

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

ШЕРШЕНЬ ЯНА ВАСИЛІВНА

**ОБЛІК, АНАЛІЗ І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З
ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА
ОПЛАТУ ПРАЦІ**

071 «Облік і оподаткування»

**Автореферат
на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

Івано-Франківськ – 2023

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування Шкроміда Надія Ярославівна

Рецензент: кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Плєць Іван Іванович

Захист відбудеться «27» червня 2023 р.

Дипломну роботу надано до захисту «____»_____20____р.

Науковий керівник _____ Надія Шкроміда

Завідувач кафедри _____ Іван Баланюк

ЗМІСТ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ | |
| 1.1. Сутність поняття «оплата праці» та значення розрахунків з персоналом | 6 |
| 1.2. Нормативно-правова база застосування систем та форм оплати праці | 13 |
| 1.3. Необхідність та значення управління витратами на оплату праці | 20 |
| РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ АТ “ІВАНО-ФРАНКІВСЬКГАЗ” | |
| 2.1. Первинний облік розрахунків за виплатами працівникам | 23 |
| 2.2. Методичні основи синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з персоналом з оплати праці | 27 |
| 2.3. Контроль розрахунків з персоналом з оплати праці | 33 |
| РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АТ “ІВАНО-ФРАНКІВСЬКГАЗ” | |
| 3.1. Аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства | 36 |
| 3.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства | 41 |
| 3.3. Шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві | 46 |
| ВИСНОВКИ | 50 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 52 |
| ДОДАТКИ | |

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Оплата праці – це заробіток у будь-якій формі, обчислений у грошовому значенні, який по трудовому договору власник або уповноважений орган виплачує за послуги або виконану роботу працівникові. Для держави з одного боку оплата праці слугує об'єктом державного регулювання, а з іншої сторони - об'єктом оподаткування. Оплата праці для суб'єктів господарювання є елементом витрат та виробництва, що входить до складу собівартості і також впливає на фінансову результативність господарської діяльності. Оплата праці для найманого працівника – слугує трудовим доходом, що отримує за працю та відтворену робочу силу. Властивість оплати праці полягає в тому, що вона реалізована системою нормативно-правових актів, признана органами різних рівнів, з співпрацею трудових колективів і профспілкових органів.

Таким чином, оплата праці слугує розрізом інтересів різних суб'єктів економічної системи: податкових органів, роботодавців, найманих працівників, банківських і страхових установ, тощо. Перераховані суб'єкти розглядаються значенням оплати праці найважливіших показників в процесі стабільного функціонування. Крізь це все галузь обліку оплати праці важко недооцінити, а насамперед у сучасних умовах, вона переважно є однією з найбільш складних і трудомістких.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність АТ “Івано-Франківськгаз” в частині обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці. Предметом дослідження виступає система організації та методики обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом на досліджуваному підприємстві.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є дослідження, узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці. Ця мета досягається шляхом теоретичного осмислення та практичного вирішення проблеми, пов'язаної з цим питанням.

Для досягнення визначеної мети були поставлені наступні завдань:

- дослідити сутність поняття «оплата праці» та значення розрахунків з персоналом;
- описати нормативно-правову базу застосування систем та форм оплати праці;
- узагальнити необхідність та значення управління витратами на оплату праці;
- визначити особливості первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- дослідити особливості синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з персоналом;
- розглянути особливості контролю розрахунків з персоналом;
- провести аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства;
- здійснити оцінку ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- виокремити шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Методи дослідження. У ході проведення дослідження в рамках дипломної роботи були використані різноманітні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Серед них можна виділити діалектичний метод пізнання, методи індукції та дедукції, наукову абстракцію, системний аналіз, методи причинно-наслідкового зв'язку та систему показників, метод оцінки та порівняння, а також статико-економічний метод.

Практичне значення отриманих результатів. Отримані результати наукового дослідження, що стосуються обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці мають практичне застосування і можуть бути ефективно використані в практиці різних підприємств, незалежно від їх форми власності та виду діяльності.

Обсяг і структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Роботу викладено на 62

сторінок, ілюстрована 12 таблицями і 9 рисунками. Список використаних джерел містить 40 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «Теоретичні основи обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці» досліджено сутність понять «заробітна плата» і «оплати праці»; розглянуто нормативно-правову базу застосування форм та систем оплати праці, а також проаналізовано значення управління витратами на оплату праці.

Встановлено, що серед економістів та практиків немає одностайної думки не тільки щодо наукових визначень поняття «заробітна плата» та «оплати праці», а й щодо правомірності вживання цих термінів. Проблеми розмежування цих термінів присвячені праці сучасних вітчизняних науковців.

