

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної (бакалаврської) роботи
за спеціальністю 071 – «Облік і оподаткування»

на тему:

«Облік заробітної плати за окладами і тарифами та її
оподаткування»

Виконав: студент 4 курсу, групи ОП-20

Кости́лев М.К.

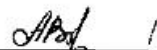
ПІБ

/  /
підпис

Керівник

Адамовська В.С.

ПІБ

/  /
підпис

Нормоконтролер

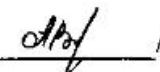
Шенарок В.А.

ПІБ

/  /
підпис

Завідувач кафедри

к.е.н., доцент Адамовська В.С. /

 /

Кривий Ріг – 2024 р.

Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування
Другий (магістерський) рівень
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри ООПУА
 к.е.н., доцент Адамовська В.С.

ASV

« 22 » 02 2024 р.

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну (бакалаврську) роботу студенту

Костилев Матвій Костянтинович
 (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Облік заробітної плати за окладами і тарифами та її оподаткування

керівник роботи Адамовська В.С., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджено наказом по КНУ від «22» лютого 2024 року № 172 с

2. Строк подання студентом роботи _____ р.

3. Вихідні дані до роботи Інформаційну базу склали нормативно-правові акти, пов'язані з обліком і оподаткуванням податку на прибуток, а також наукові напрацювання учених в зазначені сфері

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОКЛАДАМИ І ТАРИФАМИ

2 АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОКЛАДАМИ І ТАРИФАМИ НА ПП «КРИВБАС-МЕТІЗ»

5. Перелік графічного матеріалу рисунки, таблиці

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	зав. кафедр. ОП ПУА Адамівська В.С.	10.04.	26.04.
Розділ 2	зав. кафедр. ОП ПУА Адамівська В.С.	17.04.	14.05.

7. Календарний план:

№ з/п	Етапи роботи	Термін виконання	Позначка про виконання
1	Співбесіда зі здобувачем вищої освіти за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	22.02.2024	виконано
2	Збір матеріалів до кваліфікаційної (магістерської) роботи	22.02.24-12.03.24	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань кваліфікаційної (магістерської) роботи	12.03.24-10.04.24	виконано
4	Підготовка I розділу кваліфікаційної (магістерської) роботи та подання його керівнику	10.04.24-26.04.24	виконано
5	Підготовка II розділу кваліфікаційної (магістерської) роботи та подання його керівнику	27.04.24-24.05.24	виконано
6	Підготовка вступної частини	25.05.2024	виконано
7	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	26.05.2024	виконано
8	Отримання відгуку керівника	01.06.2024	виконано
9	Попередній захист роботи	07.06.2024	виконано
10	Захист роботи в ЕК	19.06.2024	

Дата видачі завдання «22» лютого 2024 р.

Студент


(підпис)

Костилєв М.К.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

к.е.н., доцент Адамівська В.С.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

	стор.
ЗАВДАННЯ НА РОБОТУ	2
РЕФЕРАТ	5
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ	6
ВСТУП	7
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОКЛАДАМИ І ТАРИФАМИ	9
1.1 Критичний аналіз підходів до визначення заробітної плати	9
1.2 Огляд нормативно-правових документів, що регламентують порядок обліку заробітної плати	17
2 АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОКЛАДАМИ І ТАРИФАМИ НА ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»	23
2.1 Аналіз діяльності та облікової політики ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»	23
2.2 Бухгалтерський облік заробітної плати за окладами і тарифами на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»	31
2.3 Проблемні аспекти обліку (та/або оподаткування, контролю) заробітної плати за окладами і тарифами та можливі шляхи їх вирішення	36
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44
ДОДАТКИ	49

Міністерство освіти і науки України
Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління
та адміністрування

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну (випускную) роботу

на тему: «**Облік заробітної плати за окладами і тарифами та її оподаткування**»

ВР: 46 сторінок, 11 таблиць, 13 рисунки, 46 джерел, 8 додатків

Мета: перегляд процесу розрахунку ЗП на основі окладів і тарифів з урахуванням бухгалтерських та фіскальних підходів як у теоретичному, так і практичному аспектах.

Предмет дослідження: процес нарахування заробітної плати за окладами і тарифами, її облік та оподаткування.

Об'єкт дослідження: дані бухгалтерського обліку, фінансової та податкової звітності стосовно нарахування ЗП за окладами і тарифами, її обліку та оподаткування на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ».

Методи дослідження: загальнонаукові та спеціальні методи дослідження (теоретичного узагальнення, порівняння, систематизація – для встановлення подібних і відмінних результатів досліджень різних науковців щодо сутності понятійно-категоріального апарату досліджуваної теми; аналіз; аналогія; індукція; дедукція; графічний – для наочної інтерпретації результатів дослідження тощо).

Результати дослідження: проведено критичний аналіз підходів до визначення сутності зарплати; розглянуто основні нормативно-правові документи, що регламентують особливості нарахування ЗП на підприємстві, її облік та відображення інформації щодо неї у формах фінансової звітності; охарактеризовано діяльність ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»; проаналізовано основні економічні показники господарської діяльності ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»; освітлено особливості облікової політики на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»; розкрито порядок нарахування ЗП за окладами і тарифами на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»; освітлено первинний, аналітичний та синтетичний облік зарплати у цілому та на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ» зокрема; визначено проблемні аспекти обліку ЗП на підприємстві та наведено рекомендації щодо удосконалення її обліку.

Ключові слова: ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОПЛАТА ПРАЦІ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПДФО, ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ДОДАТКОВА ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ІНШІ ЗАОХОЧУВАНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ, ВИПЛАТИ, НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ФОРМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ОКЛАДИ, ТАРИФИ, ПЕРВИННИЙ ОБЛІК, АНАЛІТИЧНИЙ ОБЛІК, СИНТЕТИЧНИЙ ОБЛІК, ЗВІТНІСТЬ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ,
СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

1. БО – бухгалтерський облік.
2. ВЗ – військовий збір;
3. ЗП – заробітна плата;
4. ІЗКВ – Інші заохочувані та компенсаційні виплати;
5. МЗП – мінімальна заробітна плата;
6. МСБО – Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку;
7. МСФЗ – Міжнародні стандарти фінансової звітності;
8. НП(С)БО – Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку;
9. ОП – Оплата праці;
10. ПДФО – Податок на доходи фізичних осіб;
11. ПКУ – Податковий кодекс України;
12. ТОВРЧ – таблиця обліку використання робочого часу;
13. ФОП – Фонд оплати праці;
14. ПП – продуктивність праці;
15. ОЗП – основна заробітна плата;
16. ДЗП – додаткова заробітна плата;
17. П-во – підприємство
18. ТФ – тариф
19. ВП – виплати працівникам
20. РВ – розрахункова відомість
21. РПВ – розрахунково-платіжна відомість
22. ПВ – платіжна відомість
23. РЧ – робочий час
24. ВКО – видатковий касовий ордер
25. ДЗ – дебіторська заборгованість
26. КЗ – кредиторська заборгованість
27. ЧДР – чистий дохід від реалізації
28. СРП – собівартість реалізованих послуг
29. ВПР – валовий прибуток
30. ФРОД - фінансовий результат від операційної діяльності
31. ЧФР - Чистий фінансовий результат

ВСТУП

Заробітна плата виступає базою доходів працівників і відіграє ключову роль у функціонуванні будь-якого підприємства.

За допомогою ЗП здійснюється контроль за залученням людських ресурсів до виробничого процесу, а також вона слугує найефективнішим показником управлінської ефективності на підприємстві.

Рівень ЗП суттєво впливає на розвиток та характер відносин між керівництвом і працівниками. З метою покращення цих відносин важливо, щоб доходи населення відповідали реальній ціні праці, що, в свою чергу, дозволить нівелювати дисбаланси на споживчому ринку.

Існує пряма залежність між ЗП та обсягом виконаної роботи, що мотивує працівників до підвищення продуктивності праці. Взаємозв'язок між ЗП та результатами праці робить працівників зацікавленими в кінцевому результаті як особистої, так і суспільної праці.

ЗП є невід'ємною складовою ринку праці і відображає вартість робочої сили. ЗП входить до складу виробничих витрат, впливаючи на собівартість робіт (послуг) на підприємстві.

Метою роботи є перегляд процесу нарахування ЗП за окладами і тарифами з точки зору БО та фіскального підходів у теоретичному та практичному аспектах.

Предмет дослідження – процес нарахування і сплати ЗП за окладами і тарифами, її облік та ОП.

Об'єкт дослідження – дані БО, фінансової та податкової звітності стосовно нарахування і сплати ЗП за окладами і тарифами, її обліку та оподаткування на ПП «К-М».

Наступним чином завданнями роботи є:

- провести критичний аналіз підходів щодо визначення ЗП за окладами і тарифами;
- визначити нормативно-правові документи, що регламентують облік

і оподаткування ЗП;

- охарактеризувати діяльність ПП «К-М», проаналізувати ключові економічні показники фінансової діяльності підприємства, дослідити особливості облікової політики приватного підприємства;

- зазначити первинний, аналітичний і синтетичний облік ЗП за окладами і тарифами на ПП «К-М»;

- висвітити порядок відображення інформації щодо ЗП у формах звітності;

- визначити проблемні аспекти обліку ЗП за окладами і тарифами та привести можливі шляхи їх вирішення.

Теоретичну базу роботи склав критичний аналіз наукових праць з питань обліку ЗП.

Дослідження ґрунтується на широкому спектрі джерел, включаючи наукові статті, монографії, дисертації та інші публікації.

Також, дослідження спирається на нормативно-правові акти, такі як Закони України, положення та інші офіційні документи, що регулюють питання обліку ЗП. Додатково використовується інформація з офіційних сайтів, що містить актуальні дані з даної теми.

Методичну базу дослідження склали первинні документи, облікові реєстри, фінансова звітність ПП «К-М» щодо ЗП.

Для досягнення поставлених цілей та вирішення завдань було застосовано комплексний підхід, що включав: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, збір, обробка та аналіз статистичних даних для виявлення закономірностей, індукція, дедукція.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОКЛАДАМИ І ТАРИФАМИ

1.1 Критичний аналіз підходів до визначення заробітної плати

ЗП, як ключова соціально-економічна категорія, має велике значення для більшості людей, оскільки вона визначає їхнє благополуччя. Високі ЗП є основою мотивації до праці, сприяють підвищенню ролі праці та зменшенню соціальної напруги в суспільстві. Сучасне українське законодавство акцентує увагу на питаннях ОП, розглядаючи її як важливий показник економічного стану. Рівень ЗП залежить від різних макроекономічних факторів, таких як обсяг виробленої продукції, співвідношення між споживанням і доданою вартістю, розподіл внутрішнього продукту та чисельність працездатного населення. ЗП впливає на економічну активність населення і є основним фактором стимулювання виробництва товарів широкого споживання.

