

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

ЯРЧУК ВОЛОДИМИР АНДРІЙОВИЧ

ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ
ПРАЦІ І РОЗРАХУНКІВ З ОРГАНАМИ СОЦІАЛЬНОГО
СТРАХУВАННЯ

071 «Облік та оподаткування»

Автореферат на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2022

Зворотна сторінка титульного листа

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник: доцент економічних наук, доцент Шкроміда Надія Ярославівна, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.

Рецензенти: доктор економічних наук, професор Щур Роман Іванович, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.

Захист відбудеться «23» грудня 2022 р.

Дипломну роботу надано до захисту « » _____ 20 р.

Науковий керівник



(підпис)

Шкроміда Н.Я.

(ім'я та прізвище)

Завідувач кафедри

(підпис)

Баланюк І.Ф.

(ім'я та прізвище)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Розвиток ринкових умов господарювання диктує необхідність поліпшувати економічну інформацію, яку використовують для прийняття управлінських рішень. Тому бухгалтерський облік повинен забезпечити контроль за використанням фонду оплати праці, станом продуктивності праці. Облік праці та її оплата повинні бути організовані так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах науково-дослідної тематики кафедри обліку і оподаткування Прикарпатського національного університету ім. В.Стефаника «Розробка організаційно-економічного механізму удосконалення функціонування виробничо-господарських структур регіону (номер державної реєстрації 0111U000875)».

Мета дослідження є узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням.

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність ТОВ «ЦУКОР ГРУП» в частині обліку, контролю та аналізу розрахунків заробітної плати та соціального страхування.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, організаційних, методичних і практичних функцій з обліку, управління та аналізу розрахунків із заробітної плати та соціального страхування.

Методи дослідження. є дослідження, узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням.

Наукова новизна узагальнено та обґрунтовано особливості організації та методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці та соціальним страхуванням.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення роботи доведені до прикладних рекомендацій і можуть бути впроваджені в діяльність ТОВ «ЦУКОР ГРУП».

Обсяг і структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Дана робота викладена на 87 сторінках, ілюстрована 25 таблицями, 9 рисунками та 2 додатками. Список використаної літератури містить 54 найменувань.

У першому розділі роботи проведено дослідження сутності та значення оплати праці у діяльності суб'єкта господарювання, її нормативно-правове регулювання за формами і видами оплати праці, здійснено порівняння систем соціального страхування у різних країнах світу.

У другому розділі дипломної роботи викладено особливості організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, методичні основи синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на підприємстві та порядок формування та подання звітності з оплати праці.

У третьому розділі роботи обґрунтовано необхідність впровадження корпоративної політики із забезпечення мотивації праці, проведено аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства та здійснено їх оцінку забезпеченості, складу та руху на досліджуваному підприємстві «ЦУКОР-ГРУП».

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 “Теоретичні аспекти організації обліку та аналізу оплати праці і розрахунків за соціальним страхуванням” досліджується визначення економічної категорії «заробітна плата», що дало нам можливість визначити її як з точки зору працівника, так і з точки зору роботодавця. Таким чином, заробітна плата є винагородою працівника за робочий час або роботу неповний робочий день, за допомогою якої можна підтримувати належний рівень життя. З точки зору компанії, заробітна плата – це стаття витрат, які компанія несе щомісяця для підтримки своїх бізнес-процесів і отримання прибутку.

В Україні нормативно-правові акти щодо виплати заробітної плати працівникам підприємств і організацій реалізуються на трьох рівнях: макrorівні, мезорівні та мікрорівні.

Кожен рівень має свої закони, контракти та положення, які регулюють процес виплати заробітної плати працівникам.

Базовими на макrorівні являються: Кодекс законів про працю, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про відпустки”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Питання організації заробітної плати та формування її рівнів є основою соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки є актуальною для всіх учасників трудового процесу.

Також важливою частиною заробітної плати є соціальне відрахування. У даній роботі висвітлені результати дослідження порівняння базових моделей соціального захисту українського досвіду разом із зарубіжними країнами.

Існує три основні моделі соціального захисту: соціал-демократична, консервативна (континентальна) та ліберальна (англосаксонська). Загальні внески на соціальне страхування в Україні відповідають практиці більшості розвинених країн. Проте в нашій країні частка працівників, які сплачують страхові внески, значно менша, що несе більший тягар на роботодавців.

У результаті дослідження було виявлено, що наближеною системою соціального страхування, до українського досвіду, на думку авторів є ліберальна система. Дана система не тільки відкриє можливості приватним страховим компаніям для організації приватних страхових компаній, а й дає можливість збільшити надходження коштів до бюджету та зменшити податкове навантаження на компанії.

Переймаючи зарубіжний досвід, варто звернути увагу не лише на розвиток і досягнення об'єкта запозичення системи, а й на політичні, ідеологічні та історичні подібності.

У розділі 2 “Організаційна модель обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на «ЦУКОР ГРУП»”. Документи є основою, на якій будуються всі облікові операції, а особливо у сфері громадського харчування, де присутні великі об'єми документообігу. Від якості документування залежить якість усіх облікових показників, у тому числі й звітності, а документування як процес документального оформлення господарських операцій є одним із основних елементів методу бухгалтерського обліку.

