати напрямки удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці;

- розглянути організацію контрольних заходів та дієвість контрольної функції обліку розрахунків з оплати праці;

- дослідити внутрішній аудит розрахунків з оплати праці – як форму самоконтролю розрахункових операцій підприємства;

- запропонувати напрямки удосконалення організації контролю розрахунків з оплати праці підприємства;

Об'єктом дослідження є організаційні засади обліку та контролю розрахунків з оплати праці у ТОВ «Агріс».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні аспекти обліку і контролю розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. Теоретичною основою проведених досліджень стали методологія і загальнонаукові принципи проведення комплексних досліджень: аналіз, синтез, дедукція, індукція, моделювання, порівняння.

Інформаційною базою є нормативні і законодавчі документи, щодо методики і організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці. Також було використано монографії, наукові статті, матеріали науково-практичних конференцій, фінансова та статистична звітність підприємства ТОВ «Агріс», інформаційні ресурси мережі «Інтернет».

Наукова новизна полягає в обґрунтуванні можливостей адаптації національної облікової системи за розрахунками з оплати праці до вимог

міжнародних стандартів через розроблені пропозиції щодо удосконалення методичних підходів формування системи оплати праці як мотиваційного механізму.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо впровадження системи грейдової оцінки працівників відділу бухгалтерського обліку та звітності господарюючих суб'єктів, що сприятиме дієвості та мотивації облікового персоналу до підвищення продуктивності праці.

Результати дослідження, зокрема витяг з проекту положення системи грейдової оцінки працівників відділу бухгалтерського обліку та звітності (фінансового відділу) планується до впровадження Товариством з обмеженою відповідальністю «АГРОПАКГРУП» та Товариством з обмеженою відповідальністю «Мазар - Україна».

Апробація результатів. Основні теоретичні положення і практичні результати досліджень доповідалися та обговорювалися на двох Всеукраїнських науково-практичних конференціях, за результатами яких опубліковані тези доповідей, зокрема: Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Облік, оподаткування, контроль та аналіз в активізації діяльності економічних суб'єктів» (м. Київ, 2021 р.) та 11 Всеукраїнській студентській науково-практичній інтернет-конференції "Теорія і практика облікового, аналітичного та правового забезпечення управління підприємствами аграрного сектору в умовах сучасних викликів" (м. Київ, 2021).

Публікації. За результатами наукового дослідження опубліковано 3 наукові праці загальним обсягом – 15 друк. арк., у т. ч. 1 стаття – у науковому фаховому виданні України, що включено до міжнародних наукометричних баз; 2 тези наукових доповідей.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Містить 3 таблиці, 22 рисунки та 83 найменувань списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Розрахунки з оплати праці: види, форми та системи

В глобальному розумінні оплата праці це рушійна сила кожної країни. Вона показує рівень економіки та життя населення. Заробітна плата працівників — це важливе бізнес-рішення, яке приймають керівники компаній та менеджери з персоналу. Ці рішення є надзвичайно важливими, оскільки заробітна плата впливає на якість життя співробітників. Оскільки зарплата є ресурсом для життя працівника, це також одна з ключових деталей, які люди враховують при виборі місця роботи.

Виплати працівникам - це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, згідно Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [37].

Працівники — це двигун підприємства, тому якщо їхній дохід буде стабільним та на високому рівні, це вплине на їх продуктивність, що в свою чергу підтверджує залежність успіху компанії від рівня заробітних плат працівників.

Основним видом виплат працівнику є заробітна плата. Визначення поняття «заробітна плата» наводиться в Законі України «Про оплату праці» 1995, № 17, ст.121. Згідно з ст. 1 цього Закону під заробітною платою розуміють винагороду, яка обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов роботи, виконаної працівником, професійно-ділових якостей робітника, результатів його праці, та господарської діяльності підприємства [37].

Оплата праці працівників на підприємствах, в установах і організаціях здійснюється за почасовою або відрядною формами оплати праці, а також за системами оплати праці, до яких належать: проста-почасова, почасово-преміювальна, пряма (індивідуальна) відрядна, відрядно-преміювальна,

відрядно-прогресивна, непряма-відрядна, акордна. [58] Структура заробітної плати наведена на рисунку 1.1.

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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

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

Рис. 1.1. Структура заробітної плати

Джерело: сформовано автором на основі [58]

Основними формами оплати праці виділяють відрядну та погодинну.

Розмір заробітної плати за першою формою залежить від окладу працівника та розподіляється пропорційно відпрацьованим дням. Відрядна ж в свою чергу змінюється за рахунок кількості виробленої продукції робітником.

Форма та системи оплати праці встановлюються підприємствами у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами. [48]

Слід зазначити, що форму оплати праці ми встановлюємо виходячи від характеру роботи виконуваної працівником. Інтелектуальну роботу ми не можемо виміряти в кілограмах, штуках та інших одиницях, саме тому,

застосовується погодинна оплата праці та відповідна оцінка ефективності працівника. А роботу на виробництві ми легко можемо оцінити відповідно до кількості виробленої продукції, тому в цьому випадку доцільно застосовувати відрядну оплату праці.

Проста погодинна включає в себе нарахування за місячними окладами, погодинними тарифними ставками. До погодинно-преміальної включається в розрахунок просту оплату праці та премії, які є вагомим мотиваційним фактором для будь-якого працівника.

Пряма відрядна система оплати праці має чітко визначену оцінку праці, за якої розмір оплати праці прямо залежить від кількості виробленої продукції працівником. Тобто, якщо працівник планує збільшити свій заробіток, йому необхідно покращити свою продуктивність та швидкість.

Відрядно-преміальна відрізняється від звичайної відрядної наявністю премій, які працівник має змогу отримати за успіхи в роботі: перевиконання норми виробітку, перевиконання місячних та річних завдань.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці розцінки за одиницю продукції (роботи) збільшуються залежно від рівня виконання запланованих показників.

Акордна оплата праці передбачає чіткий термін виконання обов'язків. Тому включається в розрахунок не тільки обсяг виконаних робіт, але і кількість витраченого часу.

Ще однією системою оплати праці є акордно-преміальна. Суть якої полягає в тому, що заробітна плата і премія нараховується за урахуванням кінцевого виду продукції її кількості і якості.

Заробітна плата як економічна категорія має виконувати певні функції: соціальну, стимулюючу, регулюючу, відтворювальну та мотиваційну (рис. 1.2).

Соціальна функція відповідає за розподіл благ та задовольняє потреби працівника чим і мотивує його.

Відтворювальна функція відповідає за отримання працівником благ, які будуть використані ним в подальшому з метою відновлення робочих сил.



Рис. 1. 2. Функції заробітної плати

Джерело: сформовано на основі [65]

Стимулююча функція полягає у чесному розподілі розмірів заробітної плати працівників залежно від якості та кількості їх роботи, для роботодавця – спосіб отримати збільшення прибутку. На практиці ми бачимо, що тільки збільшення розміру заробітної плати передбачує зростання рівня ефективності працівників, а не навпаки.

Регулююча функція оптимізує розподіл працівників серед різних галузях та господарствах певних регіонів. Важливим є врахування диференціації ринку праці. Ним впливом відбувається задоволення потреб учасників ринку і є вирішальним фактором стимулювання працівників щодо економічних категорій, пов'язаних із заробітною платою (рис.1.3).

Вагому частину у статті витрат підприємства займають виплати працівникам, внаслідок чого директори починають ухилятися від сплати податків, не працевлаштовують офіційно працівників та здійснюють виплати «у конвертах», що є грубим порушенням норм і правил ведення бухгалтерського обліку.

Номинальна заробітна плата

- сума грошей, яку отримує найманий працівник за продаж своєї робочої сили.

Реальна заробітна плата

- кількість споживних вартостей (товарів і послуг), яку може придбати найманий працівник за свою номінальну заробітну плату

Ціна товару робоча сила

- номінальна заробітна плата, яку отримує найманий працівник за свою працю

Вартість товару робоча сила

- це суспільно необхідні витрати на відтворення товару робоча сила, включаючи вартісні, моральні, історичні та соціальні елементи

Рис. 1.3. Економічні категорії, пов'язані із заробітною платою

Джерело: сформовано автором на основі [58]

Значна різниця між низьким рівнем заробітної плати та високою вартістю життя, є однією із найгостріших сучасних проблем у нашій країні. Саме тому існує поняття мінімальної заробітної плати, яку встановлюють у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Мінімальна заробітна плата не включає доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати та мінімальної годинної ставки встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі України «Про Державний бюджет України» [53] (рис. 1.4).

На рисунку 1.4 простежується стрімке зростання рівня мінімальної заробітної плати в Україні за останні десять років. Станом на 2021 рік мінімальна заробітна плата складає 6500,00 грн, в той час як мінімальний прожитковий мінімум – 2189,00 грн. На жаль, такий розрив показників, найбільший за останні 10 років, не засвідчує покращення якості життя населення. При збільшенні номінальної заробітної плати, сума реального доходу значно нижча. Ці зміни

супроводжуються збільшенням показника інфляції, росту цін та комунальних платежі.

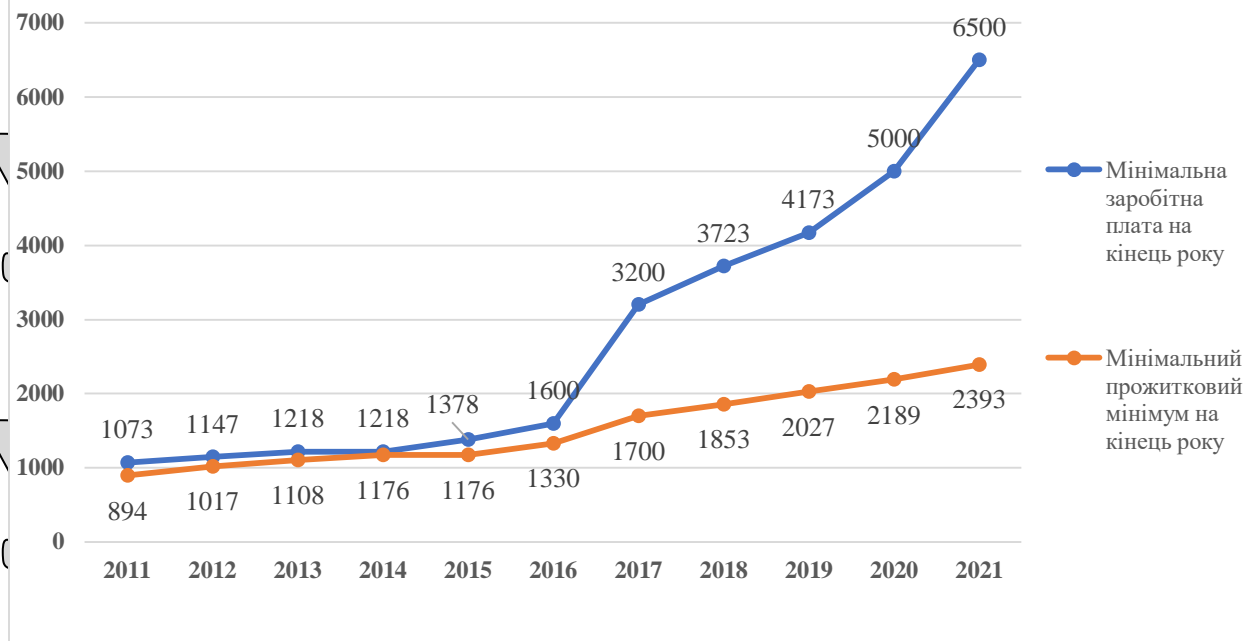


Рис. 1. 4. Зміна рівнів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за останні 10 років, грн.

Джерело: сформовано автором на основі [39]

Більшість українського населення змушені шукати більший рівень заробітку в інших країнах. Це спричинило значну міграцію робочої сили України. Ринок робочої сили не поступається своїми розмірами іншим світовим ринкам. Люди прагнуть працювати в країнах з вищим рівнем економічного розвитку. Найчастіше мігранти отримують посади в сфері обслуговування та важкі робочі ділянки (будівництво, виробництво, робота на агропідприємствах).

Процес трудової міграції є багаторівневим та багатовекторним. Високий рівень міграції провокує зменшення частини працездатного населення та знижує рівень науково-інтелектуального населення. Більшість цінних працівників закладів освіти та медицини також мігрують до країн з вищим рівнем соціального життя та заробітних плат.

Громадяни на постійній основі перераховують із своєї заробітної плати податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (1,5%), підприємство

сплатує 22% відсотки від нарахованої заробітної плати кожного працівника. У відповідь всі юридичні та фізичні особи очікують отримати гарантовані соціальні виплати та пільги.

Так при захворюванні особа має можливість отримати компенсацію за невідпрацьовані дні з причини втрати працездатності залежно від стажу (рис.1.5). Для цього необхідно отримати від лікаря листок непрацездатності. При його отриманні бухгалтер мусить візуально його перевірити, відзначити що вся необхідна інформація правильно зазначена. І вже потім переходити до розрахунку компенсації. Також бухгалтер повинен знати правила нарахування лікарняних за електронним лікарняним листком, дія яких ввійшла в силу з початку жовтня 2021 року.

Страховий стаж до 3 років

- 50% середнього заробітку

Страховий стаж від 3 до 5 років

- 60 % середнього заробітку

Страховий стаж від 5 до 8 років

- 70 % середнього заробітку

Понад 8 років

- 100 % середнього заробітку

Незалежно від стажу

- 100 % середнього заробітку:
- постраждалому унаслідок Чорнобильської катастрофи 1-3-ї груп
- одному з батьків або особі, яка їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років,
- жертвам нацистських переслідувань
- учасникам АТО, бойових дій, ветеранам війни, учасникам бойових дій,
- донорам крові,

Рис. 1.5. Розмір оплати днів тимчасової непрацездатності залежно від стажу

Джерело: сформовано автором на основі [21]

Отримання необхідної суми до сплати працівнику за тимчасову непрацездатність, пологах та відпустці відбувається шляхом розрахунку

середньої заробітної плати. До неї входить основна заробітна плата, доплати, надбавки та премії та інші виплати.

Працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який починається з дня укладення трудового договору [45]. Також існує окрема категорія посад, які мають право на більшу кількість днів відпустки. Це пов'язано з умовами та важкістю їх роботи.

Відпускні входять до фонду додаткової заробітної плати (пп. 2.2.12 Інструкції зі статистики зарплати). Тому оподатковують їх так само, як і зарплату за відпрацьований час. Відпустки поділяються на певні види (рис 1.6)

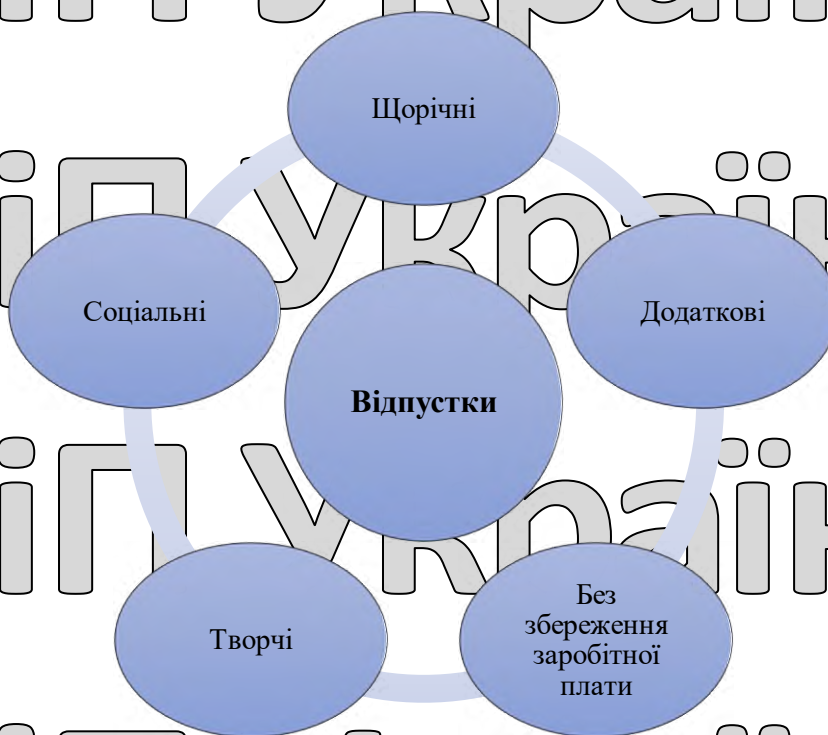


Рис. 1.6. Розмір оплати днів тимчасової непрацездатності залежно від стажу

Джерело: сформовано автором на основі [45]

Змін зазнав в 2021 році Порядок № 100 щодо обчислення середнього заробітку. Ним передбачено зміну порядку врахування премій та інших заохочувальних виплат до розрахунку середньої зарплати також при обчисленні

середньої заробітної плати, зокрема, не враховуються виплати, пов'язані з святковими датами, та грошова винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків. [45]

1.2. Інституціональне регулювання розрахунків з оплати праці на підприємствах України

Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих актів України, зокрема Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [24]., Закону України «Про оплату праці» [58], Закону України «Про відпустки» [52].

Договірне регулювання оплати праці суб'єктами господарювання відбувається на основі Генеральної, галузевих, територіальних угод та локальних документів підприємства – колективного договору, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, які є додатками до колективного договору та складаються відповідно до норм законодавства про оплату праці та з урахуванням положень вказаних угод (ст. 14 Закону України «Про оплату праці») [58].