ЗП, як основна соціально-економічна категорія, повинна виконувати ряд важливих функцій (рис. 1.1), серед яких можна виокремити відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, а також функцію формування та збалансованості платоспроможної здатності національного ринку праці. Ці ролі досліджувалися численними науковцями.



Рис. 1.1 – Функції ЗП

Перша функція полягає у забезпеченні умов для збереження та розвитку фізичних, професійних і духовних можливостей населення.

Друга функція полягає в тому, як ЗП впливає на ефективність та якість

праці. Це означає встановлення зв'язку між розміром ЗП та внеском кожного працівника, а також результатами діяльності всього колективу підприємства.

Третя функція визначає способи розподілу та перерозподілу робочої сили в залежності від типу економічної діяльності, рівня кваліфікації, спеціалізації та якості працівників.

Четверта функція спрямована на забезпечення справедливості та обмеження або зниження економічних та інших форм нерівностей.

П'ята функція ЗП полягає в забезпеченні прогресивних змін у структурі економіки, що сприяють вдосконаленню технологічного рівня суспільного виробництва.

Остання функція становить засіб захисту ринку нації та інтересів різних груп населення.

ЗП виконує різноманітні функції, які допомагають розкрити її суть та вирішити проблеми, пов'язані з удосконаленням системи ОП.

У сучасних умовах рівень ЗП підданий впливу різноманітних чинників, які можна розділити на дві групи: зовнішні та внутрішні (рис. 1.2).



Рис. 1.2 – Чинники рівня ЗП

Отже, ЗП не лише вказує на загальний життєвий рівень працівників, але й має значний вплив на загальний розвиток економіки. Окрім основних функцій, вона також повинна виконувати структурну та захисну функції. Ці дві додаткові

функції сприяють створенню прогресивних змін у структурі економіки і сприяють підвищенню вартості робочої сили.

На основі економічної теорії виділяються дві ключових поняття ЗП: як ціна праці, що формується під впливом ринкових факторів, зокрема, попиту та пропозиції, і як вираз грошової вартості робочої сили, що визначається умовами виробництва та попитом і пропозицією, які впливають на рівень ЗП відносно вартості робочої сили.

Розглянемо думки найвідоміших науковців стосовно ЗП (табл. 1.1).

Табл. 1.1 – Погляди науковців на сутність ЗП

Науковці	Погляди на визначення ЗП
А. Сміт	вважав, що «...праця включається до якості товару і має природну ціну, тобто природна заробітна плата. Вона визначається витратами виробництва, до складу яких він включав вартість необхідних засобів існування робітника і його сім'ї». Він не проводив відмінності між «працею» і «робочою силою» і тому під «природною заробітною платою» розумів вартість робочої сили. Величину заробітної платні він розраховував фізичним мінімумом засобів до існування працівника. Крім цього, заробітна плата містить в собі історичні та культурні елементи.
К. Маркс	В основу він заклав положення про розмежування понять «праця» і «робоча сила» і обґрунтував, що «...праця не може бути товаром і не має вартості. Товаром є робоча сила, здатна до праці, а заробітна плата виступає в якості ціни цього товару у вигляді грошового вираження вартості. Робочий отримує оплату не за всю виконану роботу, а тільки за необхідну працю». Він встановив, що «...величина заробітної плати не зводиться до фізіологічного мінімуму засобів існування, вона залежить від економічного, соціального, культурного рівня розвитку суспільства, а також від рівня продуктивності та інтенсивності праці, його складності і від ринкової кон'юнктури».
А. Маршалл	розглядав робочого як «...раціонального суб'єкта, який оцінює свою участь у виробництві крізь призму прибутковості і втрат. Якщо витрати праці вважати втратами робочого, вимірювані суб'єктивною оцінкою тягаря праці, то заробітна плата є доходом, який залежить від цієї оцінки і призначений для грошової компенсації негативних емоцій робочого». При цьому він дотримувався точки зору про те, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці.
П. Самуельсон	Стверджував, що «...люди за певну ціну здають свої послуги в оренду, а ціну цих послуг становить ставка заробітної плати».
Г. Барр	розділяє теорію заробітної плати на «...дедуктивні (які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і цін) і індуктивні (автори яких йдуть від спостереження фактів до концепту узагальнень)».

Отже, науковці мають різні погляди на природу ЗП, але усі вони визначають вплив різних факторів, таких як ринкові умови, ПП та рівень розвитку суспільства, на її величину і динаміку.

Законодавство використовує два терміни – ОП і ЗП. Зазвичай, щодо винагороди за працю найманих працівників використовується термін ЗП, що підкреслює, що грошова компенсація виплачується за фактично виконану роботу. Крім того, це також підкреслює результативність праці.

ОП залежить не лише від індивідуальних результатів праці конкретного працівника, але й від ефективності праці та прибутковості конкретного підприємства.

Структурно ЗП поділяється на три частини:

- ОЗП;
- ДЗП;
- ІЗКВ.

Аналогічно на п-ві встановлюються ФОПи.

ОЗП формується на основі компенсації за виконану роботу в рамках встановлених стандартів праці. Ця компенсація встановлюється у вигляді тарифних ставок та посадових окладів.

ДЗП представляє собою винагороду за перевиконання норм, за трудові досягнення, за проявлену винахідливість та за роботу у специфічних умовах. Вона включає в себе доплати, надбавки за вищевказані причини.

ІЗКВ включають в себе винагороду за річні результати роботи, премії за особливими системами та правилами, а також інші виплати, які не обумовлені чинним законодавством або провадяться вище встановлених нормативів, передбачених цим законодавством.

ЗП кожного працівника встановлюється згідно з різними системами та методами ОП, а також залежить від взаємозв'язку між розміром ЗП та факторами, що відображають обсяг та якість виконаної роботи.

Термін «ТФ система» визначається як комплекс стандартів, які служать для регулювання й диференціації оплати різних категорій працівників в залежності від складності їхньої роботи. Основними складовими ТФ системи, що визначають її структуру, є ТФ шкали, ставки, а також ТФ та кваліфікаційні таблиці.

ТФ шкали є засобом для визначення відмінностей у розмірах ОП в залежності від її складності. Вони складаються з набору коефіцієнтів ОП для різних категорій працівників та відображають різноманітність груп робіт.

ОП за відповідну категорію розраховується шляхом множення ТФ ставки першого розряду на ТФ коефіцієнт відповідної категорії. Розміри ТФ ставок можуть бути встановлені як фіксовані одноцифрові значення або як «значення», що визначають максимальні показники.

Розглянемо основні форми і системи ЗП у табл. 1.2.

Табл. 1.2 - Ключові форми та системи ОП

Форми	Системи
Відрядна	Прямо відрядні Відрядно-преміальні Відрядно-прогресивні Непрямо відрядні Акордні
Погодинна	Прямо погодинні Погодинно-преміальні Погодинна з контрольованим виробітком Оплата за відпрацьовані дні
Гнучка	Контрактні Тарифні Оплата за рівнями кваліфікації

Для оцінки роботи та призначення ТФ-кваліфікаційних категорій використовуються спеціальні ТФ-кваліфікаційні довідники, що включають характеристики кваліфікації. У них визначені вимоги до виконання різних видів робіт у відповідних професіях, освітні та практичні стандарти, а також посадові інструкції, які часто класифікуються за професією та рівнем кваліфікації.

Системи ОП поділяються на такі категорії:

- ТФ система,
- безтарифна система;
- змішана система.

Система ОП може бути ТФ, що включає в себе оплату за годину роботи (зазвичай просту або преміальну), а також оплату за відрядність.

Розглянемо детально кожен із систем ОП.

Відрядна ОП має такі системи:

1. ЗП розраховується шляхом помноження обсягу виробленої продукції на ціну одиниці продукції.

2. ЗП визначається через множення погодинної ТФ ставки на кількість фактично відпрацьованих годин і середній коефіцієнт виконання стандартного виробітку всіма працівниками.

3. ЗП працівника складається з відрядної ОП та премії за виконання певних результатів.

4. Передбачає оплату робіт за звичайними відрядними розцінками та за роботи, виконані понад норму, за підвищеними розцінками.

5. Розцінки за весь комплекс робіт встановлюються із зазначенням остаточного терміну виконання.

Погодинна оплата праці може мати наступні форми:

1. ОП розраховується шляхом множення погодинної ТФ ставки певного розряду на к-ть відпрацьованих годин.

2. ОП працівника складається з ТФ заробітку та премії за реалізацію відповідних кількісних або якісних показників.

3. Це вид погодинно-преміальної системи, яка використовується при стабільному характері ОП.

Сучасні системи ЗП у європейських країнах все частіше ґрунтуються на концепції "ЗП за знання". Основна ідея полягає у тому, щоб винагороджувати працівників за набуття нових навичок та знань, а не лише за досягнення цілей підприємства. Це означає, що висококваліфіковані працівники можуть отримувати більше, ніж їх керівники. Однак визначення, які саме знання будуть заохочуватися, може бути складним завданням. Саме підприємство самостійно встановлює вид системи ОП, розмір ТФ ставок, посадових окладів, премій та ІЗКВ.

Отже, в основі основної заробітної плати лежать не лише вимоги до виконаної роботи, але й особливості кожного працівника.

Отже, система винагороди - це спосіб визначення розміру винагороди, призначеної для виплати працівникам за їх виконану роботу або, у деяких випадках, за її результатами.

Наразі у світі існують два підходи до визначення МЗП. Перший заснований на мінімальних потребах, необхідних для забезпечення життєвого мінімуму, а другий передбачає, що мінімальні гарантії мають враховувати не лише фізичні, а й соціальні та культурні потреби людини. Протягом усього періоду незалежності в Україні розміри МЗП не відповідали мінімальним життєвим потребам працюючих.

За В. М. Вегери, МЗП слід встановлювати, враховуючи такі аспекти:

- а) необхідність забезпечення достатнього рівня продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості та збереження її здоров'я;
- б) середній рівень ЗП в цілому;
- в) рівень ПП;
- г) рівень зайнятості;
- д) передбачуваний рівень інфляції.

Відповідно до ст. 95 КЗПП України та ст. 3 ЗУ «Про ОП» МЗП - це закріплений у законодавстві мінімальний розмір оплати за просту, некваліфіковану працю, який встановлює нижню межу для оплати працівника за виконану ним роботу протягом місяця або за погодинну норму праці.

Мінімальна заробітна плата утворюється Законом України «Про Держбюджет України на 2024 рік» і з 01.01.2024 року становить:

- у розрахунку на місяць - 7100 гривень;
- у погодинному розрахунку - 42,6 гривні.

Проведемо аналіз встановлених розмірів МЗП за 10 років у табл. 1.3.

