

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА**

**Факультет суспільних і прикладних наук
кафедра управління та адміністрування**

на правах рукопису

МІСЬКО Анна Михайлівна

УДК 657

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Спеціальність 071 – «Облік і оподаткування»

Наукова робота на здобуття кваліфікації магістра

Науковий керівник

Цюцяк Андрій Любомирович

Івано-Франківськ – 2023

ЗВО «Університет Короля Данила»

Факультет суспільних і прикладних наук

Освітній ступінь: «магістр»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри управління та адміністрування

к.е.н., доц. Гавадзин Н.О.

«20» вересня 2022 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Місько Анні Михайлівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Бухгалтерський облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці

керівник роботи Цюцяк А.Л., старший викладач

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

затверджені наказом ректора університету від «20» вересня 2022 року № 01/3-НВ

2. Строк подання студентом роботи 03 лютого 2023 року

3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні акти України, результати досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, довідкові та інформаційні видання, матеріали періодичних видань та наукових конференцій, інтернет-ресурси, обліково-звітні дані ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», план кваліфікаційної роботи

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

Сутність та значення заробітної плати в процесі економічного управління підприємством; характеристика форм, систем та видів оплати праці; інформаційне забезпечення обліку та загальні положення аналізу і контролю розрахунків з оплати праці; фінансово-економічна характеристика ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»; документальне оформлення та порядок нарахування заробітної плати працівникам; облікове відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги із тимчасової втрати працездатності; порядок оподаткування заробітної плати та прирівняних до неї виплат; автоматизація обліку розрахунків з оплати праці; аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами; контроль розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

5. Перелік графічного матеріалу: рисунки, діаграми, таблиці

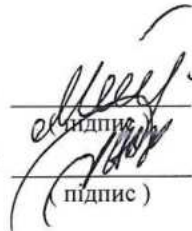
6. Дата видачі завдання 22 вересня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення тематики, уточнення плану роботи, оформлення та затвердження завдання	22.09.2022	виконано
2	Опрацювання літературних джерел, нормативних документів, збір та обробка статистичних, звітних даних, проведення розрахунків та аналізу	29.09.2022	виконано
3	Написання розділу 1. Теоретичні аспекти обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці	14.10.2022	виконано
4	Написання розділу 2. Сучасний стан та удосконалення обліку розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	10.11.2022	виконано
5	Написання розділу 3. Аналіз та контроль розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	28.11.2022	виконано
6	Підготовка висновків	08.12.2022	виконано
7	Написання вступу	09.12.2022	виконано
8	Попередній захист	14.12.2022	виконано
9	Повне остаточне оформлення і подання кваліфікаційної роботи на кафедру, реєстрація	03.02.2023	виконано

Студент

Керівник роботи


 (підпис)

Місько А.М

(прізвище та ініціали)

Цюцяк А.Л.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Місько А. М. Бухгалтерський облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці. – Рукопис.

Наукова робота на здобуття кваліфікації магістра за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування». ЗВО «Університет Короля Данила». Івано-Франківськ, 2023.

У дослідженні висвітлено сутність та значення заробітної плати в процесі економічного управління підприємством. Охарактеризовано форми, системи та види оплати праці. Розкрито інформаційне забезпечення обліку та загальні положення аналізу і контролю розрахунків з оплати праці. Проведено оцінювання фінансово-економічної діяльності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

Наведено документальне оформлення та порядок нарахування заробітної плати працівникам. Висвітлено порядок облікового відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги із тимчасової втрати працездатності. Наведено порядок оподаткування заробітної плати та прирівняних до неї виплат. Охарактеризовано автоматизацію обліку розрахунків з оплати праці.

Проведено аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами. Висвітлено порядок проведення контролю розрахунків з оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

Одержані результати кваліфікаційної магістерської роботи можуть бути використані ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» для забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами підприємства.

Ключові слова: заробітна плата; форми, системи та види оплати праці; відпускні; допомога із тимчасової втрати працездатності; облік; аналіз; контроль; управління.

ABSTRACT

Misko A.M. Accounting, Analysis, and Control of Labor Remuneration Settlements. – Manuscript.

This scientific work is aimed at obtaining a master's qualification in the field of specialization 071 «Accounting and Taxation» at King Danylo University. Ivano-Frankivsk, 2023.

The research highlights the essence and significance of wages in the process of economic management of enterprises. It characterizes the forms, systems, and types of labor remuneration. The informational support of accounting and the general provisions of analysis and control of labor remuneration settlements are disclosed. An evaluation of the financial and economic activity of LLC «HELIOS VITA GROUP» is conducted.

Documentary formalization and the procedure for calculating wages for employees are provided. The procedure for accounting for operations related to the accrual of vacation pay and temporary disability assistance is illuminated. The taxation procedure of wages and payments equivalent to it is outlined. The automation of accounting for labor remuneration settlements is characterized.

An analysis of the composition, structure, and provision of LLC «HELIOS VITA GROUP» with labor resources is carried out. The procedure for conducting control over labor remuneration settlements of LLC «HELIOS VITA GROUP» is highlighted.

The results of the qualification master's work can be used by LLC «HELIOS VITA GROUP» to ensure effective management of the enterprise's labor resources.

Keywords: wages; forms, systems, and types of labor remuneration; temporary disability assistance; accounting; analysis; control; management.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	7
1.1 Сутність та значення заробітної плати в процесі економічного управління підприємством	7
1.2 Характеристика форм, систем та видів оплати праці	12
1.3 Інформаційне забезпечення обліку та загальні положення аналізу і контролю розрахунків з оплати праці	17
1.4 Фінансово-економічна характеристика ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	27
<i>Висновки до розділу 1</i>	40
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	42
2.1 Документальне оформлення та порядок нарахування заробітної плати працівникам	42
2.2 Облікове відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги із тимчасової втрати працездатності	54
2.3 Порядок оподаткування заробітної плати та прирівняних до неї виплат	62
2.4 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці	71
<i>Висновки до розділу 2</i>	80
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	82
3.1 Аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами	82
3.2 Контроль розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»	90
<i>Висновки до розділу 3</i>	95
ВИСНОВКИ	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	102
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах ведення бізнесу питання, зумовлені дослідженням розрахунків з оплати праці є найбільш актуальними у системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що вони стосуються інтересів конкретних суб'єктів господарювання, а й тому, що вони, безумовно, мають значний вплив на всі параметри ринку. Важливим резервом зростання ефективності виробництва є формування потужного кадрового потенціалу та вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємницьких структур з метою підвищення ефективності їх діяльності шляхом створення ефективних організаційних механізмів економічного стимулювання найманих працівників.

Мотивація як рушійна сила може суттєво впливати на соціально-економічний розвиток, спонукаючи працівника свідомо прагнути до певних дій, успіху та задоволення певних потреб. Організаційно-економічні механізми матеріального стимулювання мають створюватися шляхом підвищення зацікавленості працівників у підвищенні ефективності та якості праці. Основну роль у мотивації відіграє оплата праці та пов'язані із нею виплати. Саме тому, пошук шляхів удосконалення організації оплати праці сьогодні є досить актуальним.

Розвитку теорії та практики бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці присвячено численні наукові публікації. Серед них особливий внесок здійснили такі вчені, як А.А. Бугуцький, М.Т. Білуха, І.О. Бланк, О.С. Бондаренко, О.С. Бородкін, Ф.Ф. Бутинець, М.Х. Вдовіченко, Б.І. Валуєв, Ю.А. Верига, А.М. Герасимович, С.Ф. Голов, В.П. Завгородній, З.В. Задорожний, Т.І. Єфіменко, В.М. Костюченко, Я.Д. Крупка, М.В. Кужельний, Є.В. Мних, В.М. Пархоменко, В.Н. Поліщук, О.А. Петрик, М.С. Пушкар, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, Р.Л. Хом'я та інші. У дослідженнях згаданих науковців всебічно розглядаються питання обліку, аналізу та контролю заробітної плати. Незважаючи на цінність одержаних дослідниками результатів існує низка невирішених питань, дискусійність окремих

теоретичних положень, що обумовлює важливість та актуальність обраної теми й визначає цільову спрямованість кваліфікаційної роботи.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень та розгляд практичних аспектів бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі визначені для вирішення наступні **завдання**:

- дослідити сутність дефініції «заробітна плата» та обґрунтувати значення досліджуваної категорії в системі управління підприємством;
- охарактеризувати форми, системи та види оплати праці;
- дослідити інформаційне забезпечення обліку та загальні положення аналізу й контролю розрахунків з оплати праці;
- оцінити фінансово-економічний стан ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»;
- висвітлити порядок документального оформлення та нарахування заробітної плати працівникам;
- розкрити облікове відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги з тимчасової втрати працездатності;
- висвітлити порядок оподаткування заробітної плати та прирівняних до неї виплат;
- розкрити порядок автоматизації обліку розрахунків з оплати праці;
- провести аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами;
- висвітлити порядок проведення контролю розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є процес бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційних і методичних положень бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

Інформаційною базою написання кваліфікаційної роботи є праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, законодавчі та нормативні акти України, довідкові та інформаційні видання, матеріали періодичних видань та наукових конференцій, інтернет-ресурси, обліково-звітні дані ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі використовувались загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, поєднання аналізу та синтезу (при дослідженні сутності заробітної плати, структури заробітної плати та фонду оплати праці, механізму організації оплати праці, основних елементів бухгалтерського обліку та контролю розрахунків з оплати праці); методи деталізації, групування та узагальнення – для вивчення стану обліку витрат на оплату праці, а також спеціальні методи – статистичних групувань, методи економічного аналізу – при дослідженні аналізу складу, структури та забезпечення підприємства трудовими ресурсами.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні напрямів покращення облікового відображення розрахунків з оплати праці.

Основні результати, що відображають елементи наукової новизни, полягають у наступному:

дістали подальшого розвитку:

– організаційно-методичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці через впровадження елементів внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, що забезпечить формування оперативної та достовірної інформації про розрахунки товариства із найманими працівниками та бюджетом в частині нарахування й оподаткування заробітної плати;

– практичні аспекти облікового відображення нарахування заробітної плати й прирівняних до неї виплат шляхом формування достовірної інформації, на запропонованих субрахунках та рахунках аналітичного обліку, що дасть змогу проводити оперативний аналіз розрахунків з оплати праці в розрізі

нарахованих виплат, а також дозволить деталізувати інформацію під час формування бухгалтерських проведення;

– систематизація контрольних процедур щодо розрахунків з оплати праці, що сприятиме отриманню достовірної інформації обліку та контролю праці і її оплати.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості застосування, у практичній діяльності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», сформованих пропозицій щодо вдосконалення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження були представлені на X Всеукраїнському студентському науковому симпозіумі «Співдружність наук: архітектура, економіка, право» (м. Івано-Франківськ, 2022 р.).

Структура. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи викладено на 105 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 19 додатків, 7 рисунків, 32 таблиці. Список використаних джерел містить 75 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність та значення заробітної плати в процесі економічного управління підприємством

В сучасних умовах господарювання відбуваються економічні процеси, що докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії. Оскільки існуюча в Україні система оплати праці не відповідає сучасним вимогам соціально орієнтованої економіки, то виникає необхідність пошуку шляхів її удосконалення.

Багато науковців сходяться в тому, що заробітна плата, як економічна категорія, належить до базових, найскладніших категорій в економічній науці, тому її дослідження вимагає комплексного підходу. Однак на цьому спільність думок вчених стосовно сутності цієї багатопланової категорії закінчується.

Саме слово «зарплата» (англ. – salary) латинського походження і спочатку означало сіль. Саме «...сіль була продуктом, виробництво якого суворо контролювалося державою, а отримували її особи, що перебували на царській службі. У XVIII-XIX ст., у період промислової революції, з'явилася велика кількість нових професій і робочої сили, однак оплата праці відбувалася, здебільшого, щодобово або відрядно, в залежності від виконаної роботи» [31, с. 57]. В той час виплачувати заробітну плату як фіксовану щомісячну ставку не було прийнято.

Заробітна плата – одна із найскладніших економічних категорій, сутність якої досліджується протягом століть. Її вивчення для потреб бухгалтерського обліку базується на економічній теорії, що і розкриває зміст та сутність даного поняття. Як зазначає А.М. Колот, «...поряд з прибутком, податками, зайнятістю вона є одним із головних елементів, своєрідним «нервовим центром» суспільного організму» [34, с. 34].

Заробітна плата належить до основної, але не єдиної складової грошової винагороди. Крім заробітної плати, грошова винагорода за працю може містити також частину валового доходу підприємства на основі участі найманого працівника у прибутку, соціальних та компенсаційних виплатах, відкладених (страхових) виплатах тощо. Заробітна плата має матеріальну форму (грошову чи натуральну) і характеризується більшою (основна заробітна плата) чи меншою (додаткова заробітна плата) постійністю. У зв'язку з такою робочою гіпотезою поруч з категорією оплати праці постають також: сукупний (особистий) дохід працівника (його складові), натуральна винагорода за працю, заробітна плата тощо.

В.Д. Лагутін вважає, що «...кількість цих позицій можна збільшити, оскільки заробітна плата як економічна категорія належить до відносин процесу виробництва і визначається граничною продуктивністю праці [59, с. 152]. Саме тому, вважаємо за недоцільне сутність заробітної плати зводити лише до розподільчих відносин. Економічний зміст оплати праці проявляється через відносини всіх фаз відтворювального процесу, він пов'язаний із функціонуванням праці, її затратами і результатами, привласненням, розподілом і споживанням продукту праці. Розподіл у головних своїх рисах завжди є необхідним результатом відносин виробництва і обміну. Саме в такому сенсі варто підходити до розуміння відтворювального підходу до економічного змісту відносин оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», «...заробітна плата це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [63]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

До найбільш поширених визначень заробітної плати, вважаємо за доцільне віднести наступне: «...заробітна плата – це частина фонду індивідуального споживання благ та послуг, що надходять працівникам у

відповідності з кількістю та результативністю праці (внеском у результат праці колективу)» [20, с. 248].

В свою чергу заробітну плату поділяють на номінальну та реальну. Номінальна заробітна плата – це «...сума коштів, яку одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці й кінцевих результатів діяльності підприємства. Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних та культурних благ і послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату» [57, с. 418].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, вироблення, обслуговування), службовими обов'язками. Така заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна платня – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідництво, за особливі умови праці. Така заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій.

До інших стимулюючих і компенсаційних виплат відносяться «...виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або здійснювані понад межі встановлених законодавством норм» [12, с. 177].

Заробітна плата є важливою складовою виробництва, і тому «...можна виділити кілька її основних положень:

- по-перше, заробітна плата – це економічна категорія відносин розподілу доходу між роботодавцем та найманим працівником;

- по-друге, заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, розмір якої залежить від складності та умов виконання, професійно-ділових якостей працівника, його особистих виробничих результатів та кінцевих результатів діяльності колективу взагалі;

– по-третє, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає ринковою вартістю робочої сили, що складається під впливом попиту і пропозиції робочої сили;

– по-четверте, заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, тому впливає на собівартість продукції, прибуток підприємства та на його конкурентоспроможність;

– по-п'яте, заробітна плата – це трудовий дохід, який має забезпечити щонайменше просте відтворення робочої сили» [2, с. 83].

Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої функції. Функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів працівників та роботодавців. Основними функціями оплати праці є: відтворювальна, стимулююча, регулююча і соціальна.

Кожна з наведених функцій оплати праці має своє призначення. Наприклад, реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації і одночасно дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, які гарантують роботодавцю отримання необхідного результату господарської діяльності.

Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці повинен спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці.

Регулююча функція оплати праці реалізує принцип диференціації рівня заробітку відповідно до спеціальності і кваліфікації персоналу, важливістю і складністю трудових витрат.

Соціальна функція заробітної плати направлена на забезпечення однакової оплати за однаковою роботу. Вона повинна поєднувати державне і договірне її регулювання, а також реалізувати принципи соціальної справедливості по відношенню до отримання власного доходу.

Повна і ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива тільки за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики такої оплати як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їх підрозділи)

Оплата праці – це «...механізм визначення як розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час, так і інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток; часу проходження професійного перенавчання, підвищення кваліфікації із відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та ін» [56, с. 113].

Механізм організації оплати праці ґрунтується на наступних компонентах: «...державному регулюванні оплати праці, договірному регулюванні, ринковому становленні ставки заробітної плати, механізмі визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві» [47, с. 320].

Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій. Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

Принципами організації заробітної плати є об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дії економічних законів і направлені на більш повну реалізацію функцій заробітної плати. Тому найбільш доцільно класифікувати принципи організації заробітної плати відповідно до функцій, на реалізацію яких вони направлені.

Для реалізації функцій заробітної плати «...необхідне дотримання наступних найважливіших принципів:

- підвищення реальної заробітної плати у міру зростання ефективності виробництва і праці;
- матеріальна зацікавленість у підвищенні ефективності праці;
- забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати;
- диференціація заробітної плати залежно від трудового вкладу працівника в результати діяльності підприємства, утримання і умов праці, регіону розміщення підприємства, його галузевої належності;
- державне регулювання оплати праці, а також на основі договорів та угод;
- простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість про їх сутність» [1, с. 52].

Під заробітною платою розуміємо плату за залучення у виробництво трудових послуг. Вона може набувати найрізноманітніших форм: безпосередньо заробітної плати, премії, участі у прибутках фірми, комісійних, винагороди за підсумками року тощо. Однак за своєю суттю – це плата, яку отримує власник ресурсу праці від виробника за надані йому трудові послуги. З певною умовністю винагороду власника трудового ресурсу можна вимірювати тією сумою грошей, яку він отримав, а розмір рудових послуг – часом, протягом якого виробник отримував трудові послуги. Тому надалі термін «заробітна плата» ($PL = W$) буде використовуватися для позначення винагороди власника трудових ресурсів за одиницю часу надання трудових послуг.

1.2 Характеристика форм, систем та видів оплати праці

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з іншого – засобом досягнення певних якісних показників. Зазначені елементи

організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Система оплати праці – «...це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати у відповідності з фактично досягнутими результатами праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили» [8, с. 248].

Форма оплати праці – це той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати.

На підприємстві застосовують системи і форми оплати праці, наведені на рис. 1.1.

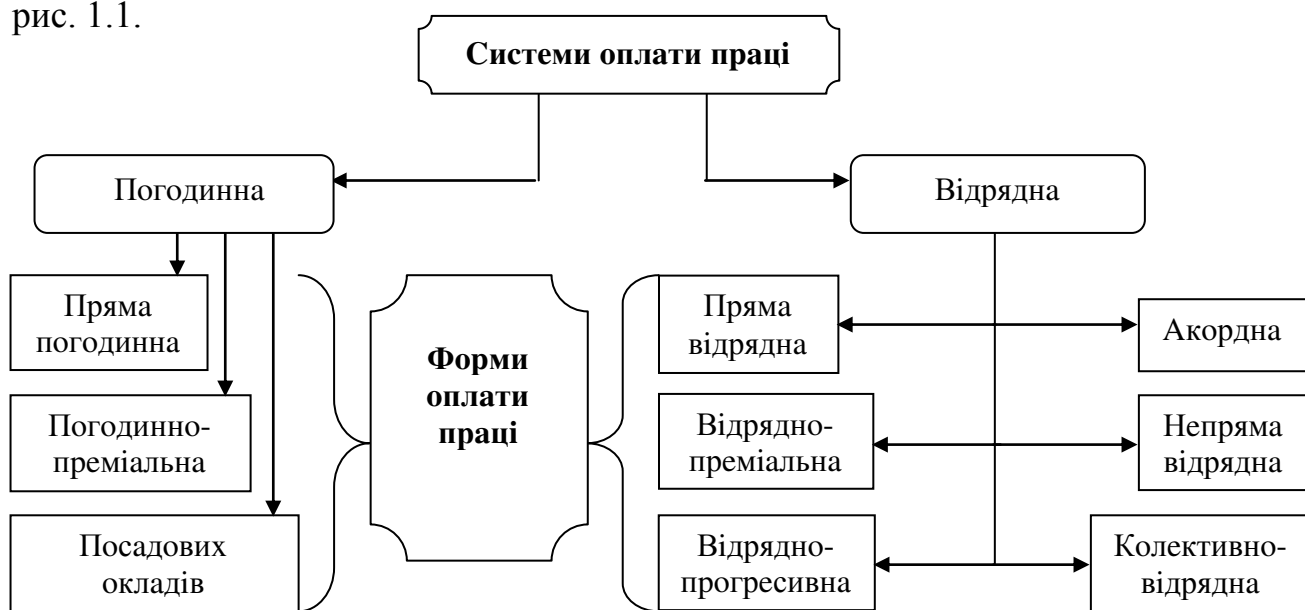


Рис. 1.1. Системи і форми оплати праці

Найбільше розповсюдження на підприємствах різних форм власності та видів економічної діяльності отримали дві системи оплати праці:

1) відрядна оплата праці – оплата за кожен одиницю продукції або виконаний об'єм робіт;

2) погодинна оплата праці за відпрацьований час, але не календарний, а нормативний, який передбачається тарифною системою.

Суть погодинної системи оплати праці полягає в тому, що нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи із погодинної тарифної ставки, що встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Пряма погодинна форма розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміальна – «...це оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку» [13, с. 518].

По системі посадових окладів оплачується заробітна плата працівників, робота яких має стабільний характер (технічні виконавці, деякі посади робітників) і щодо керівників та спеціалістів.

Погодинно систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;
- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- якість праці важливіше її кількості;
- робота є небезпечною;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;
- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на томв або іншому робочому місці є нецільним для підприємства;

– збільшення випуску продукції може призвести до браку чи зниження якості.

Суть відрядної системи оплати праці полягає в тому, що нарахування заробітної плати проводиться за вироблену якісну продукцію по установлених розцінках за оплату одиниці продукції. Тому заробіток залежить від обсягів виконаної роботи і потребує відповідної якості роботи.

Виділяють «...наступні форми відрядної оплати праці:

1) пряма відрядна. При прямій відрядній формі оплати праці працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробки. Заробіток визначається множенням обсягу якісно виконаних робіт на відрядну розцінку;

2) непряма відрядна система праці – застосовується для оплати праці допоміжних робітників (підсобників). Заробітна плата підсобників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують;

3) відрядно-преміальна – до прямої заробітної плати нараховується премія за окремі якісні показники роботи;

4) відрядно-прогресивна – об'єм робіт виконаний зверх норми сплачується по збільшених розцінках;

5) акордна – заробітна плата нараховується за комплекс виконаних робіт у встановлений термін по відповідних розцінках. Існує також акордно-преміальна оплата праці, при якій виплачуються премії за досягненні показники у роботі.

6) колективно-відрядна система оплати праці (бригадна) – це коли ту чи іншу роботу, виробництво продукції або надання послуг, за якими визначено відрядні розцінки, норми часу та виробітку, здійснює колектив (бригада). У зв'язку із цим заробіток окремого кожного працівника, члена такого колективу залежить від результатів роботи всього колективу та його особистого внеску в результат такої роботи. Розподіл заробітку колективу (бригади) між його членами здійснюється, як правило, пропорційно відпрацьованому часу, кваліфікації працівників, коефіцієнту трудової участі та іншим показникам.

Конкретний порядок розподілу заробітку між членами колективу визначається у колективному договорі» [17, с. 104].

Гнучка система оплати праці – це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації, а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність.

Згідно зі ст. 96 Кодексу Законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається із тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [33].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Тарифна система оплати праці «...включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються працівникам в залежності від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду) [14, с. 248].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі законодавчо-встановленого розміру мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок .

На підприємстві застосовують оплату праці по трудових угодах. Трудова угода укладається між підприємством та робітником, який притягується зі

сторони для виконання конкретної роботи, якщо її неможливо виконати силами підприємства або на договірних началах із відповідними підприємствами та організаціями [40, с. 215].

На сьогодні широке розповсюдження знайшла оплата праці по контракту, яка заключається у домовленості сторін та пов'язується з виконанням умов контракту та може застосовуватись поряд із наявною на підприємстві системою оплати праці. У випадках найму працівника по контракту власник або уповноважений ним орган може встановлювати за згодою робітника також умови оплати праці, які визначені у колективному договорі або у індивідуальному договорі.

Отже, заробітна плата як соціально-економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

Правильно дібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом мотивуючим фактором. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використовуваних форм і систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і роботодавця.

1.3 Інформаційне забезпечення обліку та загальні положення аналізу і контролю розрахунків з оплати праці

Науковці з теорії інформації і фахівці в галузі інформаційних технологій поняття інформаційного забезпечення визначають як сукупність методів і засобів, які забезпечують функціонування інформаційних процесів, єдину

систему класифікації та кодування техніко-економічної інформації, уніфікованої системи документації, що певним чином організовані та описані за допомогою технічних засобів, які застосовуються для обслуговування користувачів різної відомчої належності.

Поняття інформаційного забезпечення підсистеми обліку оплати праці з позицій системного підходу «...включає такі аспекти:

1) сукупність даних і знань, отриманих від внутрішніх і зовнішніх джерел надходження (комплексом взаємопов'язаних методів і заходів), що систематизовані, збережені і призначені для задоволення інформаційних потреб користувачів;

2) система технічних засобів та програмного забезпечення, інформаційних технологій, методичних інструктивних матеріалів, систем класифікації та кодування, взаємодія яких реалізує єдину технологію ефективного перетворення (збір, реєстрація, передача, зберігання, опрацювання і представлення) інформації відповідно до потреб управління;

3) складова інформаційної системи управління» [66, с. 112].

Інформаційне забезпечення підсистеми обліку праці та її оплати включає:

– «...інформаційні ресурси – це упорядкована сукупність інформації щодо обліку праці та її оплати, яка забезпечує систему управління відповідною кількістю даних, відомостей, знань для прийняття управлінських рішень;

– інформаційне технологічне забезпечення – технічні, програмні, організаційні засоби обробки, зберігання та поширення інформації, призначені для обробки запитів користувачів;

– інформаційно-аналітична робота – діяльність фахівців, що спрямована на організацію збирання, реєстрації, передавання та аналізу інформаційного потоку про зовнішні та внутрішні фактори функціонування підсистеми обліку праці та її оплати» [70, с. 143].

Інформаційне забезпечення підсистеми обліку оплати праці включає сукупність інформаційних потоків підприємства, пов'язаних з даною ділянкою обліку, класифікаційний опис всіх даних та програмні модулі їх обробки.

Вивченню поняття «інформаційне забезпечення» присвячені праці вітчизняних та зарубіжних науковців. Так, Балабанова Л., Алачова Т. визначають інформаційне забезпечення «...як сукупність дій з надання необхідної для управлінської діяльності інформації в зазначене місце на основі певних процедур із заданою періодичністю» [44, с. 20]. За визначенням Босака І. розуміють інформаційні системи «...як системи зберігання, обробки, перетворення, передачі й оновлення інформації з використанням комп'ютерної та іншої техніки тощо» [44, с. 21].

Тож, сутність інформаційного забезпечення полягає у виконанні облікових, контрольних та аналітичних процедур у режимі реального часу, виявлення та аналізу відхилень від запланованих показників і використання отриманих результатів для прийняття управлінських рішень.

Формування інформаційного забезпечення обліку оплати праці потребує комплексного врахування особливостей взаємодії структурних складових інформаційної системи; інформаційних технології реалізації методів обробки інформації; функціональних можливостей технічних засобів.