Положення про оплату праці роботодавець розробляє самостійно. У ньому він фіксує системи та форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві, визначає структуру заробітної плати, мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку), строки і порядок виплати заробітної плати, порядок вирішення трудових спорів з питань оплати праці [13].

Законодавчі акти, що регулюють «працю» в Україні визначають гарантії для громадян правом розпоряджатися своїми вміннями до праці. Вони регулюють трудові відносини працівників з метою підвищення ефективності праці, підвищення якості виробництва, зміцненню трудової дисципліни. Закони про працю визначають найвищий рівень умов праці та всебічну охорону трудових прав працівника.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає головні економічні та організаційні засади державної політики у сфері зайнятості населення, а також

гарантування державою захисту прав громадян на працю та дотримання їхніх прав на соціальний захист від безробіття [54].

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади грошових виплат працівникам, які знаходяться у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з деякими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [58].

Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють Міністерство соціальної політики України, фінансові органи, органи Державної податкової адміністрації, професійні спілки та інші органи, що представляють інтереси найманих працівників. В силу реформ, що мають місце в суспільстві, законодавство України помітно наближується до Європейських норм та стандартів.

Підписавши у березні 2014 року Угоду про асоціацію між Європейським Союзом та Україною [69], наша держава взяла на себе цілу низку зобов'язань, у тому числі щодо гармонізації законодавства, що регулює підприємницьку діяльність. Стаття 387 Угоди передбачає реформу бухгалтерського обліку та аудиту в переходом на міжнародні стандарти. Саме вимоги, зазначені в Додатку XXXV до Угоди, стали основою для прийняття нової редакції Закону про бухгалтерський облік та Закону про аудит. Останній установлює принципово іншу структуру та філософію розбудови системи незалежного фінансового аудиту в Україні [42].

Основною метою переходу підприємств на МСФЗ є ріст та відповідність нормам законодавства Європейського Союзу та оновлення Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ).

Було внесено зміни до закону про бухгалтерський облік та фінансову звітність розширивши список компаній, які повинні готувати фінансову звітність та вести звіт за міжнародними стандартами, надавати відкриту інформацію на

своєму сайті щодо фінансової звітності та аудиторського звіту. Критерії зображені на рисунку 1.7.



Рис. 1.7. Критерії обов'язкової публікації фінансової звітності та аудиторського звіту

Джерело: сформовано автором на основі [34]

Також великі підприємства зобов'язані складати та подавати звіт про управління. У ньому викладається фінансова та нефінансова інформація про перспективи розвитку підприємства та основні ризики його діяльності. Велике підприємство, щоб виконати закон, повинно перейти на міжнародні стандарти у випадку, якщо воно не вело звітності за МСФЗ добровільно або якщо було публічним акціонерним товариством [31].

Перехід на МСФЗ від національних стандартів бухгалтерського обліку регулює спеціальний стандарт — Міжнародний стандарт фінансової звітності 1 «Перше застосування МСФЗ» [47]. Його основною метою є забезпечення перехідного етапу формування фінансової звітності підприємств відповідно до вимог МСФЗ.

Компанії зобов'язані перейти на ведення бухгалтерського обліку за вимогами МСФЗ після подачі першої фінансової звітності за МСФЗ. Тому перша

така звітність може бути підготовлена шляхом застосування положень МСФЗ до фінансової звітності П(С)БО. Переваги переходу на МСФЗ зображено на рис. 3.

Оцінюючи значні переваги введення обліку за міжнародними стандартами (рис. 1.8.) значна кількість підприємств малого та середнього бізнесу самостійно ініціюють перехід, хоч і не підпадають під обов'язкові категорії.

Законне зменшення суми оподаткованого прибутку

Прибуток, обрахований за міжнародними стандартами, є дещо менший ніж прибуток, який обраховується за національними стандартами.

Оптимізація показників податкового статусу

Якщо підприємство має річний дохід менший 20 млн. грн, податкові різниці можна не застосовувати. В той час як показник в 150 млн грн. встановлює межу для застосування трансферного ціноутворення.

Можливість своєчасно та в повній сумі відобразити витрати, складені в поточному періоді

Економія часу на несуттєвих облікових операціях

В міжнародній практиці застосовується принцип співвідношення затрат і вигод, який говорить про те, що затрати на пошук інформації не повинні перевищувати вигоди від їхнього використання.

Рис. 1.8. Переваги переходу на МСФЗ

Джерело, сформовано автором на основі [34]

До них належать компанії з іноземним капіталом, з контрагентами які знаходяться закордоном, а також дочірні міжнародні компанії. Система підходить для тих, хто націлений працювати прозоро та бачать перспективність переходу на міжнародні стандарти.

Але сам процес є трудомістким, потребує багато часу та компетенцій працівників, які б могли налагодити ведення обліку на новий лад без допущення

грубих помилок. Перехід на МСФЗ займає до двох років, алгоритм якого наведений на рисунку 1.9.

1.Обрати дату переходу, наприклад, 01.01.2021 або 01.01.2022 р. та затвердити наказ про облікову політику за МСФЗ

Проведення інвентаризації, метою якої є визначення активів та зобов'язань, які потрапляють до МСФЗ-балансу, рекласифікація статей тощо

1.Проведення інвентаризації, метою якої є визначення активів та зобов'язань, які потрапляють до МСФЗ-балансу, рекласифікація статей тощо. Складання «вступного» балансу за МСФЗ на обрану дату переходу.

Формування порівняльної інформації за МСФЗ. Якщо перехід відбувся 01.01.2021 р., то порівняльна інформація – це фінансова звітність за 2021 рік

1.Отримання та оприлюднення фінансової звітності та аудиторського висновку щодо неї. Підприємства, які добровільно вирішили перейти на МСФЗ можуть упустити даний крок.

Рисунок 1.9. Інструкція переходу на МСФЗ

Джерело: сформовано автором на основі [42]

Згідно МСФЗ (IAS) 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. При цьому, працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі [37].

Система МСФЗ, на відміну від системи ПСБО, не оперує поняттям "виплати, пов'язані з оплатою праці". Міжнародні стандарти використовують іншу категорію – "виплати працівникам". Відмінності між цими показниками добре видні при аналізі по елементній класифікації видатків. При класифікації витрат за їх характером параграф 102 МСБО 1 виділяє елемент "Виплати працівникам". Причому в параграфі 105 того самого стандарту спеціально підкреслюється, що термін "виплати працівникам" має таке саме значення, як і

в МСБО 19". Якщо подивитися в параграф 5 МСБО 19, то виявиться, що до виплат працівникам потрапляють ті елементи, які не включаються до елементу "Витрати на оплату праці", що наводиться в по елементній класифікації, властивій системі ПСБО, і відображається у третьому розділі Звіту про фінрезультати за формою № 2. Так, наприклад, вітчизняна система стандартизації виділяє особливий елемент "Відрахування на соціальні заходи", а згідно з параграфом 5 МСБО 19 внески на соціальне забезпечення повинні включатися до категорії "виплат працівникам" [37].

Визначення, пов'язані з чистим зобов'язанням (активом) за визначеною виплатою згідно МСФЗ наведено на рисунку 1.10.

Чисте зобов'язання (актив) за визначеною виплатою - це дефіцит або надлишок, скоригований з урахуванням будь-якого наслідку обмеження чистого активу за визначеною виплатою "стелею" активу.

"Стеля" активу - це теперішня вартість будь-яких економічних виплат, наявних у формі виплат, отримуваних від програми, або у формі зменшення майбутніх внесків до програми.

Теперішня вартість зобов'язання за визначеною виплатою - це теперішня вартість (без вирахування будь-яких активів програми) очікуваних майбутніх платежів, необхідних для розрахунку за заборгованістю, що виникає в результаті надання послуг працівником у поточному та попередніх періодах.

Активи, утримувані фондом довгострокових виплат працівникам - це активи (крім фінансових інструментів без права передачі, випущених суб'єктом господарювання, що звітує)

Рис. 1.10. Визначення, пов'язані з чистим зобов'язанням (активом) за визначеною виплатою згідно МСФЗ

Джерело: сформовано автором на основі [47]

Можна дійти висновку, що міжнародні стандарти фінансової звітності передусім орієнтовані на задоволення інформаційних потреб інвесторів. МСФЗ

містять широкий спектр вимог до розкриття інформації та потребують певного рівня витрат для подання якісної звітності.

1.3. Соціальна відповідальність – основа міжнародного досвіду

управління персоналом

Для того, щоб йти пліч о пліч з провідними країнами світу, потрібно реформувати національну законодавчу базу відповідно до вимог міжнародного законодавства. Це стосується і трудового законодавства також. Адже рівень

життя населення прямо залежить від трудових умов та якості оплати праці. Для

їх покращення необхідно проаналізувати загальносвітові тенденції регулювання оплати праці, дослідити міжнародні норми та стандарти.

Встановлено, що норми міжнародних актів не регулюють безпосередньо трудові відносини, а їх стандарти в галузі праці стають фундаментом регулювання оплати праці для національного законодавства кожної країни.

Тобто, визначення понять: оплата праці, право на працю, рівень життя населення, безробіття тощо імплементовані саме з міжнародних нормативних документів, конкретизовані та наділені певним правовим механізмом реалізації [78].

Міжнародні норми, присвячені заробітній платі, активно впливають на національне законодавство, визначаючи його принципи і напрямки [62]. У

зв'язку із зазначеним питання регулювання прав працівників на оплату праці, приведення їх до міжнародних стандартів не тільки не втрачає своєї актуальності, а й в умовах інтеграції України в європейську спільноту,

приведення норм трудового законодавства, в тому числі і з питань оплати праці, у відповідність до світових загальноприйнятих вимог і стандартів потребує належного вивчення та своєчасного врахування.

Основними розробниками міжнародно-правових стандартів оплати праці є міжнародні організації універсального (Організація Об'єднаних Націй), спеціалізованого (Міжнародна організація праці) й регіонального характеру (Європейський Союз, Рада Європи).

Ми можемо брати за приклад не тільки нормативно-правових актів а й практичні поради від передових корпорацій та міжнародних компаній. Так на прикладі мережі кав'ярні «Старбакс» (Starbucks Coffee Company) розглянемо їхній підхід в управлінні персоналом.

В основі функціонування цієї компанії лежить політика соціальної відповідальності. Причому не має значення, який аспект діяльності можна виділити: приготування кави, робота з конкурентами та постачальниками чи взаємодія з персоналом.

Система підбору персоналу тут розроблена до дрібниць. Вимоги прописані безпосередньо і чітко з кожної позиції. У компанію відбираються ті співробітники, які поділяють ідеологію компанії та готові ставитися до своєї роботи як до справи всього свого життя. Крім формальних вимог (освіта та досвід роботи), важливим критерієм є психологічна сумісність потенційних працівників, готовність стати частиною єдиної команди.

Співбесіда проводиться у дружній обстановці та триває близько 30 хвилин. За цей час інтерв'юер аналізує кожну відповідь претендента, оцінює її здатність орієнтуватися у незнайомій обстановці та здатність підтримати розмову.

Внаслідок такого ретельного відбору компанія отримує персонал, про який мріє будь-який керівник, – лояльний, відданий, висококваліфікований.

Керівництво "Старбакса" витрачає на розвиток персоналу досить вагомі суми. Оскільки стратегія компанії побудована на розумінні того, що від кожного співробітника, який працює у «Старбаксі», залежить успіх компанії в цілому.

При навчанні персоналу перевага надається тренінгам та діловим іграм. Саме ці види навчання сприяють командоутворенню та підвищенню кваліфікації персоналу.

Тут система оплати є повністю прозорою і зрозумілою для кожного працівника. Оплата праці погодинна. Заробітна плата підвищується щорічно лише для тих співробітників, робота яких була оцінена безпосереднім керівником як позитивна. Це є стимулом для інших співробітників прагнути до підвищення своєї кваліфікації та більш якісного виконання своїх обов'язків.

Компанія розробляє для своїх працівників різноманітні бонусні програми. Різними способами виявляє лояльне ставлення до кожного працівника. Аналізуючи різні підходи до питання розробки та впровадження кадрової політики, можна відзначити, що лише гармонійно побудована стратегічна політика управління персоналом є основою успіху будь-якої компанії [63].

Для порівняння можемо взяти компанію «Тойота» секрет успіху якої лежить в унікальній філософії бізнесу, яка ґрунтується на 14 принципах управління засновника компанії Дао Тойота.

Для нас корисним стане саме дев'ятий принцип : виховуй лідерів, які досконало знають свою справу, сповідують філософію компанії та можуть навчити цьому. Працівник повинен сповідувати філософію компанії та подавати особистий приклад ставлення до справи. Дай людям інструменти, які дозволяють удосконалювати компанію. Поважай своїх партнерів, став перед ними важкі завдання та допомагай їм удосконалюватися.

Ми бачимо, що всіх провідних міжнародних компаніях в основі лежить увага саме на людський фактор. Кожен керівник має розуміти, що основою діяльності є людський капітал і тільки від їхньої зацікавленості процесом залежить якість, швидкість та рівень наданих послуг або виконаної роботи. Адже коли працівник правильно мотивований, отримує відповідну до його посадових завдань заробітну плату, зацікавлений в успіху компанії, то ця людина може принести величезний успіх компанії та набагато більші прибутки.

Співробітники будуть набагато більше інвестувати в свою роботу і компанію, в якій вони працюють, якщо вони відчують, що ця компанія цінує їх. Вища зарплата – це спосіб показати працівникам, що їх цінують. Компанії також можуть вимагати більш високої якості роботи та більш високого рівня продуктивності в обмін на рівень заробітної плати.

Висновки до розділу 1

Здійснюючи дослідження теоретичних аспектів обліку та контролю розрахунків з оплати праці ми дійшли наступних висновків:

1. Заробітна плата – це складна економічна категорія. Основними формами оплати праці виділяють відрядну та погодинну. Розмір заробітної плати за формою залежить від окладу працівника та розподіляється пропорційно відпрацьованим дням. Відрядна ж в свою чергу змінюється за рахунок кількості виробленої продукції робітником. Форма та системи оплати праці встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами. Заробітна плата як економічна категорія має виконувати певні функції: соціальну, стимулюючу, регулюючу та відтворювальну.

2. Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих актів України, зокрема Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки». Для удосконалення організації розрахунків за виплатами працівникам необхідно наблизити діючі нормативно-правові акти до міжнародних стандартів фінансової звітності, адже вони орієнтовані на задоволення інформаційних потреб інвесторів та мають ґрунтовніше інформаційне наповнення. МСФЗ містять широкий спектр вимог до розкриття інформації та потребують певного рівня витрат для подання якісної звітності.

3. Міжнародні норми, присвячені заробітній платі, активно впливають на національне законодавство, визначаючи його принципи і напрямки. У зв'язку із зазначеним питання регулювання прав працівників на оплату праці, приведення їх до міжнародних стандартів не тільки не втрачає своєї актуальності, а й в умовах інтеграції України в європейську спільноту, приведення норм трудового законодавства, в тому числі і з питань оплати праці, у відповідність до світових загальноприйнятих вимог і стандартів потребує належного вивчення та своєчасного врахування.

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОНЛАЙН ПРАЦІ

2.1. Організаційно – економічна характеристика підприємства

Найменування досліджуваного підприємства - Товариство з обмеженою відповідальністю "Агріс". Організацією роботи, взаємодією усіх структурних елементів займається директор Куцовол Володимир Миколайович. Засновниками даного підприємства є Горошинський Сергій Володимирович, Куцовол Володимир Миколайович, Касмініна Анфіса Вікторівна та Пироженко Олександр Миколайович. Дані про організацію подані в дод. Б1

Організація бухгалтерського обліку та звітності в ТОВ «Агріс» здійснюється на підставі Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (зі змінами та доповненнями), Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, затверджених наказами Міністерства фінансів України, за відсутності необхідних норм у Національних П(С)БО застосовувати аналогічні норми системи міжнародних стандартів фінансової звітності МСБО-МСФЗ, та інших нормативних актів.

В ТОВ «Агріс» застосована лінійна організаційна структура (Додаток Б2), до складу якої входять: керівник (директор), заступники директора, інженер з охорони праці та інші.

ТОВ «Агріс» займається вирощуванням та реалізацією продукції тваринництва, рослинництва та надання супутніх сільськогосподарських послуг (обробка землі, перевезення та сушка зерна, тощо).

Даний вид зайнятості потребує чимало витрат та матеріально-технічних ресурсів для виробничих потреб, що в свою чергу вимагає від управлінського персоналу прийняття раціональних рішень та постійно ставить нові виклики перед керівництвом. В основному вирощують традиційні культури: кукурудзу на зерно, ячмінь, соняшник, сою. Наявність культур зображено на рис.2.1.