Табл. 1.3 - МЗП в Україні з 2014 по 2024 рр.

Період	Мінімальна зарплата (грн)	
	місячна	погодинна
з 01.04.2024 по 31.12.2024	8000	48,0
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7100	42,6
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	40,46
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700	40,46
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	39,26
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500	39,12
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000	36,11
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000	29,2
з 01.01.2020 по 31.08.2020	4723	28,31
з 01.01.2019 по 31.12.2019	4 173	25,13
з 01.01.2018 по 31.12.2018	3 723	22,41
з 01.01.2017 по 31.12.2017	3 200	19,34
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1 600	9,59
з 01.05.2016 по 30.11.2016	1 450	8,69
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1 378	8,29
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1 378	8,29
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1 218	7,29
з 01.01.2014 по 31.12.2014	1 218	7,3

Протягом останніх 10 років МЗП в Україні зросла у 6,5 разів. Цей ріст можна пояснити різними факторами, але одним з основних є інфляція. Постійне знецінення гривні та зростання цін на все призводить до того, що рівень життя, який був раніше і теперішній значно відрізняються. Головною метою зміни МЗП є підтримки нормального рівня життя громадян і збільшення надходжень до бюджету шляхом підвищення розміру податків.

Згідно з законодавством України [1] передбачено, що індивідуальна ЗП підлягає індексації. У контексті ринкової економіки цей показник стає частиною системи соціального захисту громадян, спрямованою на збереження купівельної спроможності їх доходів. Ця ініціатива частково або повністю компенсує працівникам зростання цін на товари та послуги.

Індексації підлягають доходи громадян, які мають постійний характер, включаючи ОП, компенсації за травми або ушкодження здоров'я, а також інші виплати, що здійснюються з урахуванням середньої ЗП. Проведення індексації здійснюється при перевищенні індексу цін показника порогу індексації.

Таким чином, досліджено сутність ЗП, ОП, МЗП. Визначено форми і системи ОП, структуру ЗП, розглянуті тарифні ставки і тарифні системи ЗП.

1.2 Огляд нормативно-правових документів, що регламентують порядок обліку заробітної плати

Ведення обліку оплати праці супроводжується жорсткими вимогами та широким спектром нормативних актів, які регулюють цей процес на підприємстві. Серед них особливе місце посідає Конституція, основний правовий документ країни. Відведені їй статті яскраво та повноцінно відображають значення праці в суспільстві, закріплюючи принцип, згідно з яким кожен має право на винагороду за свою працю, і забороняють будь-яку форму дискримінації. Крім того, встановлено, що розмір заробітної плати не може бути нижче встановленого законом мінімального рівня.

Дослідимо нормативне забезпечення ЗП у табл. 1.4.

Табл. 1.4 – Нормативне регулювання обліку заробітної плати

Державне забезпечення	Нормативний документ	Застосування
Величина мінімального розміру заробітної плати	Закон України «Про Державний бюджет України на ... рік»	Мінімальний розмір заробітної плати
Заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати	Прожитковий мінімум	Заходи в області заробітної плати, доходів і рівня життя населення
Обмеження переліку підстав і розмірів утримань із зарплати і податків з неї	Кодекс законів про працю, Податковий кодекс	Обов'язкові утримання і з ініціативи роботодавця
Обмеження виплати зарплати в натуральній формі	Кодекс законів про працю	Винятки: бони; купони; спиртні напої; зброю і боєприпаси; боргові зобов'язання і розписки; наркотичні, шкідливі і інші токсичні речовини
Забезпечення отримання працівником зарплати в разі банкрутства роботодавця	Цивільний кодекс, Кодекс законів про працю, Закони України	Захист інтересів робітників. Рівні пріоритетів: санація, реорганізація
Державний нагляд і контроль за повною і своєчасною виплатою зарплати і наданням встановлених гарантій	Кодекс законів про працю, Податковий кодекс	
Відповідальність роботодавців за порушення вимог трудового законодавства з оплати праці	Кодекс законів про працю	

КЗПП має на меті встановлення стандартів умов праці та повне захист трудових прав працівників. Порухення будь-якої норми Кодексу є серйозним правопорушенням і може призвести до адміністративної або кримінальної відповідальності. Таким чином, дотримання встановлених правил є обов'язковим для всіх працівників і керівників. КЗПП містить загальні положення, на основі яких місцеві органи самоврядування можуть приймати акти з нормами трудового права в межах своєї компетенції.

ЗУ [31.46] визначає об'єкти БО; обов'язок і особливості організації ведення БО; необхідність закріплення способу ведення БО в обліковій політиці; встановлює правила складання і зберігання ПД і реєстрів БО; зазначає варіанти проведення інвентаризації; регулює загальні вимоги до звітності; визначає основні засади внутрішнього контролю та застосування держаних і галузевих стандартів БО;

ПКУ встановлює обов'язок фізичних осіб сплачувати ПДФО; регулює особливості визначення видів доходів, які підлягають оподаткуванню, визначає правила обліку і обчислення податкових відрахувань.

ЗУ про держбюджет визначає найнижчий розмір ОП, що застосовується в Україні з метою контролювання рівня ЗП, встановлення розміру допомоги при лікарняних, вагітності та пологах та для інших причин у сфері соціального страхування.

План рахунків БО та Інструкція з його застосування визначають систему рахунків, за допомогою яких здійснюється БО операцій по виплатам працівникам.

Загально кажучи, законодавство охоплює різноманітні нормативні документи, такі як закони, акти трудового законодавства, положення бухгалтерського обліку, укази та розпорядження Президента, постанови та розпорядження Уряду, а також інші нормативні акти.

Щорічно все більше національних підприємств вступають на світовий ринок торгівлі, з метою пошуку надбавкових джерел прибутку, що вимагає складання звітності відповідно до міжнародних стандартів. ПСБО охоплюють

усі діючі МСБО, але вони не є їх простим копіюванням. Деякі ПСБО поєднують положення кількох МСБО, а в інших випадках передбачаються національні норми, для яких немає аналогічного міжнародного стандарту. Згідно з МСБО, порядок ведення БО виплат працівникам та розкриття інформації про ці виплати у звітності підприємства визначається МБСО 19 «Виплати працівникам». Проведемо порівняльний аналіз П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» (таблиця 1.5).

Таблиця 1.5 – Аналіз порівняння П(С)БО 26 і МСБО 19

Критерії	МСФЗ (IAS) 19	П(С)БО 26	Відмінності
Мета	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Сфера застосування	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 “Платіж на основі акцій”	застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)	у зв’язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 “Платіж на основі акцій”, доцільно внести поправки в П(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Кількість підпунктів	161	34	у П(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Склад виплат працівникам	короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	у П(С)БО виділені зобов’язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 “Фінансові інструменти”

Можна зазначити, що вмістово МСБО 19 та П(С)БО 26, хоча і не значно, але трохи відрізняються. Це зумовлено національними відмінностями та намаганнями гармонізувати стандарти МСБО з внутрішнім законодавством.

МСБО 19 розділяє виплати працівникам на чотири складові:

- 1) короткострокові ВП;
- 2) ВП по закінченні трудової діяльності;

- 3) інші довгострокові ВП;
- 4) ВП при звільненні .

Дослідимо короткострокові ВП згідно національних та міжнародних стандартів у табл. 1.6.

Табл. 1.6 – Сутність короткострокових ВП відповідно до ПСБО 26 та МСБО 19

П(С)БО 26	МСБО (IAS)19
заробітна плата за окладами та тарифами	зарплати робітникам та службовцям і внески на соціальне забезпечення
інші нарахування з оплати праці	короткострокові компенсації за відсутність (оплачена щорічна відпустка та оплачена відпустка у зв'язку з хворобою)
виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час)	участь у прибутку та премії
премії та інші заохочувальні виплати	негрошові пільги (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) для теперішніх працівників

Таблиця 1.6 показує, що МСБО (IAS) 19 і П(С)БО 26 мають деякі відмінності. У МСБО 19 виплати включають не лише ЗП, премії та винагороди, але й участь у прибутку підприємства та негрошові винагороди. У МСБО 19 зазначається страховий внесок працівника, що не сплачується роботодавцем, а в П(С)БО 26 – ні. Додатково, МСБО 19 включають компенсації за відсутність, такі як оплачувана відпустка, яка у П(С)БО 26 не враховується. Враховуючи ці відмінності, міжнародні стандарти більш широко визначають поняття ВП.

Крім вмісту короткострокових ВП, цікавість викликає також відмінність у підходах до формування резервів на оплату відпусток у міжнародних та вітчизняних стандартах. Наприклад, МСБО 19 визначає необхідність та порядок формування резервів на оплату відпусток.

Один з найважливіших розділів як у міжнародних, так і вітчизняних стандартах, присвячений виплатам при закінченні трудової діяльності (табл. 1.7).

Таблиця 1.7 – Порівняння виплат, пов'язаних із завершенням трудової діяльності, за двома стандартами БО

П(С)БО 26	МСФЗ (IAS)19
різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного)	пенсійне забезпечення
інші зобов'язання підприємства, які воно бере на себе щодо своїх колишніх працівників	страхування життя після закінчення трудової діяльності
	медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності

Відповідно до таблиці 1.7 можна зробити такі висновки:

- облік короткострокових виплат вітчизняним законодавством передбачає використання окремого рахунку - 472 "Додаткове пенсійне забезпечення", хоча поки не існує достатньої юридичної бази для регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів;

- у МСФЗ (IAS) 19 існують два типи програм виплат: зі встановленим внеском та зі встановленою виплатою;

- внески до пенсійного фонду, що здійснюються у межах програми зі встановленим внеском, відносяться на витрати у міру виникнення зобов'язань з ОП;

- у пенсійному плані зі встановленими виплатами працедавець гарантує розмір пенсії, тому сума зобов'язань перевищує витрати, і зобов'язання регулярно коригуються згідно з актуарними припущеннями.

Аналізуючи категорію «інші довгострокові ВП», приходимо до висновку, що сюди включаються всі види виплат, які підприємство планує здійснити, але не в найближчі 12 місяців. Ці виплати схожі на поточні виплати, але відрізняються за термінами виконання зобов'язань, тому через їх довгостроковість їх необхідно дисконтувати.

Таблиця 1.8 – Аналіз інших довгострокових ВП працівникам за МСБО та ПСБО

П(С)БО 26	МСФЗ (IAS)19
інші довгострокові виплати працівникам	додаткова відпустка за вислугу років
	оплачувана академічна відпустка
	виплата до ювілеїв і за вислугу років
	виплати пов'язані із тривалою непрацевдатністю
	виплати частки прибутку та премії
	відстрочені компенсації

Отже, український стандарт в певній мірі повторює МСБО 19. Проте, він відрізняється від міжнародного за своєю аналітикою та ясністю викладу, що забезпечує ідентичність аналітичного обліку з синтетичними даними. Однак, недоліком П(С)БО 26 є відсутність практичного застосування, оскільки він лише надає тлумачення використовуваних термінів, класифікацію виплат та рекомендації.