Сутність інформаційного забезпечення полягає у виконанні облікових, контрольних та аналітичних процедур у режимі реального часу, виявлення та аналізу відхилень від запланованих показників і використання отриманих результатів для прийняття управлінських рішень.

Вимогами до розрахунків оплати праці є визначення завдань, системи її показників та рахунків, первинна документація, формування реєстрів аналітичного та синтетичного обліку. Отже, «...головними завданнями обліку праці і заробітної плати є: по-перше, забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використання робочого часу та виробленої продукції; по-друге, контроль за виконанням норм виробітку; по-третє, обчислення заробітної плати кожному працівнику; по-четверте, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; по-п'яте, ведення розрахунків з працівниками підприємства по заробітній платі, з бюджетом щодо утриманих податків та нарахувань на фонд оплати праці; по-шосте,

забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці; по-сьоме, складання звітності [73, с. 959].

Узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неодержану в установлений термін суму з оплати праці, ведуться на рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Структура рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Номер рахунка	Назва рахунка	Код субрахунка	Назва субрахунка
66	Розрахунки за виплатами працівникам		
		661	Розрахунки за заробітною платою
		662	Розрахунки з депонентами
		663	Розрахунки за іншими виплатами

Аналітичний облік розрахунків із персоналом ведеться за кожним працівником, видом виплат і утримань (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» кореспондує

За дебетом з кредитом рахунків		За кредитом з дебетом рахунків	
24	«Брак у виробництві»	15	«Капітальні інвестиції»
30	«Готівка»	23	«Виробництво»
31	«Рахунки в банках»	24	«Брак у виробництві»
33	«Інші кошти»	30	«Готівка»
37	«Розрахунки з різними дебіторами»	31	«Рахунки в банках»
		37	«Розрахунки з різними дебіторами»
		39	«Витрати майбутніх періодів»
40	«Зареєстрований (пайовий) капітал»	47	«Забезпечення майбутніх витрат»
46	«Неоплачений капітал»		
64	«Розрахунки за податками й платежами»	48	«Цільове фінансування і цільові надходження»
65	«Розрахунки за страхуванням»	65	«Розрахунки за страхуванням»
66	«Розрахунки за виплатами працівникам»	66	«Розрахунки за виплатами працівникам»
68	«Розрахунки за іншими операціями»	81	«Витрати на оплату праці»
70	«Доходи від реалізації»	91	«Загальновиробничі витрати»
71	«Інший операційний дохід»	92	«Адміністративні витрати»
		93	«Витрати на збут»
		94	«Інші витрати операційної діяльності»
		97	«Інші витрати»

Законодавство з питань розрахунків з оплати праці в Україні постійно зазнає певних змін і для того, щоб уникнути порушень, необхідно постійно проводити моніторинг нормативно-правових актів не тільки з питань правильності нарахування й оподаткування заробітної плати, а й прав працевдатних громадян.

Організація оплати праці на підприємстві визначається діючими формами оплати праці, а також законодавством про працю. Облік праці та її оплати має відповідати таким нормативним документам, як: Кодекс законів про працю [33]; Закони України «Про оплату праці» [63], Закони України «Про відпустки» [61], «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [64]; Порядок нарахування середньої заробітної плати; План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій; Націоналене Положення (стандарт) бухгалтерського обліку¹⁶ «Витрати»; Націоналене Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [58] та інші.

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Відповідно до статті 10 «...згаданого нормативного акту:

- заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором;
- роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили;

– звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати;

– у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства» [60].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Слід зазначити, заробітна плата, у розумінні цього Закону, – «...це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків)» [63]. Вона може встановлюватись як у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників так і посадових окладів для службовців.

Також, до заробітної плати належать винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Це можуть бути доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Метою обліку розрахунків з персоналом підприємства по оплаті праці є встановлення об'єктивної істини про інформацію, відображену у фінансовій звітності, в бухгалтерському обліку та первинних документах щодо повноти, об'єктивності, достовірності та законності з питань дотримання трудового

законодавства і розрахунків з оплати праці. Облік, аналіз і контроль розрахунків з оплати праці, як правило, розглядаються окремо, не маючи комплексного підходу до вирішення проблеми.

Окреслимо «...основні завдання обліку праці і заробітної плати:

1) забезпечення контролю за додержанням кількісного складу працівників, використанням робочого часу і додержанням трудової дисципліни;

2) визначення відпрацьованого часу і виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку;

3) виявлення фактичного обсягу фонду заробітної плати всьому колективу підприємства і здійснення контролю його як за складовими частинами (відділами, цехами тощо), так і в цілому по підприємству;

4) у встановлені строки здійснювати розрахунки з персоналом підприємства з оплати праці (нарахування зарплати та інших виплат, сум утримання та видачі на руки);

5) обчислення заробітної плати кожному працівникові;

6) розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат;

7) ведення розрахунків з працівниками підприємства щодо утриманих податків і органами соціального страхування щодо відрахувань на соціальне страхування тощо;

8) облік кожної суми заробітної плати працівникам підприємства як складової частини витрат підприємства за господарськими процесами відповідно до місця і об'єкту застосування праці;

9) контроль правильності використання заробітної плати в кожному підрозділі підприємства і встановлення відповідальності за зниження продуктивності праці; відображення витрат по заробітній платі на рахунках бухгалтерського обліку.

10) складання звітності та інше» [15, с. 623].

Аналіз фонду оплати праці проводиться з метою аналізу тенденцій зміни витрат на оплату праці, вибору найбільш оптимального варіанту для

стимулювання персоналу до праці на підприємстві, оцінки впливу факторів на зміну оплати праці та ефективності використання фонду оплати праці.

Для цілей аналізу слід підбирати, обробляти та систематизувати лише такі матеріали та дані, які забезпечують можливість виявлення ступеня впливу певних факторів (позитивних чи негативних) на витрачання фонду заробітної плати.

Для успішного здійснення аналізу «...використовуються на ступні дані:

- звітні дані (порівняно з планом) про обсяги виробництва, чисельність працюючих, продуктивність праці, середньомісячну (квартальну, річну) зарплату, фонд заробітної плати;

- звітні дані (порівняно з планом) про використання фонду зарплати за його складовими (структурними) елементами;

- дані про стан технічного нормування для підприємства;

- дані про доплати за відхилення нормальних умов роботи з причин;

- матеріали оперативного контролю, що характеризують стан тарифної дисципліни на підприємстві, та правильність тарифікації робіт та робітників;

- матеріали, що характеризують законність низки виплат і доплат, зроблених за звітний період;

- матеріали оперативного контролю, що стосуються правильності обліку виробітку робітників тощо» [24, с. 25].

Аналіз використання коштів на оплату праці необхідно проводити в такій послідовності:

по-перше, вивчити виконання плану з праці;

по-друге, виявити динаміку коштів, що спрямовуються на оплату праці;

по-третє, порівняти темпи зростання продуктивності праці працівників з ростом середньої заробітної плати.

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці здійснюють за допомогою методів, наведених у табл. 1.3.

Методи аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці

№ з/п	Метод	Характеристика методу
1	2	3
1	Горизонтальний аналіз	використовуються показники фінансової звітності за кілька періодів та розраховується їх динаміка
2	Вертикальний аналіз	досліджують структуру фонду оплати праці
3	Метод ланцюгових підстановок	метод факторного аналізу, за допомогою нього досліджують зміну результативних показників та визначають вплив факторів, які спричиняють його зміни
4	Коефіцієнтний метод	за допомогою даного методу досліджують основні показники, які свідчать про рух робочої сили, плинність кадрів, стан розрахунків з оплати праці
5	Метод порівняння	основний метод, який ви використовуєте при аналізі, за допомогою нього порівнюють показники у різні періоди часу, на різних підприємствах та інше
6	Економікоматематичні методи	модель прогнозу доходів населення і рівня безробіття

У системі контролю важливою його формою є ревізія операцій з оплати праці. Завданням ревізії є активізація господарського механізму, яка націлена на раціональне використання трудових ресурсів та правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат.

Ревізію операцій щодо оплати праці доцільно «...здійснювати в такому порядку:

по-перше, перевірка обґрунтованості нормативів щодо оплати праці, розцінок, ставок заробітної плати;

по-друге, контроль правильності нарахування заробітної плати та достовірності розрахунків з персоналом;

по-третє, перевірка документального обґрунтування і обліку за заробітною платою та витрат, пов'язаних з оплатою праці» [38, с. 252].

Система контролю і ревізії операцій щодо оплати праці наведена на рисунку 1.2, у якому визначені об'єкти, джерела інформації і методичні прийоми контролю і ревізії операцій щодо оплати праці.

Об'єкти контролю та ревізії										
Трудові ресурси, їх регулювання і використання	Системи оплати праці і преміювання та їх застосування		Стан трудової дисципліни і дотримання трудового законодавства		Розрахунки щодо оплати праці	Первинна документація щодо обліку праці та заробітної плати		Бухгалтерський облік праці та її оплати		
Джерела інформації										
Трудове законодавство	Законодавчі акти про підприємництво і підприємства		Нормативно-законодавча інформація щодо праці та заробітної плати		Нормативно-довідкова інформація щодо обліку праці та заробітної плати		Первинна документація щодо обліку та правил її складання		Регістри бухгалтерського обліку і звітність	
Методичні прийоми контролю										
Розрахунково-аналітичні			Документальні							
Економічний аналіз	Аналітичні і статистичні розрахунки	Економіко-математичні методи	Інформаційне моделювання	Нормативно-правове регулювання	Експертизи різних видів	Камеральні перевірки і норми розцінок	Дослідження документів			
							За формою і змістом	Зустрічна перевірка	Взаємний контроль операцій і документів	Аналітична і логічна перевірка
Методичні прийоми узагальнення і реалізації результатів контролю										
Групування проміжних результатів ревізії			Хронологічно-систематизоване	Аналітичне групування виявлених недоліків	Узагальнення результатів ревізії і складання її акта	Розробка пропозицій щодо усунення недоліків	Реалізація пропозицій за актом ревізії			
Хронологічне	Систематизоване									

Рис. 1.2. Система контролю і ревізії операцій щодо оплати праці

Тож ефективна система організації обліку оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків – є важливим засобом зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції (товарів, робіт, послуг). Найбільш адекватною для сучасних умов є організація та оплата праці на основі передових технологій, з використанням належної та повної інформації. Об'єктивною основою розвитку сучасних форм оплати праці є тенденція забезпечення повної самостійності підприємств у питаннях найму та оплати праці, та розмежування сфери державного і договірною регулювання цих відносин на підприємствах незалежно від форм власності.

1.4 Фінансово-економічна характеристика ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є фінансово-господарська діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», яке створене із метою задоволення потреб підприємств, установ, організацій та населення у товарах із високими споживчими якостями та технічним рівнем, отримання належного прибутку.

Метою діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є випуск товарів народного споживання, тобто підприємство здійснює наступні види економічної діяльності:

- 15.62.0 Виробництво борошна та круп'яних продуктів;
- 15.83.0 Виробництво цукру;
- 51.36.1 Оптова торгівля цукром.

Реєстрація Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» відбулася в 2016 році, а комплексне тестування першої продукції заводу було завершено у 2018 році з виробничою потужністю 500 тонн переробки буряків на добу. Прокладено одну лінію теплового потоку, перша продукція була випущена 16 грудня 2018 року. За цим послідувала подальша модернізація систем тепlopостачання та опалення, модернізація виробничого процесу та введення в експлуатацію виробничого обладнання.

На сучасному етапі підприємство впроваджує нові засоби автоматизації, новітнє обладнання та устаткування. Крім звичайного цукру-піску підприємство виробляє природній цукор – продукт, який містить мікро-, макроелементи, вітаміни В1 та В2, амінокислоти, мінеральні солі та не містить консервантів, ароматизаторів і барвників. Цей цукор фасується у поліпропіленові пакети або ж пресується на апараті із подальшою розфасовкою у коробки вагою 250 г, 500 г і 1 кг.

Товариство керується у своїй роботі Законами України «Про господарські товариства», Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України та іншими законодавчими актами України.

Метою діяльністю Товариства є об'єднання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів для здійснення господарської діяльності спрямованої на одержання прибутку, задоволення потреб народного господарства та суспільства у продукції виробничо-технічного призначення, товарах народного споживання та широкого вжитку, роботах, послугах та забезпечення прибутковості виробництва, а також забезпечення інтересів учасників, населення та підприємств на основі створення сприятливих умов для інвестування і виготовлення конкурентоспроможної продукції.

Майно Товариства становлять основні засоби та оборотні активи, а також інші цінності вартість яких відображається в самотійному балансі. Майно товариства належить йому на праві власності. Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є власником:

- майна та грошових коштів переданих йому учасником у власність як вклад до статутного капіталу;
- продукції, виробленої товариством у результаті господарської діяльності;
- доходів, одержаних від реалізації продукції, робіт, а також від інших видів господарської діяльності.

Товариство самостійно планує свою діяльність і визначає перспективи розвитку, виходячи із попиту на вироблювану продукцію, роботи, послуги та необхідності забезпечення виробничого та соціального розвитку Товариства, підвищення доходів.

Товариство зобов'язане:

- охороняти навколишнє середовище від забруднення та інших шкідливих впливів;
- забезпечувати безпеку виробництва, санітарно-гігієнічні норми і вимоги щодо захисту здоров'я його працівників, населення і споживачів та несе

відповідальність у встановленому законодавством порядку за шкоду, заподіяну їх здоров'ю і працездатності.

Товариство з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» складає наступні форми фінансової звітності: «Баланс», «Звіт про фінансові результати», «Звіт про рух грошових коштів», «Звіт про власний капітал», «Примітки до річної звітності». Товариство здійснює оперативний бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, веде статистичну звітність та подає у встановленому порядку і обсязі органам державної статистики.

Контроль за окремими сторонами діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» здійснюють державна податкова служба; державні органи, на які покладено нагляд за безпекою виробництво та праці, протипожежною та екологічною безпекою; інші органи відповідно до законодавства України у межах їх компетенції; Ревізійна комісія.

Правління – виконавчий орган Товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю.

Керує роботою підприємства Голова правління, йому підпорядковуються всі відділи. Організаційна структура Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» і апарату управління представлена на рис. 1.3.

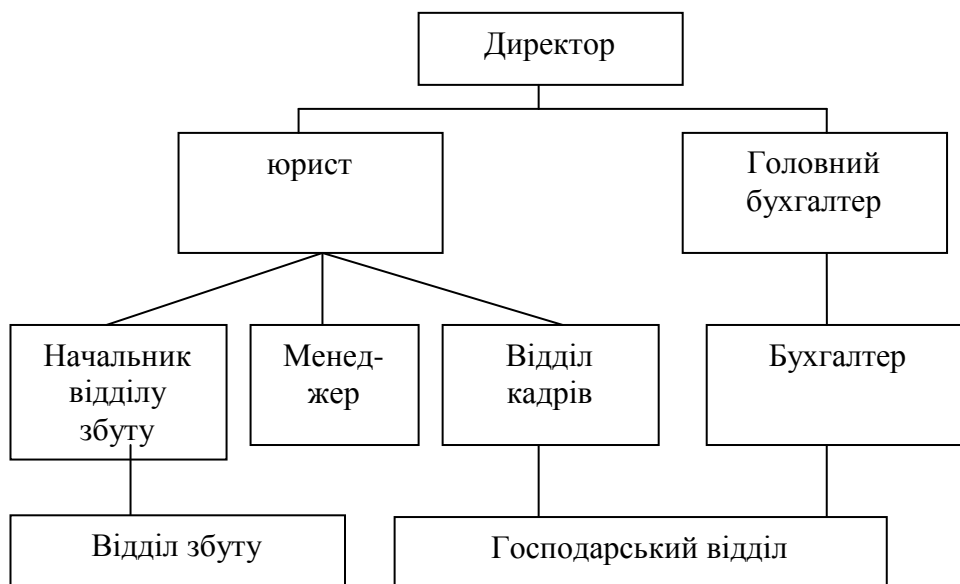


Рис. 1.3. Організаційна структура підприємства

Ведення обліку на підприємстві здійснює бухгалтерська служба на чолі із головним бухгалтером. Бухгалтерський облік ведеться відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Для забезпечення необхідної деталізації облікової інформації дозволяється головному бухгалтеру своїм розпорядженням вводити додаткові субрахунки.

Бухгалтерський облік ведеться за комп'ютерної форми із використанням вітчизняного програмного забезпечення. Інвентаризація активів, капіталу та зобов'язань проводиться станом на 1-ше грудня поточного року. Особи, уповноважені підписувати первинні документи, несуть відповідальність за достовірність таких документів та своєчасність їх складання. Для кожного із бухгалтерів розроблені посадові інструкції, де чітко розподілені їхні права та обов'язки.

Проведемо структурний аналіз майна Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», а отримані дані зобразимо у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Структура майна ТзОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.

Показники	Значення показника					
	2018 р.	питом вага %	2019 р.	питом вага %	2020 р.	питом вага %
1. Необоротні активи	36245	25,99	42576	45,24	104222	50,63
2. Оборотні активи, всього	202753	73,77	401259	54,47	367700	48,96
у тому числі:						
- виробничі запаси	25888	3,04	33874	4,79	41576	3,59
- незавершене виробництво	25882	7,86	33816	2,83	41358	0,93
- готова продукція	1629	0,04	127	0,00	128500	2,59
- товари	0	0,00	0	0,00	0	0,00
- векселі одержані	24951	23,01	133051	26,05	128529	12,61
- дебіторська заборгованість	618253	29,37	993251	13,95	859632	25,73
- інша поточна дебіторська заборгованість	0	0,00	0	0,00	0	0,00
- поточні фінансові інвестиції	139215	8,75	131997	4,55	69583	0,33
- грошові кошти та їх еквіваленти	42902	1,59	7524	0,99	6752	0,72
- інші оборотні активи	1751	0,24	1067	1,28	1265	1,36
3. Витрати майбутніх періодів						
Валюта балансу						

Розглянемо показники, що характеризують фінансово-господарську діяльність підприємств. Вертикальний аналіз структури активів із табл. 2.1 показує, що оборотні активи становлять більшу частку, ніж необоротні – 73,77% проти 25,99%. Серед оборотних активів найбільшу частку формує дебіторська заборгованість: основна – 23,01% інша – 29,37%. Суттєва частка дебіторської заборгованості в активах підприємства є недоліком і свідчить про незадовільну політику в частині погашення заборгованості покупців. В подальшому збільшення дебіторської заборгованості може викликати нестачу грошових коштів для поточних розрахунків. Також частина неповернутих коштів може перейти у резерв сумнівних боргів, що зменшить оборотний капітал і є негативним процесом.

Наступним кроком проведемо горизонтальний аналіз майна Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр, а отримані дані зобраимо в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Горизонтальний аналіз майна ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.

Показники	Роки			Абсолютне відхилення, тис. грн			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Необоротні активи	36245	42576	104222	6331	-32154	67977	161,93	-5,5	147,53
2. Оборотні активи, всього	2027532	4012591	367700	1985059	-335588	-165983	11,09	-24,1	-15,67
У тому числі:									
виробничі запаси	25888	33874	41576	7986	-7702	15688	136,8	-36,68	49,94
- готова продукція	25882	33816	41358	-7934	-7542	-15476	-45,81	-72,32	-85
- товари	1629	127	128500	-1502	128373	126871	-92,2	101081,1	7788,28
- дебіторська заборгованість	249512	1330511	128529	108099	-120198	-1200983	70,35	-59,11	-30,35
- інша поточна дебіторська заборгованість	618253	993251	859632	-374998	133619	241379	-28,57	55,8	11,29
- грошові кошти та їх еквіваленти	139215	131997	69583	-72380	-62414	-69632	-21,75	-93,9	-95,23
- інші оборотні активи	429021	58067	35653	-370954	-22414	-393368	-6,65	-38,6	-42,68
3. витрати майбутніх періодів	1751	10671	1265	7920	-9406	-4860	76,13	-96,74	-94,26

Серед оборотних активів зросли у абсолютному вимірі виробничі запаси, незавершене виробництво, товари, інша дебіторська заборгованість; зменшились – готова продукція, дебіторська заборгованість, грошові кошти та їх еквіваленти, інші оборотні активи. Горизонтальний аналіз свідчить, що зміна у структурі майна зумовлена зростанням вартості необоротних активів на 147,53% і зменшення на 15,67%. Аналіз показує, що зміна активів відбулася за рахунок збільшення вартості основних засобів на 147,53% та зміни на 15,67%. Зміна складу активів товариства за аналізований період показує, що частка основних засобів збільшиться до 50,63% у 2020 р. Частка оборотних активів зменшилася до 48,96%. Валюта балансу за досліджуваний період спочатку зросла, а потім зменшилась.

В загальному вартість усіх активів у 2020 р. у порівнянні із 2018 р. збільшилась на 27,05%. Далі проаналізуємо структуру і динаміку джерел формування майна.

Проведемо вертикальний аналіз майна Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

**Вертикальний аналіз пасиву балансу
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Показники	Значення показника					
	2018 р.	Питом вага %	2019 р.	Питом вага %	2020 р.	Питом вага, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Власний капітал	14320	36,67	19633	33,41	13417	27,04
2. Позикові кошти, всього	47406	63,33	49575	66,59	52184	72,96
Із них						
-довгострокові зобов'язання	42912	10,99	45971	27,18	49900	38,49
-короткострокові зобов'язання	2044	52,35	2315	39,40	1710	34,46
у тому числі:						
-поточні зобов'язання	2450	6,27	1289	2,20	574	1,16

Як видно з таблиці 1.6, позики становлять найбільшу частку загального капіталу. З них дуже важливими є довгострокові та поточні зобов'язання. У звітному році частка запозичень зросла з 63,33% до 72,96%.

Проведемо горизонтальний аналіз джерел формування майна Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр, а отримані дані зобразимо у табл. 1.7.

Таблиця 1.7

**Горизонтальний аналіз формування майна
ТзОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Показники	Роки			Абсолютне відхилення, тис. грн.			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Власний капітал	14320	19633	13417	5313	-6216	-9028	37,1	-31,66	-6,3
2. Позикові кошти, всього	47406	49575	52184	2169	-2609	4778	58,18	-7,47	46,36
Із них							-	-	-
-довгострокові зобов'язання	42912	45971	49900	3059	-4098	6988	272,18	-19,59	345,1
-короткострокові зобов'язання, всього	2044	2315	1710	271	-605	-334	13,25	-26,14	-16,35
У тому числі:							-	-	-
-інші короткострокові зобов'язання	2450	1289	574	-1161	-715	-1876	-65,45	-14,09	-70,32

Аналіз даних таблиці 1.7 показує, що за досліджуваний період зросли такі статті пасиву як довгострокові зобов'язання, короткострокові кредити, кредиторська заборгованість. Усі інші статті зменшились. Особливої уваги привертають довгострокові зобов'язання та кредиторська заборгованість, які зросли відповідно на 345,1% та 317,3%.

Проаналізувавши структуру і динаміку джерел формування майна розглянемо коефіцієнти, що характеризують фінансову стійкість підприємства.

Визначимо показники аналізу джерел формування майна ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у табл. 1.8.

Із даних таблиці 1.8 видно, що коефіцієнт незалежності із кожним роком зменшувався, внаслідок зменшення частки власного капіталу. Це є негативним явищем, що зменшує фінансову стійкість підприємства.

Таку ж негативну тенденцію показує і коефіцієнт фінансового ризику, який протягом досліджуваного періоду збільшувався і в 2020 році досягнув значення 2.7.

Таблиця 1.8

**Показники аналізу джерел формування майна
ТЗОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Показники	Роки			Абсолютне відхилення		
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2020/2018
	2	3	4	5	6	7
1						
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,37	0,33	0,27	-0,03	-0,06	-0,10
Коефіцієнт фінансової залежності	0,63	0,67	0,73	0,03	0,06	0,10
Коефіцієнт фінансового ризику	1,73	1,99	2,70	0,27	0,71	0,97
Коефіцієнт фінансової стабільності	0,58	0,50	0,37	-0,08	-0,13	-0,21

Проведемо розподіл балансу ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за ліквідністю за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у таблиці 1.9.

Таблиця 1.9

**Розподіл балансу ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
за ліквідністю у 2018-2020 рр.**

Актив	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Пасив	2018 р.	2019 р.	2020 р.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Найбільш ліквідні активи (Л1)	34165	26735	13184	1. Найбільш термінові зобов'язання (П1)	14942	16960	82026
2. Активи, що швидко реалізуються (Л2)	204558	234991	190239	2. Короткострокові пасиви (П2)	194315	114490	128798
3. Активи, що повільно реалізуються (Л3)	50325	59999	39580	3. Довгострокові пасиви (П3)	42912	15971	19100
4. Активи, що важко реалізуються (Л4)	101496	265845	251236	4. Постійні пасиви (П4)	143201	196332	134172
БАЛАНС	390544	573570	494239	БАЛАНС	395370	487492	364096

Нормальною фінансова стійкість вважається тоді, «...коли власний капітал дорівнює або більший за величину зобов'язань» [46, с. 117]. Відповідно, можна зробити висновок, що Товариство з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» у 2018 – 2020 рр. має не хорошу фінансову стійкість. Проведемо розрахунок платіжного надлишку та нестачі за групами ліквідності статей балансу ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у таблиці 1.10.

Таблиця 1.10

Розрахунок платіжного надлишку та нестачі за групами ліквідності статей балансу ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.

Актив	Пасив	Платіжний надлишок або нестача		
		2018 р.	2019 р.	2020 р.
1	2	3	4	5
1. Найбільш ліквідні активи (Л1)	1. Найбільш термінові зобов'язання (П1)	-11525	-14286	-6884
2. Ативи, що швидко реалізуються (Л2)	2. Короткострокові пасиви (П2)	10242	12050	61440
3. Активи, що повільно реалізуються (Л3)	3. Довгострокові пасиви (П3)	7413	-9971	-15142
4. Активи, що важко реалізуються (Л4)	4. Постійні пасиви (П4)	-41704	6951	11706

Далі проведемо аналіз ліквідності балансу. Розподіл статей балансу за ліквідністю поданий у таблиці 1.11. Після розподілу визначаємо платіжний надлишок чи нестачу за кожною групою ліквідності. Визначимо показники ліквідності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у таблиці 1.11.

Аналіз даних, наведених у таблиці 1.11, підтверджує, що товариство підтримувало досить хорошу ліквідність протягом аналізованого періоду. Лише абсолютне значення коефіцієнта ліквідності не відповідає критерію.

Показники ліквідності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.

Показник	Рекомендоване значення	Роки			Асолютне відхилення		
		2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2020/2018
		3	4	5			
1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт загальної ліквідності	1.0-2.0	1,41	1,39	1,42	-0,02	0,03	0,01
Коефіцієнт проміжної ліквідності	0.6-0.8	1,20	1,16	1,21	-0,04	0,05	0,01
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0.2-0.35	0,17	0,12	0,07	-0,05	-0,04	-0,10

Визначимо тип фінансової стійкості товариства з обмеженою відповідальністю ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» у 2018-2020 роках, отримані дані зведемо в таблицю 1.12.