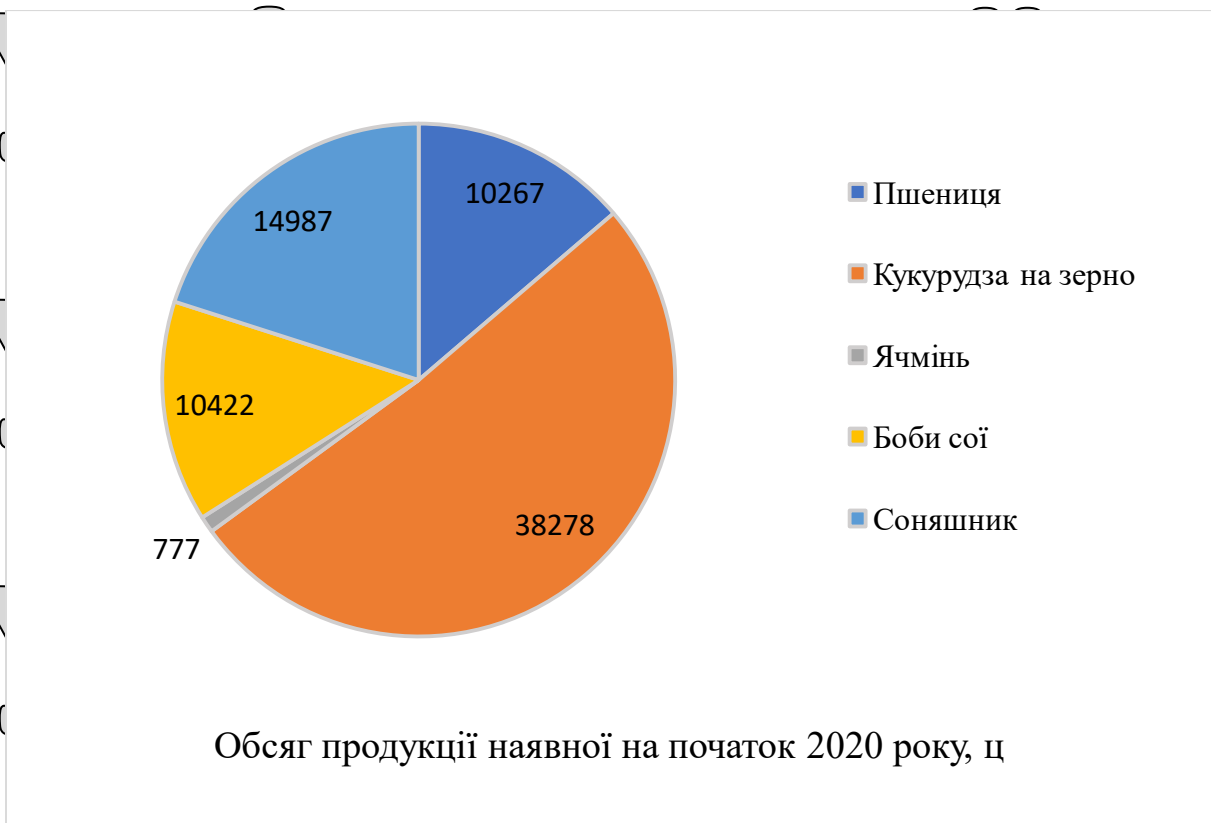


Рис. 2.1. Наявність сільськогосподарських культур в ТОВ «Агріс» на кінець 2020 р.

Джерело: сформовано автором

Баланс дозволяє зробити оцінку найсуттєвіших статей: горизонтальний і вертикальний аналіз фінансової звітності. Мета горизонтального аналізу полягає в тому, щоб виявити абсолютні і відносні зміни розмірів різноманітних статей балансу за визначений період, дати оцінку цим змінам. Горизонтальний аналіз зводиться до побудови аналітичної таблиці (дод Б.3), у якій абсолютні балансові показники доповнюються відносними показниками темпів зростання (зниження). Наведені в додатку дані дозволяють дійти висновків:

1. Сума активів в 2020 році зменшилася на 323 тис. грн., що складає 0,24% порівняно з 2018 роком. Така зміна відбулась переважно за рахунок зменшення оборотних активів, а саме: готової продукції та виробничих запасів. Для ефективності діяльності підприємства дане зменшення є незначним та не супроводжується збитками для ТОВ «Агріс».

2. За звітний період валюта балансу зменшилася на 323 тис. грн або на 0,24%. Стрімке збільшення можна спостерігати в наявності дострокових біологічних активів, які збільшилися на 2192% (в 2018 році 25 тисяч грн, в 2020 році – 573 тисячі грн) Також спостерігається значний ріст товарів – 1323.81%.

Все це вказує на поліпшення діяльності досліджуваного підприємства та збільшення обсягів виробництва.

3. Серед негативних результатів слід відзначити збільшення заборгованості перед бюджетом на 23,89%, зменшення оборотних активів на 2,20%.

Повна сплата кредиторської заборгованості свідчить про фінансову стабільність та покращення розрахункової дисципліни. В цілому можна зробити висновок, що баланс на кінець періоду у порівнянні з початком не зазнав значних змін. Підприємство змінило тактику і почало акумулювати свої сили всередині

підприємства та відмовлятися від певних послуг сторонніх організацій. Так ТОВ «Агріс» вдалося не тільки зменшити витрати та собівартість продукції, а й знайти нові джерела альтернативного доходу.

Вертикальний аналіз дозволяє оцінити баланс з точки зору його структури і тенденції її зміни. Обов'язковим елементом такого аналізу є формування динамічних рядів частки окремих статей або розділів активу і пасиву балансу, що дозволяє на підставі останніх оцінювати структурні зміни і прогнозувати ці зміни. Порівнюючи структурні зміни в активі і пасиві балансу, можна судити про зміни в джерелах надходження нових коштів і напрямках їх вкладення (доц. Б.4).

Вертикальний аналіз показує, що ТОВ «Агріс» збільшився власний капітал за рахунок збільшення статті «Нерозподілений прибуток» на 9,84%, що є найбільшим показником серед інших структурних змін. Також слід відзначити збільшення дебіторської заборгованості на 4,34% що складає 9,43% питомої ваги серед активів підприємства, що не є позитивним явищем, оскільки вилучає дані кошти з обороту досліджуваного підприємства.

Таким чином, аналіз балансу підприємства у горизонтальному і вертикальному розрізі показав позитивну тенденцію підприємства на рівні показників фінансової стійкості та ліквідності. Таким чином власний капітал має досить високу питому вагу (біля 99,12%), що свідчить про малу ймовірність банкрутства аналізованого підприємства.

Проведена оцінка фінансово-майнового стану підприємства представлена в дод. Б.5. Проаналізуємо здійснені розрахунки.

Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття) показує достатність ресурсів товариства, які можуть бути використані для погашення його поточних зобов'язань становить 74,87 та порівняно з 2018 роком збільшився на 68,58. Значення даного коефіцієнту більше норми (> 1), що є позитивним фактором в діяльності товариства.

Коефіцієнт швидкої ліквідності відображає платіжні можливості товариства щодо сплати поточних зобов'язань за умови своєчасного проведення розрахунків з дебіторами становить 11,21, що на 10,64 більше ніж в 2018 році. Це свідчить про збільшення можливостей товариства щодо сплати поточних зобов'язань за умови своєчасного проведення розрахунків з дебіторами.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, яка частина боргів може бути сплачена негайно, в 2020 році порівняно з 2018 роком збільшилося на 0,33 та становить 0,39. Значення коефіцієнту абсолютної ліквідності знаходиться в межах нормативного показника (0,25-0,5), що свідчить про те, що підприємство забезпечене власними обіговими коштами для своєчасної та оперативної сплати боргів.

Чистий оборотний капітал свідчить про спроможність товариства сплачувати свої поточні зобов'язання, показник значно збільшився та станом на 31.12.2020 року складає 86 949 тис грн.

Коефіцієнт платоспроможності (автономії) показує питому вагу власного капіталу в загальній сумі засобів, авансованих у його діяльність, становить 0,99 що на 0,1 більше ніж на початку звітної періоду. Показник знаходиться в межах норми, що демонструє позитивну тенденцію.

Коефіцієнт фінансування, який характеризує залежність товариства від залучених засобів в 2018 році дорівнює 0,12. Порівняно з 2020 роком даний коефіцієнт зменшився до 0,009, що свідчить про самостійність підприємства та демонструє здатність товариства бути максимально незалежними від зовнішніх інвесторів та кредиторів.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами порівняно з минулим роком значно збільшився з 5,29 до 73,87, що свідчить про достатню забезпеченість товариства власними оборотними засобами.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу, дорівнює 0,64, порівняно з 2018 роком коефіцієнт збільшився на 0,02, що показує яку частину власного капіталу використовує товариство для фінансування поточної діяльності.

Коефіцієнт оборотності активів показує скільки разів за звітний період здійснюється повний цикл виробництва і обігу, який переносить відповідний ефект у вигляді прибутку, або скільки грошових одиниць реалізованої продукції принесла кожні грошова одиниця активів. Значення коефіцієнта оборотності активів свідчить про те, що в 2020 році на 1 грн. активів товариства припадає 0,81 грн. реалізованої продукції, що порівняно з 2018 роком та значенням 0,75 грн зберігає позитивний результат.

Коефіцієнт рентабельності активів характеризує розмір прибутку на одиницю активів товариства та в 2020 році становить 0,13, порівняно з 2018 роком коефіцієнт рентабельності активів зменшився на 0,11. Що є єдиним показником з від'ємною тенденцією.

Коефіцієнт рентабельності продукції, який характеризує розмір прибутку від реалізації продукції на одиницю реалізованої продукції збільшився на 0,26.

Коефіцієнт рентабельності діяльності, який характеризує розмір прибутку на одиницю чистого доходу в 2020 році становить 0,16.

Провівши аналіз можна дійти висновку, що в цілому підприємство є самостійним та спостерігається розвиток всіх необхідних показників, але рентабельність товариства – сфера яка потребує змін та уваги, щоб прибутковість діяльності підприємства стала значно вищою.

Отже, ТОВ «Агріс» яке зареєстроване 19.03.2003 на чолі з директором здійснює свою фінансово-господарську діяльність відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (зі змінами та доповненнями), Національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, затверджених наказами Міністерства фінансів України, та норм міжнародних стандартів (МСБО та МСФЗ) та інших нормативних актів. Метою господарюючого суб'єкта є отримання прибутків від фінансово-господарської діяльності і задоволення на їх основі інтересів засновника, а також економічних і соціальних інтересів працівників підприємства.

2.2. Облікова політика підприємства щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві

Облікова політика підприємства щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві повинна передбачати робочий план рахунків, облікові реєстри, графік документообороту, строки подання внутрішньої звітності тощо.

Наказ про облікову політику фіксує основні положення керівництва підприємства та висвітлює його облікову політику (Додаток 6).

У ТОВ «Агріс» відсутній наказ про облікову політику підприємства, що є досить значним порушенням ведення бухгалтерського обліку. Фактори, що впливають на формування облікової політики наведені на рисунку 2.2.

Слід відзначити, що до зовнішніх факторів можна віднести діюче законодавство країни, рівень інфляції, стан ринку та ринкову конкуренцію, а також всі глобальні процеси. До внутрішніх загальних в свою чергу можна віднести організацію ведення системи бухгалтерського обліку, форму власності, місце знаходження та розмір самого підприємства. До зовнішніх спеціальних відносяться фактори згідно об'єктів обліку. У випадку оплати праці ними буде нормативно-правове та договірне регулювання оплати праці.

Організації обліку розрахунків з працівниками, то у ТОВ «Агріс» регулюється Положенням про оплату праці та Штатний розпис.

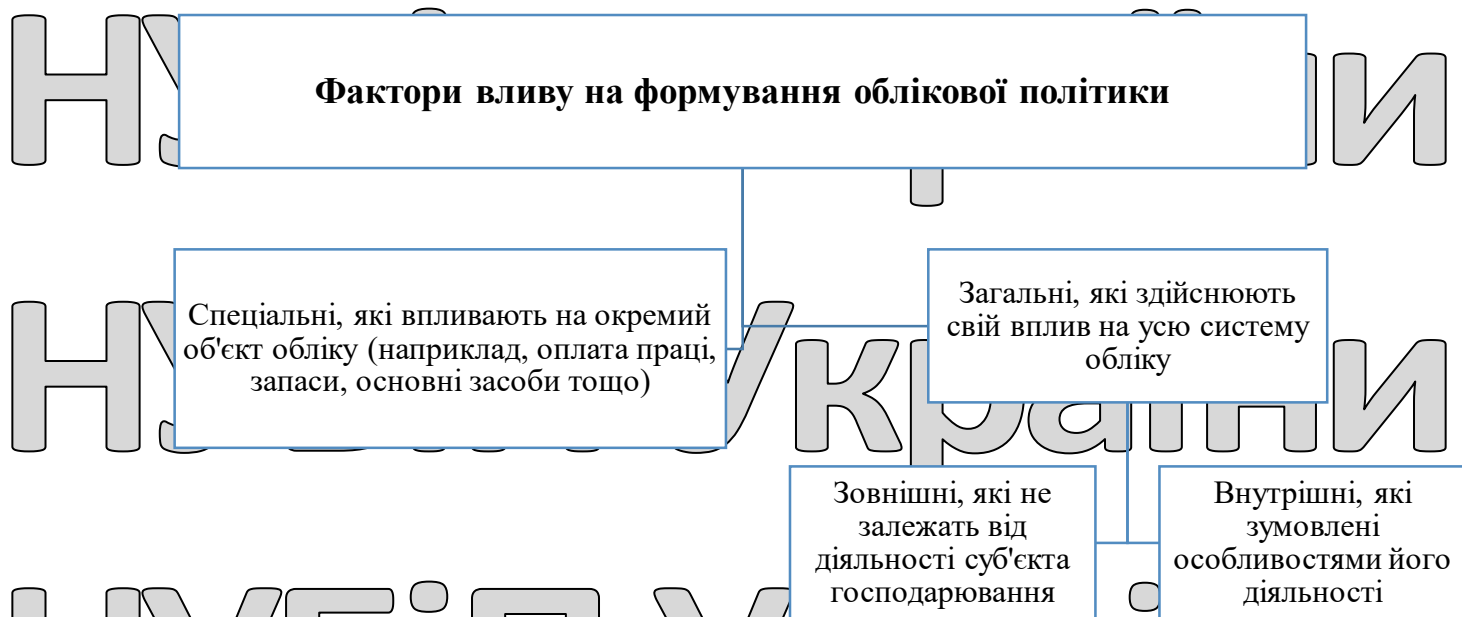


Рис. 2.2. Фактори впливу на формування облікової політики за сферою охоплення системи обліку

Джерело: сформовано автором на основі [44].

Положення про оплату праці розроблене з урахуванням законодавчих актів про оплату праці та має чітку структуру.

Положення про оплату праці затверджується директором підприємства розробляється підрозділами чи окремими посадовими особами, які відповідають за організацію праці та заробітної плати на підприємстві.

На ТОВ «Агріс» положення про оплату праці затверджується кожного року 1-го березня (Додаток Б 7) з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників товариства в підвищенні ефективності виробничо-комерційної діяльності товариства з найменшими затратами праці, матеріальних і фінансових ресурсів, збільшенні обсягів виконуваних робіт. Зазначено, що оплата праці складається з основної та додаткової заробітної плати, вказано годинні тарифні ставки за видами виконаних робіт, коефіцієнти між кваліфікованих співвідношень.

Положення про преміювання працівників відсутнє на ТОВ «Агріс», тому нами було запропоновано проєкт положення (Додаток Б 8). У ньому зазначається вид премії, розмір та обумовлено надання премії згідно результатів роботи чи

досягнень працівників. Розмір преміювання вказаний у відсотках до посадового окладу.

Одним із найважливіших кадрових документів є штатний розпис (Додаток 9), який зазначає розподіл праці між працівниками, підсумовує структурний та чисельний склад працівників, фіксує місячний фонд заробітної плати.

На підставі штатного розпису, Правил внутрішнього трудового розпорядку, а також посадових (робочих) інструкцій керівник підприємства приймає рішення щодо приймання громадян на роботу, переведення працівників на іншу роботу, встановлення посадового окладу, тарифної ставки (окладу) конкретного працівника відповідно до його посади (кваліфікації).

Набір персоналу відбувається кадровою службою, яка керуючись штатним розписом, створює всі необхідні кадрові документи для оформлення працівника та подання в подальшому звітності. Штатний розпис розробляється на підставі внутрішніх регламентуючих документів, зокрема організаційної структури, чисельності та Положення з оплати праці.

2.3. Елементи стимулювання розрахунків з оплати праці та їх регламентація в системі управління

На сьогодні, оплата праці розглядається не тільки з боку виплати матеріального блага для працівника, кожен роботодавець зацікавлений в тому, щоб зацікавити і мотивувати працівника. Необхідно оплачувати результат праці, а не відпрацьований час працівника, адже тільки такий підхід дає вищі результати і підвищує продуктивність працівників. Дохід від реалізації результатів праці є вирішальним критерієм під час оцінки кількості та якості праці і стає основним джерелом особистих доходів найманих працівників.

Традиційним способом зацікавити працівника у результатах праці є преміювання. Підприємство визначає та прописує всі розміри премій згідно певного рівня результативності працівника. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної

системи. Елементи організації преміювання зображено на рисунку 2.3.

Елементи організації преміювання

визначення умов і розмірів преміювання

обґрунтування джерел виплати премій

встановлення періодичності преміювання

визначення категорій персоналу, яким виплачують премії

розробка порядку виплати премій

Рис. 2.3 Елементи організації преміювання

Джерело: сформовано автором на основі [49].

Преміювання може бути як колективне, так і індивідуальне. В умовах колективної організації праці з метою колективного стимулювання високих результатів роботи бригади, цеху тощо. Індивідуальне преміювання не залежить від результатів праці інших робітників. Розмір преміювання встановлюється за окремими професіями або видами робіт.

Статтею 13 Кодексу законів про працю України (КЗпП України)

зазначено, що докладну інформацію про виплату надбавок або премій треба обов'язково вказати у колективному договорі компанії. Однак, якщо такого договору немає або він не зареєстрований у встановленому законодавством порядку, то дана інформація визначається в одному із наступних документів:

— окремому положенні, погодженому з первинною профспілковою організацією;

— одному з розділів положення про оплату праці; трудовому договорі або контракті [74].