2 АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»

2.1 Аналіз діяльності та облікової політики ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»

ПП «К-М» було створено та діє відповідно до вимог Статуту (додаток А), Конституції, відповідних положень Господарського та Цивільного кодексів, Закону «Про господарські товариства» та іншого законодавства України. Предмет діяльності ПП «К-М» зазначено у Статуті (додаток А). Для отримання більш детальної інформації слід провести ретельний аналіз діяльності ПП «К-М». Основні характеристики цієї діяльності зведено на рис. 2.1.

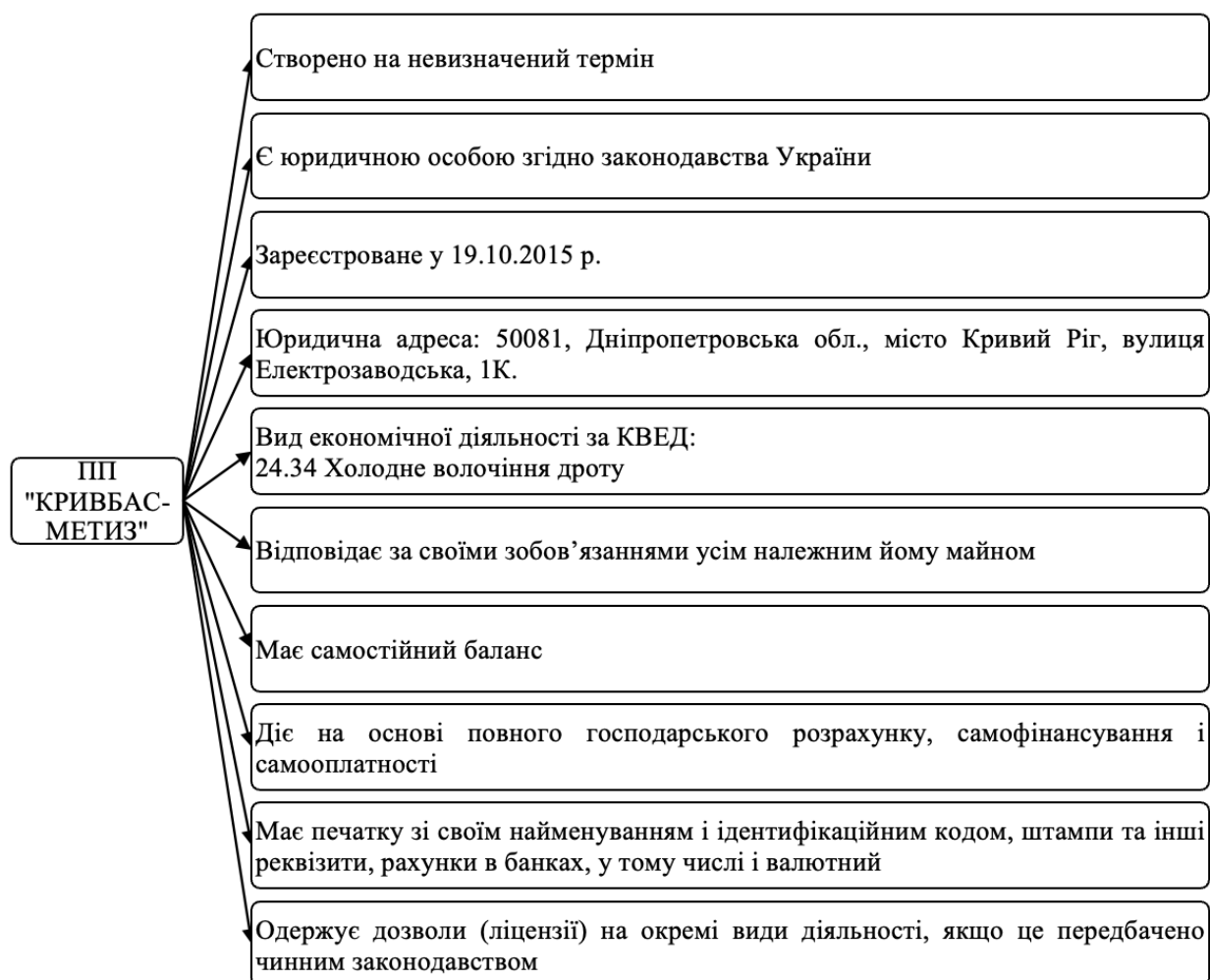


Рис. 2.1 – Риси діяльності ПП «К-М»

Для досягнення успішного економічного управління підприємством, необхідно мати чітке розуміння та облік усіх об'єктів власності. На рисунку 2.2 наведено візуалізацію об'єктів власності досліджуваного підприємства.



Рис. 2.2 – Об'єкти власності ПП «К-М»

ПП «К-М» активно шукає нові можливості для розширення свого бізнесу. Додаткові види діяльності ПП «К-М» проілюстровано на рис. 2.3.

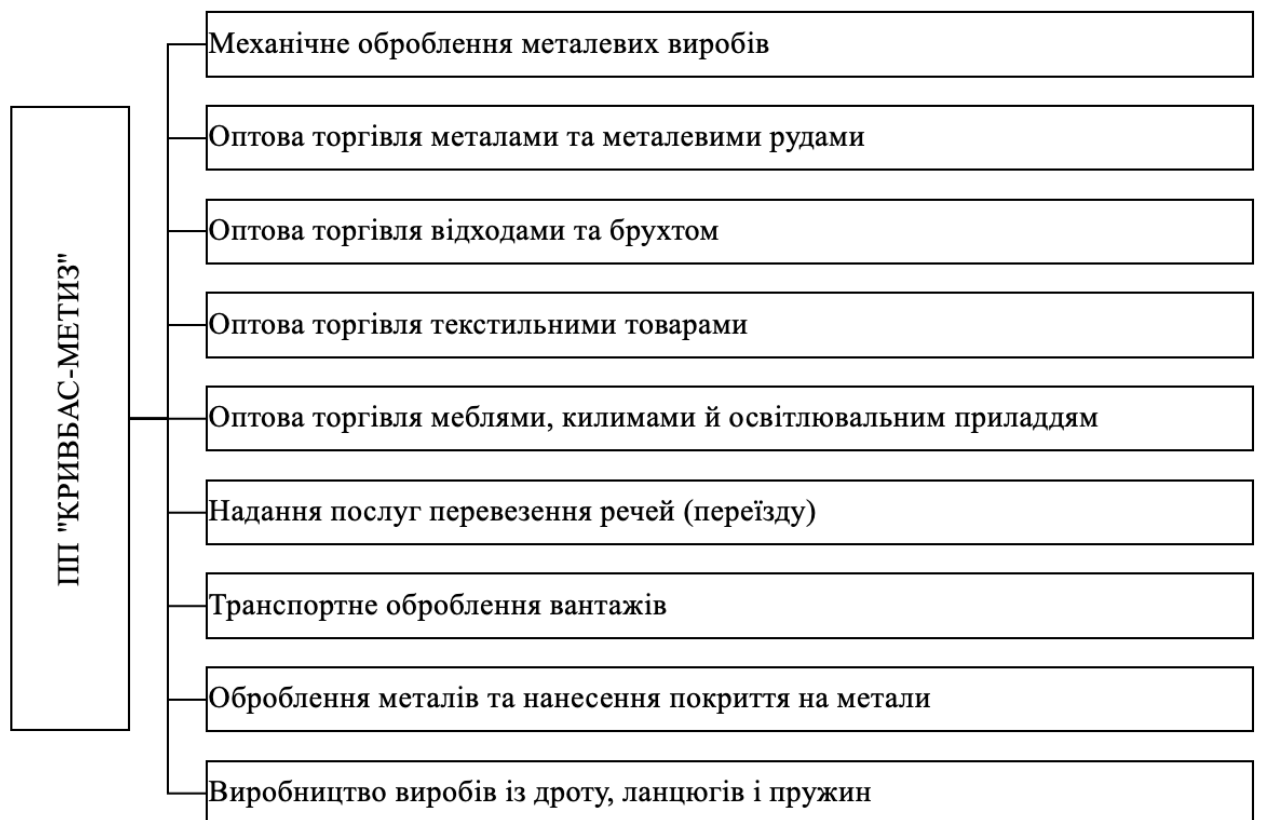


Рис. 2.3 – Додаткові види діяльності ПП «К-М»

Знання про права та обов'язки власників є важливим для прийняття обґрунтованих рішень щодо управління підприємством. Вони зображені на рис. 2.4.



Рис. 2.4 – Права та обов'язки власників ПП «К-М»

Ефективне функціонування органів управління є невід'ємною складовою успішного розвитку будь-якого підприємства. ПП «К-М» має чітко структуровану систему управління (рис. 2.5).



Рис. 2.5 – Органи управління на ПП «К-М»

Бухгалтерська служба ПП «К-М» очолюється головним бухгалтером, який підпорядковується керівнику підприємства. Служба веде бухгалтерський облік та складає бухгалтерську звітність, надає інформацію про фінансово-господарську діяльність, здійснює контроль за використанням ресурсів, несе відповідальність за достовірність даних.

ПП «К-М» прагне до постійного вдосконалення роботи бухгалтерської служби.

Посадова інструкція бухгалтера ПП «К-М» визначає його функціональні обов'язки, права та відповідальність. Документ розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства України та специфіки роботи підприємства. Основні вимоги до бухгалтера унаочнені на рис. 2.6.