Таблиця 1.12

**Визначення типу фінансової стійкості
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

№ з/п	Показник	Значення по роках		
		2018 р.	2019 р.	2020 р.
1.	Джерела власних засобів (П1)	14320,0	19633,0	13417,0
2.	Необоротні активи	10149,0	26584,0	25123,0
3.	Наявність власних оборотних засобів (1-2)	4170,0	-6951,0	-11706,0
4.	Довгострокові кредити і позичкові засоби	4291,0	15971,0	19100,0
5.	Наявність власних засобів і довгострокових позичкових джерел формування запасів (3+4)	8461,0	9019,0	7394,0
6.	Короткострокові кредити і позичкові засоби	6512,0	17686,0	13049,0
7.	Загальна величина основних джерел формування запасів (5+6),	14974,0	26706,0	20443,0
8.	Загальна величина запасів	4316,0	5253,0	3596,0
9.	Надлишок (+) або нестача (-) власних оборотних засобів (3-8)	-14113,0	-12216,0	-15328,0
10.	Надлишок (+) або нестача (-) власних і довгострокових позичкових джерел формування запасів (5-8)	41413,0	37687,0	37993,0
11.	Надлишок (+) або нестача (-) загальної величини основних джерел формування запасів (7-8)	10657,0	21452,0	16841,0
12.	Тип фінансової стійкості	Хороший стан	Задовільний стан	Задовільний стан

Аналіз фінансової стійкості підприємства показує, що у нього задовільний фінансовий стан. Найкращі показники були у 2018 році, коли спостерігалась додатня величина власних оборотних активів. В подальшому спостерігалось зменшення цього показника із-за двох основних причин: збільшення вартості основних засобів у 2019 році; зменшення джерел власних засобів із-за отримання збитку у 2020 році. Задовільний стан утримувався протягом 2019-2020 рр. за рахунок довгострокових джерел фінансування, а саме отриманих довгострокових кредитів.

Платіжний надлишок утворився за рахунок того, що група активів більша за відповідну по ліквідності їй групу пасивів. По першій групі у всіх роках спостерігалась нестача платіжних засобів, що є негативним явищем. Проте аналіз другої групи показує платіжні надлишки за всі роки. При цьому ці надлишки майже компенсують нестачу коштів по попередній групі. Тому найбільш ліквідні дві групи активи майже повністю перекривають короткострокові зобов'язання підприємства, що вказує на відносно хорошу ліквідність балансу.

Аналіз даних таблиці 1.12 показує, що частка власних оборотних коштів у довгострокових джерелах формування майна зменшувалась, частка довгострокових зобов'язань і кредиторської заборгованості у всіх зобов'язаннях зростала, а короткострокових зменшувалась.

Визначимо показники фінансової стійкості ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у табл. 1.13.

Позитивним є значення коефіцієнта покриття запасів. Він показує, що величина робочого капіталу у 2 рази більша за вартість запасів.

Стабільність фінансового стану підприємства в сучасних умовах «...обумовлена значною мірою його діловою активністю, що залежить від широти ринків збуту продукції, його ділової репутації, ступеня виконання плану за основними показниками господарської діяльності, рівня ефективності використання ресурсів і стабільності економічного зростання» [50, с. 25].

**Показники фінансової стійкості
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Показники	Роки			Абсолютне відхилення		
	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення		
				2019/2018	2020/2019	2020/2018
Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	0,224	-0,195	-0,360	-0,419	-0,165	-0,584
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	0,231	0,449	0,587	0,218	0,139	0,357
Коефіцієнт короткострокової заборгованості	0,827	0,592	0,472	-0,235	-0,119	-0,354
Коефіцієнт кредиторської заборгованості	0,041	0,299	0,117	0,258	-0,183	0,076
Коефіцієнт покриття запасів	1,960	1,717	2,002	-0,243	0,285	0,042

Ділова активність підприємства «...у фінансовому аспекті проявляється, насамперед, у швидкості обороту його коштів. Аналіз ділової активності полягає у дослідженні рівнів і динаміки різноманітних коефіцієнтів оборотності» [67, с. 218].

Проведемо розрахунок показників фінансової стійкості ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018 – 2020 рр., а отримані дані зобразимо у таблиці 1.14.

Таблиця 1.14

**Показники ділової активності
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Показники	роки			Абсолютне відхилення		
	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення		
				2019/18	2020/19	2020/18
Коефіцієнт загальної оборотності капіталу	1,420	1,407	0,227	-0,014	-1,179	-1,193
Коефіцієнт оборотності мобільних засобів	1,878	2,252	0,437	0,375	-1,816	-1,441
Коефіцієнт оборотності матеріальних оборотних коштів	12,954	14,375	2,786	1,421	-11,589	-10,168
Середній термін обороту матеріальних оборотних коштів	28,176	25,391	131,02	-2,785	105,635	102,850
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,642	3,130	0,579	0,488	-2,551	-2,063
Середній термін обороту дебіторської заборгованості	138,17	116,61	630,87	-21,554	514,253	492,699
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	4,441	4,284	0,969	-0,157	-3,315	-3,472

Продовження табл. 1.14

1	2	3	4	5	6	7
Середній термін обороту кредиторської заборгованості	82,184	85,201	376,67	3,015	291,472	294,487
Фондовіддача	5,825	3,745	0,477	-2,080	-3,268	-5,348
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	3,316	4,052	0,746	0,735	-3,306	-2,571
Виробничий цикл	28,176	25,391	131,02	-2,785	105,635	102,850
Операційний цикл	166,348	142,01	761,89	-24,339	619,888	595,549
Фінансовий цикл	84,165	56,811	385,22	-27,354	328,417	301,063

Аналіз показників із таблиці 1.14 свідчить про погіршення ділової активності підприємства. На це вказує збільшення періоду обороту матеріальних оборотних активів, дебіторської заборгованості. І хоч період обороту кредиторської заборгованості у 2020 році збільшувався проте у меншій мірі ніж показники оборотності, що входять у операційний цикл.

Рентабельність – «..один із головних вартісних показників ефективності виробництва, який характеризує рівень віддачі активів і ступінь використання капіталу у процесі виробництва. Аналіз рентабельності підприємства дозволяє визначити ефективність вкладення коштів у підприємство та раціональність їхнього використання» [5, с. 317]. Проведемо розрахунок показників рентабельності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», а отримані дані зобразимо у таблиці 1.15.

Таблиця 1.15

Показники рентабельності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 рр.

Показники	роки			Абсолютне відхилення		
	2018	2019	2020	2019/2018	20110/2019	2020/2018
	1	2	3	4	5	6
Рентабельність продукції	0,286	0,058	0,000	-0,228	-0,058	-0,286
Валова рентабельність	0,222	0,055	0,000	-0,167	-0,055	-0,222
Операційна рентабельність	0,123	0,018	0,000	-0,105	-0,018	-0,123
Чиста рентабельність	0,090	0,000	0,000	-0,090	0,000	-0,090
Рентабельність активів	0,174	0,026	0,033	-0,148	0,007	-0,141
Рентабельність чистих активів	0,333	0,047	0,053	-0,285	0,006	-0,280
Рентабельність оборотних активів	0,238	0,040	0,000	-0,201	-0,040	-0,238
Рентабельність необоротних активів	0,526	0,000	0,000	-0,526	0,000	-0,526
Рентабельність власного капіталу	0,299	0,000	0,000	-0,299	0,000	-0,299

Аналіз показників рентабельності із таблиці 1.15 вказує на погіршення рентабельності підприємства. Причиною цього є те, що у 2018 році воно отримало чистий прибуток, а у 2019-2020 рр. – збиток. Аналіз основних показників господарської діяльності вказує на задовільний фінансовий стан підприємства із незначним погіршенням у останні два роки.

Висновки до розділу 1

За результатами дослідження теоретичних аспектів обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, сформовано наступні висновки:

1. Визначено, що заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а відтак – підвищенню ефективності виробництва на конкретному підприємстві. Так, заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а як елемент конкретного виробництва – статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції (робіт, послуг) на окремому підприємстві.

2. Рекомендовано, добирати систему заробітної плати, що враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, що є ефективним мотивуючим фактором з урахуванням систематичного і кваліфікованого аналізу організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використовуваних форм і систем.

3. Доведено, що для цілей аналізу слід підбирати, обробляти та систематизувати лише матеріали та дані, які забезпечують можливість виявлення ступеня впливу певних факторів (позитивних чи негативних) на витрачання фонду заробітної плати. У системі контролю важливою його формою є ревізія операцій з оплати праці.

4. Визначено, що з метою уникнення порушень слід постійно проводити моніторинг нормативно-правових актів з питань розподілу заробітної плати та прав працездатних громадян, оскільки законодавство з питань розрахунків з оплати праці в Україні постійно зазнає певних змін.

5. Визначено, що об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є фінансово-господарська діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», яке створене із метою задоволення потреб підприємств, установ, організацій та населення у товарах із високими споживчими якостями та технічним рівнем, отримання належного прибутку. На основі проведено системного аналізу основних показників господарської діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» визначено, що фінансовий стан підприємства є задовільним із незначним погіршенням у останні два роки.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

2.1 Документальне оформлення та порядок нарахування заробітної плати працівникам

В сучасних умовах заробітна плата працівників не визначається розміром певної гарантованої фундації оплати праці, а все більш залежить від кінцевих результатів діяльності і доходів всієї підприємницької структури. Потрібно враховувати, що і сам працівник все частіше стає більш-менш реальним співвласником підприємства. Тому необхідно нараховувати певний дохід не тільки за працю, але і за вкладений у підприємство капітал.

Як вказано у ст.5 Закону України «Про оплату праці», «...організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- Генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів» [63].

Суб'єктами організації оплати праці є:

- 1) органи державної влади та місцевого самоврядування;
- 2) власники, об'єднання власників або їх представницькі органи;
- 3) профспілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи;
- 4) працівники.

Організація оплати праці визначає взаємозв'язок мір праці і мір її оплати. Міри праці визначають за допомогою кількісних та якісних показників, а міри оплати – за допомогою прожиткового рівня.

Основною вимогою до організації оплати праці в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів фінансово-господарської діяльності підприємства.

Організація оплати праці будується «...із урахуванням таких принципів:

по-перше, нарахування заробітної плати найманому працівнику залежно від його особистого вкладу, кількості та якості витраченої праці;

по-друге, надання самостійності підприємству у виборі форми і системи оплати праці, а також визначенні її розміру відповідно до чинного законодавства;

по-третє, дотримання співвідношення у оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із урахуванням складності та престижності виконуваних робіт, а також умов праці;

по-четверте, стимулювання підвищення організаційно-технічного рівня виробництва, зменшення собівартості і поліпшення якості продукції;

по-п'яте, регулювання системи оплати праці із тим, щоб забезпечити просте відтворення робочої сили на підприємстві;

по-шосте, посилення соціального захисту працівників;

по-сьоме, ясність і простота нарахування заробітної плати [29, с. 62].

Забезпечення виконання основних принципів організації оплати праці в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» здійснюється за допомогою таких її складових елементів, як система угод і договорів на різних рівнях ієрархії, а також через нормування праці, тарифну систему, різні форми і системи оплати праці. Кожний із цих елементів має власне призначення, проте їхня взаємодія забезпечує дієве формування системи матеріальної зацікавленості у досягненні високих виробничих показників кожним із працівників.

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» основою організації системи оплати праці є тарифна система, яка включає такі елементи:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;

- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

В організацію бухгалтерського обліку ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» входять три пов'язані частини (етапи), що охоплюють весь бухгалтерський облік як технологічний процес, у якому поєднується праця облікових працівників, засоби праці (технічне забезпечення бухгалтерського обліку), а також специфічні предмети праці (бухгалтерські документи) для одержання підсумкової інформації.

На першому, методичному етапі організації бухгалтерського обліку праці здійснюється «...вибір системи певних способів та прийомів, на яких базуються документування та конкретне застосування елементів методу бухгалтерського обліку, а саме: проводиться комплекс заходів, які забезпечують організацію первинного документування: вибір об'єктів первинного документування та носіїв первинної інформації, складання переліку форм первинних документів, їх проектування, встановлення і запровадження порядку та процедур здійснення записів у первинних документах щодо праці та її оплати» [37, с.352].

Другий етап організації бухгалтерського обліку – технічний. Це вибір форми обліку, що найбільше відповідає галузі та розміру підприємства. Він полягає у: виборі способу обробки облікових даних – безкомп'ютерного або комп'ютеризованого; розробці переліку і форм облікових реєстрів; встановленні і запровадженні порядку здійснення записів у реєстрах і перенесення даних у реєстри.

Якщо під час першого та другого етапів здійснюється організація ведення облікових записів, то третій етап полягає у організації роботи облікового апарату.

Особливе місце у формуванні документального забезпечення обліку оплати праці займає облікова політика. У розділі облікової політики, що стосується організації облікових робіт із первинного (і частково зведеного) обліку оплати праці відображають: перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці, посадові інструкції; перелік галузей, центрів витрат та

відповідальності (за наявності); комерційну таємницю та порядок її захисту; систему внутрішнього контролю тощо. Наразі, тут відбивається і нормативне забезпечення обліку праці та її оплати, а отже і кадрова документація.

Як зазначають Сопко В.В., Завгородній В.П., «...основним видом носіїв облікової інформації на етапі первинного обліку є документ (доказ). До бухгалтерських документів ставлять такі вимоги: наявність обов'язкових спеціальних реквізитів, забезпечення контролю за господарськими фактами, виготовлення звітних даних, зручність обробки, чіткість, компактність тощо» [37, с. 354].

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками і ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний із яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства. Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві (додаток Г). Даний документ містить інформацію про: загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників; штатний розклад працівників підприємства (додаток Д); побудову основної (тарифної) оплати праці із інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку, у залежності від показників роботи працівника і підприємства у цілому; обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів; інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Первинний облік оплати праці ведеться відділом кадрів ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП». Основними розпорядчими документами відносно особового складу є: наказ (розпорядження) про прийом на роботу (додаток И), наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (додаток К), наказ

(розпорядження) про надання відпустки (додаток Л), наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (додаток М).

Для обліку використання робочого часу призначено таблиць обліку відпрацьованого часу (додаток Н), де за кожним працівником щоденно проставляють кількість відпрацьованих годин. Від правильного ведення таблиць залежить достовірність нарахування заробітної плати, стажу працівників, розмір пенсій. Даний документ відкривається щомісячно на працюючих підрозділу підприємства. Для швидкого запису кожному працівнику присвоюють табельний номер. У первинних документах зазначають обсяг виконаних робіт, а інколи і обсяг отриманої продукції.

Типовими формами із обліку використання робочого часу є ТФ № П-12 – Табелі обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати та ТФ № П-13 – Табелі обліку використання робочого часу, у яких зазначається, чи дотримуються працівники режиму робочого часу та дані про відпрацьований час. Цей тип документа є важливим для працівників із погодинною оплатою праці, адже їм зарплата нараховується відповідно до відпрацьованого ними часу.

Зазвичай погодинна оплата праці можлива «..в таких підвидах:

1) погодинна (заробітна плата = годинна тарифна ставка × кількість відпрацьованих годин за місяць);

2) поденна (заробітна плата = денна тарифна ставка × кількість відпрацьованих днів за місяць);

3) місячна оплата (на основі окладу) (заробітна плата = оклад за місяць × коефіцієнт фактично відпрацьованих днів (годин) за місяць)» [39, с. 5].

При повністю відпрацьованому часові коефіцієнт = 1.

Працівник допоміжного виробництва Петренко І.П. працює за погодинною формою оплати праці, повністю відпрацювавз 01.07.2022 р. по 31.07.2022 року (21робочийдень, 168 год). Нархована зарплата за місяць на базі погодинної ставки 43,15 грн. буде складати:

$$43,15\text{грн.} \times 168 \text{ годин} = 7\,249,20 \text{ грн.}$$

Працівник основного виробництва Кохан Олег Петрович працює за основним місцем роботи. Посадовий оклад працівника складає 8 200,00 грн., тобто за умов повного відпрацювання місячної норми нарахована заробітна плата Кохану О.П. становитиме 8 200,00 грн.

Розглянемо приклад з нарахування заробітної плати за погодинно-преміальною формою .

Бухгалтер Попович І.І. працює за основним місцем роботи. Посадовий оклад складає 15 200,00 грн., премія складає 20%. Нарахована заробітна плата Попович І.І. за погодинно-преміальною системою складе:

$$15200 \times 1,2 = 18\,240,00 \text{ грн.}$$

Для встановлення відрядної форми оплати праці необхідно визначити спочатку місячні нормативи виробітку, «...тобто:

- провести нормування праці;
- визначити тарифні ставки по розрядах робіт (оплата проводиться саме по розряду робіт, а не розряду працівника;
- якщо між ними відхилення, то слід нарахувати міжрозрядну різницю згідно ст. 104 КЗпП);
- розрахувати відрядні розцінки (тарифна ставка : норма за місяць, або денна тарифна ставка : норма за день), ст. 90 КЗпП;
- розробити внутрішні документи для обліку виробітку» [42, с. 456].

Саме на основі них буде нараховуватися зарплата, а не таблицю обліку робочого часу, як це робиться при погодинній формі оплати праці. Відомість обліку виробітку, а не таблиць обліку робочого часу – основа для нарахування заробітної плати при відрядній формі (або її аналоги).

Денна норма виробітку складає 8 деталей, денна тарифна ставка складає 1 000,00 грн. Отже, відрядна розцінка за деталь складає: 125 грн/деталь (1 000,00 грн : 8 деталей). Працівник за зміну виготовив 7 деталей. У такому разі йому буде нараховано заробітну плату 875,00 грн. (125,00 грн. × 7 деталей).

Також відрядна розцінка також може розраховуватися виходячи з годинної норми праці, а не денної. Тоді мінімальною гарантією є мінімальна

заробітна плата в годинному розмірі, тобто 36,11 грн. у січні-листопаді 2021 року.

Наприклад, годинна тарифна ставка 36,11 грн. (на рівні мінімальної). Норма часу на виробництво деталі – 2 години. Норма за зміну – 4 деталі. Працівник виробив 3 деталі. Отже, йому буде нараховано $36,11 \text{ грн.} \times 3 \text{ дет.} = 108,33 \text{ грн.}$ Якщо працівник за місяць не надолужає недовиконання норми, то доплату до рівня мінімальної зарплати проводити у даному випадку не потрібно.

За відрядно-преміальною формою робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Працівник основного виробництва Гончаренко П.П. працює за відрядно-преміальною формою, виготовив за місяць 180 деталей, встановлена погодинна тарифна ставка 45,50 грн. Норма часу на виробництво деталі – 1,6 години. Норма виробітку за місяць – 110 деталей. Премія встановлена за виконання норм виробітку в розмірі 25%.

Отже, відрядна розцінка за деталь складає:

$$45,5 \times 1,6 \text{ години} = 72,80 \text{ грн/деталь.}$$

Нараховано заробітну плату за відрядними розцінками:

$$72,8 \times 180 = 13\,104,00 \text{ грн.}$$

Нараховано заробітну плату з врахуванням премії (норму виробітку виконано):

$$13\,104,00 \times 1,25 = 16\,380,00 \text{ грн.}$$

За відрядно-прогресивною системи оплати праці «...виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, може бути

фактичне виконання норм за останні три місяці» [35, с. 24]. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою.

Робітник основного виробництва Шевченко А.В. виготовив за грудень 2022 р. 190 виробів при нормі виробітку 160 виробів. Трудомісткість виготовлення виробу 1,1 год. Часова тарифна ставка 42,0 грн/год.. Вихідна база для нарахування доплат 100% від плану. Шкала для визначення проценту зростання розцінки, яка застосовується на підприємстві, наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Шкала для визначення проценту зростання розцінки на
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»**

Процент перевиконання вихідної бази	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100
Процент росту розцінки	20	40	60	80	100

1) визначаємо розцінку, за якою оплачуватимуться вироби виготовлені в межах вихідної бази:

$$1,1 \times 42,0 = 46,2 \text{ грн/вир.}$$

2) обчислюємо процент перевиконання вихідної бази:

$$200/160 \times 100 - 100 = 25,0 \%$$

3) обчислюємо підвищену розцінку, виходячи з даних таблиці:

$$46,2 \times 1,4 = 64,68 \text{ грн/вир.}$$

4) відрядний заробіток робітника складе:

$$46,2 \times 160 + 64,68 \times (200 - 160) = 7392 + 2492,4 = 9884,4 \text{ грн.}$$

Облік заробітної плати у системі рахунків ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання. З метою обліку розрахунків за всіма видами оплати праці: «...заробітної плати, премії тощо призначено пасивний балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». До рахунку 66 відкривають такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки із депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [54].

На субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються:

- нарахована заробітна плата робітникам основного виробництва, виробництва напівфабрикатів, допоміжних виробництв;
- нарахована заробітна плата робітникам за обслуговування і ремонт обладнання цехів основного виробництва;
- нарахована заробітна плата службовцям та обслуговуючого персоналу;
- нарахована заробітна плата спеціалістам;
- нарахована заробітна плата за впровадження нової техніки, технології, за виконаний ремонт основних засобів;
- суми нарахованої допомоги із тимчасової непрацездатності;
- сума нарахованих премій;
- оплата праці за рахунок коштів резерву наступних витрат і платежів та інші.

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається «...нарахована працівникам підприємства основна і додаткова заробітна плата, премії, інші належні до нарахування працівникам виплати, а за дебетом – виплачена заробітна плата, утримання податку із доходів фізичних осіб, військового збору, відраховані аліменти, інші відрахування згідно із виконавчими листами та інші утримання із виплат працівникам» [52, с. 18].

За дебетом субрахунку 662 «Розрахунки із депонентами» відображається видача депонованих сум, а за кредитом – суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги тощо.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці. Кредитове сальдо рахунка 66 показує заборгованість підприємства робітникам і службовцям на 1-ше число кожного за звітним місяця.

Порядок відображення в обліку інформації про нарахування і виплату заробітної плати в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» зображено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Бухгалтерські проведення з обліку нарахування і виплати заробітної плати
в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»**

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків		Сума, тис.грн.
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Нарахована заробітна плата працівникам підприємства, які виконували роботи на виробництві	23	661	200 000,00
2	Нарахована заробітна плата працівникам по виправленню браку	24	661	8 000,00
3	Відображено нарахування працівникам відпускних за рахунок фонду забезпечення виплат відпусток	471	661	15 517,00
4	Нарахована заробітна плата працівникам заводоуправління	91	661	43 980,00
5	Нарахована заробітна плата адміністративно-управлінського персоналу	92	661	50 000,00
6	Нарахована заробітна плата працівникам зайнятим збутом і реалізацією продукції	93	661	47 000,00
7	Виплачено із каси заробітну плату	661	301	16 923,00
8	Перераховані кошти із поточного рахунка підприємства на особові рахунки працівників у установах банків	661	311	18 580,00

Підставою для формування бухгалтерських проведення із нарахування та утримань із заробітної плати ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є підсумкові дані розрахункових відомостей у розрізі цехів, відділів тощо.

З 19.11.2018 р. діє оновлена ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону про оплату праці, які були змінені законом № 2559. Згідно цього закону «...усі без винятку роботодавці зобов'язані виплачувати зарплату не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Виплачувати аванс слід у робочі дні місяця, якщо день виплати збігається із вихідним, святковим або неробочим днем, її треба виплатити напередодні (ч. 2 ст. 24 Закону про оплату праці)» [63].

Одним із шляхів удосконалення розрахунків з оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є впровадження елементів внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, що створить передумови адаптації облікової системи

підприємства до новітніх умов господарювання та посилить внутрішньогосподарський контроль за ефективністю використання коштів роботодавця. Належна організація внутрішньогосподарського (управлінського) обліку забезпечить отримання оперативної та достовірної інформації про розрахунки товариства із найманими працівниками та бюджетом в частині нарахування та оподаткування заробітної плати. З метою обґрунтування розподілу сум утримань із заробітної плати найманих працівників та нарахувань єдиного соціального внеску вважаємо за доцільне запровадити в діяльності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» аналітичну таблицю в якій відобразатиметься деталізована інформація у розрізі працівників (робітники, спеціалісти, керівники, допоміжний персонал). Така таблиця надасть змогу при сплаті обов'язкових платежів і отриманні готівки на виплату заробітної плати формувати ресурси для здійснення належних виплат (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Розподілення суми утримань та нарахувань на заробітну плату

№ з/п	Показник	Робітники	Спеціалісти	Керівники	Допоміжний персонал	Всього
1	2	3	4	5	6	7
Нарахована заробітна плата та прирівняні до неї виплати						
1	заробітна плата					
	допомога у зв'язку з тимчасової втрати працездатності					
	щорічна основна та додаткова відпустка					
	премії					
	доплата за роботу у вихідні та святкові дні					
Утримання із заробітної плати						
2	Проведено утримання із заробітної плати та прирівняних до неї виплат:					
	2.1) податок на доходи фізичних осіб із наступних виплат					
	2.2) військовий збір					
	2.3) інші утримання					

1	2	3	4	5	6	7
Нарахування на фонд оплати працівників						
3	Проведено нарахування єдиного внеску на заробітну плату та прирівняні до неї виплати:					
	3.1) заробітна плата					
	3.2) прирівняні виплати до заробітної плати					

Аналітична облікова інформація показує розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат. Така інформація є базою для нарахування заробітної плати, обчислення утримань із неї та формування бухгалтерських проведення. З метою удосконалення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці вважаємо за доцільне у робочому плані рахунків ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» до субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» запропонувати уточнений склад аналітичних рахунків (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Удосконалення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

Синтетичні рахунки		Субрахунки 1-го рівня		Субрахунки 2-го рівня		Субрахунки 3-го рівня	
Код	Назва	Код	Назва	Код	Назва	Код	Назва
66	Розрахунки за виплатами працівникам	661	Розрахунки за заробітною платою	6611	Розрахунки за нарахованими виплатами	66111	За посадовими окладами
						66112	За тарифними ставками
						66113	За відрядними розцінками
						66114	Виплати за невідпрацьований час
						66115	Премії та інші заохочувальні виплати
				6612	Виплати при звільненні		
				6613	Виплати після закінчення трудової діяльності		
6614	Розрахунки за виплатою відпускних						

Застосування запропонованих аналітичних рахунків бухгалтерського обліку дасть змогу проводити оперативний аналіз розрахунків з оплати праці в розрізі нарахованих виплат та дозволить деталізувати інформацію під час формування бухгалтерських проведення.

2.2. Облікове відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги із тимчасової втрати працездатності

Згідно з вітчизняним трудовим законодавством, кожен працюючий громадянин має право на оплачувану відпустку, тривалість і регулярність якої передбачається для окремих категорій працюючих. Виділяють такі «типи відпусток:

- трудова (щорічна);
- творча;
- додаткова;
- соціальна;
- у зв'язку з навчанням» [61].

Всі вищеназвані типи відпусток оплачуються, що також гарантовано Кодексом Законів про працю України та іншими законодавчими актами. Відпустка без збереження заробітної плати або, як її ще називають, адміністративна, є неоплачуваною. Дні, проведені в такій відпустці, не оплачуються, але за працівником зберігається його робоче місце. Цей період не буде включений в розрахунковий, коли буде проводитися нарахування відпускних.

Відпускні – «...це і є грошове утримання працівнику за весь період його відпустки. Для розрахунку суми відпускних спочатку треба обчислити середню заробітну плату працівника. А для оплати часу щорічних відпусток, додаткових навчальних відпусток, додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, творчих відпусток або виплат компенсації за невикористані відпустки середню

заробітну плату розраховують відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою [68, с. 19].