2.4. Напрямки удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці

Для всього світу 2020 рік став переломним і зовсім змінив підхід до організації ведення бізнесу. Великих змін також зазнала організація обліку розрахунків з оплати праці.

Міжнародне дослідження компанії Deloitte «2020 Human Capital Trends» дозволить керівникам трансформувати підприємства, змінити напрями роботи з персоналом та побудувати стійке лідерство на ринку. Головні висновки дослідження зображені на рисунку 2.4.

Ключові висновки дослідження

Криза, викликана пандемією COVID-19, створила нагальну потребу в переосмисленні підходів до управління персоналом. Стає зрозумілим, що поки організації подвоювали інвестиції в технології протягом останніх десяти років, більшість з них інвестували не достатньо коштів у розробку стратегій адаптації працівників до нових робочих процесів.

Цього року необхідність сфокусуватися на людині підняти до рівня першочергових питання добробут співробітників та почуття приналежності як головних напрямів роботи з персоналом

• 26% респондентів не впевнені у здатності HR до ефективного керівництва, за якого HR міг би продемонструвати весь свій потенціал, допомагаючи організаціям адаптуватися до нової реальності, створеної кризою COVID-19.

Рис. 2.4. Ключові висновки дослідження «2020 Human Capital Trends»

Джерело: сформовано автором на основі [35]

Світові тенденції у стосунках між роботодавцем та працівником можна розділити на чотири пункти:

1. Роботодавці перебувають у постійному русі, переслідуючи настрої працівників, дії конкурентів та динаміку ринку.
2. Робітники змагаються за обмежені робочі місця через надлишок

талантів. Роботодавці розглядають працівників як взаємозамінних і легко замінних, і працівники більше стурбовані конкуренцією один з одним за робоче місце, ніж якістю їхніх відносин із роботодавцем.

3. Відносини між працівником і роботодавцем є професійними: кожен залежить від іншого, щоб задовольнити потреби, пов'язані з роботою.

4. Мета є домінуючою силою, що керує відносинами між працівниками та роботодавцями. Таким чином працівники, і роботодавці бачать спільну мету як основу своїх відносин, розглядаючи її як найважливіший зв'язок, який їх пов'язує.

В умовах ринкових відносин, які визначають перспективні кадрові рішення менеджерів успішних компаній є застосування альтернативних систем оплати праці. Адже та, що використовується нині на більшості українських підприємств морально застаріла, оскільки система не враховує ні специфіки роботи підприємства, ні різної відповідальності та результатів працівників, що займають ідентичні посади. Саме тому для вирішення цієї проблеми потрібно застосовувати альтернативу посадовим окладам — систему грейдів [2].

Вперше систему оплати грейдами запропонувала консалтингова компанія «HayGroup». Американською компанією було запропоновано використовувати у ході розробки системи для підприємства вміння та знання, відповідальність та вирішення проблем. Звісно, кожен фактор включає в собі декілька підфакторів: вміння та знання можна розглянути дослідивши окремо професійні та управлінські знання. Ступінь вміння працівника можна визначити, побудувавши рівні оцінювання. Згідно консалтингової компанії, їхній метод побудований на тому, що будь-яка трудова діяльність має три етапи: вхід, процес і вихід (результат), відповідно і метод оцінювання посад має враховувати це.

Варіант вигідний у випадку із компаніями середнього, великого масштабу.

Одразу роблять висновки про винагороди для працівників на певних посадах.

7-19 – середня кількість грейдів кожної компанії. Стає просто встановити чесні та прозорі відносини всередині компанії. Кожен співробітник без проблем бачить свій подальший шлях та можливості для просування до тієї чи іншої

цифри. Для конкретного рівня виплат викликає менше конфліктних ситуацій.

Для грейдової системи головним залишається мотиваційна складова. Вона чітко дає зрозуміти працівнику всі умови, що необхідні для переведення на вищий грейд. Він повністю проінформований та може докласти всі необхідні зусилля та сам процес підвищення в посаді для працівників стає легшим.

Метод грейдової системи оцінювання працівників в свою чергу має і певні недоліки. Головною є фінансова складова, адже обробка даних та впровадження системи вимагають досить серйозних фінансових затрат. Також не менш важливим є фактор часу, оскільки період від прийняття рішення до повноцінного введення в дію грейдової системи є досить довгим. Для запуску системи та її перевірки необхідна участь консультантів від сторонніх організацій та внутрішніх експертів для проведення оцінки ефективності працівників та побудови грейдів для конкретного підприємства.

Кожну посаду оцінюють за бальною шкалою. Заробітну плату збільшують разом із присвоєнням високих балів. Грейдовий спосіб не підходить підприємствам, якщо штат становить 50 осіб і менше. Причина – надто великі витрати на впровадження системи. Перед прийняттям остаточного рішення керівники повинні зважити на всі ризики, пов'язані з рішенням. Грейдування оптимальне за великого, середнього масштабу підприємств. Метрика складна, але практичної користі від неї справді багато. Створюється правильний розрахунок зарплати для кожного із співробітників.

Перехід працівників з грейду на грейд залежить від здібностей працівника: якщо він може розширити свої повноваження, збільшити складність розв'язуваних завдань і досягає успіхів у роботі [9]. Для того, щоб мотивувати працівників підприємства можуть надавати додаткові соціальні гарантії.

На цьому етапі важливо поінформувати працівників підприємства про зміну посадових окладів. Основні положення про систему оплати праці мають бути відображені у відповідних внутрішніх документах (колективному договорі, положенні про оплату праці тощо). Інформація про грейдову систему може бути розміщена на сайті підприємства [82].

Після ухвалення та встановлення відповідності між посадами та грейдями, необхідно проінформувати працівників про зміну посадових окладів.

Суспільство не стоїть на місці, тому необхідно йти нога в ногу з лідерами ІТ-галузі, маркетологами, менеджерами та з суспільством в цілому. Зараз працівникові мало бути просто розумним, людина має проявити себе не тільки інтелектуально. Сьогодні левову частку становлять відносини в колективі та корпоративний дух. Саме тому дана система оплати праці може використовуватись у підприємствах різних галузей та забезпечуватиме належний рівень оплати праці в залежності від здібностей та результативних показників працівників. Підхід даної системи спрямований на оцінку самих людей, вміння працювати в команді та цінність кожного працівника окремо для фірми незалежно чи це виробнича сфера, сфера послуг чи мережевий бізнес. Для управлінського обліку, цей метод оцінки персоналу буде стовідсотково дієвим, адже він обґрунтований спеціалістами та побудований конкретно під людський та виробничий капітал конкретної компанії.

Якщо раніше дистанційна робота мала вибіркового характеру і давала можливість працювати працівникам в зручних для них умовах без втрат для підприємств, то зараз цей вид зайнятості працівників став виробничою можливістю, при умові що жодні бізнес-процеси не будуть порушені.

В умовах карантину одні підприємства змушені були припинити або поставити на паузу свою діяльність, в той час як інші – змогли трансформувати робочі процеси в онлайн формат.

Викликом стали зміни для працівників, професії яких здавалося неможливо організувати виключно онлайн. Бухгалтерія також відносилася до цього переліку, адже ми маємо левову частку роботи з первинною документацією та прив'язані до роботи в офісі. Але як показує практика тисячам підприємств все ж вдалося успішно автоматизувати свої процеси.

Даний вид зайнятості допоможе працівникам бути мобільними та оперативно вирішувати робочі питання, оскільки працівники можуть виконувати свої зобов'язання віддалено від робочого місця. Отже, причини та характер

дистанційної зайнятості можуть бути різнити, тому вважаємо за доцільне виокремити п'ять основних видів дистанційної (надомної) роботи (рис. 2.5).

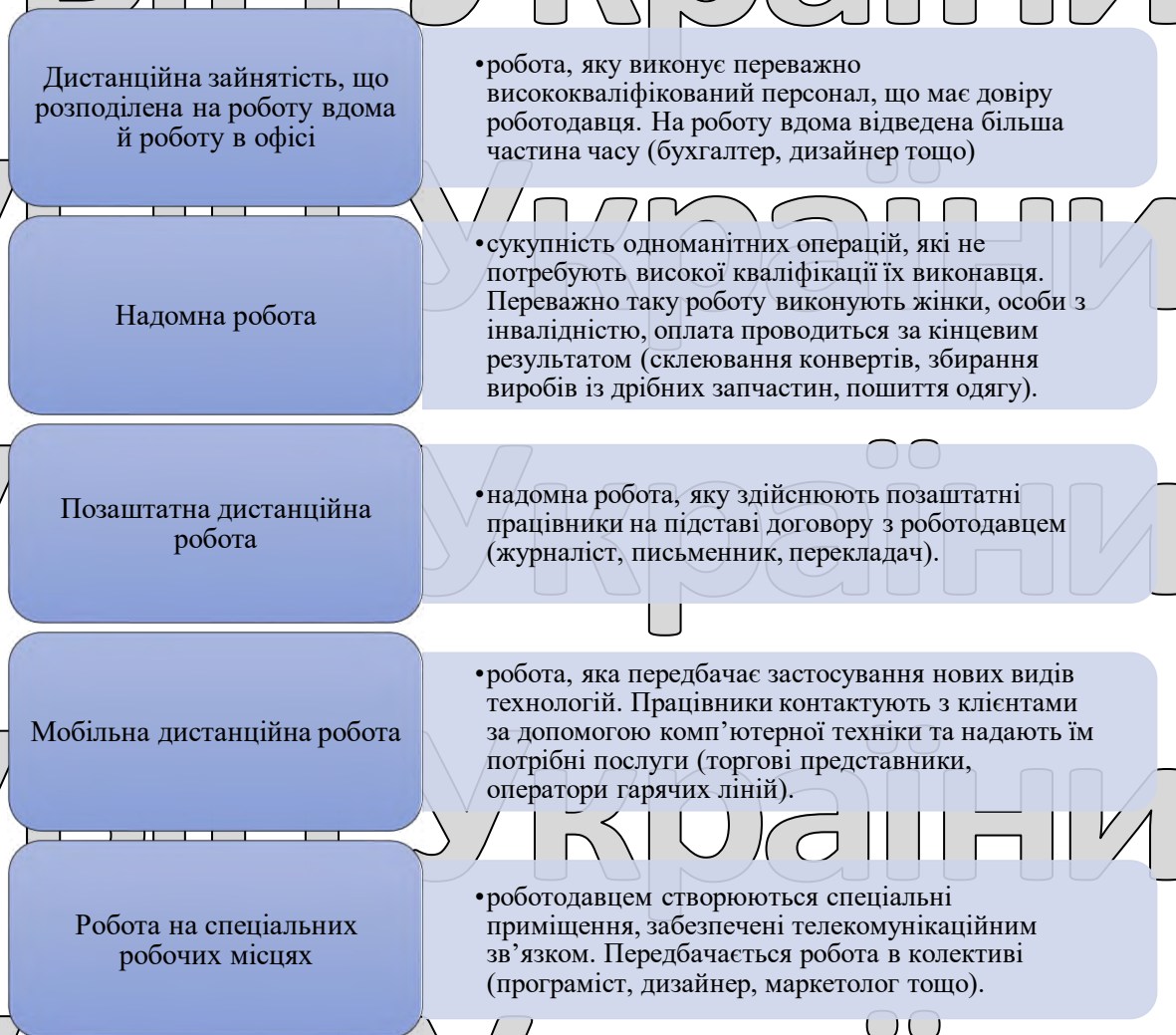


Рис. 2.5. Класифікація видів дистанційної роботи

Джерело: сформовано автором на основі [30]

Україна все більше використовує зарубіжний досвід в різних сферах роботи та запроваджується дистанційна (надомна) праця на офіційному рівні. На нашу думку, для цього процесу потрібно підготувати правове забезпечення й регулювання відносин дистанційної роботи, запровадити державні програми розвитку та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці. На жаль, законодавство України не оперує поняттям «дистанційна робота».

Такий вид зайнятості подарує працівнику більше вільного часу: час який

витрачає працівник кожного дня, щоб дістатися до місця роботи можна використати для особистих цілей або на виконання певних задач. Також працівник не витрачає кошти на транспорт. Враховуються всі потреби та особливості працівників не тільки в оснащенні робочого місця, а й в індивідуальних потребах: гнучкий графік та можливість поєднувати робочий та особистий час.

Зараз ми можемо спостерігати нову тенденцію у вигляді гібридної форми роботи. Так працівники мають змогу працювати дистанційно і з'являтися в офісному приміщенні виключно при необхідності.

Це вигідно як для працівників так і для роботодавців. Шляхом скорочення витрат на одного працівника може збільшуватись прибуток. До таких витрат можна включити електроенергію, водопостачання, обладнання, оренду приміщення та інше. Але компанія має розуміти, що використання надомної праці має і негативні наслідки, адже головною проблемою залишається контроль над працівником та низький рівень правового регулювання.

Питання надомної праці на даному етапі для України є досить актуальним. Адже запозичена з інших країн зайнятість працівників сприяє ефективності підприємств середнього та малого бізнесу.

Також питання надомної праці потребує покращення регулювання з боку держави, адже відсутній нормативний документ, який прямо регулює роботу надомників. В міжнародній практиці кожна країна регулює таку працю нормативними документами (Додаток Б 9).

В Україні Мінсоцполітики оприлюднило проект Закону, який передбачає доповнення КЗпП новою статтею 601 «Дистанційна (надомна) робота», в якій наведено визначення дистанційної роботи та врегульовано порядок її застосування. Домовленість про таку роботу передбачено оформлювати у вигляді письмового трудового договору. Тому змін зазнає і стаття 24 КЗпП.

Окремим різновидом роботи на умовах гнучкого режиму робочого часу у законопроекті виділено режим роботи керівників юрсіб та відокремлених підрозділів, а також інших категорій працівників, визначених колективним

договором, які самостійно плануватимуть свій робочий час, за умови дотримання строків виконання робіт [24].

Організація документообігу є важливою частиною діяльності підприємства, адже будь-які господарські процеси знаходять своє відображення в документах. Документообіг – це рух документів на підприємстві від моменту їх створення або отримання до завершення виконання, відправлення або передачі до архіву. Деталізуючи це поняття, можна зазначити, що документообіг включає в себе прийом документів, їх попередній розгляд, реєстрацію, передачу та виконання, контроль за виконанням, а також обробку та відправку вихідних документів [6].

На сучасному етапі серед методів, спрямованих на удосконалення документування, виокремлюють дві групи: удосконалення технології документообігу та скорочення обсягу документообігу. До першої групи відносять всі процедури проходження документів у підприємстві, тобто розробка раціональних схем документообігу. До способів, що дозволяють ефективно удосконалити технологію документообігу, відносять оптимізацію процедур підготовки та оформлення документації, упорядкування документаційного навантаження в часі з метою більш рівномірного її розподілу. Важливий сучасний засіб удосконалення документообігу – комп'ютеризація операцій складання і обробки документів: технічні засоби повинні зменшуватися на тих ділянках, які дозволяють отримати економічний ефект, окупили витрати на придбання та експлуатацію. Згідно із Законом України «Про електронні документи та електронний документообіг» електронний документообіг (обіг електронних документів) – сукупність процесів створення, оброблення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням перевірки цілісності та у разі необхідності з підтвердженням факту одержання таких документів.

Порядок електронного документообігу визначається державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності згідно з законодавством. Система

автоматизованого документообігу забезпечує процес створення, керування, доступу і розповсюдження великих обсягів документів у комп'ютерних мережах, а також контролюють потоки документів в організації. Серед відомих систем електронного документообігу можна назвати: M.E.Doc, COTA, API.ПТАХ, Fredo, FlyDoc - рішення для облікової системи BAS і т.д. [11].

На даний час відносини, пов'язані з електронним документообігом, використанням електронних документів, наданням електронних довірчих послуг та електронною ідентифікацією врегульовано: Конституцією України, ЦК України, законами України "Про інформацію", "Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах", "Про електронні документи та електронний документообіг", "Про захист персональних даних". Але досі питання зручності введення кадрового обліку в електронній формі залишається відкритим. Бухгалтерів цікавить низка відкритих питань, які так і залишаються спірними: терміни та місце зберігання електронних документів, нормативно-правові документи або інструкції щодо внесення інформації про працівників у відповідні державні реєстри, навіть при перевірці державні органи все ще мають право попросити роздрукувати електронні варіанти документів для зручності. В такому разі і виникає паралельне ведення як електронних так і друкованих варіантів. В даному питанні необхідно звертати увагу не тільки на провідні компанії України і на їх враження та досвід в переході на електронний документообіг, а й на звичайні малі підприємства, які не мають достатнього фінансування для встановлення необхідних дорого вартісних програм для введення бухгалтерії. Адже як показує практика не всі районні центри, а особливо села та селища, виявили готовність до діджиталізації. [11].

Висновки до розділу 2

Досліджуючи організацію обліку розрахунків з оплати праці на базі досліджуваного підприємства ТОВ «Агріс» ми дійшли наступних висновків:

1. Аналіз балансу підприємства у горизонтальному і вертикальному розрізі показав позитивну тенденцію підприємства на рівні показників

фінансової стійкості та ліквідності. Таким чином власний капітал має досить високу питому вагу (біля 99,12%), що свідчить про малу ймовірність банкрутства аналізованого підприємства. В цілому підприємство є самостійним та спостерігається розвиток всіх необхідних показників, але рентабельність товариства – сфера яка потребує змін та уваги, щоб прибутковість діяльності підприємства стала значно вищою.