Дослідження проводилось на основі бухгалтерського обліку підприємства ТОВ «ЦУКОР ГРУП». Облік у даній компанії здійснюється на підставі Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Достовірність відображення в обліку інформації про оплату праці істотно впливає на результати господарської діяльності та займає важливе місце в системі бухгалтерського обліку будь-якого підприємства. Розрахунок заробітної плати – це дуже складний і трудомісткий процес для вірного відображення в бухгалтерському обліку.

Досліджувана компанія використовує для обліку витрат на оплату праці рахунок 23 «Незавершене виробництво» та клас 9 «Витрати на діяльність». Тому для обліку витрат на оплату праці на підприємстві використовуються такі рахунки: 23, 91, 92, 93, 94.

Особливістю бухгалтерського обліку є те, що в ньому є процес незавершеного виробництва, де обліковуються витрати та при їх використанні переходять на 23 «Виробництво», що у свою чергу при реалізації витрати списуються на рахунок 90 «Собівартість реалізації».

Основним рахунком на якому ведеться облік заборгованості підприємства перед працівниками є рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» – пасивний, розрахунковий, балансовий,. Він має наступні субрахунки:

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

Звітність є завершальним етапом бухгалтерського обліку. Дані про виплати працівникам відображаються у фінансовій, статистичній та податковій звітності, також для всіх типів звітів, також передбачені штрафи

та санкції, якщо є помилки або пропущені терміни подання.

В Україні бухгалтерський облік ведеться з метою оподаткування, тому бухгалтери повинні складати звітність відповідно до нормативно-правових документів, що регламентують цей процес.

У розділі 3 “Аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів «цукор груп»”.

Проведено оцінку забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства, в результаті аналізу ситуації з кадровими змінами спостерігається зростання всіх коефіцієнтів. Це свідчить про погіршення матеріального статусу працівників підприємства. Показник прийому показує, що у 2021 році в організації прибуло більш ніж у 1,5 рази більше працівників порівняно з 2022 роком, і на такому ж рівні ситуація залишиться й надалі.

Що стосується плинності кадрів, то у 2022 році ситуація різко погіршується: цей коефіцієнт зріс більш ніж у чотири рази, а в майбутньому – приблизно в 1,5 рази. Також найбільшим відхиленням у 2022 році стала плинність кадрів, яка в п'ять разів перевищує показники 2021 року. Проте всі ці дані свідчать про те, що в адміністративному складі компаній відбулися зміни.

Здійснено аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства. У результаті розрахунків видно, що на підприємстві фонд робочого часу використовуються на досить високому рівні. Максимально-можливий ФРЧ 96,04 %, а це означає, що прогулів, лікарняних, та неосновних відпускних припадає лише на 4,31 %. Проте варто звернути увагу на велику кількість днів прогулів без дозволу адміністрації, що говорить про недостатність рівень контролю на підприємстві.

Також не потрібно забувати, що для організації ефективного ведення бізнесу правильно організована система управління персоналом. Центральне

місце в сучасному методі управління персоналом займає проблема розробки та вдосконалення системи його стимулювання. Чим більше схеми стимулювання реагують на мотивацію працівників, груп і колективів, тим сильнішими будуть такі схеми і ефективнішими будуть стимули. Організації з хорошою продуктивністю співробітників зазвичай демонструють кращі результати, а зміни у ставленні співробітників до роботи збільшують прибутковість компанії. Тому необхідно розглянути поняття мотивації праці та визначити основні методи її підвищення.

Кожен метод, які детально наведені у роботі мають свої плюси і мінуси, тому неможливо виділити найбільш ефективний спосіб мотивації персоналу компанії. Таким чином, матеріальні та нематеріальні стимули повинні доповнювати один одного і збагачувати один одного. При створенні програми мотивації співробітників необхідно враховувати всі особливості вашої команди і компанії в цілому, прислухатися до підлеглих і час від часу переглядати внутрішню політику компанії. Системи мотивації працівників повинні розвиватися не лише на корпоративному рівні, а й на державному та місцевому рівнях.

ВИСНОВКИ

Отже, на основі сформульованих у роботі завдань досліджено організаційні особливості та бухгалтерський облік досліджуваного суб'єкта, методи нарахування заробітної плати, управління та аналіз соціального страхування.

Основним підходом до визначення сутності заробітної плати є підхід, що заробітна плата як економічна категорія – це винагорода, яка виплачується працівникам за робочий час чи відрядні роботи.

В Україні організація оплати праці здійснюється на основі: регіональних угод; генеральних угод на державному рівні; ведення колективних переговорів; галузевих; законодавство та інші нормативно-правові акти; трудовий договір.

У ТОВ «ЦУКОР ГРУП» детальна робота з кадрами не здійснюється, тому не відбувається прогнозування та планування необхідної кількості персоналу з наявними можливостями підприємства, формування та підготовки кадрового резерву.

Для вдосконалення системи оплати праці працівників ТОВ «ЦУКО ГРУП» необхідно розділити виплати на дві категорії:

- працівники, робота та якість яких, прямо впливає на розмір прибутку.
- роботи працівників, які прямо не впливають на формування прибутку.

ТОВ «ЦУКОР ГРУП» має відвести преміюванням важливе місце в системі оплати праці, яку необхідно запровадити для підвищення ефективності роботи працівників. У даній компанії повинні розробити «правило бонусів для співробітників», яке визначає відсоток бонусів для кожного конкретного бонусного показника та обумовлює умови порушення, за яких будуть стягувати бонуси.