За загальним правилом «...обчислення середньої зарплати для оплати відпусток здійснюється, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки» [68, с. 20]. Для обчислення суми відпустки застосовується формула 2.1.

$$\text{Відпускні} = \text{Середньоденна зарплата} \times \text{Тривалість відпустки в днях} \quad (2.1)$$

У разі якщо працівник працював на підприємстві менше року, середня зарплата обчислюється на підставі виплат за фактичний час роботи: із 1-го числа місяця після оформлення на роботу до 1-го числа місяця, у якому надається відпустка чи виплачується компенсація за невикористану відпустку. Якщо ж «...працівник не відпрацював жодного повного місяця (з 1-го до 1-го числа), середня зарплата обчислюється виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу» [17, с. 83].

Наприклад, працівника прийнято на роботу 04.03.2022 р., а 22.04.2022 р. йому надано навчальну відпустку. Оскільки повністю відпрацьованого місяця немає, розрахунок середньої зарплати для оплати відпустки проводитимуть з установленого йому посадового (місячного) окладу (тарифної ставки).

З розрахункового періоду виключається час, протягом якого працівники згідно із чинним законодавством або через інші поважні причини не працювали та за ними не зберігався заробіток або зберігався частково.

Розрахунок відпускних повинен містити «такі параметри:

- кількість відпрацьованих днів (місяців);
- величина заробітної плати;
- тарифний або посадовий оклад;
- невідпрацьований час;
- розрахунковий період;
- тип відпустки;
- кількість днів відпустки» [11, с. 185].

Згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати №100 від 1995 року з поправками і доповненнями регламентує види доходу, що включаються у розрахунок середньої заробітної плати при визначенні величини відпускних виплат.

До розрахунку відпускних в Україні включається такий дохід:

- сукупний розмір нарахованої зарплати;
- доплати за роботу в додатковий час;
- надбавки;
- преміальні нарахування;
- винагорода за підсумками роботи за рік;
- лікарняні виплати (перші 5 днів за рахунок підприємства та інші – за рахунок коштів Фонду соціального страхування).

В червні 2022 року працівнику цехового персоналу – Шевчуку М.В. надано щорічну відпустку тривалістю – 24 календарних дня. Розрахунковим періодом для нарахування відпускних є червень 2021 року – травень 2022 року. При цьому, в лютому 2022 року працівник отримував допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. За розрахунковий період працівникові нараховано: 1) заробітна плата у розмірі – 126 000,00 грн.; 2) допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності – 4 750,00 грн.; 3) матеріальна допомога на оздоровлення – 2 500,00 грн.

На період воєнного стану кількість святкових та неробочих днів у 2022 році скорочено до 3 днів. Виходячи з цього кількість календарних днів у розрахунковому періоді становитиме – 362 днів (365 днів – 3 святкових і неробочих днів).

Визначаючи середньоденну заробітну плату у розрахунок не включатимемо матеріальну допомогу. Тож, до розрахунку середньоденної допомоги включаються нарахована заробітна плата та допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (формула 2.2).

$$\begin{array}{l} \text{Середньоденна} \\ \text{заробітна} \\ \text{плата} \end{array} = \frac{126\,000,00 + 4\,750,00}{362 \text{ днів}} = 361,19 \quad (2.2)$$

Таким чином, сума відпускних за 24 календарних дня визначатиметься за формулою 2.3:

$$24 \text{ днів} \times 361,19 \text{ грн.} = 8\,668,56 \text{ грн.} \quad (2.3)$$

Порядок відображення в системі рахунків бухгалтерського обліку нарахування, оподаткування та виплати відпускних Шевчуку М.В. наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування, оподаткування та виплати відпускних

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція субрахунків		Сума, грн.
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	За рахунок створеного резерву відпусток нараховано відпускні Шевчуку М.В.	471	661	8 668,56
2	Віжображено нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на суму відпускних	471	651	1 907,08
3	Із суми нарахованих відпускних утримано загальнообов'язкові внески:			
	3.1) податок на доходи фізичних осіб	661	641	1 560,34
	3.2) військовий збір	661	642	130,03
4	З поточного рахунку в національній валюті перераховано:			
	4.1) податок на доходи фізичних осіб	641	311	1 560,34
	4.2) військовий збір	642	311	130,03
5	На зарплатну картку працівника зараховано належну суму відпускних	661	311	6 978,19

Наймані працівники є застрахованими особами, а тому матимуть право на соціальний захист. Такий захист передбачає «...право на одержання застрахованою особою допомоги у разі: 1) повної, часткової або тимчасової втрати працездатності; 2) втрати годувальника; 3) отримання статусу безробітного з незалежних від них обставин, тощо. Метою надання допомоги з тимчасової непрацездатності є заміна втраченого з поважних причин доходу» [19, с. 23]. Зазначений вид допомоги є одним із основних видів матеріального забезпечення робітників, службовців у разі їх тимчасової непрацездатності.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю надається застрахованій особі «...у разі настання одного з таких страхових випадків:

1) допомога по тимчасовій непрацездатності, зокрема:

1.1) догляд за хворою дитиною;

1.2) догляд за дитиною віком до 14 років;

1.3) догляд за дитиною з інвалідністю віком до 18 років на весь період надання реабілітаційної допомоги, за наявності медичного висновку про необхідність стороннього догляду;

2) допомога по вагітності та пологах;

3) допомога на поховання» [48, с. 236].

Підставою для призначення та нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності є електронний лікарняний. Нараховуючи допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю необхідно «...визначити місяці, які будуть включатися до розрахункового періоду, а саме:

1) 12 місяців, що передують місяцю непрацездатності – за умови, що працівник працював більше року;

2) кількість повних календарних місяців трудових відносин – за умови, що працівник працював менше одного року;

3) фактично відпрацьований час (від дати укладання трудового договору до дати відкриття електронного лікарняного) – за умови, що працівник не відпрацював повного календарного місяця» [48, с. 237].

Якщо ж працівник втратив працездатність у перший трудовий день, то розрахунковий період не визначатиметься, а середня заробітна плата працівника дорівнюватиме розміру встановленого посадового окладу.

Розмір призначеної допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності залежить від: 1) страхового стажу застрахованої особи; 2) розміру середньоденної заробітної плати; 3) наявності пільг.

Середньоденна заробітна плата, для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, визначається шляхом ділення середньої заробітної плати на кількість календарних днів. Водночас, «...визначаючи

середню заробітну плату необхідно включити наступні види заробітної плати та прирівняні до неї виплати: основна заробітна плата; надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів; премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати; винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років; оплата за роботу у вихідні і святкові (неробочі) дні, у надурочний час» [10, с. 357]. При цьому, до виплат розрахункового періоду не включається:

1) оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця;

2) допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів Пенсійного Фонду України;

3) допомога по вагітності та пологах;

4) виплати, які нараховані за місяці, які виключені з розрахункового періоду;

5) виплати, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

При цьому, необхідно врахувати, що кількість календарних днів у розрахунковому періоді підлягатиме зменшенню на кількість днів, що не відпрацьовані з поважних причин:

1) відпустка без збереження заробітної плати;

2) допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, у т.ч. по догляду за дитиною, якій не виповнилося 14 років;

3) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного чи шестирічного віку;

5) дні призупинення дії трудового договору у зв'язку з агресією Російської Федерації.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю залежатиме від коефіцієнта страхового стажу (таблиця 2.6).

Значення коефіцієнта страхового стажу

Страховий стаж	Коефіцієнта страхового стажу
1	2
до 3 років	0,5 середньої заробітної плати
від 3 до 5 років	0,6 середньої заробітної плати
від 5 до 8 років	0,7 середньої заробітної плати
Понад 8 років	1,0 середньої заробітної плати

Незалежно від страхового стажу коефіцієнт, в розмірі 1,0 середньої заробітної плати, застосовується для «...таких пільгових категорій осіб:

- 1) постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи категорій 1-3;
- 2) один з батьків або особа, що їх замінює і доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи;
- 3) ветерани війни, постраждалі учасники Революції Гідності та члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;
- 4) жертви нацистських переслідувань;
- 5) донори, які мають право на пільгу» [16, с. 404].

При нарахуванні допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності слід врахувати, що якщо працівник протягом останніх дванадцяти календарних місяців має страховий стаж менше шести місяців, то для нього денна виплата не може бути більшою за відношення мінімального розміру заробітної плати до середньомісячної кількості днів – 30,44.

Також слід врахувати, що середньоденна заробітна плата не може перевищувати розмір, визначений із суми максимальної величини бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (15 розмірів мінімальної заробітної плати) попереднього місяця перед місяцем виходу працівника на лікарняний, що поділений на середньомісячну кількість днів – 30,44. Для 2023 року такий розмір складає 3 301,58 (6 700,00 грн. x 15 : 30,44).

Виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за перші 5 календарних днів непрацездатності працівника здійснюється за рахунок коштів роботодавця, а інші дні непрацездатності (починаючи із шостого календарного дня) – за рахунок коштів Пенсійного Фонду України.

Отримавши фінансування від Пенсійного Фонду України, із суми нарахованої допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності слід утримати податок на доходи фізичних осіб, військовий збір та виплатити працівникові відповідну суму допомоги (за мінусом утриманих податків і зборів).

Працівник відділу кадрів Левчук В.А. перебував на е-лікарняному у період з 12.01.2023 до 23.01.2023. Страховий стаж працівника становить - 5 років 7 місяців (коефіцієнт оплати е-лікарняного – 0,7 середньої заробітної плати). За розрахунковий період (листопад 2021 року – грудень 2022 року) працівникові нараховано заробітну плату у розмірі – 220 000,00 грн. В червні працівникові нараховано допомогу в зв'язку з тимчасовою непрацездатності в сумі – 1 700,0 грн. (з 3.06 по 6.06).

Виходячи з цього кількість календарних днів у розрахунковому періоді становить – 361 календарний день (365 днів – 4 дня). Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період визначається за формулою 2.3:

$$\begin{array}{l} \text{Середньоденна} \\ \text{заробітна} \\ \text{плата} \end{array} = \frac{220\,000,00 + 1\,700,00}{361 \text{ день}} = 614,13 \quad (2.3)$$

Водночас, середньоденна заробітна плата з урахуванням страхового коефіцієнта складає:

$$614,13 \times 0,7 = 429,89 \text{ грн.}$$

Порядок відображення в системі рахунків бухгалтерського обліку нарахування, оподаткування та виплати допомоги в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю наведено у таблиці 2.7.

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування, оподаткування та виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція субрахунків		Сума, грн.
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Відображено нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності працівнику Левчуку В.А.:			
	1.1) за рахунок коштів роботодавця – перші п'ять днів непрацездатності 429,89 x 5 днів	949	663	2 149,45
	1.2) за рахунок коштів ПФУ 429,89 x 7 днів	378	663	3 009,23
2	Відображено нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на суму лікарняних	949	651	1134,91
3	Із суми нарахованих лікарняних утримано загальнообов'язкові внески:			
	3.1) податок на доходи фізичних осіб	663	641	928,56
	3.2) військовий збір	663	642	77,38

2.3 Порядок оподаткування заробітної плати та прирівняних до неї виплат

Розмір нарахованої й сума виплаченої заробітної плати та прирівняних до неї виплат відрізняються одна від одної. Утримання із заробітної плати «...можуть бути наступних видів:

– по-перше, обов'язкові утримання. Такі утримання проводяться із заробітної плати та прирівняних до неї виплат, за місцем роботи найманого працівника, у відповідності до вимог чинного законодавства. До загальнообов'язкових утримань належить військовий збір та податок на доходи фізичних осіб;

– по-друге, з ініціативи підприємства (штрафи, накладені в адміністративному порядку; вчасно неповернені підзвітні суми; помилково виплачені суми заробітної плати та прирівняні до неї виплати; за невідпрацьовані дні використаної відпустки при звільненні тощо);

– по-третє, утримання з ініціативи працівника (пожертвування до благодійних фондів чи державним установам; погашення банківських позик; внески за договорами добровільного страхування тощо)» [28, с. 83].

Сума усіх утримань із заробітної плати найманого працівника, передбачених чинним законодавством, для кожної виплати не може перевищувати 50 % заробітної плати, належної до виплати працівникові. Нарахувавши суму заробітної плати необхідно її оподаткувати. Розрахована різниця між сумою нарахованої заробітної плати та визначеними утриманнями із неї є сумою, належною до виплати кожному працівникові.

Підставою для утримання, із заробітної плати найманих працівників неподаткових платежів, можуть бути «...наступні документи:

1) наказ (розпорядження) роботодавця – у випадку погашення працівником заборгованості перед підприємством;

2) виконавчі документи (виконавчі листи, що видаються судами; ухвали та постанови судів у цивільних, господарських, адміністративних та кримінальних справах; виконавчі написи нотаріусів);

3) письмове доручення працівника роботодавцю на перерахування частини свого заробітку на користь іншим особам» [45, с. 6].

Найбільш вагомим податком, що утримується із заробітної плати найманих працівників є податок на доходи фізичних осіб. У відповідності до вимог Податкового кодексу України об'єктом оподаткування податком на доходи фізичних осіб є «...загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід фізичної особи». До такого доходу включається заробітна плата, а також інші виплати, що їх виплачує роботодавець найманим працівникам (основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також інші доходи, які роботодавець може виплачувати працівникам: різні додаткові блага, подарунки тощо).

Ставка податку на доходи фізичних осіб, із заробітної плати та додаткових благ найманих працівників, складає 18 %. База оподаткування податком на доходи фізичних осіб, у формі заробітної плати, визначається

шляхом зменшення нарахованої заробітної плати та прирівняних до неї виплат на суму податкової соціальної пільги за умови наявності у фізичної особи права на її застосування.

Таким чином, у загальному вигляді утримання податку на доходи фізичних осіб відбувається за спрощеною формулою 2.4:

$$\text{ПДФО} = \text{ЗП} \times \text{С}_{\text{ПДФО}} \quad (2.4)$$

де ПДФО – податок на доходи фізичних осіб;
 ЗП – заробітна плата та прирівняні до неї виплати;
 $\text{С}_{\text{ПДФО}}$ – ставка податку на доходи фізичних осіб – 18 %.

Якщо ж найманий працівник матиме право на застосування податкової соціальної пільги, то податок на доходи фізичних осіб обчислюватиметься за формулою 2.5:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times \text{С}_{\text{ПДФО}} \quad (2.5)$$

де ПСП – податкова соціальна пільга

Податкова соціальна пільга – це сума, на яку працівник, як платник податку на доходи фізичних осіб, має гарантоване державою право зменшити свій загальномісячний оподатковуваний дохід у вигляді заробітної плати від одного роботодавця. У відповідності до вимог Податкового кодексу України податкова соціальна пільга починає застосовуватися «...до нарахованих доходів у вигляді заробітної плати з дня отримання роботодавцем заяви платника податку про застосування пільги та документів, що підтверджують таке право» [55].

Найманий працівник має право на застосування податкової соціальної пільги у тому випадку, коли ним написана заява, а також коли його місячна заробітна плата не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 01 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих десяти гривень. У 2022 році граничний рівень доходу до якого застосовується

податкова соціальна пільга становить 3 470,00 ($2\,481,00 \times 1,4 = 3\,473,40$ після заокруглення 3 470,00). Якщо ж найманий працівник має неповнолітніх дітей віком до 18 років, то для нього граничний рівень доходу збільшується в розрахунку на кожну неповнолітню дитину (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Граничний рівень доходу до якого застосовується податкова соціальна пільга в залежності від кількості дітей

№ з/п	Кількість неповнолітніх дітей	Граничний рівень доходу до якого застосовується ПСП
1	2	3
1	Одна дитина	3 470,00
2	Двоє дітей	6 940,00 (3 470,00 x 2 дітей)
3	Троє дітей	10 410,00 (3 470,00 x 3 дітей)

Розміри податкової соціальної пільги залежать від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 01 січня поточного року. Так, розмір базової соціальної пільги складає 50 % розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 01 січня поточного року. Для окремих категорій громадян набуває право на використання підвищеної податкової соціальної пільги, яка дорівнює 150 відсоткам і 200 відсоткам від базової податкової соціальної пільги (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

Розмір базової та підвищених податкових соціальних пільг у 2022 році

№ з/п	Вид пільги	Розмір податкової соціальної пільги
1	2	3
1	Базова	1 240,50
2	150 % від базової	1 860,75
3	200 % від базової	2 481,00

Оскільки, з 01 січня 2022 року мінімальна заробітна плата становить 6 500,00 грн., а нараховувати заробітну плату у розмірі меншому за мінімальну заробітну плату, за умови відпрацювання найманим працівником норми часу, законодавством заборонено, то право на фактичне застосування податкової соціальної пільги мають тільки ті працівників, які:

- 1) працюють неповний робочий час;
- 2) не відпрацювали повний місяць (були прийняті чи звільнені);
- 3) мають двох або більше дітей віком до 18-ти років.

Слід врахувати, що податкова соціальна пільга застосовується лише до заробітної плати, отриманої від одного роботодавця, і не стосується інших видів доходу (стипендії, доходу від підприємницької діяльності).

Ще одним видом загальнообов'язкових утримань є військовий збір. В Україні такий збір було запроваджено як тимчасовий податок на період АТО/ООС та закінчення реформування Збройних сил України. Військовий збір є обов'язковим платежем, який тимчасово ввели на фінансування потреб Збройних сил України, СБУ під час проведення АТО/ООС у зв'язку з російською агресією на території України.

У відповідності до вимог Податкового кодексу України «...платниками військового збору є:

- 1) фізична особа – резидент, який отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;
- 2) фізична особа – нерезидент, який отримує доходи з джерела їх походження в Україні;
- 3) податковий агент» [55].

Ставка військового збору складає в усіх випадках 1,5 % від об'єкту оподаткування .

На період дії воєнного стану не підлягають оподаткуванню військовим збором доходи у вигляді грошового забезпечення військовослужбовців та працівників: ЗСУ, Нацгвардії України, працівників правоохоронних органів, СБУ, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, осіб рядового, начальницького складу, військовослужбовців, працівників МВС, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, інших осіб на період їх

безпосередньої участі в здійсненні заходів із забезпечення нацбезпеки і оборони, відсічі і стримуванні збройної агресії Російської Федерації.

Роботодавці, орім виконання функції податкового агенту у частині заробітної плати, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами, є платниками єдиного соціального внеску.

Роботодавці, орім виконання функції податкового агенту у частині заробітної плати, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами, є платниками єдиного соціального внеску.

У відповідності до вимог чинного законодавства єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це «...консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування» [75]. Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тісно пов'язаний з утриманими податку на доходи фізичних осіб та військового збору, оскільки сплачується одночасно із зазначеними платежами при виплаті зарплати за першу та другу половину місяця.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлює основну ставку єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22% до бази нарахування. Нарухування на заробітну плату сплачуються роботодавцем (за власні кошти підприємства), таким чином сума єдиного соціального внеску збільшує витрати роботодавця.

Працівнику підприємства Сидорчук В.І. нарахована заробітна плата за повний відпрацьований місяць в розмірі 8 000,00 грн. Від працівника є заява на податкову соціальну пільгу, але права на її застосування в даному випадку немає, тому що доход працівника перевищує граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу (3 470,00 грн.).

Порядок відображення в системі рахунків бухгалтерського обліку нарахування, оподаткування та виплати заробітної плати наведено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування, оподаткування та виплати заробітної плати

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція субрахунків		Сума, грн.
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1	Відображено нарахування заробітної плати бухгалтеру товариства	92	661	8 000,00
2	Відображено нарахування єдиного соціального внеску на заробітну плату бухгалтера 8 000,00 x 22 %	92	651	1 760,00
3	Із заробітної плати найманого працівника утримано:			
	3.1) податок на доходи фізичних осіб 8 000,00 x 18 %	661	641	1 440,00
	3.2) військовий збір (1,5 %) 8 000,00 x 1,5 %	661	642	120,00
4	На зарплатну картку зараховану заробітну плату працівникові 15 000,00 – 2 700,00 – 225,00	661	311	6 440,00

Працівнику Іванченко П.П. нарахована заробітна плата у розмірі 9 700,00 грн. Працівник має трьох дітей віком до 18 років. Від нього отримано заяву на застосування податкової соціальної пільги. У відповідності до вимог Податкового кодексу України працівник має право на застосування базової податкової соціальної пільги в розрахунку на кожну неповнолітню дитину.

Для працівника, який має трьох дітей граничний розмір доходу для застосування податкової соціальної пільги дорівнюватиме $3 \times 3\,470,00 = 10\,410,00$ грн.(при чому граничний розмір доходу для застосування податкової

соціальної пільги збільшується лише для одного з батьків). Тобто працівник при зарплаті 9700,00 грн. може отримати податкову соціальну пільгу. В таблиці 2.11 наведено порядок визначення податків, які нараховуються при нарахуванні заробітної плати.

Таблиця 2.11

Визначення сум податків при нарахуванні заробітної плати Іванченко П.П.

№ з/п	Найменування податку	Розрахунок податку
1	Податок на доходи фізичних осіб	$(9\,700,00 - 3 \times 1\,240,50) \times 18\% = 1\,076,13$
2	Військовий збір	$9\,700,00 \times 1,5\% = 145,50$
3	Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	$9\,700,00 \times 22\% = 2\,134,00$

Працівниці бухгалтерії Попівненко О.П. (самотня мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей) нараховані за повний відпрацьований місяць 6 800 грн. Вона повідомила в заяві роботодавцю про те, що має право на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу та додала відповідні документи. Граничний рівень доходу, який у даному випадку дає право на отримання податкової соціальної пільги для самотньої матері, визначається як добуток суми 3 470 грн. та відповідної кількості дітей. Отже, для самотньої матері розрахункова межа для нарахування податкової соціальної пільги складатиме 6 940,00 грн. ($3\,470,00 \times 2$ дітей). Водночас підвищена податкова соціальна пільга в розмірі 150 % складатиме 3 721,5 грн. ($1\,860,75 \times 2$ дітей). В таблиці 2.12 наведено порядок визначення податків, які нараховуються при нарахуванні заробітної плати.

Таблиця 2.12

Визначення сум податків при нарахуванні заробітної плати

Попівненко О.П.

№ з/п	Найменування податку	Розрахунок податку
1	Податок на доходи фізичних осіб	$(6\,800,00 - 3\,721,50) \times 18\% = 554,13$
2	Військовий збір	$6\,800,00 \times 1,5\% = 102,00$
3	Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	$6\,800,00 \times 22\% = 1\,496,00$

Працівник Пилипенко О.К. працює на умовах неповного робочого часу. За відпрацьований час в грудні йому нараховано заробітної плати у сумі 3 350,00 грн. В даному випадку працівник має право на загальну податкову соціальну пільгу у розмірі 1240,50 грн. (оскільки заробітна плата менша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу), за умови подання відповідної заяви роботодавцю.

Водночас, у відповідності до вимог Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якщо база нарахування єдиного внеску менше встановленого розміру мінімальної заробітної плати то єдиний внесок розраховується, як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на цей місяць, та відповідної ставки. В таблиці 2.13 наведено порядок визначення податків, які нараховуються при нарахуванні заробітної плати.

Таблиця 2.13

**Визначення сум податків при нарахуванні заробітної плати працівникові,
який працює на умовах неповного робочого часу**

№ з/п	Найменування податку	Розрахунок податку
1	2	3
1	Податок на доходи фізичних осіб	$(3\ 350,00 - 1\ 240,50) \times 18\ \% = 379,71$
2	Військовий збір	$3\ 350,00 \times 1,5\ \% = 50,25$
3	Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	$6\ 700,00 \times 22\ \% = 1\ 474,00$

Підставою для складання бухгалтерських проведення із нарахування та утримань із заробітної плати служать підсумкові дані розрахункових відомостей в цехах, дільницях, які повинні бути складені для підприємства загалом.

2.4 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці

Сучасний стан вітчизняної економіки характеризується поглибленням кризових явищ, зниженням життєвого рівня населення та розладом фінансової системи. Зазначене потребує пошуку шляхів комплексного реформування всіх складових системи економічних відносин, важливим з яких є забезпечення добробуту населення, в тому числі на основі раціональної організації оплати праці. На мікрорівні доцільно впроваджувати заходи в частині підвищення ефективності управління бізнес-процесами. Важливо в діяльності підприємств застосувати новітні інформаційні системи та технології. При цьому підвищуватиметься якість облікової інформації, її оперативність і можливість використання задля прийняття виважених управлінських рішень.

На підприємствах різних форм власності й видів економічної діяльності облік праці та її оплати є найбільш трудомісткою та ізольованою ділянкою роботи. Задля належного управління персоналом та достовірних розрахунків з оплати праці доцільно використовувати новітні автоматизовані системи обліку праці та її оплати. Користувачами таких систем можуть бути працівники різного рівня управління, а тому вони рекомендовані для комплексної автоматизації розрахунків з персоналом по оплаті праці та реалізації кадрової політики підприємств та організацій. Сучасні автоматизовані системи ефективно використовуються як у кадрових службах і бухгалтеріях, так соціальних й інших підрозділах підприємницьких структур.

Вважаємо за необхідне наголосити на нестабільності законодавства, особливі в частині розрахунків з оплати праці. Саме тому програмне забезпечення повинно ґрунтуватися на принципі гнучкості, за яким інформаційна система підприємства повинна мати можливість пристосування до умов, які постійно змінюються.

Важливого значення у підвищенні ефективності використання трудових ресурсів, управління ними набуває правильна організація обліку праці та заробітної плати, який повинен забезпечувати надходження реальної та

достовірної інформації про трудомісткість виробленої продукції та нарахування заробітної плати. Виділимо основні завдання «...управління персоналом та розрахунків з оплати праці в комп'ютерному середовищі: 1) планування потреб у персоналі; 2) забезпечення підприємницької структури кваліфікованими кадрами; 3) управління компетенціями та атестація працівників; 4) управління навчанням працівників; 5) управління фінансовою мотивацією персоналу; 6) ефективне планування зайнятості працівників; 7) облік кадрів та аналіз кадрового складу; 8) автоматизація кадрового діловодства; 9) нарахування та оподаткування заробітної плати працівників; 10) управління грошовими розрахунками з працівниками; 11) формування в комп'ютерному середовищі звітності за розрахунками з оплати праці» [26, с. 218].

Чітке виконання вказаних завдань значною мірою залежить від рівня автоматизації обліку праці та заробітної плати ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», що повинно охоплювати всю сукупність задач із синтетичного і аналітичного обліку та контролю.

Організація автоматизованого обліку виплат працівникам може здійснюватися різними методами: модульний принцип; комплексне рішення. Згідно із модульним принципом може виділятися для автоматизації обліку виплат працівникам «...один або декілька окремих модулів:

- облік відпрацьованого часу і неявки на роботу;
- облік і контроль вироблення і зарплати робітників-відрядників;
- облік і нарахування погодинної та інших видів оплат;
- розрахунки різних видів утримань із зарплати;
- аналітичний облік по працівниках (за видами нарахувань і утримань);
- формування зведених реєстрів;
- розрахунок бази оподаткування фонду оплати праці;
- облік депонованої зарплати та ін.» [70, с. 162].

Модуль обліку і контроль вироблення та зарплати робітників-відрядників припускає формування і використання наступної нормативно-довідкової інформації: довідник особових рахунків; класифікатор професій; довідник

цехів, бригад; довідник видів оплат; довідник розцінок і нормогодин.

Первинними документами цього модулю є: таблиць обліку робочого часу; наряди на відрядну роботу; список робітників, відпрацювавших понад норми; відомість виплати премій робітникам-відрядникам.

На підставі первинних документів і нормативно-довідкової інформації кожному робітнику-відряднику нараховуються суми і нормогодини у цілому за місяць. В результаті обробки даних одержують наступну вихідну інформацію:

- бригадні наряди;
- індивідуальні наряди;
- відомість нарахування заробітної плати робітників-відрядників по табельних номерах і видах оплат, по категоріях і професіях, по шифрах виробничих витрат та ін.