Так, слід зазначити, що в українській науковій та періодичній літературі, законах та у деяких нормативних актах виражається певна особливість: поняття «оплата праці» і «заробітна плата» сприймаються як однозначні.

У багатьох законодавчих актах України, які стосуються питання оплати праці, визначено тільки зміст розуміння «заробітна плата». Навіть, у розділі VII Кодексу законів про працю під назвою «Оплата праці», не звертаючи увагу на назву розділу, немає чіткого його тлумачення, а дається відразу у ст. 94 визначення заробітної плати як «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Встановлено, що організація оплати праці здійснюється на підставі: регіональних угод, генеральної угоди на державному рівні; колективних договорів; галузевих; законодавчих та інших нормативно-правових актів; трудових договорів. Основними на макрорівні є: 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», Постанови Кабінету Міністрів України і ін. Застосування форм і систем оплати праці в Україні регулюється Кодексом законів про працю, в якому викладено основні принципи оплати праці. Насамперед, обираючи форму оплати праці, а саме відрядну або погодинну,

необхідно відштовхуватися від того який характер роботи виконують наймані працівники.

Оплата праці є важливим економічним явищем для працівників і роботодавців, оскільки, це економічний важіль, який мотивує до збільшення таких показників як: продуктивність праці, конкурентоспроможність та суспільне виробництво, витрати на виробництво. Також вона займає найголовніше місце у системі бухгалтерського обліку кожного суб'єкта господарювання.

У розділі 2 **«Особливості організації і методики обліку та контролю розрахунків з персоналом з оплати праці АТ «Івано-Франківськгаз» (Долинське відділення)** розглянуто первинний облік розрахунків за виплатами працівникам, синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці підприємства, а також узагальнено особливості контролю розрахунків з оплати праці.

Документування операцій щодо оплати праці є основною умовою правильної організації обліку розрахунків з оплати праці. Організація обліку з оплати праці щодо документообігу здійснюється у декілька етапів, а саме таких як: облік особистого складу працівників, що проводиться відділом кадрів; безпосередній облік праці і робочого часу, де утворюються таблиці обліку робочого часу; облік виплати заробітної плати працівникам. Таким чином, одним із ключових організаційних аспектів обліку заробітної плати на підприємстві є використання електронних систем розрахунку заробітної плати. Ці системи призначені для автоматизації процесу розрахунку та обробки інформації щодо оплати праці та зменшення ризику помилок.

Синтетичний і аналітичний облік виплат на оплату праці на підприємстві здійснюється у спеціальних формах реєстрів журнально-ордерної форми обліку. Досліджуване підприємство для обліку витрат на оплату праці застосовує в своїй діяльності рахунки 23 «Незавершене виробництво» та 9 класу «Витрати діяльності». Отже, відповідні рахунки для обліку витрат на оплату праці: 23, 91, 92, 93, 94.

На будь-якому підприємстві контроль розрахунків з персоналом по оплаті праці розглядається як досить складний етап перевірки діяльності. У процесі контролю розрахунків з персоналом по оплаті праці виділяють такі етапи перевірки як: підготовчий, основний та заключний етап.

У розділі 3 «Аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів АТ «Івано-Франківськгаз» Долинське відділення» було проведено аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів та розглянуто шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Метою аналізу є оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, ефективності їх застосування та пошук причин негативного впливу на рівень організації оплати праці.

На підприємстві «Івано-Франківськгаз» Долинське відділення впродовж 2020-2022 років загальна чисельність працівників зросла. Відбулося значне збільшення адміністративного персоналу на 29 %. Кількість робітників у порівнянні з 2020 роком збільшилась на 7 %, проте на кінець 2022 року залишилась без змін.

Визначною стадією аналізу показників використання робочої сили є оцінка їх руху, через те, що зміна структури персоналу зумовлює додаткові витрати підприємства на пошук і навчання нових працівників, що в свою чергу, негативно впливає на фінансовий результат діяльності підприємства. Значення розрахованого коефіцієнта плинності кадрів становить 61,3 %, це означає, що на підприємстві є незначні кадрові проблеми, які для ефективного функціонування слід усунути.

Аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів дає змогу оцінити і визначити причини звільнення працівників (за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни тощо). За допомогою даного аналізу можна визначити продуктивність праці та ефективність виробництва, стабільність складу персоналу.

ВИСНОВОК

Отже, на основі визначених у роботі завдань досліджено особливості обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці досліджуваного суб'єкта господарювання.

Встановлено, що основними підходами до визначення сутності заробітної плати є підхід з боку роботодавця та найманого працівника, а заробітна плата як економічна категорія являє собою винагороду найманому працівнику за його відпрацьовані години чи відрядні роботи, за допомогою якої він буде спроможний підтримувати відповідний рівень життя. З позиції підприємства, заробітна плата – це стаття витрат, яку підприємство несе щомісячно для підтримки бізнес-процесів та отримання прибутків.