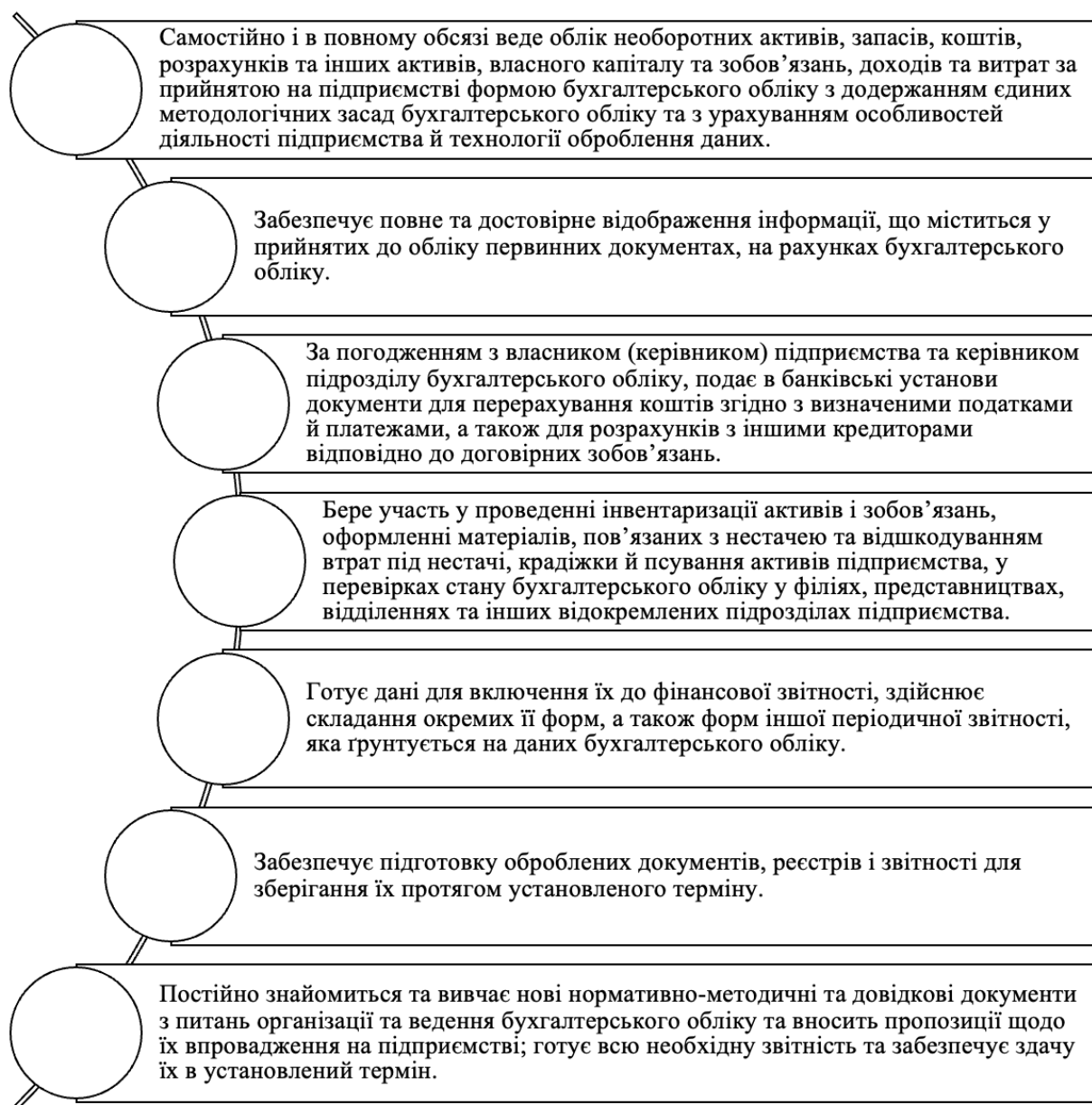


Рис. 2.6 – Ключові аспекти посадової інструкції

Облікова політика ПП «К-М» є основа для ефективного ведення БО. Згідно із Законом України, ПП «К-М» має право самостійно визначати облікову політику. Цей документ є базою для ведення БО та складання бухгалтерської звітності.

Облікова політика ПП «К-М» визначає комплекс правил і методів ведення БО, включає інформацію про стан організації БО, враховує ключові аспекти, представлені на рисунку 2.7.

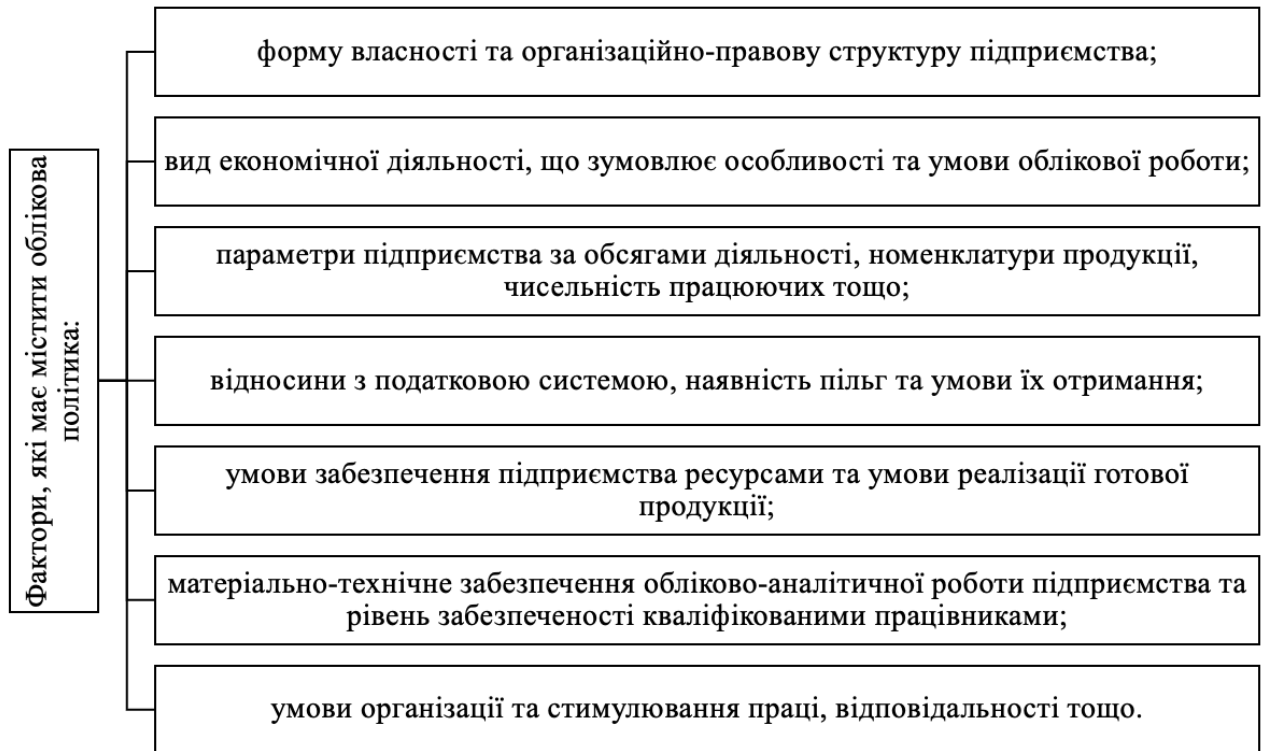


Рис. 2.7 – Аспекти облікової політики ПП «К-М»

Наказ про облікову політику ПП «К-М» є фундамент для ведення БО (додаток Д). Він затверджується власником або уповноваженою ним особою. Наказ визначає основоположні принципи облікової політики підприємства та містить підписи керівника та головного бухгалтера.

У додатку Ж описані всі положення наказу облікової політики ПП «К-М» та візуалізовані на рис. 2.8.

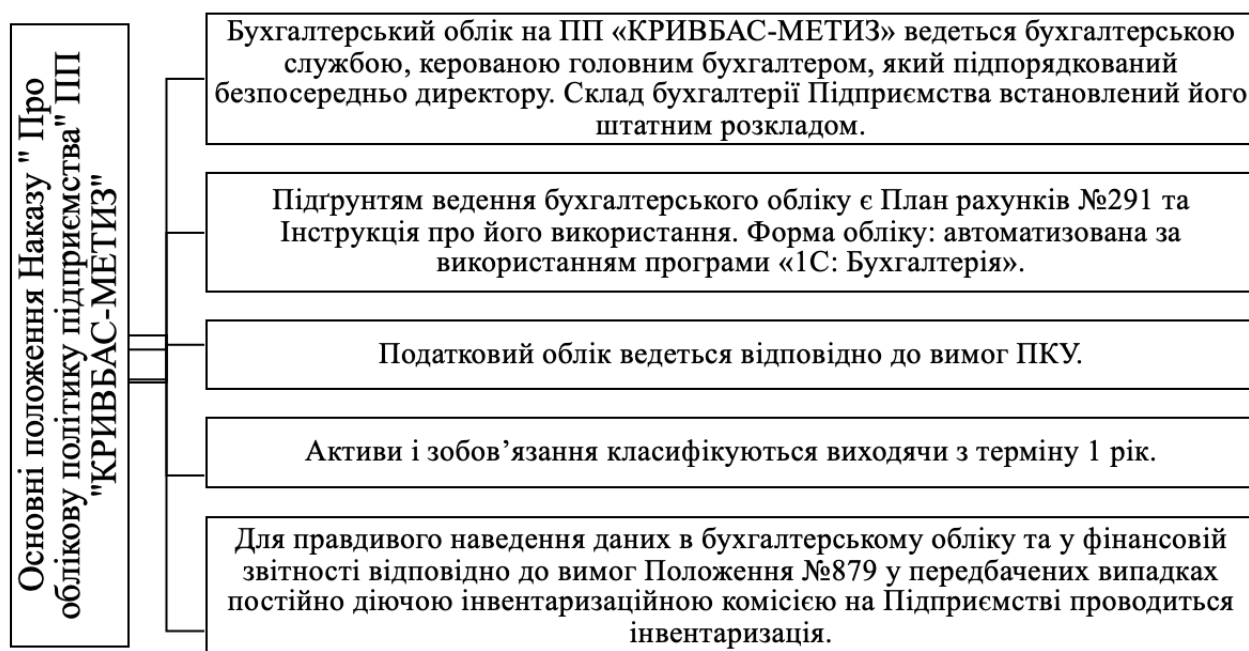


Рис. 2.8 – Наказ ПП «К-М»

Таким чином, зосереджено увагу на дотриманні чинного законодавства, організації роботи бухгалтерської служби та облікової політики. ПП «К-М» дотримується вимог законодавства України при веденні БО та визначенні облікової політики, має власну бухгалтерську службу, яка відповідає за ведення БО. ПП «К-М» затверджує посадові інструкції, що регламентують права, обов'язки та відповідальність працівників бухгалтерії. Підприємство має затверджений Наказ «Про облікову політику підприємства».

Дослідимо фінансове становище ПП «К-М».

Для зроблення висновків по таблиці, розглянемо основні показники та їх зміни з року на рік (дод.Б-Г):

- ДЗ зросла з 2021 по 2022 рік, але зменшилась у наступні роки.
- КЗ зменшилась у 2022 році, але значно зросла у 2023 році.
- За цей період витрати на послуги зросли, зокрема, відносно швидкий зріст спостерігався з 2022 по 2023 рік.
- ФОП та середня ЗП працівника: обидва показники зросли з року на рік. ФОП зріс у всі роки, але зростання середньої ЗП працівника було нестабільним.
- Чисельність працюючих значно зросла у 2022 році, але зменшилась у 2023 році.