Комплексне рішення реалізує автоматизацію обробки даних щодо обліку виплат працівникам у цілому по ТзОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» по всіх формах оплати праці, видах нарахувань і утримань, всіх розрахунках по середньодобовій зарплаті (лікарняні, відпускні та ін.).

Крім того, комплексне розв'язання задачі автоматизації обліку виплат працівникам «...забезпечує взаємозв'язок із іншими ділянками обліку на підприємстві (наприклад кадри, документообіг, облік витрат на виробництво), а також реалізує автоматизацію обробки інформації з обліку зарплати у місцях її виникнення (цех, бригада, офіс і в цілому по підприємству). Перераховані вище задачі є достатньо конкретизовані та подальшого поділу на підзадачі не потребують» [49, с. 90].

Автоматизоване нарахування зарплати за першу половину місяця, розрахунок авансу та нарахування заробітної плати робітникам і службовцям за місяць базується на обробці інформації, що міститься у первинних документах (табелях обліку використання робочого часу, нарядах, відомостях обліку виробітку тощо) із метою отримання даних, що використовуються для нарахування заробітної плати робітникам-відрядникам та погодинникам за звітний період.

Із суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства (як штатним, так і тим, що працюють за сумісництвом, договорами підряду, виконують разові роботи тощо) вираховуються різного роду утримання. Для автоматизації цього процесу призначена задача розрахунку утримань із заробітної плати. Утримання із заробітної плати можна розділити на дві категорії: обов'язкові утримання, утримання за ініціативою підприємства.

Остання задача – розрахунок належних сум заробітної плати і складання зведених документів призначена для формування інформації про суми заробітної плати, належні до виплати кожному працівнику (нарахована заробітна плата мінус усі види утримань) та отримання розрахунково-платіжної відомості (додаток П) як основного зведеного документа, який відображає розрахунки із робітниками та службовцями із оплати їх праці.

Автоматизація обробки інформації обліку виплат працівникам сприяє скороченню матеріальних і трудових витрат на збір, обробку та аналіз даних, необхідних для правильного ведення облікової роботи бухгалтерією та прийняття управлінських рішень керівництвом підприємства.

У свою чергу, комплекс задач із виплат працівникам не являється уособленою системою, а функціонує у тісній взаємодії із ділянками обліку фінансово-розрахункових операцій, витрат на виробництво, зведеного обліку та складання звітності та підсистемою обліку і управління кадрами.

Головними принципами, на яких базується така взаємодія, є: «...наявність зворотного зв'язку; використання результируючої інформації однієї ділянки обліку в якості вхідної для іншої ділянки; спільність деяких джерел інформації для кількох ділянок обліку; спільність деяких первинних та результируючих носіїв інформації для кількох ділянок обліку; уніфікованість систем кодування інформації, що використовуються на взаємозв'язаних ділянках обліку; єдність системи показників, що характеризують конкретний об'єкт обліку та управління і використовуються на взаємозв'язаних ділянках обліку»[4, с. 163].

Комплексом задач обліку фінансово-розрахункових операцій використовується інформація про виплати заробітної плати через касу та

поточний рахунок, нарахування та сплата страхових внесків тощо, отримана із ділянки обліку виплат працівникам. Комплекси задач обліку витрат на виробництво та зведеного обліку і складання звітності із цієї ж ділянки отримують дані про нарахування зарплати за кореспондуючими рахунками та кодами витрат, а також утримання із зарплати.

Підсистема обліку й управління кадрами, як і ділянка обліку виплат працівникам акумулює інформацію про середньоспискову чисельність робітників за звітний період, зміни у кількості та структурі робітників тощо. Істотною перевагою комплексного рішення виявляється і можливість розподілу яких-небудь загальних сум по конкретних шифрах виробничих витрат.

Розподіл сум може проводитися як між різними виробничими підрозділами, замовленнями, договорами, темами, так і в рамках одного виробничого підрозділу (частина часу працювали над випуском одного виробу, інше присвятили зовсім іншій тематиці) індивідуально для кожного працівника. Розбиття може вестися пропорційно дням, годиннику або якійсь іншій системі коефіцієнтів. Яка конкретно система розподілів і нарахувань використовуватиметься, неможливо передбачити до початку упровадження задачі на тому або іншому підприємстві.

Деякі варіанти комплексного розв'язання задачі автоматизації обліку виплат працівникам не є універсальними, оскільки не включають розрахунки по середньодобовій зарплаті. Ці розрахунки необхідно зробити уручну і занести у первинні документи.

Основними етапами нарахування заробітної плати в комп'ютерному середовищі є: «...по-перше, введення вхідної інформації стосовно найманих працівників (заповнення відповідних довідників); по-друге, формування таблицю обліку робочого часу; по-третє, нарахування заробітної плати та пов'язаних із нею виплат (премій, доплат, компенсацій, лікарняних, відпускних); по-четверте, оподаткування заробітної плати; по-п'яте, виплата заробітної плати; по-шосте, формування звітності як стандартної (внутрішньої), так і регламентованої (зовнішньої)» [21, с. 315].

Нарахування заробітної плати в комп'ютерному середовищі здійснюється у спеціальному документі «Нарахування зарплати співробітникам організації». Він є універсальним і значно спрощує роботу, коли необхідно правильно розраховувати нарахування з/п, а також відображати необхідні для нарахування податкового обліку (бухгалтерського). У документі відображені такі дані, як:

- Нарахування заробітної плати;
- Нарахування, обчислення, утримання внесків єдиного соціального внеску;
- Нарахування та повний розрахунок ПДФО;
- Формування проводок.

Перед тим, як ви сформувавши документ «Нарахування з/п працівникам», необхідно попередньо оформити ряд іншої документації:

- Прийом на роботу;
- Способи відображення з/п в регламентованому обліку;
- Основні нарахування в організації.

При необхідності можна сформувавши «Введення відомостей про заплановані нарахування в організації» і «Заява на пільги ПДФО».

Документ може вводитися в кількох режимах (визначається реквізитом Вид виплати): Аванс, Введення початкових залишків та Основна заробітна плата.

Документ «Нарахування заробітної плати» (рис. 2.1) розраховує для кожного працівника величину заробітної плати, суму утримань та нарахування єдиного соціального внеску. У цьому режимі формуються проведення бухгалтерської операції нарахування заробітної плати.

Для автоматичного внесення даних і розрахунків заробітної плати, в системі є спеціальний режим «Заповнити і розрахувати». Він дозволяє проводити необхідні розрахунки та нараховувати заробітну плату працівникам у відповідності з плановими показниками. При бажанні можна кожен таблицю розраховувати окремо. Для цього потрібно лише перемикатися між закладками та використовувати інструменти:

- «Заповнити»;
- «Розрахувати».

№	К. Д. а.	Призначення	Вид розрахунку	Показники для розрахунку нарахування		Період		Результат	Оплачено днів/годин		Відраховано		Норма		Календ. дні	Гранич роботи
				Початок	Закінчення	Днів	Годин		Днів	Годин	Днів	Годин				
1		Глебух Світлана М...	Оклад по годинях	Оклад/Тариф	9 000,000	01.05.2022	31.05.2022	1 714,29	32,00	4,00	32,00	4,00	32,00		5	Глебух Світлана Михайлівна (сон.)
2		Головачук Микола...	Оклад по годинях	Оклад/Тариф	8 500,000	01.05.2022	31.05.2022	8 500,00	168,00	21,00	168,00	21,00	168,00		29	Головачук Микола Петрович
3		Дудак Ольга Петр...	Оклад по годинях	Оклад/Тариф	8 000,000	01.05.2022	31.05.2022	4 571,43	96,00	12,00	96,00	12,00	96,00		17	Дудак Ольга Петрівна
4		Івків Олег Дмитро...	Оклад по годинях	Оклад/Тариф	12 000,000	01.05.2022	31.05.2022	12 000,00	168,00	21,00	168,00	21,00	168,00		29	Івків Олег Дмитрович
								43 452,39								

Рис. 2.1. Нарахування заробітної плати в комп'ютерному середовищі

Режим Аванс призначений для формування відомості нарахування авансу (Форма П-53). Передбачено автоматичне заповнення суми авансу з реквізиту Аванс довідника Працівники. Сума авансу доступна для коригування вручну. Бухгалтерських проведення ця дія не формує.

Якщо необхідна інформація для заповнення даних в «Норма днів (годин) за місяць», отримати її можна в реєстрі регламентованого виробничого календаря. При необхідності всі ці дані можна вводити і коректувати в ручному режимі. Усі проводки відображаються в закладці «Проводки» (рис. 2.2).

№	Провідник	Провідник (призначення)	Вид розрахунку	Період		Результат	Рахунок Дт	Субkonto	Рахунок Кт	Субkonto	Податкове призначення	Особливий спец. Спосіб вибрак...	Спосіб розподілу витрат	Пароль орг. організації
				Початок	Закінчення									
1	Глебух Світлана Михайлівна (сон.)	Глебух Світлана Михайлівна (сон.)	Оклад по годинях	01.05.2022	31.05.2022	1 714,29	92	Адміністрація	661	Глебух Світлана Михайлівна				Адміністрація
2	Глебух Світлана Михайлівна (сон.)	Глебух Світлана Михайлівна (сон.)	Оплата вступних	04.05.2022	28.05.2022	5 412,96	92	Адміністрація	661	Глебух Світлана Михайлівна				Адміністрація
3	Головачук Микола Петрович	Головачук Микола Петрович	Оклад по годинях	01.05.2022	31.05.2022	11 500,00	92	Адміністрація	661	Головачук Микола Петрович				Адміністрація
4	Дудак Ольга Петрівна	Дудак Ольга Петрівна	Оклад по годинях	01.05.2022	31.05.2022	4 571,43	92	Адміністрація	661	Дудак Ольга Петрівна				Адміністрація
5	Дудак Ольга Петрівна	Дудак Ольга Петрівна	Оплата лікарняних листів	15.05.2022	21.05.2022	493,50	378	Оплата лікарняних листів	663	Дудак Ольга Петрівна	<input checked="" type="checkbox"/>			Адміністрація
						52 711,35								

Рис. 2.2. Відображення заробітної плати в регламентованому обліку

Всі розрахунки потрібно проводити у відповідності з показниками, які вказані в «Планах видів розрахунків». У тому випадку, коли дані потрібно

вводити вручну, попередньо необхідно прибрати галочку перед показником «Ознака авторозрахунка». Також іноді потрібно, щоб проводки по певному виду розрахунку йшли за іншою схемою. Для цього необхідно правильно заповнити спеціальну колонку «Спосіб відображення в бухгалтерському обліку».

Щоб отримати інформацію про нарахування податку на доходи фізичних осіб, потрібно відкрити спеціальну закладку «ПДФО» (рис. 2.3). Для розрахунків система використовує такі дані, як:

- види доходів, що вказуються в документі «основні плани видів доходу»;
- пільги, що передбачені для кожного із співробітників.

№	К.	Д.	Співробітник	Податковий пе...	Датум ПДФО	Датум	Податок	Ставка оподат...	Збільшена ставка	Пільга	Кількість пільг	Датум (новий)
6	✓		Кулик Вікторія Петрівна	01.05.2022	ВЗ	2 666,67	40,00	Військовий збр	Збільшена ставка			2 666,67
7	✓		Ільке Олег Дмитрович	01.05.2022	ВЗ	12 000,00	2 160,00	Основа	Збільшена			12 000,00
8	✓		Ільке Олег Дмитрович	01.05.2022	ВЗ	12 000,00	180,00	Військовий збр	Військовий збр			12 000,00
9	✓		Китицький Олег Петрович	01.05.2022	ВЗ	10 000,00	1 800,00	Основа	Збільшена			10 000,00
10	✓		Китицький Олег Петрович	01.05.2022	ВЗ	10 000,00	150,00	Військовий збр	Військовий збр			10 000,00
11	✓		Глебух Світлана Михайлівна (р...	01.05.2022	ВЗ	7 127,25	1 282,91	Основа	Збільшена			7 127,25
12	✓		Глебух Світлана Михайлівна (р...	01.05.2022	ВЗ	7 127,25	106,91	Військовий збр	Військовий збр			7 127,25
13	✓		Дудак Ольга Петрівна	01.05.2022	ВЗ	5 417,43	975,14	Основа	Збільшена			5 417,43
14	✓		Дудак Ольга Петрівна	01.05.2022	ВЗ	5 417,43	81,26	Військовий збр	Військовий збр			5 417,43
						99 422,70	9 693,72					

Рис. 2.3. Утримання із заробітної плати в комп'ютерному середовищі

Інформація про всі утримання із заробітної плати відображається у вкладці «Утримання». Ці дані ніяк не пов'язані з податками і їх нарахуванням.

Щоб переглянути інформацію про внески ЄСВ, потрібно відкрити закладку «Внески ФОП» (рис. 2.4).

Для розрахунків тут використовуються вибрані значення в закладці «Вид розрахунку». Також враховуються й інші дані:

- період для розрахунків;
- особливості податкової декларації;
- межі для розрахунків цих внесків.

N	К. а.	Співробітник	Податок	Вид розрахунку	Податковий період		Базис	Базис (з об'єкт. в т.ч. відп.)	Результат	Ставка	Межа	Базис (відраховує...)	Стаття податкової ...	Повна Ставка Результат за ...	Код кат. ЗО	Тип
					Початок	Податковий										
11		Глебух Світлана Михайлівна (осн.)	ЄСВ ФОП (працівник)	ЄСВ ФОП (оплата ...)	01.05.2022	31.05.2022	7 127,25	7 127,25	1 568,000000	0,2200	62 595,000		Нарахування ЄСВ ...			1
12		Глебух Світлана Михайлівна (осн.)	ЄСВ ФОП (лікарні)	ЄСВ ФОП (лікарні)	01.05.2022	31.05.2022					62 595,000					29
13		Дудак Ольга Петрівна	ЄСВ ФОП (працівник)	ЄСВ ФОП (оплата ...)	01.05.2022	31.05.2022	4 571,43	4 571,43	1 005,710000	0,2200	62 595,000		Нарахування ЄСВ ...			1
14		Дудак Ольга Петрівна	ЄСВ ФОП (лікарні)	ЄСВ ФОП (лікарні)	01.05.2022	31.05.2022	846,00	846,00	186,120000	0,2200	62 595,000	4 571,43	Нарахування ЄСВ ...			29
									10 936,500000		875 330,000					

Рис. 2.4. Нарахування єдиного соціального внеску в комп'ютерному середовищі

Як тільки всі нарахування, внески та утримання перераховані, потрібно заповнити проводки. Вони розраховуються за плановими показниками за допомогою режиму «Сформувані проводки». Як тільки система зробить потрібні розрахунки, залишиться перевірити розрахунковий лист кожного працівника.

Також необхідно зазначити, що «...в процесі впровадження та функціонування комп'ютерних систем обліку можуть виникати певні помилки, які можна розділити на дві основні групи:

1) помилки персоналу, зумовлені психофізіологічними можливостями людини, об'єктивними причинами (недосконалістю моделей подання інформації, недостатньою кваліфікацією персоналу, недосконалістю технічних засобів тощо) і суб'єктивними причинами (недбалістю, безвідповідальністю деяких користувачів, навмисним спотворенням інформації, неналежною організацією праці тощо);

2) помилки, викликані несправністю технічних засобів системи (пов'язані з несправністю обладнання, невідповідністю його до технічних норм, порушенням необхідних умов роботи технічних засобів і зберігання носіїв інформації, з фізичним зносом елементів і вузлів технічних засобів)» [49, с.90].

Отже, належне застосування новітніх інформаційних систем при розрахунках з оплати праці пришвидшує процес реєстрації господарських

операцій та порядок нарахування заробітної плати. Наведене сприяє підвищенню ефективності контролю та прийняттю своєчасних рішень в частині управління розрахунків з персоналом підприємницьких структур.

Висновки до розділу 2

За результатами дослідження сучасного стану обліку розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», сформовано наступні висновки:

1. Визначено, що в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» основою організації системи оплати праці є тарифна система. Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний із яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства. На підставі підсумкових даних розрахункових відомостей у розрізі цехів, відділів тощо були сформовані бухгалтерські проведення із нарахування та утримань із заробітної плати ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», проаналізовано порядок нарахування заробітної плати при різних формах погодинної та відрядної систем оплати праці на підприємстві.

2. Досліджено, що для облікового відображення операцій, зумовлених нарахуванням відпускних та допомоги із тимчасової втрати працездатності на підприємстві застосовують норми вітчизняного законодавства. В ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» кожен працівник має право на оплачувану відпустку та на соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. Підставою для призначення допомоги з тимчасової непрацездатності є електронний лікарняний.

3. Визначено, що порядок оподаткування заробітної плати на підприємстві здійснюється згідно норм податкового законодавства України. Основні утримання із заробітної плати працівників ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» це податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, аліменти, відшкодування матеріальних збитків, утримання за брак та ін. Порядок утримання

обов'язкових податків із доходів найманих працівників регулюється Податковим кодексом України. Крім виконання функції податкового агента при нарахуванні заробітної, роботодавці є платниками єдиного соціального внеску. Останній тісно пов'язаний з утриманими податку на доходи фізичних осіб та військового збору, оскільки сплачується одночасно із зазначеними платежами при виплаті заробітної плати.

4. Доведено, що на підприємствах різних форм власності й видів економічної діяльності облік праці та її оплати є найбільш трудомісткою та ізольованою ділянкою роботи. Задля належного управління персоналом та достовірних розрахунків з оплати праці доцільно використовувати новітні автоматизовані системи обліку праці та її оплати.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

3.1 Аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами

Результати фінансово-господарської діяльності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» залежать передусім від ефективності використання праці – найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість товариства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

До трудових ресурсів відноситься «...та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навиками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємства потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення ефективності виробництва» [51, с. 237].

Аналіз праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати.

Показники наявності і використання трудових ресурсів ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 роки наведено у таблиці 3.1.

В наведеній таблиці 3.1 представлена динаміка наявності і використання трудових ресурсів ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП». Відповідно до даних таблиці, зменшення у 2020 році об'єму виробництва до 28 982 тис. грн. та середньорічної чисельності працюючих на -44 чоловік порівняно із 2018

роком призвело до зміни загальних витрат на робочу силу на -400. Припускалося, що кількість робочих днів на рік на одного працівника становить 10, а середня тривалість робочого часу - 5 хвилин. Щодо виробітку одного працівника, то він у порівнянні із 2018 роком зменшувався, а звідси зростала трудомісткість виробництва.

Таблиця 3.1

Показники наявності і використання трудових ресурсів

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 роки

Показники	Роки			Абсолютне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
1	2	3	4	5	6	7
Середньорічна чисельність робочих, чол.	180	123	121	-20	-24	-44
Об'єм виробництва, тис. грн.	41309	68786	12326	27477	-56460	-28982
Спільні витрати праці, люд.-год.	10728	11368	10724	640	-644	-400
Відпрацьовано одним робочим за рік: годин	1638	1749	1727	111	-22	89
днів	210	220	220	10	0	10
Середня тривалість робочого дня, год.	7,80	7,95	7,85	0,15	-0,1	0,05
Виробіток одного працівника: -середньорічний, тис. грн.	6306,76	10582,57	1984,94	4275,81	-8597,63	-4321,82
-середньоденний, грн.	30,03	48,10	9,02	18,07	-39,08	-21,01
-середньогодинний, грн.	3,85	6,05	1,15	2,20	-4,90	-2,7
Трудомісткість виробництва, люд.-год./тис. грн.	0,259	0,165	0,870	-0,094	0,705	0,611
Рівень використання фонду робочого часу, %	0,82	0,88	0,87	0,06	-0,01	0,05

Фактичний рівень використання фонду робочого часу за досліджуваний період збільшився на 0,05%. Як видно із наведених даних, наявні трудові ресурси ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» використовує достатньо повно. В

середньому одним працівником відпрацьовано 1727 годин замість 1638 що на 89 годин перевищує попередній показник. Збільшилась середня тривалість робочого дня. Збільшення всіх цих факторів призвело до збільшення фонду робочого часу. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами є достатньою.

Забезпечення потреби у трудових ресурсах діючого підприємства припускає не тільки визначення чисельності працівників підприємства, але і її зіставлення із робочою силою, що є, оцінкою плинності кадрів і визначення додаткової потреби або нестачі кадрів.

Заробітна плата і продуктивність праці є взаємозалежними показниками діяльності підприємства. Із зростанням продуктивності праці «...створюються реальні передумови підвищення його оплати. У свою чергу, підвищення рівня оплати праці сприяє зростанню його мотивації і продуктивності. Якщо заробітна платня не буде ефективною, то це може привести до плинності кадрів на підприємстві, із якою пов'язані досить істотні витрати, тобто: витрати, пов'язані із спадом виробництва в період заміни робітників, прямі витрати на працівників, що звільняються, і інші» [71, с. 216].

В ході аналізу трудових ресурсів підприємства «...розраховуються показники руху робочої сили. Зміна чисельності працівників підприємства за досліджуваний період характеризується системою абсолютних і відносних показників. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують: коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт плинності та коефіцієнт стабільності кадрів» [9, с. 405].

За даними таблиці 3.2 можна зробити наступні висновки, що коефіцієнт обороту з прийому визначається відношенням числа працівників, прийнятих за аналізований період до середньоспискового числа працюючих:

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч_{сп.сн.}} \quad (3.1)$$

$$= \frac{15}{621} = 0,02$$

де K_n – коефіцієнт K_n обороту;

$Ч_n$ – число працівників, прийнятих за аналізований період;

Чср.сп – середньоспискове число працюючих.

Таблиця 3.2

**Показники руху робочої сили на ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
за 2018-2020 роки**

Показники	Роки			Абсолютне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
1	2	3	4	5	6	7
Середньоспискова чисельність працюючих, чол..	180	123	121	-20	-24	-44
Прийнято робітників, чол.	48	56	10	5	-4	1
Вибуло робітників, чол..	40	15	8	-3	4	2
У тому числі:						
-за власним бажанням	32	13	2	5	-6	-1
-за скороченням штатів	8	2	4	8	-4	4
Коефіцієнт обороту з прийому	0,02	0,03	0,02	0,01	-0,01	0
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,03	0,02	0,03	-0,01	0,1	0
Коефіцієнт загального обороту	0,04	0,05	0,05	0,01	0	0,01
Коефіцієнт змінності кадрів	0,04	0,05	0,05	0,01	0	0,01
Коефіцієнт плинності кадрів	0,005	0,012	0,003	0,07	-0,009	-0,002

Коефіцієнт обороту з вибуття визначається розподілом числа вибулих працівників на середньоспискове число працюючих:

$$K_v = \frac{Ч_v}{Ч_{ср.сп.}} \quad (3.2)$$

$$K_v = 19/621 = 0,03$$

де K_v – коефіцієнт обороту з вибуття;

$Ч_v$ – число вибулих працівників;

$Ч_{ср.сп.}$ – середньоспискова кількість працюючих.

Коефіцієнт обороту по прийому характеризує, що на підприємство прийнято у 2018 році 2% працівників від середньоспискової чисельності, що на 2% менше ніж у наступному році. Коефіцієнт обороту по вибуттю характеризує, що на підприємстві вибуло у 2019 році 2% працівників, а у 2020 р. спостерігається його збільшення до 3%. Останніми роками

підприємство збільшує об'єми виробництва та зменшує чисельність працюючих і прагне приймати на роботу тільки кваліфікованих фахівців.

Коефіцієнт загального обороту (Коб) – це відношення суми новоприбулих і вибулих працівників за аналізований період до середньоспискової чисельності працюючих:

$$K_{об} = \frac{Ч_n + Ч_в}{Ч_{ср.сп}} \quad (3.3)$$

$$K_{об} = 15+19/621 = 0,05$$

де Коб – коефіцієнт загального обороту;

Чп – число працівників, прийнятих за аналізований період.

Слід зазначити, що характеристика руху робітників на основі коефіцієнта обороту ще не розкриває причини вибуття. При аналізі руху робочої сили необхідно розраховувати коефіцієнт змінності (Кзм) і плинності (Кпл).

Коефіцієнт змінності визначається відношенням якнайменшого із двох чисел – чисельності прийнятих і вибулих – до середньоспискової чисельності. Він може співпадати із коефіцієнтом обороту по прийому або по вибуттю, залежно від того, який із них менше.

Коефіцієнт загального обороту характеризує, що на підприємство у сумі прибуло та вибуло працівників у 2018 році на 1% менше, ніж у 2019 році, а у 2020 коефіцієнт став на рівні 5%. Коефіцієнт змінності кадрів співпадає із коефіцієнтом загального обороту.

Коефіцієнт плинності визначається «...відношенням числа працівників, що звільнилися за власним бажанням до середньоспискової чисельності працюючих. Коефіцієнт плинності кадрів характеризує число працівників, що звільнилися за власним бажанням [9, с. 417] у 2018 році зменшилось на 0,9%, а у 2020 ще на 0,2% до середньоспискової чисельності працюючих.

Аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі нього здійснюють систематичний контроль за використанням фонду оплати праці,

виявляють можливості економії засобів за рахунок зростання резервів продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Відомості про використання засобів, направлених на оплату праці, представлені у таблиці 3.3

Таблиця 3.3

**Динаміка формування фонду заробітної плати
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 роки**

Види оплати	Роки			Відхилення 2018 р. до 2020 р. (+; -)
	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5
Фонд оплати праці:				
-основна заробітна плата	3507,7	3204,3	3009,5	-498,2
в т. ч.:				
-по відрядних розцінках	1430,7	1376,2	1352,4	-78,3
-по тарифних ставках	1070,1	958,3	915,8	-154,3
додаткова зарплата доплати і надбавки	547,6	463,8	386,2	-161,4
стимулюючі і компенсаційні виплати:				
– премії за виробничими результатами	190,6	186,8	177,9	-12,7
– винагорода за результати роботи за підсумками року	58,7	34,6	22,2	-36,5
– матеріальна допомога	48,4	46,2	45	-3,4
– одноразові виплати	87,8	76,0	68,2	-19,6
– допомоги сім'ям із дітьми	73,8	58,4	41,8	-32

Як видно, за аналізований період фонд оплати праці поступово знижувався і у 2020р. у порівнянні із 2018 р. відхилення склало 498,2 тис. грн. Можна також відзначити, що безпосередньо оплата праці займає найбільшу питому вагу у складі засобів, направлених на споживання і що включається у собівартість продукції.

Так, за досліджуваний період фонд оплати праці по відрядних розцінках знизився у 2020 р. в порівнянні із 2018 р. на 78,3 тис. грн. і склав 1352,4 тис. грн. Фонд оплати праці по тарифних ставках знизився на 154,3 тис. грн. і склав 915,8 тис. грн., премії за виробничі результати знизилися на 12,7 тис. грн. і склали 177,9 тис. грн. Матеріальна допомога знизилася на 3,4 тис. грн. і у 2020 р. склала 45 тис. грн. Одноразові виплати знизилися на 19,6 тис.грн. і склали

68,2 тис. грн. та допомоги сім'ям із дітьми знизилися на 32 тис. грн. і склали 41,8 тис. грн.

В таблиці 3.4 розглянуто фонд заробітної платні по категоріях працюючих.