2. Організації обліку розрахунків з працівниками, то у ТОВ «Агріс» регулюється Положенням про оплату праці та Штатний розпис .

Облікова політика на підприємстві відсутня, тому нами було сформовано та запропоновано основні аспекти облікової політики для ТОВ «Агріс». Також для покращення організації розрахунку заробітної плати нами було запропоновано положення про преміювання працівників.

3. Досліджено необхідність оплати результатів праці, а не відпрацьований час працівника, адже тільки такий підхід дає вищі результати і підвищує продуктивність працівників. Дохід від реалізації результатів праці є вирішальним критерієм під час оцінки кількості та якості праці і стає основним джерелом особистих доходів найманих працівників.

4. В умовах ринкових відносин, які визначають перспективні кадрові рішення менеджерів успішних компаній є застосування альтернативних систем оплати праці. Адже та, що використовується нині на більшості українських підприємств морально застаріла, оскільки система не враховує ні специфіки роботи підприємства, ні різної відповідальності та результатів працівників, що займають ідентичні посади. Саме тому для вирішення цієї проблеми запропоновано застосування альтернативи посадовим окладам — систему грейдів.

НУБІП України

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Організація контрольних заходів та дієвість контрольної функції

обліку розрахунків з оплати праці

Економічна криза в Україні потребує змінити підхід до організації оплати праці, контрольних заходів щодо заробітної плати через основні функції бухгалтерського обліку. Залишається реальністю в Україні необґрунтована міжрегіональна та міжгалузєва диференціація розміру зарплати. Значний розрив між реальною та номінальною заробітними платами, затримка у виплаті заробітної плати, не відповідність характеру та обсягам виконаних завдань з рівнем їх оплати.

Суть контрольної функції полягає у тому, що завдяки застосуванню способів документування, інвентаризації та поточної облікової реєстрації господарських операцій бухгалтер, підписуючи відповідні документи, дозволяє або не дозволяє здійснити певну господарську операцію (з використання грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей), контролює ефективність збереження та використання усіх видів ресурсів, виконання завдань бізнес-плану, кошторисів і нормативів, а також стан дотримання нормативно-правових актів, угод та контрактів.

Суб'єктами контролю є органи чи особи, які мають здійснення процедури контролю. Функцію контролю зарплати та дотримання законодавчих норм здійснюється органами Держпраці та Держаудитслужби.

Під час перевірки фінансово-господарської діяльності бюджетної установи посадова особа Держаудитслужби зобов'язана перевірити, як працівникам нарахували заробітну плату. Ревізор перевіряє установу відповідно до програми ревізії. Одне з найважливіших питань цієї програми — «Штатна дисципліна. Видатки на оплату праці працівників та нарахування на заробітну плату» [31].

Якщо ревізор під час ревізії фінансово-господарської діяльності установи не перевірить, чи законно нарахували заробітну плату працівникам установи,

то його дії будуть кваліфікувати, як неналежне виконання своїх обов'язків. Якщо службові особи органів державного фінансового контролю не виконують або неналежно виконують свої обов'язки, їх притягають до дисциплінарної та навіть кримінальної відповідальності (ст. 12 Закону № 2939) [59].

Незалежно від того, який з державних органів буде перевіряти установу, ревізори обов'язково звернуть увагу, як установа дотримує норм трудового законодавства, чи правомірно нараховує працівникам доплати і надбавки тощо. Щоб не дати ревізорам шансу зафіксувати у вашій установі порушення, пропонуємо дізнатися, які порушення встановили ревізори у ваших колег та за які порушення на вас можуть накласти штраф.

Компетентний ревізор завжди знайде помилку в будь-якому підприємстві, адже облік заробітної плати є складним процесом, а кадрова документація включає в себе низку особливостей та чітких норм. Помилки можуть бути як умисними (шахрайство) так і неумисними (рисунк 3.1.).

Останні можуть здійснюватися внаслідок неуважності бухгалтера, відсутності достатньої кількості інформації на момент розрахунку та виплат працівникам, похибки в математичному розрахунку за рахунок округлень.

Більше прикладів порушень.



Рис. 3.1. Основні помилки у веденні обліку розрахунків з працівниками

Джерело: сформовано автором на основі [57]

Кожен ревизор, з метою продуктивного виконання свої посадових обов'язків, намагається зафіксувати як можна більше порушень, та складає максимально можливу кількість протоколів. Це пов'язано з тим, що заробітна плата ревизора наряду пов'язана з кількістю зафіксованих порушень та виписаних відповідних протоколів.

Контроль розрахунків з оплати праці полягає в перевірці правильного оформлення кадрової документації, розрахунку заробітної плати та виплат працівникам тощо. Основні завдання контролю розрахунків з оплати праці зображено на рисунку 3.2.

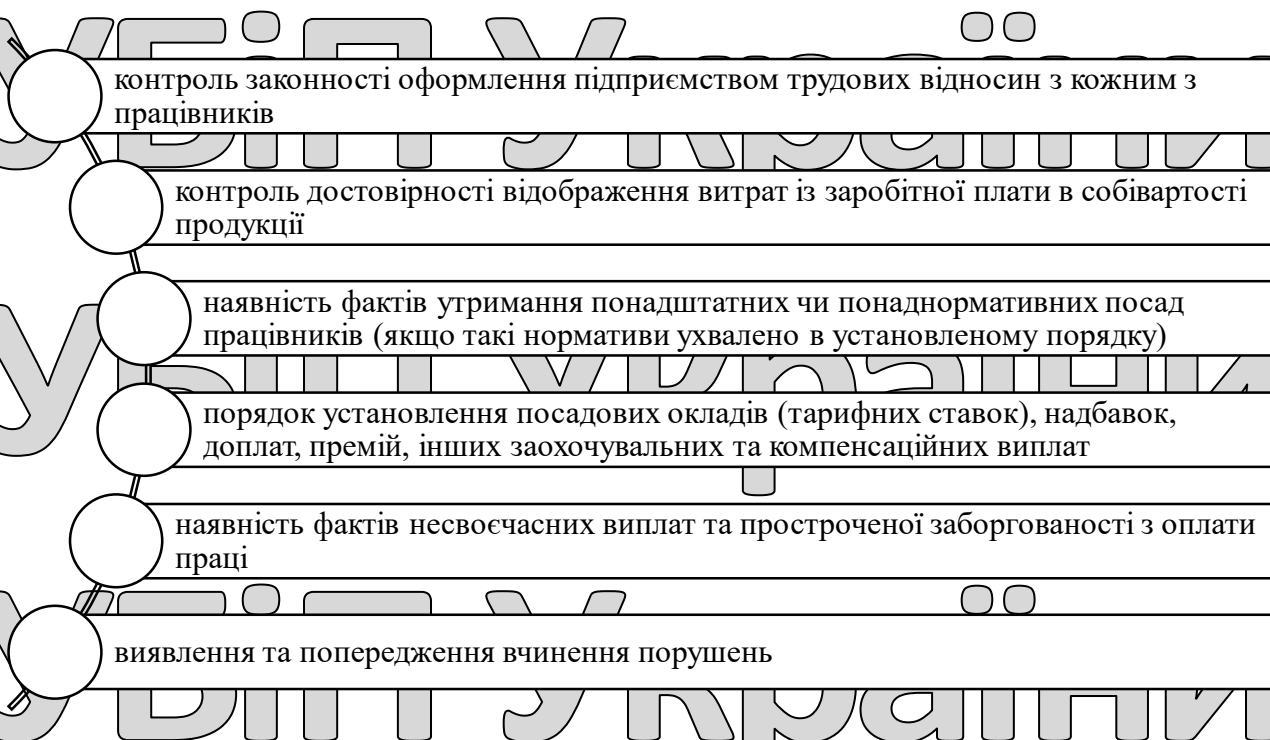


Рис. 3.2. Завдання контролю розрахунків з оплати праці

Джерело: сформовано автором на основі [4]

Контрольна функція здійснює відображення всіх без винятку господарських операцій в єдиній грошовій оцінці, що дозволяє враховувати і контролювати використання активів підприємства та раціонально управляти ними. Саме ці властивості бухгалтерського обліку дозволяють відображувати всі зміни, як позитивні, так і негативні, що відбуваються в господарській діяльності. Контрольна функція дозволяє попереджати та зупиняти зловживання, дотримання режиму економії, раціонально використовувати матеріальні та

трудо́ві ресурси, зберігати власність. У зв'язку з цим можна стверджувати, що контрольна функція бухгалтерського обліку сприяє збільшенню дохідності підприємств [61].

Контроль розрахунків із заробітної плати включає в себе систему збору, аналізу та оцінки ефективності заходів з організації праці та її оплати. Даний контроль допомагає дотримуватися підприємству чинного законодавства з оплати праці і вірно фіксувати всі господарських операцій в системі бухгалтерського обліку.

Актуальність удосконалення теоретичної та практичної методики контролю розрахунків з оплати праці зумовлена негативною динамікою порушення законодавчих норм та термінів нарахувань та виплат за розрахунками з оплати праці в Україні за останні декілька років.

Внутрішній контроль праці та її оплати повинен здійснюватися у кілька етапів: підготовчий, що включає розробку підходів до проведення перевірки; збирання інформації; аналізу й обробки інформації та оцінки ефективності перевірки. Під час контролю вивчають і досліджують форму і систему організації оплати праці, тому що в умовах ринкової економіки система оплати праці залежить не тільки від результатів роботи працівників підприємства, але й від ефективності діяльності його виробничих підрозділів.

Важливою складовою дієвості контрольної функції обліку є перевірка функціонування та дотримання порядку кадрового документування відповідно до норм діючого законодавства, націлена на раціональне використання трудових ресурсів та відповідність розподільчих функцій фактичним розмірами трудових витрат.

Розрахунок оплати праці робітників і визначення об'єму виконання робіт перевіряють на підставі первинних документів обліку виробітку. Етапи контролю розрахунків з оплати праці зображено на рисунку 3.3.

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним

організаційним засобом і мотивуючим фактором. Нині оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів.

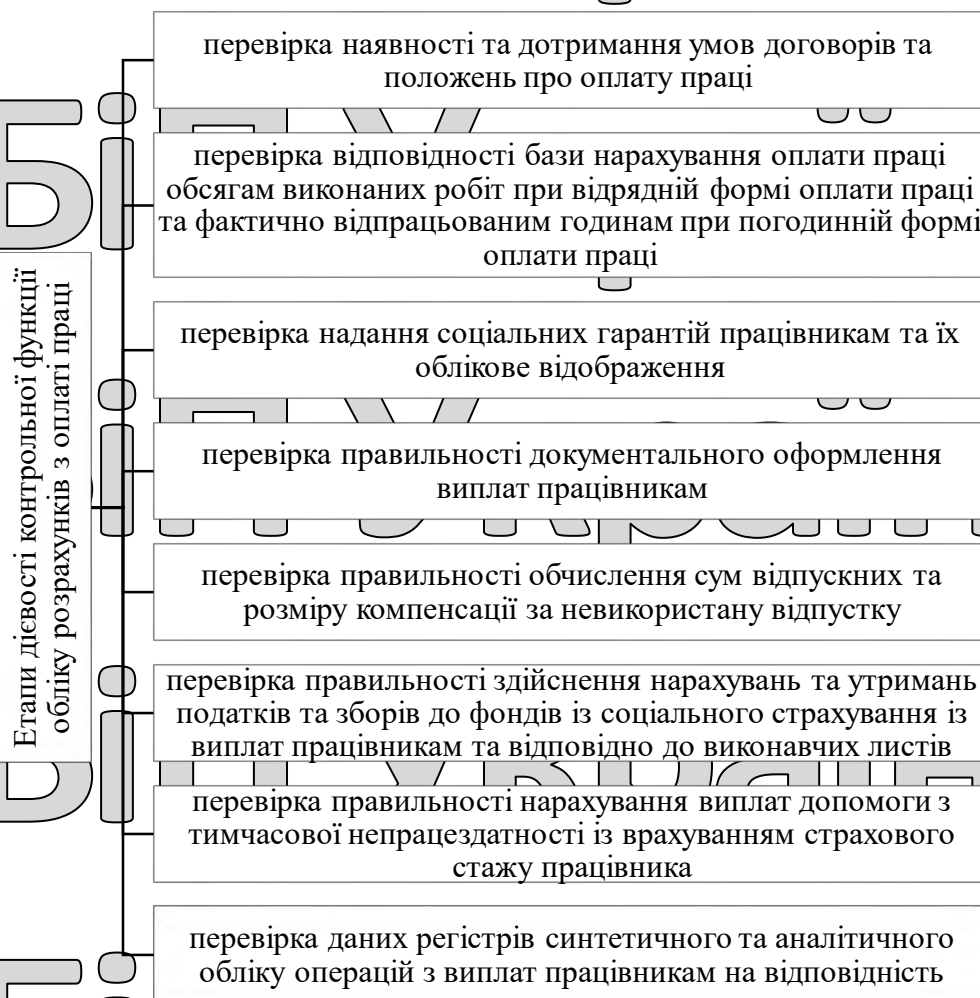


Рис. 3.3. Етапи дієвості контрольної функції обліку розрахунків з оплати праці

Джерело: сформовано автором на основі [48]

За сучасних умов розвитку суспільства, коли фінансова криза «липила» робочих місць сотні українців, і цим самим основного доходу громадян, питання оплати праці дедалі більше привертає увагу вчених і практиків, і є чи не найбільшньою проблемою сьогодення. Тому на перший план виходить перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів

і соціальних гарантій [48].

Застосування ефективного мотиваційного механізму можлива за умови позитивних результатів реалізованої контрольної функції обліку розрахунків з оплати праці, яка є важливим інструментом результативної діяльності підприємства, адже запобігає виникненню таких порушень як: неповне нарахування та утримання авансів, неправильне визначення обсягів робіт, неправильне нарахування та утримання податків, неправильний розрахунок ЄСВ, неправильне застосування тарифних ставок Дієвість контрольної функції обліку допомагає чітко оцінити розвиток трудових відносин на підприємстві, проаналізувати правильність здійснення облікових операцій з нарахування, виплати та утримання заробітної плати, дослідити наскільки повно розкрита інформація у звітності.

3.2. Внутрішній аудит розрахунків з оплати праці – як форма самоконтролю розрахункових операцій підприємства

Оплата праці займає значну питому вагу в структурі витрат виробництва продукції. Помилки при її розрахунку, що вказує на порушення чинного законодавства можуть спричинити накладання відповідних штрафних санкцій.

Неоднозначний стан справ є причиною або наслідком порушення трудового та цивільного законодавства, а також відсутності ефективної системи оплати праці.

З метою уникнення таких наслідків підприємствам доцільно здійснювати постійний оперативний контроль за допомогою внутрішнього аудитора. Оперативний аудит обліку операцій за розрахунками з оплати праці спрямований на зниження ризиків підприємницької діяльності загалом та безпосередньо формування порядку нарахування зарплати. Мета аудиту виплати заробітної плати зображена на рисунку 3.4.

Окрім вказаних складових аудит зарплати передбачає:

- дослідження та оцінку впливу всіх компонентів системи оплати праці на мотивацію персоналу;

- перевірку обґрунтованості та раціональності використання різних форм та способів оцінки праці співробітників;
- пошук додаткових ресурсів для підвищення продуктивності праці для досягнення стратегічних цілей компанії.



Рис. 3.4. Мета аудиту виплати заробітної плати

Джерело: сформовано автором на основі [1].

Заробітна плата за своєю соціально-економічною суттю виходить за рамки процесів, що відбуваються всередині компанії між керівництвом, персоналом та власниками. Зарплата визначає положення працівника за межами організації, тому порядок її нарахування та виплати так ретельно регулюється на законодавчому рівні. Тому підприємствам з метою збереження іміджу компанії, не допущення порушень та виплати штрафів передусім використовують службу внутрішнього аудиту.

Внутрішній аудит – це один із методів, який допомагає роботодавцю контролювати стан умов праці на підприємстві та кожному окремому робочому місці. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці є одним зі складних і трудомістких ділянок перевірки [5].

Внутрішній аудит аналізує, як працює система ведення обліку заробітної плати та кадрів компанії. Внаслідок аудиторської перевірки керівник підприємства отримує достовірну інформацію, складає свої внутрішні статистичні дані про порушення охорони праці, приймає відповідні управлінські рішення для усунення виявлених проблем. Внутрішній аудит можна проводити планово – один, два або кілька разів на рік, або позапланово. Служба внутрішнього аудиту має розробляти та реалізовувати форми, системи та методи розрахунку зарплати, аналізувати оплату праці. Проведення внутрішнього аудиту дає змогу підвищити ефективності розрахунків із заробітної плати, надати консультацію та рекомендації з питань організації праці і виробництва. [14].

Внутрішній аудит персоналу з оплати праці має бути спрямований не лише на проведення перевірки правильності нарахувань і утримань із заробітної плати, але й на формування рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності вживаної в підприємстві системи матеріального стимулювання. Основні напрямки аудиту розрахунків з працівниками наведено на рисунку 3.5.

оцінка існуючої системи розрахунків з персоналом та її ефективності

оцінку стану аналітичного та синтетичного обліку операцій з оплати праці на підприємстві

оцінка повноти відображення здійснених операцій у бухгалтерському обліку

перевірка дотримання на підприємстві податкового законодавства при здійсненні операцій з оплати заробітної платні

перевірка дотримання законодавства з соціального страхування

Рис. 3.5. Основні напрямки аудиту розрахунків з працівниками

Джерело: сформовано автором на основі [40].