Табл. 2.1 – Аналіз господарської діяльності ПП «К-М»

Найменування показника	Одиниця вимірювання	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Абсолютне відхилення (+; -)		Відносне відхилення, %	
					2022р. від 2021 р.	2023 р від 2022 р.	2022 р. від 2021 р.	2023 р. від 2022 р.
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	тис. грн	1 322,7	5 518,5	4 376,3	4 195,80	-1 142,20	317,2	20,7
Кредиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	тис. грн	3 565,7	1 607,2	6 623,1	-1 958,50	5 015,90	54,9	312,09
Витрати на 1 грн послуг	грн	1,05	1,07	1,11	0,02	0,04	1,90	3,74
Фонд оплати праці	тис. грн	106,8	122,5	156,8	15,7	34,3	14,7	28
Середня заробітна плата працівника	тис. грн	5,9	4,7	7,1	-1,2	2,4	20,34	51,06
Чисельність працюючих	особи	18	26	22	8,0	-4,0	44,4	15,38
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг	тис. грн	37 297,7	121 048,2	84 245,2	83 750,50	-36 803,00	224,5	30,40
Собівартість реалізованих послуг	тис. грн	35 502,1	113 469,4	76 196,5	77 967,30	-37 272,90	219,6	32,85
Валовий прибуток	тис. грн	1 795,6	7 578,8	4 370,6	5 783,20	-3 208,2	322,08	42,33
Фінансовий результат від операційної діяльності	тис. грн	126,3	2 328,2	4 370,6	2 201,90	2 042,40	1 743,39	87,72
Чистий фінансовий результат	тис. грн	103,6	1 909,1	3 564,6	1 805,50	1 655,50	1 742,76	86,72

- ЧДР зріс у 2022 році, але зменшився у 2023 році. СРП також зросла у 2022 році, але зменшилась у 2023 році.

- ВПР та ФРОД: обидва показники зросли з року на рік, проте ВПР зменшився у 2023 році.

- ЧФР також зріс у всі роки, проте збільшення у 2023 році було меншим, ніж у попередні роки.

Отже, загальний аналіз показує, що компанія мала різну динаміку у своєму фінансовому стані. Були як позитивні, так і негативні тенденції, що вказують на необхідність удосконалення управлінської стратегії для збільшення стабільності та ефективності бізнесу.

2.2 Бухгалтерський облік заробітної плати за окладами і тарифами на ПП «КРИВБАС-МЕТИЗ»

Кадровий облік на підприємстві виконується кадровим інспектором, який користується програмною конфігурацією «1С: Підприємство 8» для розрахунку ЗП та ведення кадрового обліку. Рух персоналу фіксується за допомогою наступних документів, перелічених у таблиці.

Таблиця 2.2 – Первинні документи ЗП

Номер форми	Назва форми
З обліку кадрів	
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-2	Особа картка працівника
	Штатний розпис
	Наказ (розпорядження) про прийняття на іншу роботу
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
	Графік відпусток
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
П-10	Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них
	Наказ (розпорядження) про преміювання працівника
З обліку робочого часу і розрахунків з персоналом з оплати праці	
П-5	Табель обліку робочого часу
П-6	Розрахункова-платіжна відомість працівника
П-7	Розрахункова-платіжна відомість (зведена)
	Розрахунковий рахунок
Т-60	Записка-розрахунок про надання відпустки працівнику

У процесі набору нового працівника на підприємстві спочатку укладається трудовий договір, в якому визначаються умови праці та ОП. Після цього на основі укладеного договору видається наказ або розпорядження про прийняття на роботу. Посада та ЗП працівника обов'язково відображаються у штатному розкладі підприємства.

Подальший процес включає створення кадровою і бухгалтерською службами необхідної документації для нового працівника, такої як особиста справа, що містить копії документів про освіту та кваліфікацію, особова картка та розрахунковий рахунок. Щомісяця кадровий і бухгалтерський відділи здійснюють облік робочого часу та складають первинну документацію по працівниках, таку як ТОВРЧ та форми П-5, П-6 (дод. З), П-7 (дод. К). За цими даними здійснюється нарахування ЗП та ведеться облік у особових рахунках працівників. ЗП виплачується працівникам у відповідності з умовами трудового договору та діючою системою ОП. Графік роботи, методи виплати ЗП та періодичність ВП зазвичай встановлюються відповідно до положень трудового законодавства та внутрішніх правил підприємства.

Використовуючи програмний продукт «1С: Підприємство», здійснюється:

- нарахування ЗП, відпусток, допомоги по лікарняним;
- компенсація збитків для здоров'я працівника;
- ІЗКВ;
- ВП соціального характеру;
- ВП на харчування, житло, паливо;
- інших ВП.

Ця програма дозволяє користувачам маніпулювати різними параметрами, вбудованими в систему алгоритмів розрахунку, з метою налаштування власних додаткових нарахувань та утримань. Після завершення розрахунків можна отримати всі необхідні звіти, такі як РВ, розрахункові листки, податкові картки, звіти про нарахування та утримання, а також податкові звіти.

Управління ЗП на підприємстві проводиться через рахунок 661 «Розрахунки за ВП». Всі нарахування відображаються за кредитом цього рахунку, тоді як утримання та відрахування - за дебетом. Від'ємний баланс на цьому рахунку вказує на заборгованість підприємства перед персоналом щодо ОП.

Витрати на ОП зараховуються на кредит субрахунку 661, в який включаються наступні складові:

- Вир-во (рах. 23)
- Всі види витрат 9 класу плану рахунків (рах. 91, 92, 93, 94)

Основні кроки обліку ЗП на підприємстві включають наступне:

- Нарахування ЗП (аванс та основна частина)
- Нарахування податків та утримань з ЗП
- Проведення інших утримань (аліменти і т.п.)
- Виплата ЗП (аванс та основна частина)
- Сплата податків та утримань з ЗП до бюджету

Розглянемо більш детально бухгалтерський облік заробітної плати на рис. 2.9.

Дт661 Кт31	Перераховано співробітнику на розрахунковий рахунок аванс по зарплаті за місяць.	Платіжне доручення, виписка банку.
Дт661 Кт30	Виплачено співробітнику з каси аванс по зарплаті за місяць.	Платіжна відомість або видатковий касовий ордер.
Дт661 Кт662	Депоновано неотриманий працівником аванс (у разі видачі зарплати з каси).	Платіжна відомість.
Дт31 Кт30	Внесений на розрахунковий рахунок підприємства депонований аванс по зарплаті.	Видатковий касовий ордер, виписка банку.
Дт30 Кт31	Отримані в банку гроші на виплату депонованого авансу із зарплати.	Прибутковий касовий ордер, виписка банку.
Дт662 Кт30	Виплачено депонований аванс по зарплаті.	Видатковий касовий ордер.
Дт 23 Кт661	Нараховано зарплату працівникам основного виробництва	Розрахункова або розрахунково-платіжна відомість.
Дт92 Кт661	Нараховано зарплату адміністративно-управлінському персоналу	Розрахункова або розрахунково-платіжна відомість.
Дт661 Кт64	Утримано ПДФО із заробітної плати.	Регістр податкового обліку.
Дт661 Кт31	Перераховано зарплата на розрахунковий рахунок за підсумками місяця	Реєстр для перерахування грошових коштів на рахунки співробітників, платіжне доручення
Дт661 Кт30	Видана зарплата з каси за підсумками місяця	Платіжна або розрахунково-платіжна відомість або видатковий касовий ордер.
Дт661 Кт662	Депонована неодержана зарплата (в разі її видачі з каси).	Платіжна або розрахунково-платіжна відомість.
Дт31 Кт30	Внесена на розрахунковий рахунок підприємства депонована зарплата.	Видатковий касовий ордер, виписка банку.
Дт30 Кт31	Отримані в банку гроші на виплату депонованої зарплати.	Прибутковий касовий ордер, виписка банку.
Дт662 Кт30	Виплачена депонована зарплата.	Видатковий касовий ордер.

Рис. 2.9 – Проведення обліку ЗП

Очевидно, що облік за рахунком 66 ведеться для кожного робітника підприємства. На кожного працівника на підприємстві створюються особові рахунки, в яких зберігаються необхідні дані про працівника, всі види нарахувань та утримань із ЗП за кожен місяць.

Працівникам, які отримують ЗП за допомогою платіжних карток, складається тільки РВ, а РПВ і ПВ складаються лише тоді, коли ЗП видається через касу.

На підставі РВ складається платіжне доручення, яке надсилається до банку. Документальним підтвердженням списання коштів з розрахункового рахунку підприємства є виписка з банку та один екземпляр реєстру з відміткою. Цей екземпляр є підтвердженням погашення заборгованості по ЗП перед співробітниками, замінюючи платіжну відомість. ЗП перераховується працівникам на банківські картки з відрахуванням ПДФО.

Документи з обліку РЧ працівників надходять до бухгалтерії, після чого вони групуються для визначення місячного заробітку кожного працівника та загального фонду ЗП на підприємстві.

Головним зведеним документом щодо обчислення ЗП є РВ. Підставою для її складання служать такі первинні документи:

- ТОВРЧ;
- довідки на певні види доплат, суми ДЗП та допомоги по тимчасовій непрацездатності;
- листи і заяви робітників на певні відрахування і утримання із ЗП;
- ПВ або ВКО на видані аванси.

Більшість працівників отримує ЗП шляхом перерахування на карткові рахунки за допомогою одного платіжного доручення.

Звітні форми щодо ЗП в Україні включають наступне:

- податковий розрахунок або об'єднана звітність з ПДФО і ЄСВ;
- Звіт про нараховані внески;
- Звіт до Фонду соціального захисту інвалідів

Також ЗП відображається у статистичній звітності, зокрема:

- Форма № 1-ПВ (місячна);
- Форма № 1-ПВ (квартальна);
- Форма № 3-борг (місячна);
- Форма № 7-ПВ (один раз на чотири роки).

Таким чином, встановлено, що головні документи при нарахуванні і виплаті ЗП є ТОВРЧ, ПВ, РВ, РПВ, а звітними формами з ОП є Податковий розрахунок з ПДФО та ЄСВ, звіти про нараховані внески та соціальний захист інвалідів.

2.3 Проблемні аспекти обліку (та/або оподаткування, контролю) заробітної плати за окладами і тарифами та можливі шляхи їх вирішення

Дослідивши різноманітні форми та зміни у розмірах МЗП на підприємствах України, можна зазначити, що внесені зміни, які супроводжуються законодавством, потребують постійного удосконалення обліку та оперативного контролю над розрахунками з ОП.

В Україні існує невдала практика на підприємствах, пов'язана з наявністю неофіційних позаоблікових нарахувань та ВП ЗП працівникам без сплати встановлених законодавством податків, відома як «ЗП в конвертах». З метою боротьби з тіньовою ЗП уряд України рекомендує встановити процес легалізації доходів, за якого передбачається штраф близько 34 тис. гривень за кожного працівника без належного оформлення.