Таблиця 3.4

Динаміка фонду оплати праці по категоріям працівників

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за 2018-2020 роки

Показники	Роки			Абсолют. відхилення (+ -)	Відносне відхилення (темп приросту%)		
	2018	2019	2020		2020/ 2018	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Середньомісячна заробітна плата усього, в т.ч.	9485,6	10748,4	12989,7	+3504,1	+13,3	+20,9	+36,9
Робітників	9455,5	10750,0	12255,6	+2800,1	+13,7	+14,0	+29,6
Спеціалістів	10823,7	12300,0	15580,4	+4756,7	+13,6	+26,7	+43,9
Керівників	12020,0	13845,5	17450,0	+5430,0	+15,2	+26,0	+45,2
Допоміжного персоналу	6258,4	6846,2	7825,4	+1567,0	+9,4	+14,3	+25,0

Аналіз таблиці показує, що середня заробітна плата ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за досліджуваний період зростала, збільшившись на 36,9% у 2020 році порівняно з 2018 роком. При цьому, якщо середня зарплата робітників зросла на 29,6%, до 2800,1 грн, то зарплата спеціалістів – на 43,9%, до 4756,7 грн. керівників відповідно на 45,2% (+5430,0 грн.), а заробітна плата допоміжного персоналу за досліджуваний період зросла на 25%, до 1567,0 грн.

Зауважимо, що таке зростання середньої заробітної плати супроводжується зменшенням кількості працівників та підвищенням мінімальної заробітної плати, яка регулюється державою. Так, мінімальна заробітна плата на 01 січня 2018 рік встановлена у розмірі 3 723 грн, на 2019 рік – 4 173 грн, з 01.01.2020 по 31.08.2020 – 4 723 грн, з 01.09.2020 по 31.12.2020 – 5 000 грн.

Оскільки фонд заробітної платні промислово-виробничого персоналу тісно пов'язана із об'ємом виробництва продукції і продуктивністю праці, то «обчислюють ще відносну економію (перевитрата) фонду заробітної платні. Відносну економію (перевитрата) фонду заробітної платні визначають як різницю між фактично нарахованою заробітною платнею і базовою її фундацією, скоректованою на фактичний темп зростання (зниження) об'єму виробництва і продуктивності праці» [25, с. 227].

Якщо норматив приросту загальної фундації заробітної платні на кожний відсоток приросту об'єму виробництва продукції не визначають, то при розрахунку відносної економії (перевитрат) із фонду заробітної плати коректуванню підлягає лише його змінна частина (зарплата робітників по відрядних розцінках, премії за виробничі результати, відпускні нараховані відповідно частини змінної зарплати).

Досягнути підвищення продуктивності праці «...можна за рахунок:

- зниження трудомісткості продукції (виконаних робіт, наданих послуг), тобто скорочення витрат праці на її виробництво шляхом упровадження заходів науково-технічного прогресу, комплексної механізації і автоматизації виробництва, заміни застарілого устаткування більш прогресивним, скорочення витрат робочого часу і інших відповідно до плану організаційно-технічних заходів;

- більш повного використання виробничої потужності підприємства, оскільки при нарощуванні об'ємів виконаних робіт (наданих послуг) збільшується тільки змінна частина витрат робочого часу, а постійна залишається без зміни. В результаті витрати робочого часу на виконання робіт або надання послуг зменшуються [25, с. 238].

При цьому «існують наступні варіанти співвідношення виробництва продукції (виконаних робіт, наданих послуг) і трудовитрат:

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг збільшується, якщо витрати праці незмінні;

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг збільшується, якщо витрати праці мають тенденцію до зниження;
- об'єм виконаних робіт або наданих послуг росте швидше, ніж трудовитрати;
- об'єм виконаних робіт або наданих послуг зменшується повільніше, ніж витрати праці» [50, с. 106].

3.2 Контроль розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах, у становах та організаціях України здійснюють такі органи контролю:

- Міністерство соціальної політики України;
- Державна служба України з питань праці;
- фінансові органи;
- органи Державної податкової служби України;
- профспілки та інші органи, які представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють Генеральний прокурор України й підпорядковані йому прокурори. Приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці не допускається.

Під час контролю розрахунків з оплати праці важливо переконатися в дотриманні суб'єктом господарювання чинного законодавства з оплати праці, відсутності порушень умов оплати праці працівників, а також перевірити правильність здійснених нарахувань податків і зборів із заробітної плати працівників та відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій звітності підприємства.

Контролюючи правильність нарахування заробітної плати «...передусім увага звертається на: 1) дотримання законодавства щодо організації ведення бухгалтерського обліку; 2) складові фонду оплати праці; 3) реальність відображення у первинних документах та формах звітності чисельності працівників та середньоспискової чисельності працюючих на підприємстві; 4) правильність визначення обсягів виконання робіт; 5) наявність у документах обліку осіб, що не брали участі у виконанні робіт; 6) достовірність відображення у документах обліку виконання робіт; 7) достовірність нарахування заробітної плати та прирівняних до них виплат; 8) законність доплат і надбавок; 9) реальність віднесення витрат з оплати праці на витрати підприємства; 10) правильність утримань із заробітної плати; 11) ідентичність даних аналітичного обліку з оплати праці показникам синтетичного обліку з рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» у Головній книзі; 12) відповідність даних відомостей на виплату заробітної плати (Р) тарифікаційним спискам працівників і відсутність у відомостях підчисток, необумовлених виправлень та підписів керівника та бухгалтера» [72, с. 143].

Джерелами інформації при контролю розрахунків із оплати праці є:

- документи про прийняття, звільнення, переведення працівників підприємства, первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку та звітність;
- фінансова звітність (додаток А, Б);
- положення про оплату праці;
- трудові договори (додаток Е);
- штатний розклад;
- первинні документи з обліку особового складу (додаток Є);
- первинні документи щодо обліку використання робочого часу та розрахунків з персоналом з оплати праці;
- первинні документи з обліку вироблення та відрядної заробітної плати та інші.

Для перевірки розрахунків з оплати праці застосовують «...методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами (оклади, затвержені в штатному розкладі, і фактичні нарахування, таблиць обліку робочого часу і розрахунок зарплати), перерахунки (перераховуються суми, які були утримані, і порівнюються з нормами чинного законодавства) тощо. Також існують певні способи перевірки документів» [74, с. 8]. Наприклад, первинні документи, які є основою для нарахування і виплати заробітної плати (табелі, розрахунково-платіжні відомості) вивчаються комбіновано, тобто суцільним і вибірконим способом (якщо перевірено деяку кількість однотипних первинних документів і не знайдено помилок, то можна вважати, що всі інші документи без помилок). Незалежно від обраної методики контролю розрахунків з оплати праці, прийоми та методи проведення перевірки залишаються незмінними.

Контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві розпочинається із вивчення документів, що регламентують форми та порядок нарахування і виплати зарплати на підприємстві. Після цього встановлюють правильність та відповідність нарахованої зарплати на підприємстві, порядок використання тарифних ставок, норм та розцінок, правильність оформлення трудових угод, оплата певних видів робіт, що не є основними, доплати за сумісництво тощо. При цьому перевіряються всі доплати, премії та інші виплати, що включаються до фонду оплати праці на повноту (відображення повного часу чи виробітку, часу перебування у відпустці тощо), законність (кількість днів відпустки, відсоток, що визначає суму лікарняних тощо). Перевіряється доцільність надання матеріальної допомоги та правильність оцінки товарно-матеріальних цінностей, що надаються працівникам у формі натуральної оплати.

Основні етапи контролю розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам наведені у таблиці 3.5.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати працівникам без сплати

встановлених законодавством податків та платежів. На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих під ходів бухгалтерського обліку.

Таблиця 3.5

**Етапи контролю розрахунків з оплати праці
та інших виплат працівникам**

Етапи	Період застосування	Мета	Методи
Підготовчий	На початку контролю, при плануванні та на протязі усєї перевірки	Краще розуміння системи трудових відношень підприємства; Виявлення невірно відображених фактів у звітності; Оцінка ефективності політики планування використання трудових ресурсів та оплати праці	Методи, що не пов'язані з розрахунками, які допускають використання загальних знань у сфері бухгалтерського обліку, поряд з достатнім розумінням системи контролю та обліку, а також специфіки політики управління трудовим потенціалом підприємства
Детальна перевірка	У процесі здійснення контролю (оборотів та сальдо рахунків 47, 65,66,81)	Перевірка обліку та звітності стосовно розрахунків за виплатами робітникам та витратами на виплати робітника	В цілому методи порівняння, процентні методи та метод балансової зв'язки: шляхом зіставлення з іншими відомими показниками
Заключний (Завершальний)	При аналізі виявлених відхилень	Формування заключної документації стосовно контролю розрахунків з оплати праці; визначення показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства	Логічний аналіз та оцінка отриманої інформації, яка може підтвердити попередньо зроблені висновки або виявити сфери для здійснення додаткових процедур контролю

При перевірці правильності розрахунків з оплати праці можуть виявлятися ряд порушень. Наведемо детально можливі порушення та їх вплив на достовірність бухгалтерської звітності:

- не ведуться таблиці обліку робочого часу – суттєво ускладнюється контроль за правильністю обліку відпрацьованого часу на підприємстві;
- включення до відомостей підставних осіб – можливість приховування прибутків з метою ухилення від сплати податків. Завищення даних про матеріальні затрати;

- завищення суми «Разом до виплати» – викривлення даних у розрахунково-платіжній відомості. Неправильний розрахунок з працівниками. Можливість розкрадання коштів з каси;

- неповне нарахування та утримання авансів – виникають розбіжності між показниками, відображеними в розрахункових і платіжних відомостях, зведеннях по заробітній платі, записах на рахунках синтетичного і аналітичного обліку, і вихідними даними первинних документів. Якнаслідок – необґрунтовані виплати, можливість розкрадання коштів;

- неправильним визначенням обсягів виконаних робіт – викривлення розрахунків основної додаткової оплати праці у всіхгалузях та за категоріями працівників;

- неправильний розрахунок податку на доходи фізичних осіб – помилка в розрахунку податку на доходи фізичних осіб;

- неправильний розрахунок єдиного соціального внеску – у зв'язку з неправильним застосуванням бази нарахування або розміру страхових тарифів відбувається викривлення розрахунків з бюджетом;

- неправильне застосування тарифних ставок – неправильне нарахування та виплата заробітної плати; неправильний розрахунок середнього заробітку і відповідно сум відпускних, лікарняних.

За порушення законодавства, що регулює питання оплати праці винні особи притягуються до відповідальності: дисциплінарної; матеріальної; адміністративної; кримінальної.

Оцінка ефективності розрахунків з персоналом з оплати праці та інших виплат є «...саме тим інструментом, який дозволяє визначити, наскільки система преміювання, що діє на підприємстві, відповідає рівню досягнення поставлених цілей діяльності. У той же час, можна виділити такі проблеми, що виникають у ході такої перевірки:

- не розроблено проекти складених робочих документів, на основі яких можна зробити обґрунтований висновок про ефективність чинної на підприємстві системи заробітної плати;

– не визначено прийоми контролю, які використовуються під час перевірки» [6, с. 72].

Одним з можливих шляхів вирішення цієї проблеми є визначення збалансованого набору показників, який дозволив би зробити обґрунтований висновок про ефективність системи оплати праці, що діє на підприємстві. Однак при цьому необхідно враховувати, що параметри системи заробітної плати, що діє, складно оцінити кількісно.

Висновки до розділу 3

За результатами аналізу та управління витратами на оплату праці ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» можна зробити наступні висновки

1. Проведено аналіз трудових ресурсів ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» на підставі якого визначено, що середня тривалість робочого часу зросла з 1638 до 1727 годин, при цьому збільшилася середня кількість робочих днів та фонд робочого часу. Аналіз середньомісячної заробітної плати за категоріями працівників показує, що цей показник має тенденцію до зростання. Так, середня заробітна плата у 2020 році зросла порівняно з 2018 роком. Темпи зростання різняться залежно від категорії. Показано, що таке зростання середньої заробітної плати можна пояснити зменшенням кількості працівників, а також підвищенням регульованої державою мінімальної заробітної плати.

2. Встановлено, що при належному контролі розрахунків з оплати праці насамперед увагу звертається на складові фонду оплати праці та правильність їх розрахунку, законність виплат заробітної плати. Під час перевірки правильності нарахування і виплати заробітної плати встановлюється: достовірність нарахування заробітної плати і пов'язаних із нею виплат; відповідність даних відомостей на виплату заробітної плати тарифікаційним спискам працівників; наявність у відомості на виплату готівки підписів працівників, керівника та бухгалтера; чи немає у документах підчисток і необумовлених виправлень; наявність дати виплати і підписи найманих

працівників про отримання заробітної плати; правильність обчислення суми утриманих і перерахованих податків із заробітної плати працівників.

ВИСНОВКИ

На основі даних проведеного дослідження стовно обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці за даними об'єкта дослідження, яким виступило ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» можна зробити наступні висновки.

1. Досліджено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Поняття праці та її оплати як соціально-економічної категорії з точки зору бухгалтерського обліку та економічного аналізу має велике значення. Ретроспективний аналіз поточного стану ринку праці дає змогу краще зрозуміти його еволюцію та закласти підвалини для вивчення його розвитку в контексті обліку та аналізу. При цьому доцільно розрізняти організаційні та якісні характеристики, які надають нового значення заробітній платі та характеризують її як обліково-аналітичну категорію: одна категорія включає організаційні аспекти обліку, а саме: мобільність, своєчасність, деталізацію, планування та точність. Інша група охоплює соціально-економічні аспекти.

2. Встановлено, що системою оплати праці є визначений взаємозв'язок між показниками, які характеризують норму праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, що гарантують одержання працівником заробітної плати у відповідності з фактично досягнутими результатами праці, погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили. Залежно від способу виміру кількості відпрацьованого часу або виробленої продукції виділяють погодинну та відрядну форми оплати праці. Погодинна форма оплати праці включає: просту погодинну, погодинно-преміальну та оплату праці за місячними посадовими окладами. Відрядна форма включає: пряму та непряму відрядну; відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну та акордну.

3. Визначено, що інформаційним забезпеченням є сукупність методів і засобів, які забезпечують функціонування інформаційних процесів, єдину систему класифікації та кодування техніко-економічної інформації,

уніфікованої системи документації, що певним чином організовані та описані за допомогою технічних засобів. Інформаційне забезпечення підсистеми обліку оплати праці включає сукупність інформаційних потоків підприємства, пов'язаних з даною ділянкою обліку, класифікаційний опис всіх даних та програмні модулі їх обробки. Сутність інформаційного забезпечення підсистеми обліку оплати праці полягає у виконанні облікових, контрольних та аналітичних процедур у режимі реального часу, виявлення та аналізу відхилень від запланованих показників і використання отриманих результатів для управління персоналом.

4. Встановлено, що об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є фінансово-господарська діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», яке здійснює наступні види економічної діяльності: виробництво борошна та круп'яних продуктів; виробництво цукру; оптову торгівлю цукром.

Проведений аналіз вказує на те, що оборотні активи становлять більшу частку, ніж необоротні – 73,77% проти 25,99%. За досліджуваний період зросли такі статті пасиву як довгострокові зобов'язання, короткострокові кредити, кредиторська заборгованість, усі інші статті зменшились. Коефіцієнт незалежності із кожним роком зменшувався, внаслідок зменшення частки власного капіталу. Таку ж негативну тенденцію показує і коефіцієнт фінансового ризику. Товариство підтримувало досить хорошу ліквідність протягом аналізованого періоду. Лише абсолютне значення коефіцієнта ліквідності не відповідає критерію. Аналіз фінансової стійкості підприємства показує, що у нього задовільний фінансовий стан. Найкращі показники були у 2018 році.

5. Визначено, що основною вимогою до організації оплати праці в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати. Організація оплати праці будується із урахуванням наступних принципів: нарахування заробітної плати найманому працівнику

залежно від його особистого вкладу, кількості та якості витраченої праці; надання самостійності підприємству у виборі форми і системи оплати праці; дотримання співвідношення у оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із урахуванням складності та престижності виконуваних робіт, а також умов праці; стимулювання підвищення організаційно-технічного рівня виробництва, зменшення собівартості і поліпшення якості продукції; посилення соціального захисту працівників; ясність і простота способів нарахування заробітної плати.

6. Запропоновано вдосконалити ведення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці шляхом уточнення складу аналітичних рахунків бухгалтерського обліку. Для цього до субрахунку 2-го рівня 6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами» запропоновано відкрити субрахунки 3-го рівня: 66111 «За посадовими окладами», 66112 «За тарифними ставками», 66113 «За відрядними розцінками», 66114 «Виплати за невідпрацьований час», 66115 «Премії та інші заохочувальні виплати». Застосування запропонованих субрахунків 3-го рівня дасть змогу проводити оперативний аналіз розрахунків з оплати праці в розрізі нарахованих виплат та дозволить деталізувати інформацію під час формування бухгалтерських проведення.

7. Обґрунтовано необхідність вдосконалення внутрішньогосподарського (управлінського) обліку шляхом запровадження аналітичної таблиці розподілення суми утримань та нарахувань на заробітну плату, що забезпечить планування ресурсів роботодавця для здійснення належних виплат найманим працівникам.

8. Визначено, що усі наймані працівники мають право на оплачувану відпустку, тривалість якої встановлюється для окремих категорій працюючих. На досліджуваному підприємстві надаються такі види відпусток щорічна, додаткова, соціальна та у зв'язку з навчанням. Працівники, застраховані особи, мають право на соціальний захист, який передбачає право на одержання застрахованою особою допомоги у разі: повної, часткової або тимчасової втрати працездатності.

9. Охарактеризовано, що утримання із заробітної плати поділяються на чотири групи: обов'язкові утримання; утримання за приписом судових та інших органів; утримання з ініціативи підприємства та утримання з ініціативи працівника. Правильність застосування утримань впливатиме на розмір заробітної плати. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством, – 50 % заробітної плати.

10. Встановлено, що використання сучасних інформаційних технологій характеризується появою специфічних функцій в організації обліку та аналізу розвитку ринку праці. Ці функції залежать від багатьох факторів, зокрема: форми оплати праці, розмір та організаційна структура підприємства, схема документообігу, рівень кваліфікації облікових працівників та вид діяльності підприємства. Організація автоматизованого обліку виплат працівникам може здійснюватися різними методами: модульний принцип; комплексне рішення. Згідно із модульним принципом може виділятися для автоматизації обліку виплат працівникам один або декілька окремих модулів: облік відпрацьованого часу і неявки на роботу; облік і контроль вироблення і зарплати робітників-відрядників; облік і нарахування погодинної та інших видів оплат; розрахунки різних видів утримань із зарплати; аналітичний облік по працівниках (за видами нарахувань і утримань); формування зведених реєстрів; розрахунок бази оподаткування фонду оплати праці; облік депонованої зарплати та ін.

11. За даними проведеного аналізу складу, структури та забезпечення Товариства з обмеженою відповідальністю ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами встановлено, що середня тривалість робочого часу зросла з 1638 до 1727 годин, при цьому збільшилася середня кількість робочих днів та фонд робочого часу. Аналіз середньомісячної заробітної плати показує, що за досліджуваний період вона зростала, збільшившись на 36,9% у 2020 році порівняно з 2018 роком. При цьому, якщо середня зарплата робітників зросла на 29,6%, до 2800,1 грн, то зарплата спеціалістів – на 43,9%, до 4756,7 грн. керівників відповідно на 45,2% (+5430,0 грн.), а заробітна плата допоміжного

персоналу за досліджуваний період зросла на 25%, до 1567,0 грн. Темпи зростання різняться залежно від категорії працівників. Таке зростання середньої заробітної плати можна пояснити зменшенням кількості працівників, а також підвищенням регульованої державою мінімальної заробітної плати.

12. Встановлено, що під час контролю розрахунків з оплати праці передусім увага звертається на: 1) дотримання законодавства щодо організації ведення бухгалтерського обліку; 2) складові фонду оплати праці; 3) реальність відображення у первинних документах та формах звітності чисельності працівників та середньоспискової чисельності працюючих на підприємстві; 4) правильність визначення обсягів виконання робіт; 5) наявність у документах обліку осіб, що не брали участі у виконанні робіт; 6) достовірність відображення у документах обліку виконання робіт; 7) достовірність нарахування заробітної плати та прирівняних до них виплат; 8) законність доплат і надбавок; 9) реальність віднесення витрат з оплати праці на витрати підприємства; 10) правильність утримань із заробітної плати; 11) ідентичність даних аналітичного обліку з оплати праці показникам синтетичного обліку з рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» у Головній книзі; 12) відповідність даних відомостей на виплату заробітної плати тарифікаційним спискам працівників і відсутність у відомостях підчисток, необумовлених виправлень та підписів керівника та бухгалтера.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранов О. Удосконалення системи аудиту оплати праці: проблеми та шляхи вирішення. *Довідник економіста*, 2019. № 10. С. 50–55.
2. Беляєв О.О. Політична економія: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2011. 328 с.
3. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення. *Довідник економіста*, 2017. № 12. С. 70–74.
4. Береза А.М. Основи створення інформаційних систем: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2011. 214 с.
5. Болюх М.А. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2011. 540 с.
6. Бондаренко Н.О. Аудит суб'єктів підприємницької діяльності: навч. посібн. К.: ЦНЛ, 2014. 300 с.
7. Бутинець Ф.Ф. Аудит: підручник Житомир: ПП «Рута», 2012. 672 с.
8. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник Житомир: ПП «Рута», 2016. 832 с.
9. Бутинець Ф.Ф. Економічний аналіз: навч. посібн. Житомир: ПП «Рута», 2013. 680 с.
10. Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник. Житомир: ПП «Рута», 2004. 608 с.
11. Бухгалтерський облік в Україні: нормативна та методична база: навч. посіб. Л. : Магнолія плюс, 2006. 264с.
12. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*, 2015. №1(43). С.177-187.
13. Величко О. Г., Голов С. Ф. Бухгалтерський облік і фінансова звітність в Україні. Д.: ТОВ «Баланс-Клуб», 2004. 768 с.
14. Вербило О. Ф., Бойко З. І., Кондрицька Т. П., Ярошинський В. М. Бухгалтерський облік: навч. посібник. К.: НАУ, 2004. 42 4с.
15. Голов С. Ф., Костюченко В. М., Кравченко І. Ю., Ямборко Г. А. Фінансовий облік: підручник. К.: Лібра, 2005. 976с.

16. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: навч. посібн. К. : Кондор, 2018. 404 с.
17. Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*, 2018. № 3 (81). 104 с.
18. Гречан А. Особливості застосування інноваційних систем оплати праці на промислових підприємствах. *Інвестиції: практика та досвід*, 2017. № 13. 204 с.
19. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. *Заробітна плата*, 2016. № 3. С. 18–24.
20. Грیشнова О.А. Людський розвиток: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2016. 308 с.
21. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2011. 400 с.
22. Давидова К. Складаємо обліковий регламент на наступний рік. *Баланс*, 2018. № 99. С. 2–4.
23. Домбровський В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня екон. наук: спец. 08.00.09 К., 2017. 22 с.
24. Дубченко Н.І. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Фінансові ринки і цінні папери*. № 15, 2019. с. 24-28.
25. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2015. 302 с.
26. Івахненков С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посібн. К.: Знання-Прес, 2013. 349 с.
27. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291 р. зі

змінами і доповненнями: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0970-09>.

28. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2013. № 4 (23). С.81-85.

29. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2015. № 2. С. 61–64.

30. Кисільова Т. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика. *Людина і праця*. № 7. 2016. с. 2124.

31. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посібн. К.: Знання, 2018. 647 с.

32. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. М.: Гелиос АРВ, 2010. С. 106.

33. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами і доповненнями: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

34. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності. *Україна: аспекти праці*, 2010. № 8. с. 425.

35. Конош О. В. Удосконалення обліку, аналізу, аудиту оплати праці. *Фінансові ринки і цінні папери*. № 18, 2019. С. 22-25.

36. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати. *Довідник кадровика*, 2013. № 4. С. 1820.

37. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*, 2017. № 6. с. 351-356.

38. Кузьмін О. Є. Особливості контролювання витрат на оплату праці. *Вісник Львівського державного інституту новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола*. Л., 2017. № 2. С. 251-256.

39. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік і аудит затрат праці та її оплати в аграрних підприємствах: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 08. 06. 04 К., 2013. 22 с.

40. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально трудові відносини: навч. посібн. Л.: Новий Світ, 2010, 2014. 248 с.

41. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы, и политика : [в 2 т. : пер. с англ.]. 399 с.
42. Малицька І.Д. Поняття оплати праці в Україні. *Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку: Зб. тез наук. доп. V Міжн. наук.практ. конф. молодих учених (2021 березня 2019 р.)*. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. унт ім. Лесі Українки, 2019. С. 455-457.
43. Маршалл А. Принципы экономической науки М.: Издательская группа «Прогресс», 2013. 219 с.
44. Маслов В.П. Інформаційні системи і технології в економіці: навчальний посібник: Навчальне видання. К.: Слово, 2013. 264 с.
45. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня екон. наук: спец. 08.06.04 К., 2016. 22 с.
46. Мних Є.В. Економічний аналіз. Підручник. К.: ЦУЛ, 2013. 412 с.
47. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. К.: Знання Прес, 2012. 687 с.
48. Немодрук Н.М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці. *Економіка та держава*. № 8, 2019. с. 236.
49. Нетреба І.О. Роль інформаційних систем управління в підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні (укр.)*, 2016. № 1. С. 89-93.
50. Огородник М.М. Організація і методика економічного аналізу: навч. посіб. Львів: НЛТУ України, 2017. 132 с.
51. Павловська О.В. Фінансовий аналіз: навч.метод. посіб. для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2012. 388 с.
52. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам. *Праця і зарплата*, 2018. № 9. С. 17-21.
53. Петрик О.А. Облік та аналіз оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня екон. наук: спец. 08. 00. 12 К., 2013. 22 с.

54. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291 зі змінами і доповненнями: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0892-99>.

55. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI зі змінами і доповненнями: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.

56. Політична економія: навч. посіб. Оганян Г.А., К.: МАУП, 2003. 520 с.

57. Політична економія: навч. посібн. Куценко Т.Ф. К.: КНЕУ, 2016. 508 с.

58. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.99р. № 318 зі змінами і доповненнями: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0027-00>.

59. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 2025.

60. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ВР зі змінами і доповненнями: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

61. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 № 504/96 ВР зі змінами і доповненнями: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=504%2F96-%E2%F0>.

62. Про колективні договори і угоди : закон України від 15.04.2018 р. № 274VI зі змінами і доповненнями: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

63. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

64. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 08.07.2010 № 2464-VI зі змінами і доповненнями: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

65. Рикардо Д. Начала политической экономии Давид Рикардо. М.: ЭКСМОПРЕСС, 2010. 454 с.
66. Рогач І.Ф. Інформаційні системи у фінансово-кредитних установах: навч. посібн. 2е вид.щерероб і доп. К.: КНЕУ, 2011. 239 с.
67. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібн. 2ге вид., випр. і доп. К.: Знання, 2015. 662 с.
68. Семененко О.Л. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці. *Фінансові ринки і цінні папери*. № 22, 2018. с.18-25.
69. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I III) М: Наука, 2012. 572 с.
70. Терещенко Л.О. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посібн. К.:КНЕУ, 2015. 187 с.
71. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Монографія Київ: Фенікс, 2014. 332 с.
72. Усач Б.Ф. Аудит: навч. посібн. К.: Знання Прес, 2012. 528с.
73. Чаюн І. Облік і аналіз заробітної плати на підприємствах торгівлі. *Волинь очима молодих науковців: минуле, сучасне, майбутнє*. Луцьк, 2017. Т. 1. с. 959.
74. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня екон. наук: спец. 08. 06. 09 К., 2018. 22 с.
75. Щипко О.В. Розрахунки за ЄСВ *Все про бухгалтерський облік*. № 15. 2019. с. 14

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А.