Перед тим як почати аудиторську перевірку аудитор має скласти загальний план аудиту. Для того щоб процес проведення аудиту був ефективним, йому потрібно ознайомитися з організацією в цілому та зосередити свою увагу на охороні праці, чи відповідає нарахування зарплати працівникам до законодавчо-правової бази також слід перевірити кількість працівників та відображення всієї отриманої інформації у чинних формах звітності [1].

Конкретні дані, які знадобляться для оцінки трудових відносин у компанії та дотримання законодавства, залежать від специфіки бізнесу та кадрового обліку підприємства.

Але, як правило, основними документами під час перевірки нарахування заробітної плати є:

- Локальні нормативні акти. Саме з них починається робота аудитора – адже спочатку необхідно з'ясувати, чи існують взагалі в компанії системні документи, які прямо чи опосередковано регулюють принципи оплати праці.
- Штатний розклад. Від змісту цього документа залежить кадровий потенціал організації, отже, і фонд оплати праці. Дуже важливо, щоб нормативний акт, що регламентує порядок та підстави для нарахування основних та стимулюючих виплат, збігався за основними стратегічними пунктами зі штатним розкладом.
- Трудові договори, які можуть містити індивідуальні особливості нарахування зарплати та премій працівникам.
- Табелі обліку робочого дня та внутрішній трудовий розпорядок. І те, й інше необхідно оцінити, наскільки відповідають доходи кожного співробітника його реальному вкладу в результати економічної та виробничої діяльності компанії.
- Положення про преміювання. Без нього не можна повноцінно здійснити аудит системи нарахувань.

Застосовуваний у компанії порядок преміювання визначає, наскільки пропорційна винагорода за працю окремого працівника його виробничим успіхам. Спираючись на цю інформацію, інспектори у свою чергу судитимуть,

чи не намагається організація уникнути податків, необгрунтовано збільшивши витрати на оплату праці.

Вивчивши, хто і як працює в компанії та за якими принципами отримує зарплату, аудитор може приступити до роботи з первинними документами та зведеними регістрами, що застосовуються у компанії.

Конкретні методи обробки інформації залежить від застосовуваної методики аудиту. Раціональним методом для перевірки розрахунків за виплатами працівникам є вибірковий метод.

Аудитор має також перевірити виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпускні та добові якщо вони є на підприємстві. Важливим при розрахунку відпускних виплат є розрахунок середньої заробітної плати згідно інструкції №100, яка зазнала значних змін з 01.09.2021 р.

З 1-го жовтня 2021 року заклади охорони здоров'я видаватимуть виключно електронні лікарняні. У червні цього року стартував перехідний етап запуску е-лікарняних по всій Україні. До єдиної інформаційної медичної системи за цей час вдалося підключити майже всі українські лікарні, а це близько 3 тисяч. Загалом сформували майже мільйон електронних медичних висновків.

Е-лікарняний - електронний документ, що засвідчує факт тимчасової непрацездатності особи. Він є підставою для звільнення від роботи та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця, призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Документ формується в Електронному реєстрі листків непрацездатності Пенсійного фонду України на підставі медичного висновку про тимчасову непрацездатність або рішення органу опіки та піклування. [6]

Внаслідок змін аудитор має перевірити нарахування за лікарняним листком в паперовому вигляді та знати нові правила та зміни щодо електронних лікарняних. Щодо останніх більшість підприємств все ще помічають технічні помилки в системі і мають низку питань та пропозицій. Головним питанням є збереження електронного лікарняного, адже системою на даний момент ця

функція не передбачена.

Здійснюючи перевірку нарахування додаткової оплати праці за час відпустки аудитор перевіряє, чи правильно відображено в обліку суми виплат за відпустку. Також слід проаналізувати причини ненадання відпусток працівникам. Аудитор, здійснюючи перевірку на підприємстві розрахунків з оплати праці, повинен дослідити штатний розпис, посадові оклади, розряди робітників.

При перевірці правильності нарахування заробітної плати аудитор може виявити такі типові порушення, як неправильне відображення дати прийому на роботу або звільнення з роботи, завищення окладу (розряду), а також включення в робочі дні періоду, за які слід було би нараховувати допомогу з тимчасової непрацездатності [7].

Найчастіше аудит видатків на оплату праці знаходить помилки, пов'язані з некоректним оформленням нормативної документації. Наприклад, відсутність обов'язкових умов та даних про розмір заробітної плати у трудових договорах. Нерідко роботодавці виплачують премії та надбавки, не передбачені локальними нормативними актами та угодами, не включають до бази для розрахунку страхових внесків виплати, що здійснюються за рахунок власних коштів підприємства, не вимагають та не зберігають заяви від персоналу про надання пільг з ПДФО. Поширені також випадки затримки заробітної плати, відпускних та відрядження, нарахованих при звільненні компенсації та інших сум. Будь-яка з перерахованих вище помилок підвищує ймовірність претензій з боку контролюючих органів.

За результатами перевірки складається звіт внутрішнього аудитора, де систематизуються та аналізуються виявлені помилки й порушення та визначають їх можливий вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності. Так, сальдо рахунку 66 у формі № 1 «Баланс» переноситься в рядок 1630 «Поточні зобов'язання по оплаті праці», а витрати на оплату праці за звітний період показуються у формі № 2 «Звіт про фінансові результати» - у рядку 2505 «Витрати на оплату праці». Крім того, інформація

щодо нарахування і виплати заробітної плати використовується для складання звітів по Формі 1-ДФ, та розрахунків сум внесків до фондів соціального страхування та Пенсійного фонду України [38].

За допущені та не виправлені помилки у бухгалтерському обліку і звітності передбачені фінансові санкції, адміністративна та кримінальна відповідальність. Штрафні санкції за порушення податкового законодавства визначені Податковим кодексом України.

Основною метою внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці є здійснення господарських операцій відповідно до чинного законодавства, раціональний розподіл матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, виявлення суттєвих помилок та зловживань при нарахуванні основної чи додаткової заробітної плати, формування необхідної інформації для прийняття ефективних управлінських рішень для успішного функціонування організації.

Аудит розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль не тільки у системі внутрішнього аудиту, а й зовнішнього. Внутрішній аудит розрахунків з оплати праці дозволяє нам проаналізувати ситуацію ризиків та вірогідності банкрутства підприємства.

Отже, внутрішній аудит розрахунків з оплати праці – це форма самоконтролю розрахункових операцій підприємства. Завдяки наявності на підприємстві внутрішніх аудиторів, підприємство має змогу самостійно перевірити ведення розрахунків з працівниками без залучення сторонніх осіб, вчасно прийняти необхідні управлінські рішення та знайти помилки у розрахунках з працівниками.

3.3. Напрямки удосконалення організації контролю розрахунків з оплати праці підприємства

Контроль не тільки розрахунків з оплати праці, а й якості виконання поставлених завдань перед працівником – це важлива складова системи менеджменту, що забезпечує ефективне функціонування підприємства. Адже контроль потрібен як для працівника, так і для роботодавця. Керівник отримує

результати, лояльність та надійну команду. Але й співробітники отримують зростання компанії, а отже, стабільну зарплату, зрозумілі вимоги та правила, мотивацію.

Саме з позиції взаємовигідного співробітництва варто вводити інновації щодо контролю персоналу в організації: від премій за перевищення плану продажу до програм-шпигунів на комп'ютерах працівників. Все має спрямовуватись задля загального блага та за взаємною згодою сторін. Основні методи контролю наведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Основні методи контролю та ефективності роботи працівників

Метод	Характеристика
Проведення «п'ятихвилинок»	Збиратися періодично потрібно як для звітності. Планерки як засіб контролю персоналу дають мотиваційний заряд, почуття спільності, дозволяють поділитися успіхами. Загалом бачити перспективу роботи. Допомогає співробітникам не зануритися в рутину та не збитися із загального ритму.
Впровадження «таємного покупця»	У торгівлі та послугах можна непомітно та ретельно перевіряти якість роботи безпосередньо, запускаючи таємного покупця. Це підготовлена людина з боку, яка на собі випробувала, наскільки добре та за регламентом працює персонал. Відмінний метод контролю, який ніяк не шкодить співробітникам, а надає керівництву сформулювати думку на роботу компанії безпосередньо з боку клієнтів.
Встановлення ключових показників ефективності (KPI)	Просто і чесно: кожен співробітник знає показники, на які він має напрацювати. Проблема KPI у реалістичності. Директор повинен встановити досяжні показники, але в той же час мотивуючі робити більше і досягати нових висот.

Джерело: сформовано автором на основі [75]

Керівництву варто пам'ятати про те, що працівник має відчувати себе в комфортному середовищі та захищено на робочому місці. Адже якщо контроль буде надто сильним — роботодавець може втратити значну кількість ефективних працівників. Тому для цього необхідно стежити за сучасним трудовим ринком і мати конкурентні переваги серед інших роботодавців з метою отримання нових

талантів (рис 3.6).

Сучасні напрямки організації роботи працівників та залучення нових талантів

• Перерозподіл вакансій

Працівники мають частіше доводити свою значущість та цінність роботодавцям на ринку праці, адже вакансій у багатьох галузях (зокрема, в сфері обслуговування, туризму та розваг) стало менше. Також стало більше пропозицій для віддаленої роботи (що передбачає певні навички, зокрема, самоорганізації).

• Well-being програми для співробітників

Їхнє завдання – підвищити рівень добробуту співробітників та їхню залученість у робочий процес (піклування про здоров'я працівників, душевну рівновагу, створення комфортного робочого середовища, фінансова стабільність, можливість професійної реалізації). Турбота про співробітників – один із топових HR-трендів 2021, адже це вигідні інвестиції в управління продуктивністю та покращення корпоративної культури організації.

Оптимізація витрат та структур

У 2021 році, поки ситуація у світі залишається нестабільною, компаніям доведеться скорочувати свої витрати та адаптуватися до нових умов ведення бізнесу. Зайві ланцюги прибираються, перерозподіляється функціонал, проводяться ротации.

• Соціальні мережі

Соцмережі дедалі активніше використовуються для залучення талантів. Щороку їх стає більше, розраховані вони на різну вікову категорію, а отже і можуть допомогти знайти різних кандидатів за чіткими запитами. Компанії мають офіційні сторінки в соціальних мережах для створення позитивного бренду роботодавця.

• Діджиталізація

Стали звичними співбесіди онлайн, це значно економить час рекрутерам і кандидатам. Також усе більше компаній проводять відбір кандидатів за допомогою відеореєстру, пропонують пройти групове тестування онлайн, діджиталізують програми стажування.

• Онлайн-навчання

Це бюджетно, зручно і доступно. Багато компаній уже створили або планують створити онлайн-школи для команди, проводять розвиваючі онлайн-івенти, тренінги, коучинг тощо. Також розширюються корпоративні бібліотеки, співробітників мотивують до самонавчання та обміну досвідом одне з одним.

Рис. 3.6. Сучасні напрямки організації роботи працівників та залучення нових талантів

Джерело: сформовано автором на основі [66]

Контроль роботи персоналу — делікатне питання, яке часто прийнято вирішувати силовими методами: тиснути, штрафувати, звільняти. Однак гуманістичний підхід, повага до прав та самостійності співробітників, довіра до їх рішень більш ефективні. Адже людина здатна на більше, якщо її поважають.

У той же час варто використовувати багатий арсенал програмного забезпечення, обладнання та методичних інструментів, щоб покращити функціонал перевірки, автоматизувати контроль персоналу та звільнити керівника від малоприсемних функцій контролера.

У дослідженні чинників впливу на організації оплати праці слід скористатися економетричним аналізом та побудувати лінійну багатофакторну модель.

Як відомо, всі явища складаються під впливом одного, а кількох чинників.

Між факторами існують складні взаємозв'язки, тому їх комплексний вплив і його не можна розглядати як просту суму ізольованих впливів. Тут використовують багатофакторну економетричну модель. Її аналіз зручно проводити, використовуючи елементи матричної алгебри. Вона описує взаємний зв'язок між залежною змінною Y та регресорами X_1 , X_2 та X_3 .

Таблиця 3.2
Вихідні дані для побудови моделі

№ Відділу підприємства	Продуктивність праці, людино-днів	Фондовіддача, грн
1	40	0,89
2	29	0,43
3	30	0,7
4	31	0,61
5	25	0,51
6	37	0,51
7	22	0,65
8	20	0,43
9	20	0,51
10	11	0,92
Σ	265	6,16
Середня арифметична	26,5	0,616
Дисперсія	67,85	0,027864

Побудова економетричної моделі буде наступним чином: позначимо x_1

НУБІП України

продуктивність праці, людино-дні; x_2 – фондовідача, грн.

Таблиця 3.3.

Розрахункова таблиця

№	$(x_{i1} - \bar{x}_1)$	$(x_{i2} - \bar{x}_2)$	$(x_{i1} - \bar{x}_1)^2$	$(x_{i2} - \bar{x}_2)^2$	x^*_{i1}	x^*_{i2}
1	13,50	0,27	182,25	0,08	0,52	0,52
2	2,50	-0,19	6,25	0,03	0,10	-0,35
3	3,50	0,08	12,25	0,01	0,13	0,16
4	4,50	-0,01	20,25	0,00	0,17	-0,01
5	-1,50	-0,11	2,25	0,01	-0,06	-0,20
6	10,50	-0,11	110,25	0,01	0,40	-0,20
7	-4,50	0,03	20,25	0,00	-0,17	0,06
8	-6,50	-0,19	42,25	0,03	-0,25	-0,35
9	-6,50	-0,11	42,25	0,01	-0,25	-0,20
10	-15,50	0,30	240,25	0,09	-0,60	0,58
Всього	0,00	0,00	678,50	0,28	0,00	0,00

Нами була побудована економетрична модель залежності заробітної плати від продуктивності праці та озброєності праці ОЗ.

Стандартна похибка по параметру a , a_2 та a_3 прямує до нуля і можна зробити припущення що x_1 та x_2 впливає на y .

Для знаходження параметрів лінійного рівняння множинної регресії

$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ необхідно розв'язати систему лінійних рівнянь відносно невідомих параметрів a, b_1, b_2

За допомогою програми Excel отримуємо основні показники через розширення «Аналіз даних».

Коефіцієнт множинної кореляції визначаємо через матрицю парних коефіцієнтів кореляції:

$$R_{y, x_1, x_2} = \sqrt{1 - \frac{\Delta_r}{\Delta_{r11}}}$$

$\Delta_r = \begin{vmatrix} 1 & r_{yx_1} & r_{yx_2} \\ r_{yx_1} & 1 & r_{x_1x_2} \\ r_{yx_2} & r_{x_2x_1} & 1 \end{vmatrix}$ - визначник матриці парних коефіцієнтів кореляції;

В результаті обчислення отримали рівняння :

$$y = 0,29 + 0,53x_1 + 1,72x_2$$

При збільшенні продуктивності праці на 1 заробітна плата збільшується на 1,72 грн, а озброєності – 0,53 грн

Аналіз моделі показав, що вона є адекватною. Зв'язок між змінними тісний (коефіцієнт кореляції 0,88). Стандартна похибка досить мала, менше дисперсії по Y .

Оцінку надійності рівняння регресії в цілому і показника щільності зв'язку дає F -критерій Фішера:

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \cdot \frac{n-m-1}{m}$$

Оскільки $F_{\text{розрах}}(31,64) > F_{\text{теор}}(3,41)$, то побудована нами регресійна модель може вважатись адекватною.

Для того, щоб вдосконалити облік розрахунків із заробітною платою потрібно покращити автоматизацію усього бухгалтерського обліку. Автоматизація обробки обліково-економічної інформації є вирішальним фактором підвищення оперативності, аналітичності та достовірності даних на підприємствах [5].

Для бухгалтера основною програмою для ведення бухгалтерського обліку є «1С Бухгалтерія». На жаль більшість підприємств все ще використовують вже застарілу версію «1С Бухгалтерія – 7.7». Оновлена програма має низку переваг (рисунок 3.), відповідає діючим нормам чинного законодавства, оновлені бланки звітності, що допомагає швидко завантажувати інформацію в програмне забезпечення, яке відповідає за обмін електронною звітністю та документацією.

Найпоширенішою версією на сьогодні в Україні є «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України». Вона оптимізує роботу самого підприємства.

Програма "Зарплата та управління персоналом" це потужний інструмент для реалізації кадрової політики підприємства, а також автоматизації різних служб підприємства, від служби управління персоналом і лінійних керівників до працівників бухгалтерії, напрямки яких зображені на рисунку 3.7.