Правильна організація обліку ОП суттєво впливає на повноту і своєчасність проведення розрахунків за ВП. Згідно з Ю.М. Куликом, одним із шляхів удосконалення системи обліку є спрощення документообігу на п-ві. Пропозиції щодо удосконалення документообігу з ЗП наведено на рис. 2.10.

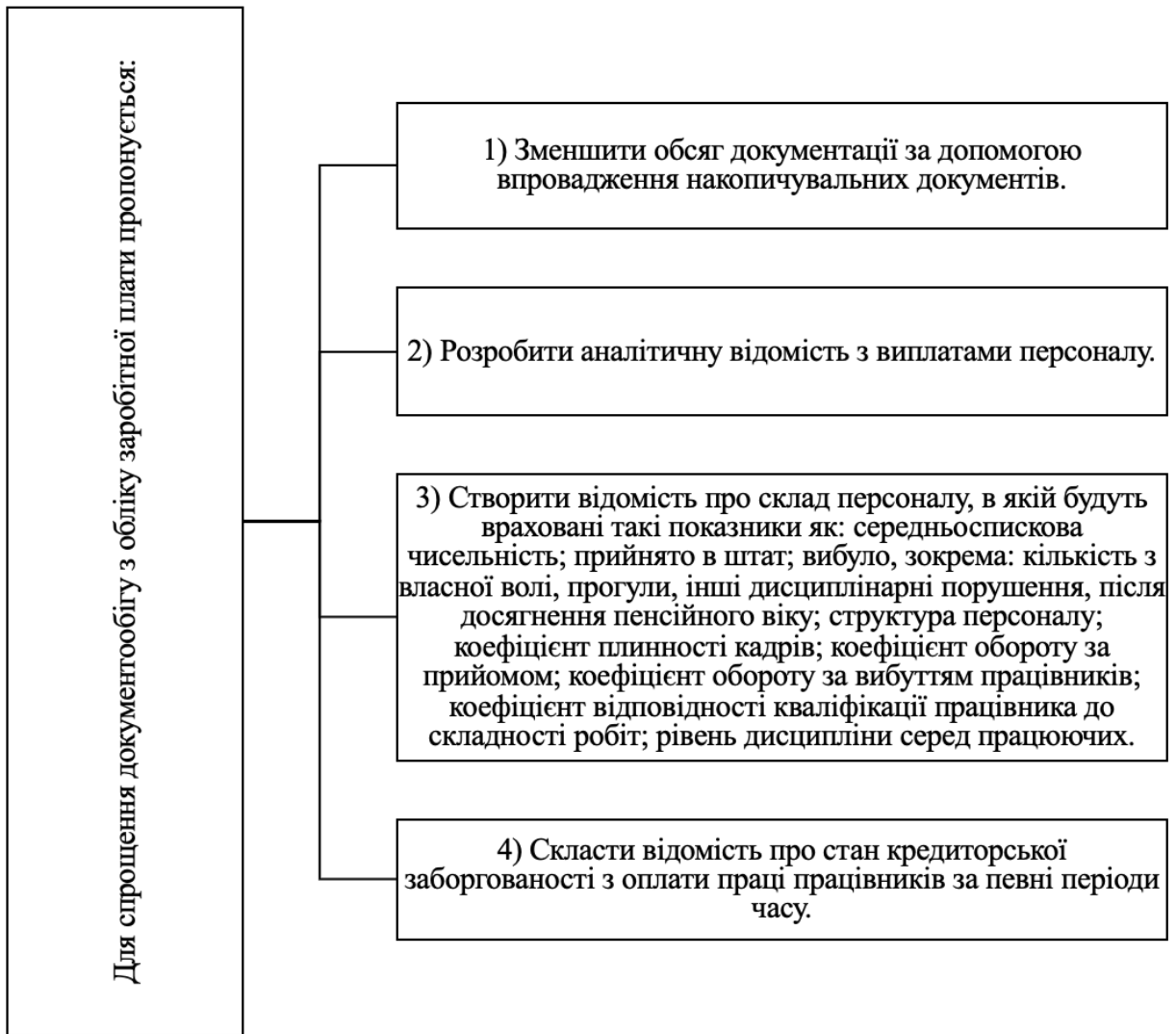


Рис. 2.10 – Способи спрощення документообігу обліку ЗП

Облік та нарахування ЗП породжують ряд невирішених аспектів, які впливають на результати діяльності підприємств. Одним із цих аспектів є питання мотивації працівників. З метою стимулювання роботи свого персоналу підприємства переходять на систему виплати індивідуальної ЗП, яка базується на оцінці конкретних досягнень працівника. Цей механізм передбачає як диференціацію умов працевлаштування, так і регулярну оцінку досягнень персоналу протягом трудової діяльності. Тому рекомендується використовувати «гнучкий тариф» у ТФ системі, де в межах кожного кваліфікаційного розряду встановлюється діапазон ТФ ставок та посадових окладів. Це сприяє ефективному

стимулюванню працівників в межах одного розряду або посади без необхідності переведення до іншого розряду.

Недостатня матеріальна зацікавленість працівників є однією з ключових проблем, з якими стикаються багато підприємств. Це призводить до зниження ПП, плинності кадрів та інших негативних наслідків. Слабка стимулююча роль преміальної системи демотивує працівників і негативно впливає на результати роботи підприємства.

На рис. 2.11 наведені основні проблемні аспекти обліку ЗП.

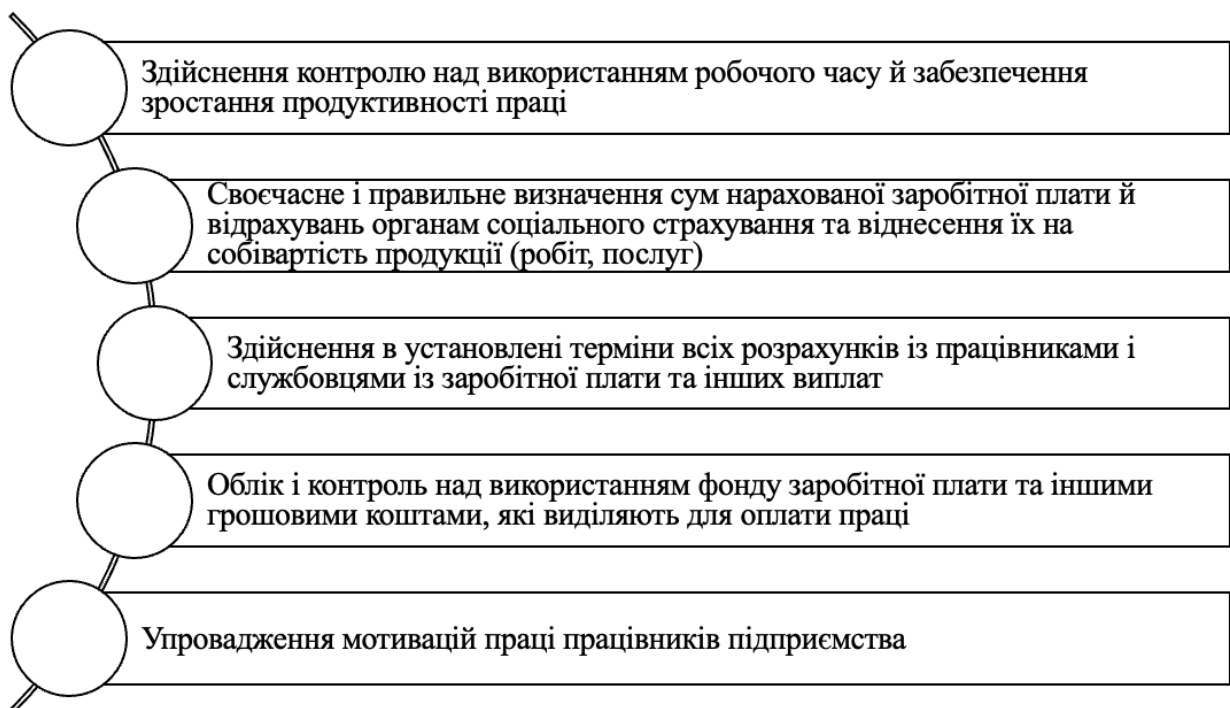


Рис. 2.11 – Проблемні питання обліку ОП

Система аналітичного обліку даних про персонал та ОП відіграє ключову роль в управлінні підприємством. Вона дозволяє збирати інформацію про відпрацьований та невідпрацьований час, виконання норм працівниками, склад персоналу, структуру ФОП та інші важливі показники.

Інформація про витрати на ОП має суттєвий вплив на формування фактичної собівартості продукції. Тому важливо вести точний та детальний аналітичний облік цих витрат.

Для покращення обліку рекомендується розширити аналітичні рахунки до рахунка 66 (табл. 2). Це дозволить отримувати більш детальну інформацію про різні аспекти ОП та приймати більш обґрунтовані управлінські рішення.

Запропонована класифікація аналітичних рахунків сприятиме отриманню управлінським персоналом оперативної інформації про конкретні ситуації. Це допоможе їм краще розуміти ситуацію та приймати більш ефективні рішення.

Табл. 2.3 – Запропоновані рахунки для обліку ЗП

Рахунок	Шифр субрахунок та аналітичного рахунка	Назва аналітичного рахунка
66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	661/1	Розрахунки за окладами і тарифами
	661/2	Інші нарахування
	661/3	Виплати за невідпрацьований час працівників
	661/4	Премії
	661/5	Інші заохочувальні виплати працівникам
	661/6	Комісійні винагороди
	661/7	Оплата при звільненні
	661/8	Розрахунки за відпустками
	661/9	Оплата по закінченню трудової діяльності працівника

Ручний облік ОП є трудомістким та потребує багато часу. Відсутність автоматизації може призвести до помилок у розрахунках та затримок у виплаті ЗП.

Л.А. Суліменко підкреслює важливість комп'ютерних програм для автоматизації БО ОП. Автоматизація дозволяє значно скоротити час розрахунків, отримувати необхідну інформацію для управління підприємством у стислі терміни та з мінімальними затратами.

Автор розробив програмне забезпечення MASTER, яке включає в себе модуль «ЗП та табельний облік». Цей модуль автоматизує завдання розрахунку ЗП й управління персоналом на підприємствах.

Для вдосконалення обліку ОП рекомендується використовувати досвід зарубіжних країн. Це передбачає індивідуальну установку ЗП для кожного працівника, щорічний перегляд її розміру, застосування систем матеріального заохочення та залежність ЗП від особистого внеску працівника.