Додаток І
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу І)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

Територія **ЧЕРНІВЕЦЬКА**

за КАТОТТГ ¹

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

за КОПФГ

Вид економічної діяльності

Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення

за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб **160**

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон **проспект НЕЗАЛЕЖНОСТІ, буд. 111, оф. 702, м. ЧЕРНІВЦІ, ЧЕРНІВЕЦЬКА обл., 58029**

Коди		
2018	01	01
41249219		
UA26040190010045761		
240		
46,49		

1. Баланс на 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	18 054,0	56 727,2
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	863,2	1 163,2
Основні засоби :	1010	989,1	1 262,1
первісна вартість	1011	1 065,5	1 474,5
знос	1012	(146,5)	(276,4)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	20 825,3	59 998,9
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	1 768,8	2 588,8
у тому числі готова продукція	1103	1 759,3	2 588,2
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2495,1	2 934,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	43,6	65,1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	58,4	61,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	9 295,8	13 921,5
Витрати майбутніх періодів	1170	10,0	17,5
Інші оборотні активи	1190	-	429,0
Усього за розділом II	1195	15 431,0	20 275,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	36 256,3	80 625,9

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	14320.0	14 320.0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1278,9	2 239,3
Неоплачений капітал	1425	(322)	(832)
Усього за розділом I	1495	15 276.9	15 727.3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	2044.0	2 044.0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	4009.1	42 912.1
товари, роботи, послуги	1615	11 834,3	16 832,5
розрахунками з бюджетом	1620	189,2	359,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	246,8	299,3
розрахунками зі страхування	1625	6,0	1,0
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2450.0	2450.0
Усього за розділом III	1695	20779.4	64 898.6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для пролажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	36 256.3	80 625.9

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2018 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	26 752,7	17 549,9
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	16,6	12,4
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	26 769,3	17 562,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(20 504,4)	(16 440,2)
Інші операційні витрати	2180	(602,0)	(409,6)
Інші витрати	2270	(7,2)	(5,3)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(21 113,6)	(16 855,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1 655,7	707,2
Податок на прибуток	2300	(299,3)	(146,8)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	7 012,10	560,4

Керівник _____

Головний бухгалтер _____



(підпис)

(підпис)

ЕП Кіс Юрій Васильович

ЕП Гуменюк Ірина Антонівна

Кіс Юрій Васильович

(ініціали, прізвище)

Гуменюк Ірина Антонівна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Квитанція № 2

ЄДРПОУ	41249219
ПІДПРИЄМСТВО	ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"
ЗВІТ	1-м, 2-м. Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва
ПЕРІОД	Рік, 2018 р.
РІК	2018
ЕТАП ОБРОБКИ	Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
ДАТА ПРИЙОМУ	20.02.2019
ЧАС ПРИЙОМУ	13:35:15
ПІДРОЗДІЛ-ОДЕРЖУВАЧ	26004
РЕЄСТРАЦІЙНИЙ НОМЕР	9004798332
НАЗВА ФАЙЛУ	260040041249219S011001310000429122021.XML
РЕЗУЛЬТАТ ОБРОБКИ	Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено. Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та(або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.
ВІДПРАВНИК	Центр обробки електронних звітів Держстату України

41249219

920641012

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

Територія ЧЕРНІВЕЦЬКА

за КАТОГТГ¹

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення

за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб 120

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон проспект НЕЗАЛЕЖНОСТІ, буд. 111, оф. 702, м. ЧЕРНІВЦІ, ЧЕРНІВЕЦЬКА обл., 58029

Коди		
2019	01	01
41249219		
UA26040190010045761		
240		
46.49		

I. Баланс на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	56 727,2	63 931,4
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 163,2	-
Основні засоби :	1010	1 262,1	4 257,6
первісна вартість	1011	1 474,5	5 527,1
знос	1012	(276,4)	(1 269,5)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	59 998,9	68 189,0
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	2 588,8	3 387,4
у тому числі готова продукція	1103	2 588,2	3 381,6
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2 934,1	13 305,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	65,1	121,7
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	61,1	9 932,4
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	13 921,5	13 197,6
Витрати майбутніх періодів	1170	17,5	106,7
Інші оборотні активи	1190	429,0	75,0
Усього за розділом II	1195	20 275,3	40 125,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	80 625,9	108 314,9

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	14 320,0	19 633,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 239,3	8 444,1
Неоплачений капітал	1425	(832,0)	(1 996,0)
Усього за розділом I	1495	15 727,3	26 081,1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	2 044,0	2 315,2
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	42 912,1	45 971,0
товари, роботи, послуги	1615	16 832,5	29 349,9
розрахунками з бюджетом	1620	359,7	1 689,9
у тому числі з податку на прибуток	1621	299,3	1 583,3
розрахунками зі страхування	1625	1,0	30,5
розрахунками з оплати праці	1630	-	5,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 450,0	1 289,0
Усього за розділом III	1695	64 898,6	82 233,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	80 625,9	108 314,9

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2019 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД | 1801007

Стагія	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	54 431,7	26 752,7
Інші операційні доходи	2120	80,8	-
Інші доходи	2240	260,0	16,6
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	54 772,5	26 769,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(34 880,0)	(20 504,4)
Інші операційні витрати	2180	(10 940,4)	(602,0)
Інші витрати	2270	(104,0)	(7,2)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(45 924,4)	(21 113,6)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5207,1	1 655,7
Податок на прибуток	2300	(1 583,3)	(299,3)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	10 245,6	7 012,10

Керівник _____

Головний бухгалтер _____



(підпис)

(підпис)

ЕП Кіс Юрій Васильович

ЕП Гуменюк Ірина Антонівна

Ірина Антонівна

Кіс Юрій Васильович

(ініціали, прізвище)

Гуменюк Ірина Антонівна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Квитанція № 2

ЄДРПОУ	41249219
ПІДПРИЄМСТВО	ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"
ЗВІТ	1-м, 2-м. Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва
ПЕРІОД	Рік, 2019 р.
РІК	2019
ЕТАП ОБРОБКИ	Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
ДАТА ПРИЙОМУ	18.02.2020
ЧАС ПРИЙОМУ	12:42:15
ПІДРОЗДІЛ-ОДЕРЖУВАЧ	26004
РЕЄСТРАЦІЙНИЙ НОМЕР	9004798332
НАЗВА ФАЙЛУ	260040041249219S011001310000429122021.XML
РЕЗУЛЬТАТ ОБРОБКИ	Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено. Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та(або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.
ВІДПРАВНИК	Центр обробки електронних звітів Держстату України

41249219

920641012

ДОДАТОК Б

Додаток І
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу І)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	Коди
ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"	за ЄДРПОУ	2020 01 01
Територія <u>ЧЕРНІВЕЦЬКА</u>	за КАТОТТГ І	41249219
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	UA26040190010045761
Вид економічної діяльності <u>Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення</u>	за КВЕД	240
Середня кількість працівників, осіб <u>125</u>		46.49
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>		
Адреса, телефон <u>проспект НЕЗАЛЕЖНОСТІ, буд. 111, оф. 702, м. ЧЕРНІВЦІ, ЧЕРНІВЕЦЬКА обл., 58029</u>		

1. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	63 931,4	58 807,0
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	4 257,6	5 131,1
первісна вартість	1011	5 527,1	6 296,4
знос	1012	(1 269,5)	(1 005,3)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	68 189,0	10 422,2
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	3 387,4	4 157,6
у тому числі готова продукція	1103	3 381,6	4 135,8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	13 305,1	12 582,9
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	121,7	148,8
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9 932,4	8 596,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	13 197,6	6 958,3
Витрати майбутніх періодів	1170	106,7	126,5
Інші оборотні активи	1190	75,0	67,0
Усього за розділом II	1195	40 125,9	36 773,0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	108 314,9	106 002,20

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19 633,0	13417,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8 444,1	9 316,2
Неоплачений капітал	1425	(1 996,0)	(897,0)
Усього за розділом I	1495	26 081,1	21 836,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	2315,2	1710,0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	45971,0	49900,0
товари, роботи, послуги	1615	29 349,9	28 861,4
розрахунками з бюджетом	1620	1 689,9	956,3
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 583,3	2 145,6
розрахунками зі страхування	1625	30,5	15,7
розрахунками з оплати праці	1630	5,0	3,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1289,0	574,0
Усього за розділом III	1695	82 233,8	84166,0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	108 314,9	106 002,20

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стагія	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	105 682,1	54 431,7
Інші операційні доходи	2120	-	80,8
Інші доходи	2240	132,7	260,0
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	105 814,8	54 772,5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(86 123,5)	(34 880,0)
Інші операційні витрати	2180	(7689,3)	(10 940,4)
Інші витрати	2270	(86,0)	(104,0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(93 898,8)	(45 944,4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1 916,0	5 207,1
Податок на прибуток	2300	(2 145,6)	(1 583,3)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	11 686,4	10 245,6

Керівник _____

Головний бухгалтер _____



(підпис)

(підпис)

ЕП Кіс Юрій Васильович

ЕП Гуменюк Ірина Антонівна

ЕП Гуменюк Ірина Антонівна

Кіс Юрій Васильович

(ініціали, прізвище)

Гуменюк Ірина Антонівна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Квитанція № 2

ЄДРПОУ	41249219
ПІДПРИЄМСТВО	ТОВ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"
ЗВІТ	1-м, 2-м. Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва
ПЕРІОД	Рік, 2020 р.
РІК	2020
ЕТАП ОБРОБКИ	Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
ДАТА ПРИЙОМУ	12.02.2021
ЧАС ПРИЙОМУ	16:42:15
ПІДРОЗДІЛ-ОДЕРЖУВАЧ	26004
РЕЄСТРАЦІЙНИЙ НОМЕР	9004798332
НАЗВА ФАЙЛУ	260040041249219S011001310000429122021.XML
РЕЗУЛЬТАТ ОБРОБКИ	Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено. Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та(або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.
ВІДПРАВНИК	Центр обробки електронних звітів Держстату України

41249219

920641012

ДОДАТОК 1

Додаток № 1
до Колективного договору

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директором
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
Кіс Юрій Васильович

01.01.2018

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

ЧЕРНІВЦІ - 2018

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу в підвищенні ефективності праці, спрямованої на досягнення стратегічної мети та завдання ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

1.2. Основними законодавчими документами формування Положення є: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про індексацію грошових доходів населення», «Інструкція зі статистики заробітної плати», інші законодавчі акти, що стосуються оплати праці.

2. ПОРЯДОК ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Заробітна плата вважається винагородою за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці (нормами часу, посадових обов'язків). Розміри заробітної плати залежать від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та діяльності ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

2.2. Фонд оплати праці в Палаці молоді складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата включає:

- посадові оклади (тарифні ставки) – для педагогічних, навчально-допоміжних, адміністративно-обслуговуючих та господарських співробітників, викладачів з погодинною оплатою роботи;
- відрядні розцінки для співробітників при відрядній оплаті праці.

Додаткова заробітна плата містить доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, що передбачає чинне законодавство, це Положення.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносяться премії, інші грошові та матеріальні виплати, передбачені Колективним договором та Положенням про преміювання працівників ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП».

2.3. Основою організації трудової діяльності в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є тарифна система, що містить: тарифні розряди, посадові оклади (тарифні ставки) працівників.

2.4. Заробітна плата співробітникам нараховують з відповідним затвердженому керівником штатним розписом, який формується на підставі окладів, визначених відповідно до тарифної сітки ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП», надбавок і доплат, інших виплат, встановлених чинним законодавством України, цим Положенням.

2.5. Тарифна сітка ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» викладена у додатку 1.1 до даного Положення.

2.6. Ставки погодинної оплати праці працівників ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» наведені у додатку 1.2.

2.7. Розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду встановлюється наказом керівника з урахуванням фінансових можливостей ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» .

2.8. Посадові оклади заступників керівників встановлюють на 5-15%, головного бухгалтера – на 10%, помічників керівників – на 30-40 % нижче посадового окладу відповідного керівника, визначеного за тарифною сіткою.

2.9. До тарифних ставок і посадових окладів працівникам ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» встановлюють надбавки і доплати, визначені чинним законодавством, цим Положенням і наведені у додатках 1.3, 1.4 до нього (за фінансової ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» .

2.10. У випадках, коли підвищено тарифні ставки і посадові оклади корегування на коефіцієнт підвищення заробітної плати та її складових, що враховуються при розрахунку середньої для виплати відпускних, не провадиться у зв'язку з відсутністю фінансових можливостей ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» .

2.11. У разі приймання працівника за контрактом оплата праці здійснюється за угодою сторін і за виконання умов контракту. У контракті за згодою сторін можуть встановлюватися індивідуальні види оплати.

2.14. При укладанні з працівником трудового договору (контракту) доводять до його відома відомості про належну заробітну плату: її розміри, порядок і терміни виплати.

2.15. При введенні нових або зміні чинних умов оплати праці в бік погіршення або випадках скорочення штату ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» зобов'язується повідомляти працівників за два місяці.

2.16. Якщо співробітник виконав місячну (годинну) норму праці, Палац молоді сплачує гарантовану заробітну плату на рівні не нижче встановленої законом мінімальної.

2.17. При роботі на неповному робочому часі та коли робітником не виконано повний обсяг місячної (годинної) норми праці, заробітна плата (у тому числі мінімальна) виплачується пропорційно виконаній роботі.

2.18. Співробітникам ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» , що виконують паралельно зі своєю основною роботою додаткову, за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього співробітника, здійснюється доплата за суміщення (додаток 1.3).

2.19. Підставою нарахування заробітної плати співробітникам ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за підсумком роботи за місяць є:

- штатний розпис ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» ;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази з установаження доплат та надбавок, інших заохочувальних та компенсаційних виплат;

2.20. Виплата заробітної плати в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» проводиться у грошовій формі 2 рази на місяць – 16 та 31 числа, у лютому – 28 числа. На випадок, якщо день виплати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачується напередодні. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.21. Заробітна плата співробітникам ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» за весь період щорічної відпустки підлягає виплаті протягом трьох днів до її початку, не пізніше.

2.22. У разі звільнення працівника виплата повної суми, йому належної, здійснюється у день звільнення.

2.23. Кожен співробітник ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» щомісяця в розрахунковому відділі отримує інформацію щодо нарахованої та виплаченої йому заробітної плати.

2.24. ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» передбачена індексація заробітної плати працівників за чинним законодавством України.

2.25. Палацом молоді забезпечується виплата заробітної плати співробітникам порядку першої черги. Всі інші платежі здійснюються по виконанні зобов'язань з оплати праці.

3. ДЖЕРЕЛА КОШТІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1. Джерелом коштів при оплаті праці в ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

4.1. Керівник та головний бухгалтер ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» відповідальні за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати у відповідності з чинним законодавством України та даного Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що служить підставою при її нарахуванні;

- гарантування своєчасного та правильного її нарахування і виплати;
- персоніфікованого обліку сум нарахованої заробітної плати.

Головний бухгалтер
Директор



ТЗОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
 Код ЄДРПОУ 41249219
ШТАТНИЙ РОЗПИС
 на 2020 рік
 Вводиться в дію з 01.03.2020

ЗАТВЕРДЖЕНО
 наказ від 26.02.2021р. № 2-о

ПОПЛАТОК 17

№ п/п	Назва структурного підрозділу	код посади за ДКП	категорія посад	К-ть штатних одиниць	Посадовий оклад (місячна тарифна ставка)	Місячний фонд заробітної плати, грн
ТЗОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»						
АДМІНІСТРАТИВНО-ГОСПОДАРСЬКИЙ ВІДДІЛ						
1	Директор	1210.1	кер.	1,00	6990	6990
2	Менеджер з адміністративної діяльності	1475.4	упр.	1,00	6100	6100
3	Прибиральницькі службові приміщення	9132	роб.	1,00	6040	6040
	Охоронник	5169	роб.	1,00	6040	6040
ЮРИДИЧНИЙ ВІДДІЛ						
4	Юрист	2421.2	проф.	1,00	6590	6590
5	Юрислюсар	2423	проф.	1,00	6490	6490
КОМЕРЦІЙНИЙ ВІДДІЛ						
6	Начальник комерційного відділу	1233	кер.	1,00	6690	6690
7	Менеджер з комерційних послуг	1474	мен.	1,00	6100	6100
8	Менеджер з постачання	1475.4	упр.	4,00	6100	24400
9	Менеджер із збуту	1475.4	мен.	2,00	6100	12200
10	Менеджер з питань регіонального розвитку	1474	мен.	3,00	6100	18300
11	Менеджер з оптової торгівлі	1452	упр.	3,00	6100	18300
ВІДДІЛ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ						
12	Менеджер з персоналу	1477.1	кер.	2,00	6100	12200
13	Інспектор з кадрів	3423	фах.	1,00	6100	6100
ФІНАНСОВИЙ ВІДДІЛ						
14	Головний бухгалтер	1231	проф.	1,00	6590	6590
15	Бухгалтер	3433	проф.	4,00	6150	24600
16	Економіст	2441.2	проф.	2,00	6270	12540
17						
18	Начальник відділу маркетингу	1233	кер.	1,00	6690	6690
19	Менеджер з реклами	1476.1	мен.	3,00	6100	18300
	Менеджер з маркетингу			2,00	6100	12200
20	Фахівець-аналітик з дослідження товарного ринку	2419.2	проф.	1,00	6100	6100
ВІДДІЛ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ						

Охоронник
Начальник комерційного відділу
Менеджер в оптовій торгівлі
Начальник відділу маркетингу
Менеджер з реклами
Системний адміністратор
Начальник відділу логістики
Механік
Логіст

21	Адміністратор системи	2131.2	проф.	1,00	6210	6210
	Оператор комп'ютерного набору	4112		4,00	6040	24160
ВІДДІЛ ЛОГІСТИКИ						
22	Начальник відділу логістики	1226.2	проф.	1,00	6690	6690
23	Водій автотранспортних засобів	8322	роб.	6,00	6100	36600
24	Механік	3117	фак.	1,00	6210	6210
25	Ліпіст	2419.2	проф.	2,00	6200	12400
26	Завдувач складу	1226.2	кер.	1,00	6530	6530
28	Комірник	9411	роб.	4,00	6060	24240
29	Комплектувальник товарів	5220	роб.	5,00	6060	30300
	Всього:			62,00		382900

Директор

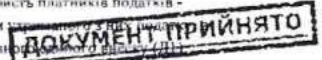
Кіс Ю.В.



ДОДАТОК Е

Додаток 1

до Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - юридичних осіб (крім сум нарахованих податків згідно з пунктом 1 розділу IV)



Відмітка про отримання (штамп контролюючого органу)

01	ВІДОМОСТІ ПРО НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ (ДОХОДУ, ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ) ЗАСТРАХОВАНИМ ОСОБАМ*	011	Звітний ¹	X
		012	Звітний новий ²	
		013	Уточнюючий ³	
		014	Довідковий ⁴	

02	Звітний (податковий) період ⁵	2021 (рік)	2 (квартал)	3 (номер місяця в кварталі)	3 (номер додатку в Розрахунку)
----	--	---------------	----------------	--------------------------------	-----------------------------------

03	Платник єдиного внеску	ТОВ "ТЕЛІОС ВІТА ГРУП"			
		від		№	
		(повне найменування (прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) платника єдиного внеску згідно з реєстраційними документами, дата та номер договору (угоди) номер			

031	Податковий номер ⁶ або серія (за наявності) та номер паспорта ⁷ платника єдиного внеску	41249219
033	Податковий номер ліквідованого платника єдиного внеску (заповнюється у разі подання розрахунку правонаступником при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" ⁸)	
034	Код філії (заповнюється у разі подання платником єдиного внеску відомостей про філію при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" ⁹)	
035	для призначення пенсії ¹⁰ для призначення інших соціальних виплат ¹¹	

04. № з/п	05. Грамадянство (1-так, 0-ні)	06. Жінка - Чоловік (1-так, 0-ні)	07. Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та/або номер паспорта за формою БКНН/XXXXXX/XXXXXX/3012	08. Код категорії	09. Код типу нарачування ¹⁴	10. Місяць та рік, за який проведено нарачування ¹⁵	12. Кількість календарних днів тимчасової непрацездатності	14. Кількість календарних днів перебування у трудових відносинах відповідно до законодавства про працю	16. Загальна сума нарахованої заробітної плати / доходу, грошового забезпечення (усього з початку звітного місяця)		18. Сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітної плати за звітний місяць (із заробітної плати / доходу/грошового забезпечення) доплата до мінімального страхового внеску або сума мінімальної заробітної плати для категорії застрахованих осіб ⁷²	19. Сума утриманого єдиного внеску за звітний місяць (із заробітної плати / доходу/ грошового забезпечення)		21. Остання наявність роботи (1-так, 0-ні)	22. Остання наявність часу (1-так, 0-ні)	25. Остання дата (0.1)	
									грн	коп.		грн	коп.				
1	1	Ч	3485910374	1		62021		30	618000	00	0000	135960	00	00	10		
			Адамчук Ярославович					Станіслав	618000	00	0000	135960	00	00	10		
2	1	Ж	3591003822	1		62021		7	617000	00	0000	135740	00	00	10		
			Білошук Олегівна					Львова	617000	00	0000	135740	00	00	10		
3	1	Ж	3563713364	1		62021		7	642000	00	0000	141240	00	00	10		
			Безручук Миколаївна					Ольга	642000	00	0000	141240	00	00	10		
4	1	Ж	2980407769	1		62021		7	122400	00	0000	269280	00	00	10		
			Брюшко Миколаївна					Любов	122400	00	0000	269280	00	00	10		
5	1	Ж	3506011366	1		62021		7	612000	00	0000	134640	00	00	10		
			Васильшин Павло Іванович					Богдана	612000	00	0000	134640	00	00	10		
6	1	Ж	2858515246	1		62021		7	619000	00	0000	136180	00	00	10		
			Ватащак Петро Іванович					Галина	619000	00	0000	136180	00	00	10		
7	1	Ч	3082521617	1		62021		7	642000	00	0000	141240	00	00	10		
			Висков Петро Іванович					Микола	642000	00	0000	141240	00	00	10		
8	1	Ч	3234906632	1		62021		7	642000	00	0000	141240	00	00	10		
			Гаврилюк Емілія Іванівна					Світлана	642000	00	0000	141240	00	00	10		
9	1	Ж	3380701160	1		62021		7	629000	00	0000	138380	00	00	10		
			Глушак Степанівна					Катерина-Квітлана	629000	00	0000	138380	00	00	10		
10	1	Ч	3156820499	1		62021		7	642000	00	0000	141240	00	00	10		
			Григорук Сергій Іванович					Юрій	642000	00	0000	141240	00	00	10		
11	1	Ж	3423508986	1		62021		7	642000	00	0000	141240	00	00	10		
			Гросевич Іванівна					Марія	642000	00	0000	141240	00	00	10		
12	1	Ж	2686209344	1		62021		7	623000	00	0000	137060	00	00	10		
			Гук Валентина Іванівна					Лілія	623000	00	0000	137060	00	00	10		
13	1	Ж	3161105464	1		62021		7	668000	00	0000	146960	00	00	10		
			Гуменик Антонівна					Ірина	668000	00	0000	146960	00	00	10		
14	1	Ч	3031320914	1		62021		7	666000	00	0000	146520	00	00	10		
			Гурак Дмитро Іванович					Василь	666000	00	0000	146520	00	00	10		
15	1	Ч	3651706116	1		62021		7	612000	00	0000	134640	00	00	10		
			Ерстенюк Михайло Іванович					Андрій	612000	00	0000	134640	00	00	10		
16	1	Ч	3339315130	1		62021		7	619000	00	0000	136180	00	00	10		
			Качук Дмитро Іванович					Тарас	619000	00	0000	136180	00	00	10		

Усього	254 464,36	0,00	0,00	x	x	x
	254 464,36		54 295,64	x	x	x

- * Податється платником єдиного внеску
- Якщо ДП податється в складі Розрахунку з типом "Звітний" (пункт 1 розділу III Порядку).
 - Якщо ДП податється в складі Розрахунку з типом "Звітний новий" та містить відповідно коригувані дані відповідно до передбаченого для цього доданку порядку коригування рядків (таблиці п'ятого пункту 6 розділу V Порядку).
 - Якщо ДП податється в складі Розрахунку з типом "Уточнювальний" та містить відповідно коригувані дані відповідно до передбаченого для цього доданку порядку коригування рядків (таблиці п'ятого пункту 6 розділу V Порядку).
 - Якщо ДП податється в складі Розрахунку з типом "Звітний" як "Довідковий" з податком "приміщення пенсії" або "приміщення матеріального забезпечення страхових випадків".
 - Задляється звітний (опоздаваний) період календарний рік, за який податється Розрахунок, квартал, за який формується Розрахунок (цифрове значення від 1 до 4), номер місяця у звітному кварталі (цифрове значення від 1 до 3).
 - Задляється код за ЄДРПОУ платника єдиного внеску або реєстраційної (облікової) номер платника податків, який присвоюється контролюючими органами, або реєстраційний номер облікової картки платника податків - фізичної особи.
 - Серія (за наявності) та номер паспорта зазначають фізичні особи, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті.
 - Задляється код за ЄДРПОУ ліквідованого платника єдиного внеску у разі подання правонаступником Розрахунку з типом "Уточнювальний" за осіб, що перебували в трудових відносинах чи відносинах приватно-правого характеру з платником, який ліквідований.
 - Задляється код філії, по застрахованню особам якої виправдовується дані за попередній звітний період у разі подання платником податків Розрахунку з типом "Уточнювальний".
 - Задляється позначка у разі подання ДП для призначення пенсії застрахованим особам.
 - Задляється позначка у разі подання ДП для призначення матеріального забезпечення страхових випадків.
 - Дні ідентифікації застрахованої особи у Пенсійному фонді України для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті, зазначаються для власників паспортів у формі констант серії та номер паспорта у форматі БКNNXXXXXX, де БК - константа, що вказує на реєстрацію в Пенсійному фонді України за паспортними даними; NN - дві українські літери серії паспорта (першої регістри); XXXXXX - шість цифр номера паспорта (з ведучими нулями) або для власників картки у формі пластикової картки у форматі PXXXXXXX, де P - константа, що вказує на реєстрацію в Пенсійному фонді України за паспортними даними; XXXXXXXX - дев'ять цифр номера паспорта громадянина України у формі пластикової картки типу ID-1, що містить безконтактний електронний носій.
 - Код категорії ЗО - обирається з таблиці відповідності коду категорії застрахованої особи та коду бази нарахування і розмірів ставок єдиного внеску на загальнооб'єктові державне пенсійне страхування (додаток 1 до Порядку).
 - Код типу нарахування:
 - сума заробітної плати (доходу) за виконання роботи (надання послуги), строк виконання якої (якої) перевищує календарний місяць, а також за відпрацьованим час після звільнення з роботи або згідно з рішенням суду - середня заробітна плата за минулий прогуд, сума грошового забезпечення - нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах;
 - сума заробітної плати (доходу) грошового забезпечення, нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку платником податків самостійно донараховано суму єдиного внеску;
 - сума заробітної плати (доходу) грошового забезпечення, нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку платником податків самостійно донараховано суму єдиного внеску;
 - сума заробітної плати (доходу), нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку платником податків самостійно донараховано суму внесків на загальнооб'єктові державне пенсійне страхування за період до 01 січня 2011 року;
 - сума заробітної плати (доходу), нарахована у попередніх звітних періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку платником податків самостійно донараховано суму внесків на загальнооб'єктові державне пенсійне страхування за період до 01 січня 2011 року;
 - сума заробітної плати (доходу), нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку при перевірці органом Пенсійного фонду України донараховано суму внесків на загальнооб'єктові державне пенсійне страхування за період до 01 січня 2011 року;
 - сума заробітної плати (доходу), нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку при перевірці органом Пенсійного фонду України донараховано суму внесків на загальнооб'єктові державне пенсійне страхування за період до 01 січня 2011 року;
 - нарахована сума заробітної плати (доходу) грошового забезпечення за дні відпустки;
 - сума заробітної плати (доходу) грошового забезпечення, нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку при перевірці податковими органами донараховано суму єдиного внеску;
 - сума заробітної плати (доходу) грошового забезпечення, нарахована у попередніх звітних (податкових) періодах на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких проводиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) заробітної плати (доходу), на яку при перевірці податковими органами зменшено дано нараховану суму єдиного внеску;
 - сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою за звітний місяць (за заробітної плати / доходу, грошового забезпечення);
 - сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою за попередні звітні (податкові) періоди, у зв'язку із здійсненням перерахунку при здійсненні працівником за попередні періоди, що пов'язані з уточненням днів використаної наперед відпустки (у зв'язку із сторуванням);
 - грошове забезпечення нараховане в поточному звітному (податковому) періоді за минулий звітний (податковий) період відповідно до Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 07.06.2019 № 260; зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 26.06.2019 за №745/3-2197;
 - Місяць та рік, за який проведено нарахування, - реквізит обов'язково повинні бути заповнені.
 - Кількість календарних днів без збереження заробітної плати - кількість календарних днів.
 - Відображається ознака "0", якщо рядок потрібно ввести, чи ознака "1", якщо рядок потрібно виключити. Графа 25 заповнюється тільки для "Звітового нових" (при коригуванні сум єдиного внеску та реквізитів) та "Уточнювальний" (включно при коригуванні реквізитів цього Додатку).