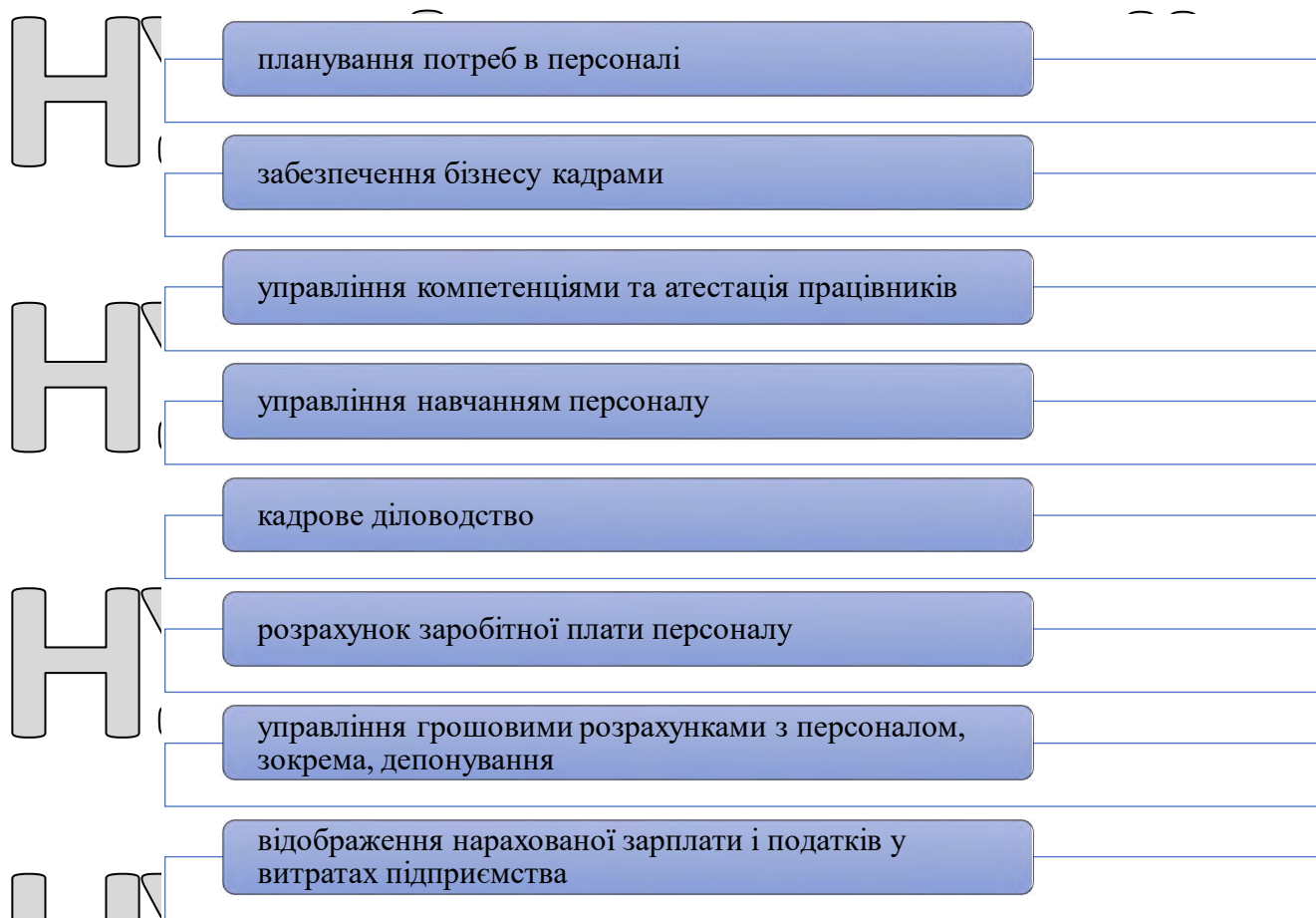


Рис. 3.7. Функціональні можливості програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України»

Джерело: сформовано автором на основі [18]

У конфігурації особлива увага приділяється автоматизації управлінської діяльності менеджерів з персоналу. Зокрема, конфігурація містить наступні

інструменти, що дозволяють вирішувати основні завдання, з якими стикаються при плануванні як менеджери з персоналу, так і керівники різних рівнів:

- інструмент підбору кадрів, що дозволяє здійснити всю процедуру підбору кадрів, серед іншого, ведення переписки з кандидатами по електронній пошті;
- інструмент з планування відпусток працівників;
- інструментарій управління компетенціями та проведення атестацій;
- інструментарій управління навчанням працівників;
- інструмент розробки схем мотивації працівників. [18]

Комп'ютеризація обліку розрахунків за оплатою праці дозволить розв'язати проблему не тільки удосконалення форми бухгалтерського обліку, а й своєчасності погашення боргів, пов'язаних з виплатою заробітної плати.

Автоматизація обліку допомагає виконувати основні технологічні процедури швидше, справлятися працівникам з обробкою більших масивів даних та формування необхідних вихідних документів. Контролювати та безпечно зберігати документи обліку підприємства.

Крім того, повністю перейти на електронний документообіг досить складно. Однак у вітчизняній практиці сформувалися технології, орієнтовані на створення змішаного паперово-електронного обігу: паперові оригінали існують, однак, практично вся робота виконується з електронними файлами документів у межах відповідної автоматизованої системи.

Висновки до розділу 3

Досліджуючи організацію контролю обліку розрахунків з оплати праці ми дійшли наступних висновків:

1. Залишається реальністю в Україні необґрунтована міжрегіональна та міжгалузева диференціація розміру зарплати. Значний розрив між реальною та номінальною заробітними платами, затримка у виплаті заробітної плати, не відповідність характеру та обсягам виконаних завдань з рівнем їх оплати.

2. З метою уникнення адміністративних наслідків та штрафних санкцій підприємствам доцільно здійснювати постійний оперативний контроль за допомогою внутрішнього аудитора. Оперативний аудит обліку операцій за розрахунками з оплати праці спрямований на зниження ризиків підприємницької діяльності загалом та безпосередньо формування порядку нарахування зарплати.

3. Адже контроль потрібен як для працівника, так і для роботодавця. Керівник отримує результати, лояльність та надійну команду. Але й співробітники отримують зростання компанії, а отже, стабільну зарплату, зрозумілі вимоги та правила, мотивацію. Саме з позиції взаємовигідного співробітництва варто вводити інновації щодо контролю персоналу в організації.

ВИСНОВКИ

За результатами проведених досліджень можна зробити висновки та внести пропозиції:

1. Заробітна плата це складна економічна категорія, яка є рушійною силою в формуванні економіки кожної країни. Україна має низку проблем у розрахунках з оплати праці: низький рівень оплати праці, мотивації працівників та соціальних виплат. Також маємо високий рівень безробіття, ухилення від сплати податків, не офіційного працевлаштування та премій «у конвертах».

2. Більшість проблем пов'язані з постійними змінами нормативно-правових актів та низьким рівнем компетенції вищого рівня та інновацій серед бухгалтерів. Законодавство України має суперечливість між нормативними документами які протирічать один одному та потребує регулювання сучасних світових тенденцій.

3. Цінним в розвитку та вдосконаленні розрахунків за виплатами працівникам є міжнародний досвід. Нами розглянуто підхід в управлінні персоналом в основі якого знаходиться політика соціальної відповідальності, чітка систему підбору персоналу, цінності компанії та високий рівень соціальної захищеності працівників та бонусної програми. Грейдова система оплати праці допоможе роботодавцю встановити чіткі вимоги щодо виконання працівником його посадових обов'язків.

4. Базою для дослідження виступає Товариство з обмеженою відповідальністю "Агріс", директором якого є Куцовол Володимир Миколайович. ТОВ «Агріс» займається вирощуванням та реалізацією продукції тваринництва, рослинництва та надання сучасних сільськогосподарських послуг (обробка землі, перевезення та сушка зерна, тощо). Здійснивши аналітичну оцінку статей балансу та оцінки фінансового-майнового стану підприємства можна стверджувати, що в цілому підприємство є самостійним та спостерігається розвиток всіх необхідних показників, але рентабельність товариства – сфера яка потребує змін та уваги, щоб прибутковість діяльності

підприємства стала значно вищою.

5. Облікова політика на ТОВ «Агрис» відсутня. Натомість всі основні моменти виплат працівникам фіксує Положення про оплату праці та Штатний розпис підприємства. Нами була розроблена облікова політика щодо розрахунків за виплатами працівникам та Положення про преміювання працівників підприємства, що сприятиме узагальненню інформації на підприємстві та покращить контроль за дотриманням ведення розрахунків з працівниками.

6. Запропоновано напрямки удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці. В умовах ринкових відносин, перспективними кадровими рішеннями менеджерів успішних компаній є застосування альтернативних систем оплати праці, дистанційної роботи та різних схем мотивації персоналу. Спостерігаємо нову тенденцію у вигляді гібридної форми роботи. Так працівники мають змогу працювати дистанційно і з'являтися в офісному приміщенні виключно при необхідності.

7. Досліджено контрольну функцію обліку розрахунків з оплати праці. Суть якої полягає у тому, що завдяки документуванню, інвентаризації та поточної облікової реєстрації господарських операцій бухгалтер контролює ефективність збереження та використання усіх видів ресурсів. Для такої складної та відповідальної ділянки обліку як заробітна плата контроль є основою в діяльності підприємства. Він полягає в перевірці правильного оформлення кадрової документації, розрахунку заробітної плати та виплат працівникам, включаючи в себе систему збору, аналізу та оцінки ефективності заходів з організації праці та її оплати. Контроль розрахунків з оплати праці є важливим фактором діяльності підприємства, адже запобігає виникненню таких порушень як: неповне нарахування та утримання авансів, неправильне визначення обсягів робіт, неправильне нарахування та утримання податків, неправильний розрахунок ЄСВ, неправильне застосування тарифних ставок.

8. Досліджено внутрішній аудит, як один із методів, який допомагає роботодавцю контролювати стан умов праці на підприємстві та кожному окремому робочому місці. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати

праці є одним зі складних і трудомістких ділянок перевірки. Служба внутрішнього аудиту має розробляти та реалізовувати форми, системи та методи розрахунку зарплати, аналізувати оплату праці. Проведення внутрішнього аудиту дає змогу підвищити ефективності розрахунків із заробітної плати, надати консультацію та рекомендації з питань організації праці і виробництва.

9. Контроль – це важлива складова функціонування підприємства. Для вдосконалення обліку розрахунків із заробітною платою необхідно покращити автоматизацію усього бухгалтерського обліку. Комп'ютеризація обліку розрахунків за оплатою праці дозволить удосконалити контроль на підприємстві за різними ділянками обліку.

10. Для виявлення та оцінки різноманітних впливів на рівень оплати праці нами було розглянуто класичну лінійну багатofакторну модель. Вона полягає у дослідженні змінної Y від незалежних змінних X_1, X_2, \dots, X_m . Для розрахунку моделі нами застосований метод найменших квадратів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аудит: підручник (в двох частинах) / Грушко В.І. та інші. Вид. 4-те вид. доп. і перероб. Київ, 2019. 140 с.
2. Беззуб Л.О. Мотивування персоналу за допомогою впровадження системи грейдів. URL:http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_15/u1215be.pdf (дата звернення 25.07.2021).
3. Безпалько О. С., Харчук Ю.Ю., Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. *Науковий блог*, Національний університет «Острозька академія», веб-сайт URL:<https://naub.oa.edu.ua/2018/%d0%b2%d0%b4%d0%be%d1%81%d0%ba%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d1%8f-%d0%be%d0%b1%d0%bb%d1%96%d0%ba%d1%83-%d0%b7%d0%b0%d1%80%d0%be%d0%b1%d1%96%d1%82%d0%bd%d0%be%d1%97-%d0%bf%d0%bb%d0%b0/> (дата звернення 17.05.2021).
4. Булюк Г.В., Коник М.О. Контроль розрахунків з оплати праці на підприємствах, установах України. *Економічні науки. Облік та аудит*. 2019 URL:<http://www.rusnauka.com/pdf/275742.pdf> (дата звернення 10.05.2021).
5. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підруч. для студ. спец. “Облік і аудит” вищ. навч. закладів. Житомир: Рута, 2009. 150 с.
6. Відповіді на найпоширеніші питання про е-лікарняні. Міністерство охорони здоров'я України веб-сайт URL: <https://moz.gov.ua/article/news/vidpovid-na-najposhirenishi-pitannja-pro-e-likarnjani> (дата звернення 25.10.2021).
7. Воробйова Т. А., Рагуліна І. І. Організація внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції "Управління розвитком соціально-економічних систем"*, 8 жовтня 2020 р. Харків: ХНТУСГ, 2020. С. 382-385. URL:<http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13499/1/139.pdf> (дата звернення 29.08.2021).
8. Господарський кодекс України (зі змінами від 06.10.2021.). URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення 10.10.2021).

9. Грейдова система оплати праці та особливості її впровадження. Найм праці веб-сайт URL: <https://naimtruda.com/vyplatu/pay/grejdovaya-sistema-oplaty-truda.html> (дата звернення: 04.07.2021).

10. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. Харків, 2017. № 185. С. 160-172.

11. Гуцаленко Л. В., Костюк А. О., Електронний кадровий документообіг. *Ефективна економіка*. 2021 Вип. 9 URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2021/16.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

12. Гуцаленко Л. В., Костюк А. О., Система грейдуння – управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна Економіка*. 2019 Вип. 11 URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7379> (дата звернення 04.07.2021).

13. Гуцаленко Л.В. Облік оплати праці: проблеми та напрямки вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. №18 URL:<http://economyandsociety.in.ua> (дата звернення 08.04.2021)

14. Гуцаленко Л.В., Сидорук Я.В. Застосування аналітичних процедур у процесі аудиту. *Сучасні тенденції розвитку обліку, оподаткування, аналізу і аудиту: зб. матеріалів Міжнар. наук. інтернет-конф.*, 17 листоп. Київ. 2017 р. 157-159 с.

15. Державна служба статистики : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 10.09.2021).

16. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДУФА. Економічні науки*. 2014. №2. 23-32 с.

17. Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. URL: <https://usr.minjust.gov.ua> (дата звернення 10.09.2021).

18. Зарплата та управління персоналом. ІС-підприємство веб-сайт URL: http://ic.ua/ua/v8/RegionalSolutions-UA_ZUP.php (дата звернення 27.09.2021)

19. Звітність підприємств: навчальний посібник. Безверхий К.В., Пантелеєв В.П., Юрченко О.А., Курило Г.М.: ДП «Інформ-аналіт. агентство», 2017. 132 с.

20. Зінченко О.В., Радіонова Н.Й., Хаустова Є.Б. Бухгалтерський облік: у схемах і таблицях: навч.посібник під заг. ред. М. І. Скрипник. Київ, 2017. 140 с.

21. Інструкція про порядок заповнення листка непрацездатності від від 24.11.2006 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1456-04> (дата звернення 10.10.2021)

22. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Наказ від 16.01.2001 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0030-01> (дата звернення 10.03.2021)

23. Калюга Є. В. Пирожик М. Б. Облік заробітної плати в органах пенсійного фонду відповідно до НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам". *Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси.* 2013. Вип. 10(4). 123-128 с. URL:[http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UIRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FIBA=&2_S21STR=ecnof_2013_10\(4\)_21](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UIRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FIBA=&2_S21STR=ecnof_2013_10(4)_21)(дата звернення 25.04.2021)

24. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. з наступними доповненнями і змінами: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2021)

25. Костюк А.О. Напрямки удосконалення обліку оплати праці. *Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України: зб. матеріалів доп. учасн. 72-гої наук.-практ. конф.* Київ, 2018 р. С. 161-164

26. Костюк А.О., Гуцаленко Л.В. Електронні трудові книжки. *Облік, оподаткування, контроль та аналіз в активізації діяльності економічних*

суб'єктів: зб. матеріалів доп. учасн. VI Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції. Київ, 2021 р. с.272-275.

27. Костюк А.О., Особливості оплати допомоги при тимчасовій втраті працездатності. *Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: зб. матеріалів доп. учасн. 73-ої наук.-практ. конф.* Київ, 2019 р. С. 54-56.

28. Костюк А.О., Рябенко Л.М. Особливості обліку і аналізу заробітної плати за національними і міжнародними стандартами. *Теорія і практика облікового, аналітичного та правового забезпечення управління підприємствами аграрного сектору в умовах сучасних викликів: зб. матеріалів доп. учасн. II Всеукраїнської студентської науково-практичної інтернет-конференції.* Київ, 2021 р. с. 25-28.

29. Коцупатий М. М., Облік і звітність в оподаткуванні у схемах і таблицях : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2015. 196с.

30. Красноручька Л. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці України. *Підприємництво, господарство і право.* 2018, 139-141 с. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/26.pdf> (дата звернення 29.03.2021)

31. Кузик Н.П. Особливості оцінки аудиторського ризику й суттєвості помилок за міжнародною практикою. *Облік, економіка, менеджмент: наукові нотатки. Міжнародний збірник наукових праць.* 2016. Вип. 4 (12). 177-185 с.

32. Лисиченко О. О., Атамас П. Й., Атамас О. П. Фінансовий облік: навчальний посібник, за заг. ред. канд. екон. наук, проф. П. Й. Атамаса, Київ, 2019, 256 с.

33. Лященко А. Облік зарплати та розрахунків із працівниками 23.08.2018. uteka URL:<https://uteka.ua/ua/publication/budget-13-shkola-bughaltera-rozporядitela-byudzhethnih-sredstv-66-uchet-zarplaty-i-raschetov-s-rabotnikami> (дата 15.07.2021)

34. Мардус Н. Ю., Кригіна В. В. Особливості обліку, аудиту і аналізу оплати праці на підприємстві. *Дослідження та оптимізація економічних*

процесів «Оптимум-2016»: пр. 12-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 2016. 169 с.

35. Міжнародне дослідження Deloitte 2020 Human Capital Trends веб-сайт URL:<https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2020-global-human-capital-trends-report.html> (дата звернення: 04.10.2021)

36. Міжнародний стандарт аудиту 530 «Аудиторська вибірка». URL: https://www.stakeholder.com.ua/wp-content/uploads/2016/09/Audit_2014_1.pdf (дата звернення 18.07.2021)

37. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам від 01.01.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011 (дата звернення 27.05.2021)

38. Мізік, Ю. І., Тимохіна, Г. С., Артеменко, Г. В. Особливості організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. Інновації в обліково-аналітичному забезпеченні та управлінні фінансово-економічною безпекою держави, регіону, суб'єктів господарювання: зб. матеріалів доп. учасн VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції для здобувачів вищої освіти і молодих науковців, Харків, 2019, с 80-83.