В Україні організація оплати праці здійснюється на підставі: регіональних угод, генеральної угоди на державному рівні; колективних договорів; галузевих; законодавчих та інших нормативно-правових актів; трудових договорів.

Основними на макрорівні є: 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”, Постанови Кабінету Міністрів України і ін. Застосування форм і систем оплати праці в Україні регулюється Кодексом законів про працю, в якому викладено основні принципи оплати праці. Насамперед, обираючи форму оплати праці, а саме відрядну або погодинну, необхідно відштовхуватися від того який характер роботи виконують наймані працівники.

Для ведення достовірного бухгалтерського обліку на досліджуваному підприємстві, чітко розроблена первинна документація. Документи виступають фундаментом, на якому здійснюється уся облікова робота. Від правильності розробки первинних документів залежить достовірність всіх облікових показників, а документування являє собою основний елемент методу бухгалтерського обліку.

При виконанні своїх обов'язків бухгалтер по оплаті праці стикається з розрахунками із працівниками. Запровадження логічно-побудованих синтетичних на аналітичних рахунків спрощує ведення обліку по працівниках, утримання із заробітної плати та нарахування відпускних чи лікарняних. Для побудови плану рахунків, бухгалтерами використовуються інструкції про застосування плану рахунків, у якій в доступній формі описано відображення, яких операцій проводиться на конкретному рахунку. Отже, бухгалтерський облік на підприємстві має забезпечити точний розрахунок заробітної плати кожного працівника відповідно до кількості та якості витраченої праці, форм та систем її оплати.

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами «Івано-Франківськгаз» Долинське відділення показав, що впродовж 2020-2022 років загальна чисельність працівників зростає на 9 %. Фактична кількість працівників не перевищує планову. Відбулося значне збільшення адміністративного персоналу на 29 %. Кількість робітників у порівнянні з 2020 роком збільшились на 7 %, проте на кінець 2022 року залишились без змін. Також позитивним фактором є те, що звільнення працівників зменшилось. Коефіцієнт плинності кадрів становить 61,3 %, це означає, що на підприємстві є незначні кадрові проблеми, які для ефективного функціонування слід усунути.

Щодо аналізу ефективності використання трудових ресурсів, то бачимо, що середньорічний виробіток зменшився, що є негативним фактором для підприємства. Число відпрацьованих л/днів зменшилось, і становить 82,8 %. Середня тривалість робочого дня, порівняно з 2021 роком, збільшилась на 105,9 % і становить 7,2 години. Середньоденний виробіток працівника збільшився на 121,9 %, проте середньорічний зменшився, і становить 92,9 %.

Оцінюючи ефективність використання трудових ресурсів необхідно обирати методику, яка повинна враховувати всі виробничі та соціально-економічні витрати на утримання трудових ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку: Відомості Верховної Ради України. № 36, ст.362 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Долюк А. В. Бухгалтерський облік і контроль оплати праці та її стимулювання: Тернопіль 2021. ст.23.
3. Яремко Л. М. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. Західноукраїнський національний університет. Тернопіль, 2021. 23с.
4. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Персонал, 2018. 497 с.
5. Дубовська О. В. Бухгалтерський облік і контроль оплати праці та її стимулювання Західноукраїнський національний університет. Тернопіль, 2021. 23 с.
6. Закон України «Про оплату праці»: Закон України N 50,ст. 375 <https://ips.ligazakon.net/>.
7. Кодекс Законів про працю: Закон України N 50, ст. 375 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Очеретько Л. М. Удосконалення обліку витрат на оплату праці: практика та досвід: навч.посіб. 2018. С. 67-71.
9. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати: навч.посіб. Львів. 2014 С. 284-291.
10. Конституція України: Закон України № 2222-IV від 08.12.2004 <https://zakon.rada.gov.ua/>
11. Закон України «Про охорону праці»: Закон України 2003 р., N 2, ст. 10; 2007 р. <https://zakon.rada.gov.ua>.
12. Закон України «Про колективні договори і угоди»: Закон України № 5458-VI від 16.10.2012 <https://zakon.rada.gov.ua/>
13. Закон України «Про відпустки»: Закон України № 5462-VI від 16.10.2012 <https://zakon.rada.gov.ua/>
14. Податковий кодекс: Закон України № 354-IX від 05.12.2019 <https://zakon.rada.gov.ua/>.

15. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні»: Закон України № 2545-VIII від 18.09.2018 <https://zakon.rada.gov.ua/>

16. Закони України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: Закон України № 406-VII від 04.07.2013 <https://zakon.rada.gov.ua/>

17. Закон України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці»: Закон України 05.12.2008 №489 <https://zakon.rada.gov.ua/>.