Таким чином, для досягнення основних завдань обліку ОП пропонується вдосконалити систему документообігу, змінити систему ОП на більш мотиваційну, запровадити гнучкі форми та системи ОП, вдосконалити модель аналітичного обліку, впровадити автоматизовану систему обробки облікової інформації, створити зарплатний проект для ОП за допомогою системи платіжних карток та використовувати результати наукових досліджень міжнародного досвіду.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є одним з основних мотиваторів для працівників на підприємствах. Ця стимуляція використовується для підвищення ефективності виробництва, збільшення продуктивності праці та покращення якості продукції. ЗП має важливе значення не лише для підприємств, а й для податкових органів, фондів тощо. Тому облік ЗП, включаючи бухгалтерський та податковий, є суттєвою складовою життєдіяльності підприємства.

Організація та структура заробітної плати розглядаються в ПСБО 26 і МСБО 19.

У дослідженні детально розглядаються функції, принципи, форми і системи заробітної плати.

Для забезпечення звітності та коректного оподаткування було створено ФОП, який включає фонд основної ЗП фонд додаткової ЗП та фонд інших соціальних виплат.

Було проведено аналіз МЗП та за останні 10 років. Розміри МЗП зросли, що свідчить про збільшення доходів працівників.

Предметом дослідження є дані б/о щодо зарплати за окладами і тарифами на ПП «К-М» та її оподаткування.

Встановлено, що ПП «К-М» дотримується облікової політики та організації обліку відповідно до чинного законодавства. Бухгалтерський облік здійснюється одноособово головним бухгалтером. В організації затверджено наказ «Про облікову політику». Протягом всієї діяльності у ПП «К-М» забезпечується стабільне відображення господарських операцій відповідно до ПСБО за допомогою програми "1С Бухгалтерія".

Здійснено аналіз економічних показників діяльності ПП «К-М» протягом 2021-2023 років.

Аналіз показав, що компанія переживала різні зміни у своєму фінансовому стані. Відзначалися як позитивні, так і негативні тенденції, що свідчить про потребу в удосконаленні управлінської стратегії з метою збільшення стабільності та ефективності бізнесу.

На ПП «К-М» ЗП нараховується для двох категорій працівників: адміністративного та виробничого персоналу. Для адміністративних працівників передбачено виплату посадових окладів, а для виробничих - оплата за годинною ставкою.

Розглянуто порядок документального оформлення операцій з розрахунків виплат працівникам. Первинними документами на ПП «К-М» є штатний розклад, ТОВРЧ та форми № П-6, П-7.

Дослідження продемонструвало, що розрахунок ЗП на підприємстві ґрунтується на наступних принципах:

- Відпрацьований час розраховується на основі кількості годин, фактично відпрацьованих працівником.
- Посада та оклад працівника визначаються штатним розкладом.
- Додаткові виплати за вечірні години, вислугу років та інші фактори.
- Річна премія або інші бонуси.
- Утримуються податки та інші обов'язкові платежі.

Важливо зазначити, що сума ЗП, яку отримує працівник на руки, відрізняється від суми, нарахованої йому. Це пов'язано з обов'язковим оподаткуванням ЗП: ПДФО, ставка якого становить 18% від бази оподаткування. Для дивідендів, спадщини та подарунків існують інші ставки; військовий збір - 1,5% від нарахованої ЗП. Цей збір використовується для підтримки Збройних сил України.

Окрім податків з ЗП також стягується ЄСВ. Але фактично внесок не вираховується з ЗП, його сплачується роботодавцем за кожного працівника, згідно його окладу або ставці. Ставка ЄСВ – 22%.

В рамках дослідження детально проаналізовано рахунки, що використовуються для обліку ЗП, а також податків та зборів, що з неї стягуються.

Дані про розрахунки з ЗП використовуються для формування фінансової звітності.

Інформація про ЗП та соціальні відрахування використовується для складання статистичної звітності.

Дані про ЗП та податки використовуються для подання податкової звітності.

Інформація про ЗП може використовуватися для складання спеціальної звітності, наприклад, для тендерів.

Інформація про витрати на ЗП та відрахування на соціальні заходи береться з Головної книги.

Рядки 2505 та 2510 форми №2 заповнюються на основі даних про ЗП.

ПП «К-М» заповнює форму державного статистичного спостереження № 1-ПВ, де також міститься інформація про ЗП.

Проаналізовано проблемні аспекти щодо ведення обліку ЗП. Для покращення обліку ОП пропонується:

- Оновити систему документообігу.
- Зробити систему ОП більш мотиваційною.
- Запровадити гнучкі форми та системи ОП.
- Вдосконалити модель аналітичного обліку ЗП.
- Впровадити автоматизовану систему обробки облікової інформації.
- Створити ЗП проект за допомогою системи платіжних карток.
- Використовувати результати наукових досліджень міжнародного досвіду.

Запропоновані заходи допоможуть зробити облік ОП більш економним, точним і оперативним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П.Й. Фінансовий облік: навчальний посібник /Атамас П.Й.// К.: Центр учбової літератури, 2019. – 356 с.
2. Бабіч В. В. Фінансовий облік (облік активів): навч. посіб. / В. В.Бабіч, С.В. Сагова. – [2-ге вид., б.зм.] – К. : КНЕУ, Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана», 2017. – 288с.
3. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. №8 (105). С. 30-31.
4. Бухгалтерський облік (особливості ведення на гірничо-збагачувальних комбінатах України): навч. посібник / за ред. В.Я. Нусінова. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011.-640 с.
5. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. / За редакцією проф. Ф.Ф. Бутиця. - 5-те вид., доп. і перероб. - Житомир: ПП "Рута", 2015 - 726с.
6. Верига Ю., Гладких Т., Орищенко М. Фінансовий облік: навчальний посібник. /Юстина Верига, Татьяна Гладких, Марина Орищенко// К.: Центр учбової літератури, 2019. – 438 с.
7. Гавриловська Л.М. Фінансовий облік – 2: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Л.М. Гавриловська, А.С. Ларіонова. – К.: КНЕУ, 2016. – 320 с.
8. Гармонізація національної системи розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами: вебсайт. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua>. (дата звернення 05.04.2024).
9. Голов, С. Ф. Міжнародні стандарти фінансової звітності: вдосконалення та застосування [Текст] / С. Ф. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 11. – С. 43–48.

10. Документальне оформлення нарахування заробітної плати: вебсайт. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html> (дата звернення: 23.03.2024).
11. Єдина звітність з ЄСВ та ПДФО/ВЗ: вебсайт. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/ru/8616-obedinenie-esv-i-ndfl-edinaya-otchetnost-2021> (дата звернення: 30.03.2024).
12. Зарубіжні моделі прогнозування банкрутства підприємств: вебсайт. URL: https://stud.com.ua/44327/menedzhment/zarubizhni_modeli_prognozuvannya_ban_krutstva_pidpriyemstv (дата звернення: 06.04.2024).
13. Ильина С., Верхоглядова Н., Шило В., Кислая В. Бухгалтерський фінансовий облік. Теорія та практика. / Светлана Ильина, Наталья Верхоглядова, Варвара Шило, Валентина Кислая// К.: Центр учбової літератури, 2017. – 536 с.
14. Інструкція зі статистики заробітної плати №5 від 13.01.2004 р. № z0114-04. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 03.03.2024).
15. Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 30.11.1999 р. № 291. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення 05.04.2024).
16. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. №4 (23). С. 81-85.
17. Кобилянська О.І. Фінансовий облік: Навч. посіб. / О.І. Кобилянська. – К.: Знання, 2017. – 473 с.
18. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-08. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.03.2024).

19. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Праця, 1997. С. 132-134.
20. Конституція: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 21.03.2024).
21. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 р. № 929_011. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення 05.04.2024).
22. Мінімальна заробітна плата: визначення і застосування: вебсайт. URL: <https://kadrhelp.com.ua/minimalna-zarobitna-plata-viznachennya-ta-zastosuvannya> (дата звернення: 05.04.2024).
23. Мінімальна зарплата 2022: вебсайт. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/ru/9143-minimalnaya-zarplata-v-2022-godu> (дата звернення: 05.04.2024).
24. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 10.11.2003 р. № z1025-03. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 05.04.2024).
25. Оплата праці : вебсайт. URL: https://pidru4niki.com/13000611/ekonomika/oplata_pratsi (дата звернення: 30.03.2024).
26. Основи економічної праці: Сутність, функції і види заробітної плати: вебсайт. URL: <https://library.if.ua/book/40/2693.html> (дата звернення: 30.03.2024).
27. Податковий Кодекс: Закон України від 02.12.2010 № 2755-17. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 21.03.2024)

28. Про Державний бюджет України на 2022 рік: Закон України від 02.12.2021р. № 1928-20. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text> (дата звернення: 21.03.2024).

29. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 29.03.2024).

30. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 996-14. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 21.03.2024).

31. ПСП-2022: кому і як подавати: вебсайт. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/143-psp-2022-komu-yak-nadavati> (дата звернення: 06.03.2024).

32. Севастьяненко К.О. Оплата праці: соціальний, економічний і правовий аспекти. 2018. №5. С. 110-114.

33. Сук Л.К., Сук П.Л. Фінансовий облік: навчальний посібник. /Л.К. Сук, П.Л. Сук// – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: «Знання», 2016. – 663 с.

34. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність: підручник / Н.М. Ткаченко// К.: «Алерта», 2016. – 928 с.

35. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України: Підручник для студ. вищ. навч. ек. спец. – 5 – те вид., допов. і перероб. – К.:А.С.К., 2017 – 764с.

36. Універсальна дискримінантна модель: вебсайт. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Універсальна_дискримінантна_модель (дата звернення: 06.04.2024).

37. Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь [та ін.]. – 4-те вид. [доп. і перероб.]. – Тернопіль: ТНЕУ, 2017. – 451 с.

38. Форми і системи оплати праці: вебсайт. URL: <https://buklib.net/books/26285/#:~:text=Відрядна%20і%20погодинна%20форми%20оплати,%2C%20колективна> (дата звернення: 03.04.2024).

39. Форми оплати праці: вебсайт. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats> (дата звернення: 03.04.2024).

40. Функції заробітної плати: вебсайт. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4694/132/> (дата звернення: 30.03.2024).

41. Хілл, Б. Порівняння національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку [Текст] : програма фінансового навчання : проект USAID «Розвиток ринків капіталу» / Б. Хілл. – Київ, 2010. – 37 с.

42. Чебанова Н.В. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник / Н.В. Чебанова, Т.І. Єфіменко. – К.: ВЦ «Академія», 2017. – 704 с.

43. Шара Є.Ю., Соколовська-Гонтаренко І.Є. Фінансовий облік-І: навчальний посібник /Н. Шара, І.Є. Соколовська-Гонтаренко// К.: Центр учбової літератури, 2016. – 336 с.

44. Як оплачується робота при відрядній системі оплаті праці: вебсайт. URL: <https://interbuh.com.ua/ru/documents/onenews/100642> (дата звернення: 03.04.2024).

45. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 №1282-ХІІ. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 06.04.2024).

46. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-ХІV. База даних «Законодавство України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 07.04.2024)