39. Міністерство фінансів України: веб-сайт. URL:<https://minfin.com.ua> (дата звернення 03.11.2021)

40. Морозова Є.П., Лучкіна Л.А. Особливості проведення внутрішнього аудиту розрахунків підприємства з оплати праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. вип.6 2018. URL: <http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13499/1/139.pdf> e-ebm.in.ua (дата звернення 10.08.2021)

41. Навчально-методичний посібник для підготовки до комплексного Державного іспиту із фахових дисциплін для студентів напряму підготовки (спеціальності) «Облік і аудит». НУБіП України (гриф Міністерства аграрної політики та Продовольства України лист № 27-2-07/73 від 23.02.2011 р.), 2012.

42. Національні особливості переходу на МСФЗ та їх вплив на оподаткування. *Податки та бухгалтерський облік*. Вересень, 2018. № 77. URL:

<https://1.factor.ua/ukr/journals/nibu/2018/ september/ issue-77/article-39538.html>

(дата звернення 21.06.2021)

43. Облік і аудит у питаннях і відповідях: навч.-метод. посіб. / Є.В.

Калюга та ін. 3-тє вид., переробл. і доповн. «Компринт», 2015. С. 240

44. Облікова політика в частині обліку праці та її оплати URL:

https://pidru4niki.com/1504011364595/buhgalterskyi_oblik_ta_audit/oblikova_politika_chastini_obliku_pratsi_oplati(дата звернення: 04.09.2021)

45. Онищенко В. Нарахування заробітної плати 2020. *Головбук*.

URL:<https://www.golovbukh.ua/article/7257-narahuvannya-zarobtno-plati> (дата

звернення 14.05.2021)

46. Основи аудиту: навч.посіб. / Є.І. Дерев'ячко, С.О. Олійник, Н.П.

Кузик, О.М. Ганяйло., 2008 . с. 328 .

47. Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності,

МСФЗ URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_004 (дата звернення

24.07.2021)

48. Портянка, А.Г. Контроль розрахунків з оплати праці. *Економічні*

проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної

конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня

2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. (24-26 квітня 2013 р.) Суми. СумДУ, 2013.

Т.4. С. 277-279.

49. Преміальна система компанії - Мотивація і стимулювання трудової

діяльності. *Підручники онлайн для студентів України.* веб-сайт URL:

<https://pidruchnyky.in.ua/premialna-sistema-kompaniyi-motivatsiya-i-stimulyuvannya-trudovoyi-diyalnost.html> (дата звернення: 04.07.2021)

(дата звернення: 04.07.2021)

50. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність. Закон

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19> (дата звернення

20.08.2021)

51. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон

України № 2545-VIII від 18.09.2018 з наступними доповненнями і змінами. веб-

сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 01.11.2021)

52. Про відпустки: Закон України №504/96-ВР від 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 01.11.2021)

53. Про Державний бюджет України: Законі України редакція від 23.03.2019 року; веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> (дата звернення 10.11.2021)

54. Про зайнятість населення: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.08.2021)

55. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам": Наказ від 28.10.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення 01.08.2021)

56. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати Постанова №100 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.08.2021)

57. Про індексацію грошових доходів населення. Закон України від URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12> (дата звернення 21.07.2021)

58. Про оплату праці: Закон України від 01.01.2017. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення 01.03.2021)

59. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України № 2939 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text> (дата звернення 01.03.2021)

60. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України №2275-VIII від 06.02.2018 р. (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 07.09.2021)

61. Савченко В. М. , Н. М. Колос. Взаємозв'язок інформаційної та контрольної функцій бухгалтерського обліку. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2010. Вип.18(2). С.23-26.

62. Смутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : моногр. Київ : Київський університет права ІАН України, 2009. 176 с.

63. Стратегічне управління персоналом компанії на прикладі Starbucks Coffee Company, HR-PORTAL URL: <https://hr-portal.ru/article/strategicheskoe-upravlenie-personalom-kompanii-na-primere-starbucks-coffee-company> (дата звернення: 04.07.2021)

64. Строки виплати заробітної плати. HR Ліга. 26.01.2018 URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17692> (дата звернення 10.04.2021)

65. Сук Л.К., Сук П.Л. С. Фінансовий облік: Навч. посіб.-К.: "Знання", 2015. 218 с

66. Топ-8 HR-трендів 2021. *РАБОТА.UA.* веб-сайт URL: <https://prohr.rabota.ua/top-8-hr-trendiv-2021/> (дата звернення 10.09.2021)

67. Тренди в HR: нова реальність 2021 року. *PEOPLEFORCE.* веб-сайт URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/optimizatsiya-trendy-v-hr-novaya-realnost-2021-goda/> (дата звернення 05.10.2021)

68. У Держбюджеті-2020 ухвалені нові розміри мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму. *Кадровик UA.* веб-сайт URL: www.kadrovik.ua/novyny/u-derzhbyudzheti-2020-uhvaleni-novi-rozmiry-minimalnoyi-zarplaty-ta-prozhytkovogo-minimumu (дата звернення 03.03.2021)

69. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011 (дата звернення 18.08.2021)

70. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: підручник. Знання. 2007. 163 с.

71. Функції, предмет і метод бухгалтерського обліку. веб-сайт URL: <https://pidruchniki.com/1736081453210/buhgalterskiy-oblik-ta-audit/funktsiyi-predmet-metod-buhgalterskogo-obliku> (дата звернення 10.04.2021)

72. Харакоз Л. В., Шачаніна Ю. К. Методичні аспекти формування інформації про виплати працівникам у бухгалтерській звітності підприємства. *Економічні науки. Вісник Хмельницького національного університету*. № 3. 2016. 105 с.

73. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 15.09.2021)

74. Щодо премій працівникам бюджетної сфери. *Кадровик UA*. веб-сайт URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/shchodo-premiy-pracivnykam-byudzhethnoyi-sfery> (дата звернення: 04.08.2021)

75. Як організувати контроль за роботою співробітників у компанії. веб-сайт URL: <https://blog.calltouch.ru/kontrol-za-rabotoj-sotrudnikov-metody-i-organizatsiya-kontrolya-za-deyatelnostyu-personala/> (дата звернення: 19.08.2021)

76. Які кадрові документи обов'язково мають бути у роботодавця. Офіційний сайт ТОВ «ЗАХІДНО-УКРАЇНСЬКА ЮРИДИЧНА КОМПАНІЯ» URL: <https://advisgl.if.ua/yaki-kadrovi-dokumenty-obovyazkovo-mayut-butu-u-robotodavtsya/> (дата звернення 18.09.2021)

77. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf (дата звернення 28.07.2021)

78. Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. № 41. С. 34-36

79. How Does a Pay Grade Work? URL: <https://www.thebalancecareers.com/how-does-a-pay-grade-work-1918221> (дата звернення: 05.07.2021)

80. Melnychuk N., Novikov D., Reznik N. (2021) Provision of Gender Equality by Non-Governmental Human Rights Organizations in Ukraine. In: Alarcón B., Hamdan A., Elgedawy I. (eds) *The Importance of New Technologies and Entrepreneurship in Business Development: In The Context of Economic Diversity in Developing Countries*. ICBT 2020. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 194. Springer, Cham. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-69221-6_82 (Scopus)

81. Nadiia P.R., Anatoliiy D.O., Liudmyla V.S., Tatiana O.K., Olha M.P. (2021) A Comprehensive Methodology for Assessing the Effects of Management and

Marketing on the Value of the Enterprise Based on the Development of Intellectual Capital. In: Alareeni B., Hamdan A., Elgedawy I. (eds) The Importance of New Technologies and Entrepreneurship in Business Development: In The Context of Economic Diversity in Developing Countries. ICBT 2020. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 194. Springer, Cham. URL:https://doi.org/10.1007/978-3-030-69221-6_34 (Scopus)

82. PAY & GRADING URL:
<https://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/all/pay/paygrading/policy/> (дата звернення: 04.07.2021)

83. Reznik Nadiia P., Slobodianyuk Anna M. (2021) Social Responsibility of Ukrainian Business in the Conditions of the Covid-19 Pandemic: Foreign and Domestic Practice. In: Alareeni B., Hamdan A., Elgedawy I. (eds) The Importance of New Technologies and Entrepreneurship in Business Development: In The Context of Economic Diversity in Developing Countries. ICBT 2020. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 194. Springer, Cham. URL:https://doi.org/10.1007/978-3-030-69221-6_133. (Scopus)

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ДОДАТКИ
НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Додаток Б1

Відомості про підприємство

Код за ЄДРПОУ:	32364579
Повне найменування:	Товариство з обмеженою відповідальністю "Агріс"
Скорочене найменування (згідно Статуту):	ТОВ "Агріс"
Юридична адреса:	Україна, 38200, Полтавська обл., Семенівський р-н, селище міського типу Семенівка, ВУЛИЦЯ ВОЇНІВ-ІНТЕРНАЦІОНАЛІСТІВ, будинок 69
Керівник:	Куповол Володимир Миколайович
Регіон:	Полтавська обл.
Статутний капітал (грн.):	140 000,00 грн.
Державна реєстрація	
Дата реєстрації:	19.03.2003
Форма власності	Недержавна власність
Вид економічної діяльності	
Код за КВЕД	Найменування:
01.11	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур (основний)
01.13	Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;
01.46	Розведення свиней
01.61	Допоміжна діяльність у рослинництві
10.81	Виробництво цукру
46.21	Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин
46.90	Неспеціалізована оптова торгівля
47.11	Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами
49.41	Вантажний автомобільний транспорт

Горизонтальний аналіз підприємства

Додаток Б3

Актив	Код рядка	На	На	Відхилення	
		початок звітного періоду, тис грн.	кінець звітного періоду, тис грн.	Абсолютне, тис грн. гр4-гр3	Відносне, % гр5/гр3*100
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи:	1000	-	-	-	-
первісна вартість	1001	1	1	-	-
накопичена амортизація	1002	-1	-1	295	26,13
Незавершені капітальні інвестиції	1005	10	0	-10	-100
Основні засоби:	1010	43418	44538	1120	2,58
первісна вартість	1011	73377	91848	18471	25,17
знос	1012	-29959	-47310	-17351	57,92
Інвестиційна нерухомість:	1015	-	-	-	-
первісна вартість	1016	-	-	-	-
знос	1017	-	-	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1020	25	573	548	2192
первісна вартість	1021	25	573	548	2192
накопичена амортизація	1022	-	-	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	36	34	-2	-5,56
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-	-	-
Гудвіл	1050	-	-	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-	-	-
Усього за розділом I	1095	43489	45145	1656	3,81
II. Оборотні активи					
Запаси	1100	81886	74934	-6952	-8,49
Виробничі запаси	1101	10865	8757	-2108	-19,40

Продовження дод. Б3

Незавершене виробництво	1102	13309	12814	-495	-3,72
Готова продукція	1103	57691	53064	-4627	-8,02
Товари	1104	21	299	278	1323,81
Поточні біологічні активи	1110	525	153	-372	-70,86
Депозити перестраховання	1115	-	-	-	-
Векселі одержані	1120	-	-	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2133	2133	0	0,00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-	-	-
з бюджетом	1135	384	2	-382	-99,48
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-	-	-
з нарахованих доходів	1140	-	-	-	-
із внутрішніх розрахунків	1145	-	-	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	4288	10431	6143	143,26
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	889	457	-432	-48,59
Готівка	1166	13	31	18	138,46
Рахунки в банках	1167	876	426	-450	-51,37
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-	-	-
у тому числі в:					
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-	-	-
Інші оборотні активи	1190	0	16	16	0
Усього за розділом II	1195	90105	88126	-1979	-2,20
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-	-	-
Баланс	1300	133594	133271	-323	-0,24

Продовження дод. Б3

Назив	Код рядка	На початок звітного періоду, тис.грн	На кінець звітного періоду, тис.грн	Відхилення	
				Абсолютне, тис.грн, гр4-гр3	Відносне, % гр5/гр3*100
I. Власний капітал					
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	140	140	-	-
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-	-	-
Капітал у дооцінках	1405	355	355	-	-
Додатковий капітал	1410	26	16	-10	-38,46
Емісійний дохід	1411	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-	-	-
Резервний капітал	1415	-	-	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	118754	131583	12829	10,80
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-	-	-
Інші резерви	1435	-	-	-	-
Усього за розділом I	1495	119275	132094	12819	10,75
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-	-	-
Страхові резерви, у тому числі:	1530	-	-	-	-
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	-	-	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	-	-	-	-

Продовження дод. Б3

резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	-	-	-	-
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	-	-	-	-
Інвестиційні контракти;	1535	-	-	-	-
Призовий фонд	1540	-	-	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення					
Короткострокові кредити банків	1600	8776	-	-8776	-100
Векселі видані	1605	1598	-	-1598	-100
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-	-	-
за товари, роботи, послуги	1615	65	38	-27	-41,54
за розрахунками з бюджетом	1620	113	140	27	23,89
за у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-	-	-
за розрахунками зі страхування	1625	-	-	-	-
за розрахунками з оплати праці	1630	5	-16	-21	-420
за одержаними авансами	1635	-	-	-	-
за розрахунками з учасниками	1640	-	-	-	-
із внутрішніх розрахунків	1645	-	-	-	-
за страховою діяльністю	1650	-	-	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-	-	-
Відотрачені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3762	1015	-2747	-73,02
Усього за розділом III	1695	14319	1177	-13142	-91,78
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-	-	-
Баланс	1900	133594	133271	-323	-0,24

Додаток Б4

Вертикальний аналіз підприємства

Показник	Код рядка	На початок звітного періоду		На кінець звітного періоду		Відхилення, % (гр.6-гр.4)
		сума, тис грн.	питома вага, %	сума, тис грн.	питома вага, %	
1	2	3	4	5	6	7
Актив						
I. Необоротні активи в тому числі	1095	43489	32,55	45145	33,87	1,32
Основні засоби:	1010	43418	32,50	44538	33,42	0,92
II. Оборотні активи в тому числі	1195	90105	67,45	88126	66,13	-1,32
Виробничі запаси	1101	10865	8,13	8757	6,57	-1,56
Готова продукція	1103	57691	43,18	53064	39,82	-3,37
Дебіторська заборгованість	1125+1130+ 1135+1140+ 1145+1155	6805	5,09	12566	9,43	4,34
Гроші та їх еквіваленти	1165	889	0,67	457	0,34	-0,32
Баланс	1300	133594	100	133271	100,00	0
Пасив						
I. Власний капітал в тому числі	1495	119275	89,28	132094	99,12	9,84
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	118754	88,89	131583	98,73	9,84
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1595	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1695	14319	10,72	1177	0,88	-9,84
Баланс	1900	133594	100	133271	100	0,00

Оцінка фінансового-майнового стану підприємства

№ з/п	Показники	Формула розрахунку показника фінансового стану	2016 рік	2017 рік	Орієнтовне позитивне значення показник
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Аналіз ліквідності товариства					
1.1	Коефіцієнт покриття	Розділ II активу балансу (рядок 1195) / розділ III пасиву балансу (рядок 1695)	6,29	74,87	> 1
1.2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	Розділ II активу балансу (р.1195 - р.1100) / розділ III пасиву балансу р.1695	0,57	11,21	0,6 – 0,8
1.3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Розділ II активу балансу (р.1160 + р.1165) / розділ III пасиву балансу р.1695	0,06	0,39	0,25 – 0,5
1.4	Чистий оборотний капітал (тис.грн.)	Розділ II активу балансу р.1195 – розділ III пасиву балансу р.1695	75 786	86 949	
2. Аналіз платоспроможності (фінансової стійкості) товариства					
2.1	Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	Розділ I пасиву балансу р. 1495 / усього по пасиву балансу р. 1900	0,89	0,99	> 0,5
2.2	Коефіцієнт фінансування	Пасив балансу (р.1595 + р.1695 + р.1700 + р.1800) / розділ I пасиву балансу р.1495	0,12	0,009	0,5 - 1
2.3	Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	(розділ II активу балансу р.1195 – розділ III пасиву балансу р.1695) / розділ III пасиву балансу р.1695	5,29	73,87	> 0,1
2.4	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	(розділ II активу балансу р.1195 – розділ III пасиву балансу р.1695) / розділ I пасиву балансу р.1495	0,64	0,66	> 0
3. Аналіз рентабельності товариства					
3.1	Коефіцієнт оборотності активів	форма 2 р. 2000 / ((баланс р. 1300 гр. 3 + р. 1300 гр. 4) / 2)	0,75	0,81	збільшення
3.2	Коефіцієнт рентабельності активів	форма 2 р. 2350 або 2355 / ((баланс р. 1300 гр. 3 + р. 1300 гр. 4) / 2)	0,24	0,13	> 0 збільшення
3.3	Коефіцієнт рентабельності продукції	форма 2 (р. 2190 або р.2195 + р. 2180 – р.2120) / форма 2 (р. 2050 + р. 2130 + р. 2150)	-0,45	0,19	> 0 збільшення
3.4	Коефіцієнт рентабельності діяльності	форма 2 р. 2350 або 2355 / форма 2 р. 2000	0,32	0,16	> 0 збільшення