Дата подання

06.08.2021

Наведена інформація є повною і достовірною.

Керівник (уповноважена особа) /
фізична особа (законний представник)

3006408830

(Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта)

(підпис)

Юрій Кіс

(власне ім'я та прізвище)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна
за ведення бухгалтерського обліку)

3161105464

(Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта)

(підпис)

Ірина Гуменюк

(власне ім'я та прізвище)



ЖОУАГОК Е

Типова форма Н П-2

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"

Найменування підприємства (установи, організації)

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату та Міністерства оборони України
від 25 грудня 2009 р. N 495/656

КОД ЄДРПОУ

41249219

Дата заповнення	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Стать (чоловіча, жіноча)	Вид роботи (основна, за сумісництвом)
10.01.2023	0000000054	2980407769	жіноча	Основна

місце для
фотокартки

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

I. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище Бревко Ім'я Любов По батькові Миколаївна
2. Дата народження 07. 08. 1981 3. Громадянство _____
4. Освіта (базова загальна середня, повна загальна середня, професійно-технічна, базова вища, неповна вища, повна вища)

Назва освітнього закладу	Диплом (свідоцтво), серія, номер	Рік закінчення
Спеціальність (професія) за дипломом (свідоцтвом)	Кваліфікація за дипломом (свідоцтвом)	Форма навчання (денна, вечірня, заочна)

5. Післядипломна професійна підготовка: навчання в аспірантурі ад'юнктурі докторантурі (необхідне відмітити x)

Назва освітнього, наукового закладу	Диплом, номер, дата видачі	Рік закінчення	Науковий ступінь, учене звання

6. Останнє місце роботи _____ посада (професія) _____
7. Стаж роботи станом на 10.01.2023 Загальний 17 днів 6 місяців 1 років
Що дає право на надбавку за вислугу років 17 днів 6 місяців 1 років
8. Дата та причина звільнення (скорочення штатів; за власним бажанням, за прогул та інші порушення, невідповідність займаній посаді тощо) _____
9. Відомості про отримання пенсії (у разі наявності вказати вид пенсійних виплат згідно з чинним законодавством)
не є пенсіонером

10. Родинний стан

Ступінь родинного зв'язку (склад сім'ї)	ПІБ	Рік народження

11. Місце фактичного проживання (область, місто, район, вулиця, № будинку, квартири, номер контактного телефону, поштовий індекс) Івано-Франківська обл., м. Івано-Франківськ, вул. Довга, дом № 26, кв.103, тел: 0968481919

12. Місце проживання за державною реєстрацією _____

Паспорт: серія СЕ № 452986, ким виданий _____

Івано-Франківським МВ УМВС в Івано-Франківській обл. дата видачі 30.04.2008

II. ВІДОМОСТІ ПРО ВІСЬКОВИЙ ОБЛІК

- Група обліку _____ Придатність до військової служби _____
Категорія обліку _____ Назва райвійськового комітету за місцем реєстрації _____

Склад _____

Назва райвіськомату за місцем фактичного проживання _____

Військове звання _____

Військово-облікова спеціальність № _____

Перебування на спеціальному обліку _____

III. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА НА ВИРОБНИЦТВІ (ЗА РАХУНОК ПІДПРИЄМСТВА - РОБОТОДАВЦЯ)

Дата	Назва структурного підрозділу	Період навчання	Вид навчання	Форма навчання	Назва документа, що посвідчує професійну освіту, ким виданий

IV. ПРИЗНАЧЕННЯ І ПЕРЕВЕДЕННЯ

Дата	Назва структурного підрозділу (код)	Професія, посада		Розряд (оклад)	Підстава, наказ №	Підпис працівника
		назва	код за КП*			
24.06.2021	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	6 120,00	38-к від 23.06.21	
01.08.2021	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	6 120,00	26 від 01.08.21	
01.12.2021	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	6 630,00	32 від 01.12.21	
01.05.2022	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	6 830,00	10 від 01.05.22	
01.08.2022	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	6 920,00	84 від 01.08.22	
01.12.2022	Адміністрація	Прибиральник службових приміщень	9132	7 040,00	120 від 01.12.22	

* Відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2005, затвердженого наказом Держстандарту України від 26.12.2005 N 375, з урахуванням позначки кваліфікаційного рівня (6 знаків, наприклад, код професії "муляр" - 7122.2).

V. ВІДПУСТКИ

Вид відпустки	За який період	Дата		Підстава, наказ №
		початку відпустки	закінчення відпустки	
щорічна основна	-	21.10.2022	30.10.2022	67-в від 17.10.22

Додаткові відомості _____

Дата і причина звільнення (підстава) _____

Працівник кадрової служби кадровик (посада) [підпис] (підпис) Билісевич Л.О. (П. І. Б)Підпис працівника [підпис] "10" січня 2022 року (дата)

ДОДАТОК Ж

Додаток 1
до Положення про ведення касових операцій у
національній валюті в Україні
(пункт 18 розділу II)

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"ГЕЛІОС ВІТА ГРУП"

(найменування підприємства/установи/організації)

Ідентифікаційний код
в Єдиному державному
реєстрі підприємств та
організацій України

41249219

(структурний підрозділ підприємства/установи/організації)

До відомості № 57
У касу для оплати у строк

Кореспондуючий рахунок		Код цільового призначення
рахунок, субрахунок	код аналітичного рахунку	
661, 663		

з _____ до _____ 20__ року
у сумі Сто сімдесят сім тисяч триста дев'яносто шість
гривень 94 копійки (177 396 грн 94 коп.)

Керівник Кіс Юрій Васильович

Головний бухгалтер Кіс Юрій Васильович

03 вересня 2021 року

Відомість на виплату готівки №57

засерпень 2021 року

Кількість аркушів 5

За цією відомістю виплачено гривень Сто сімдесят сім тисяч триста дев'яносто шість гривень 94 копійки (177 396
грн 94 коп.)

і депоновано гривень _____

Виплату здійснив _____
(підпис, прізвище, ініціали)

Перевірив бухгалтер _____
(підпис, прізвище, ініціали)

Вставний аркуш до додатка № 57

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
1	0000000073	Абрам Денис Васильович (3476510757)	2 110,96		
2	0000000020	Адаменко Станіслав Ярославович (3485910374)	2 032,04		
3	0000000030	Боднарук Ольга Миколаївна (3363713364)	2 110,96		
4	0000000095	Бойчук Костянтин Володимирович (3205404599)	724,50		
5	0000000054	Бревко Любов Миколаївна (2980407769)	2 887,81		
6	0000000097	Бугаєнко Вікторія Костянтинівна (3511502621)	710,71		
7	0000000027	Василишин Богдана	2 012,31		

		Павлівна (3506011366)			
8	0000000014	Ватащак Галина Петрівна (2858515246)	2 035,33		
9	0000000037	Вісков Микола Петрович (3082521617)	2 110,96		
10	0000000075	Гложик Тетяна Степанівна (2792117721)	2 897,23		
11	0000000006	Глухенька Катерина-Калина Степанівна (3380701160)	2 068,21		
12	0000000017	Гриневиц Юрій Сергійович (3156820499)	2 110,96		
13	0000000096	Гринюк Ростислав Ігорович (3515615017)	768,21		
14	0000000041	Гросевич Марія Іванівна (3423508986)	2 110,96		
15	0000000008	Гук Лідія Василівна (2686209344)	2 048,48		
16	0000000023	Гуменюк Ірина Антонівна (3161105464)	2 196,45		
17	0000000077	Гуцько Іван Михайлович (3466201835)	2 925,56		
18	0000000028	Гурак Василь Дмитрович (3031320914)	2 189,87		

Всього по аркушу: 36 051,51

Вставний аркуш до додатка № 57

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
19	0000000080	Данилюк Дмитро Мирославович (3410817578)	2 170,58		
20	0000000033	Ерстенюк Андрій Михайлович (3651706116)	2 012,31		
21	0000000072	Желіховський Віктор Олександрович (3251402519)	3 036,50		
22	0000000089	Жупанська Олександра Володимирівна (3734800421)	3 382,69		
23	0000000092	Зеліско Едуард Олександрович (3597200616)	1 722,70		
24	0000000074	Зорій Мар'яна Михайлівна (3533111188)	3 102,46		

25	0000000078	Канарський Василь Іванович (3360318752)	2 972,75		
26	0000000090	Качмарський Роман Ігорович (3132712118)	2 746,45		
27	0000000021	Кашук Тарас Дмитрович (3339315130)	2 035,33		
28	0000000067	Кириленко Тетяна Олегівна (3640602888)	2 048,48		
29	0000000001	Кіс Юрій Васильович (3006408830)	2 331,26		
30	0000000032	Коваленко Вілена Володимирівна (2932717782)	2 028,75		
31	0000000024	Чабан Тетяна Сергіївна (3738907643)	2 020,59		
32	0000000044	Кулик Марина (2834723421)	2 068,21		
33	0000000003	Кулик Христина Юріївна (3390004929)	2 035,33		
34	0000000070	Курташ Роман Зеновійович (3153520190)	1 117,95		
35	0000000015	Кушнір Тамара Романівна (2887801400)	2 068,21		
36	0000000059	Лакуста Руслан Олександрович (3511505377)	3 036,50		

Всього по аркушу: 41 937,05

Вставний аркуш до додатка № 57

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
37	0000000029	Лукинюк Денис Миколайович (3678200430)	2 176,72		
38	0000000049	Луценко Олександр Сергійович (3077804256)	2 150,41		
39	0000000087	Люклян Віталій Васильович (3718906518)	3 489,61		
40	0000000042	Марціновський Євгеній Сергійович (3317207610)	2 110,96		
41	0000000062	Мельничук Наталія Володимирівна (2788003109)	2 897,23		
42	0000000093	Мерлюк Василь Вікторович (3311504192)	1 722,70		
43	0000000047	Микитюк Василь Іванович	2 110,96		

		(3436015139)			
44	0000000064	Миронюк Анастасія Григорівна (3558800989)	3 122,53		
45	0000000031	Мисів Іван Миколайович (3581108339)	2 081,36		
46	0000000016	Михайлюк Василь Васильович (3412302973)	2 032,04		
47	0000000069	Михалевич Людмила Анатоліївна (3358916281)	2 110,96		
48	0000000063	Муха Галина Йосипівна (2856815965)	3 036,50		
49	0000000052	Онищук Наталія Дмитрівна (3231515401)	2 048,48		
50	0000000061	Орбець Дмитро Миколайович (3635501393)	3 102,46		
51	0000000048	Осецька Любов Віталіївна (3467912628)	2 110,96		
52	0000000065	Парфенюк Людмила Вікторівна (3045717687)	2 028,75		
53	0000000082	Плешаков Сергій Володимирович (3088302114)	2 243,43		
54	0000000056	Покровська Наталія Вікторівна (2809913706)	3 026,63		

Всього по аркушу: 43 602,69

Вставний аркуш до додатка № 57

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
55	0000000085	Попова Тетяна Вікторівна (3582301148)	3 166,79		
56	0000000079	Проданюк Микола Михайлович (3593101092)	2 953,86		
57	0000000091	Пукій Наталія Іллівна (2757314002)	1 895,21		
58	0000000009	Радик Сергій Петрович (2610519294)	2 048,48		
59	0000000084	Ручкан Катерина Степанівна (3780909380)	3 317,53		
60	0000000083	Семанчук Наталія Володимирівна (2788901641)	3 392,58		
61	0000000094	Семотюк Василь Васильович	1 207,50		

		(3578803470)			
62	0000000098	Середа Андрій Іванович (3096814759)	217,93		
63	0000000026	Сікерка Любов Михайлівна (3500512341)	2 767,81		
64	0000000053	Стефінко Василь Дмитрович (3016921538)	3 036,50		
65	0000000088	Струк Оксана Андріївна (2658521164)	3 189,98		
66	0000000050	Теліжин Людмила Іванівна (3328213607)	2 032,04		
67	0000000051	Терлецька Галина Михайлівна (3162513885)	2 032,04		
68	0000000040	Ковтун Аліна Олександрівна (3491903422)	2 032,04		
69	0000000038	Филипович Олександр Романович (3091802111)	2 110,96		
70	0000000055	Фицик Тарас Ярославович (3183909393)	2 897,23		
71	0000000071	Цибульський Богдан Васильович (3579000073)	2 897,23		
72	0000000046	Шеленко Зеновій Григорович (2600015317)	2 110,96		

Всього по аркушу: 43 306,67

Вставний аркуш до додатка № 57

№ з/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я, по батькові	Сума	Підпис про одержання	Примітки
1	2	3	4	5	6
73	0000000043	Штундер Богдана Антонівна (3078322569)	2 110,96		
74	0000000005	Шумко Надія Іванівна (2878211685)	2 032,04		
75	0000000068	Щурко Ольга Володимирівна (3264702445)	2 110,96		
76	0000000076	Яворський Василь Петрович (2884611455)	3 122,53		
77	0000000060	Яремійчук Наталія Миколаївна (3199013661)	3 122,53		

Всього по аркушу: 12 499,02

Відомість склав

Відомість перевірів

(Підпис, прізвище, ініціали)

ДОУ АТОК У

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-1
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

**НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № _____ від «___» _____ 20__ р.
про прийняття на роботу**

Бревко Любов Миколаївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з «01» січня 2019 р.

Табельний номер
00000000003

до «26» вересня 2019 р.

(заповнюється у разі строкового трудового договору (контракту))

назва структурного підрозділу
Прибиральник службових приміщень
назва професії (посади), кваліфікація

умови прийняття на роботу

(необхідне відмітити позначкою ×)

- на конкурсній основі
- за умовами контракту до _____
у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.)
зі строком випробування _____ місяців
на час виконання певної роботи
- на період відсутності основного працівника
- із кадрового резерву
- за результатами успішного стажування
- переведення
- _____

умови роботи

(необхідне відмітити позначкою ×)

- робота: основна за сумісництвом
- умови праці (згідно з атестацією робочого місця):

- тривалість робочого дня (тижня) ___ год. ___ хв.
- тривалість робочого дня (тижня) при роботі з
неповним робочим часом _____ год.
- _____
- _____

оклад (тарифна ставка) _____ грн. _____ коп.

надбавка за _____ % надбавка за _____ %
надбавка за _____ % надбавка за _____ %

доплата _____ грн. _____ коп.

Керівник підприємства
(установи, організації)



_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом
(розпорядженням)
ознайомлений

_____ (підпис працівника)

«___» _____ 20__ р.

ДОДАТОК К

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

Код ЄДРПОУ 41249219

НАКАЗ

Чернівці

№ 148/к/тр

**Про переведення Остафійчук
Марини Дмитрівни на посаду
Інспектора відділу кадрів**

ПЕРЕВЕСТИ:

Остафійчук Марину Дмитрівну , інспектора з кадрів відділу кадрів, з 01 жовтня 2018 р. на посаду бухгалтера з посадовим окладом 13 600 грн на місяць.

Підстава: заява Марини Остафійчук від 27.09.20218 , зареєстрована за № 215.

Директор



Кіс Ю.В.

ДОДАТОК № 1

ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»
(найменування підприємства)

Типова форма № П-3
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

Код ЄДРПОУ	41249219
Дата складання	08.07.2020
Місце складання	ЧЕРНІВЦІ

НАКАЗ № 67-к/т.м.
про надання відпустки

Табельний номер

00000001

Векерик Роман Мирославович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Відділ кадрів

(назва структурного підрозділу)

Інспектор відділу кадрів

(назва посади)

щорічна основна

вид відпустки (щорічна основна, долаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

Період відпустки з «01» серпня 2019 р. по «14» серпня 2019 р.

на

1	4
---	---

 календарних дні(в)

Підстава: графік відпусток працівників ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» на 2019 рік.

Директор

КІС Ю.В.

Начальник відділу кадрів

Дем'янець К.С.

(підпис)

24.07.2019

(дата візування)



З наказом ознайомлений:

Р.М. Векерик

(підпис)

25.07.2019

(дата ознайомлення)

WONATOK M
ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-4
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстагу України
05.12.2008 № 489

Код ЄДРПОУ	41249219
Дата складання	31.10.2019

НАКАЗ № _____
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)
про припинення трудового договору (контракту)

Звільнити "31" жовтня 2020 року

Табельний номер
0000000003

Шимоняк Олена Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Відділ збуту

(назва структурного підрозділу)

Менеджер зі збуту

назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

Невідповідність працівника займаній посаді

(причина звільнення)

відсутності документа про освіту, досвіду трудової діяльності

(підстави звільнення)

Вихідна допомога _____ грн. _____ коп.

Керівник
підприємства
(установи, організації)




підпис


ПІБ

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений

підпис працівника

" _____ " _____ 20__ року

ВІДГУК

**на кваліфікаційну роботу «Бухгалтерський облік, аналіз та контроль
розрахунків з оплати праці»
на здобуття кваліфікації «магістр»
студентки спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Місько Анни Михайлівни**

За соціально-економічною концепцією, заробітна плата є основним джерелом доходу для працездатного населення та виступає основною формою індивідуального й колективного стимулювання. Саме заробітна плата становить першочергове значення в мотивації працівників та є важливим засобом підвищення їх зацікавленості у результатах праці, продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Сьогодні питання обліку розрахунків з оплати праці є головною частиною соціально-трудових відносин працівників, роботодавців та держави, що мають великий вплив на трудові ресурси країни. Враховуючи зазначене, облік та контроль розрахунків з оплати праці на підприємствах потребує точних і оперативних даних, у яких відображається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, виробничі витрати тощо.

Автором кваліфікаційної роботи виконано самостійне дослідження, яке полягає у розкритті теоретичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці; оцінці сучасного стану обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «ГЕЛПОС ВІТА ГРУП»; аналізу та контролю розрахунків із оплати праці ТОВ «ГЕЛПОС ВІТА ГРУП».

Виконуючи кваліфікаційну роботу, автор проявила вміння опрацьовувати і систематизувати значну кількість нормативно-правових актів та інших літературних джерел з порядку облікового відображення, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, а також узагальнювати фактичні обліково-аналітичні дані ТОВ «ГЕЛПОС ВІТА ГРУП». Наведений фактичний матеріал роботи характеризує реальний стан фінансово-господарської діяльності об'єкта дослідження.

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу «Бухгалтерський облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці»

на здобуття кваліфікації магістра студентки спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Місько Анни Михайлівни

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій і повинна використовуватися як важливий засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу та ін. Заробітна плата має матеріальну форму (грошову або натуральну) і характеризується вищою (основна заробітна плата) або меншою (додаткова заробітна плата) постійністю. Саме заробітна плата слугує засобом розподілу основної частини життєвих благ у суспільстві, і є засобом формування платоспроможного попиту населення, засобом залучення громадян до суспільно-корисної праці, створює зацікавленість у підвищенні кваліфікації, оволодінні суміжними професіями, стимулює високопродуктивну та якісну працю. Саме тому дослідження розрахунків з оплати праці є доволі актуальним.

Кваліфікаційна робота Місько Анни Михайлівни виконана на матеріалах ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» та носить дослідницький характер в частині теоретичних та практичних аспектів розрахунків з оплати праці та пошуку шляхів їх вдосконалення.

В кваліфікаційній роботі досліджено економічну сутність заробітної плати; розкрито інформаційне забезпечення обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці; охарактеризовано фінансово-економічний стан ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»; дано оцінку сучасного стану обліку розрахунків з оплати праці та розроблено рекомендації щодо його вдосконалення на досліджуваному підприємстві; здійснено аналіз складу, структури та забезпечення ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП» трудовими ресурсами.

У кваліфікаційній роботі зроблено відповідні висновки по питаннях, що досліджувались.

Суттєвих зауважень до кваліфікаційної роботи немає. Однак, у роботі доцільно було б більш детально розглянути питання стосовно організації розрахунків з оплати праці в комп'ютерному середовищі. Поряд з цим, висловлене зауваження носить рекомендаційний характер і не зменшує цінності отриманих результатів кваліфікаційної роботи, оскільки у цілому робота є логічно завершеним дослідженням.

Кваліфікаційна робота рекомендується до захисту перед Екзаменаційною комісією, а її автор Місько Анна Михайлівна – присвоєння освітньо-кваліфікаційного рівня „магістр» за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент: Директор ТОВ «ГЕЛІОС ВІТА ГРУП»

(посада, місце роботи, науковий ступінь, вчене звання)

Кіс Юрій Васильович

(прізвище, ім'я, по батькові)



(підпис)

(дата)



метадані

Заголовок

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Автор

Місько А.М.

Науковий керівник

Андрій Цюцяк

підрозділ

King Danylo University

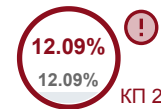
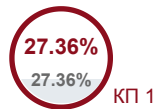
Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про **МОЖЛИВІ** маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		7240
Інтервали		0
Мікропробіли		353
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		319

Обсяг знайдених подібностей

Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

**25**

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

22335

Кількість слів

169890

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Прокручіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтеся посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадкові схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаїчний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://studopedia.su/20_35103_meta-i-zavdannya-obliku-rozrahunkiv-po-oplati-pratsi.html	165	0.74 %
2	https://www.buh24.com.ua/instruktsiya-pro-zastosuvannya-planu-rahunkiv-buhgalterskogo-obliku-rahunki-60-69/	136	0.61 %
3	https://textarchive.ru/c-1763284-pall.html	97	0.43 %
4	http://www.vtei.com.ua/images/2020/25_03_2020/3/2.pdf	87	0.39 %
5	http://www.vtei.com.ua/images/2020/25_03_2020/3/2.pdf	82	0.37 %
6	https://buhplatforma.com.ua/article/7401-vyskoviy-zbr	81	0.36 %

7	http://194.44.152.155/elib/local/1095.pdf	75	0.34 %
8	https://www.doccity.com/ru/suspilne-virobnictvo-ta-zarobitna-plata/1051440/	74	0.33 %
9	https://profpressa.com/news/minimalna-zarobitna-plata-roziasnennia-vid-derzhpratsi	68	0.30 %
10	https://nmetau.edu.ua/file/conf_nmetau.pdf	65	0.29 %

з бази даних RefBooks (0.00 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
------------------	-----------	--

з домашньої бази даних (0.00 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
------------------	-----------	--

з програми обміну базами даних (2.76 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	Машевська.docx 5/4/2021 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	71 (3)	0.32 %
2	Облік та аудит розрахунків з оплати праці на ДП "Володимир-Волинське ЛМГ" 6/8/2021 National Forestry University of Ukraine (ЦДН НЛТУ України)	70 (8)	0.31 %
3	SUMDU/out2015/Book VP 3.pdf.txt 7/19/2019 Sumy State University (SUMDU)	57 (3)	0.26 %
4	Колесніченко Ірини Михайлівни.docx 12/7/2020 V. N. Karazin Kharkiv National University (KKNU) (ННІ" Каразінський банківський інститут")	46 (4)	0.21 %
5	Розробка технології формування обліково-аналітичної інформації про оплату праці в бюджетних установах 1/23/2018 Kharkiv National University of Economics named after S.Kuznets (KNUE) (KNUE)	40 (5)	0.18 %
6	Dis_ Sysoieva I M. 30..07.21.docx 8/3/2021 Vinnytsya State Pedagogical University named after Myhaylo Kotsyubynskiy (Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського)	33 (2)	0.15 %
7	EKO_2020_Ivanyk A. Eko71z.doc 12/8/2020 The Ivan Franko National University (Економічний факультет)	33 (4)	0.15 %
8	Городиська Лілія Сергіївна 20.05.21.docx 6/18/2021 Odessa National Polytechnic University (ІБЕІТ, кафедра ОАіА)	29 (3)	0.13 %
9	YFCNU/2018m/fpob/fpob_2018_119.pdf 10/29/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	27 (5)	0.12 %
10	YFCNU/2017d/econ/econ_2017_297.pdf 10/28/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	25 (2)	0.11 %

11	YFCNU/2017d/fpob/fpob_2017_159.pdf 10/28/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	23 (3)	0.10 %
12	ЕкоМ_2021_Громиш_II.docx 12/16/2021 The Ivan Franko National University (Економічний факультет)	22 (2)	0.10 %
13	Доля ОС.doc 6/17/2020 Sumy State University (Кафедра економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування)	17 (2)	0.08 %
14	Овсяник я.м. Організація та методика обліку і аудиту розрахунків за виплатами працівникам у сільськогосподарських підприємствах Миколаївського району Львівської області».docx 1/16/2018 Lviv National Agrarian University (LNAU) ((ЕК) Облік та оподаткування)	15 (2)	0.07 %
15	YFCNU/2017d/econ/econ_2017_513.pdf 10/29/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	12 (2)	0.05 %
16	YFCNU/2017d/econ/econ_2017_388.pdf 10/29/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	11 (2)	0.05 %
17	диплом_Симканич 2 (1).doc 12/7/2018 National University "Lviv Politechnika" (NULP2)	10 (1)	0.04 %
18	«Виплати працівникам бюджетних установ: обліково-контрольні аспекти» (на матеріалах управління освіти виконавчого комітету Старокостянтинівської міської ради) 10/2/2017 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (відділ координації та моніторингу періодичних фахових видань)	10 (1)	0.04 %
19	Дослідження особливостей обліку, контролю та аналізу оплати праці в бюджетних установах 1/23/2018 Kharkiv National University of Economics named after S.Kuznets (KNUE) (KNUE)	10 (2)	0.04 %
20	Нижник Н.Р.Організація і методика обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам у сільськогосподарських підприємствах Тлумацького району Івано-Франківської області.docx 1/25/2018 Lviv National Agrarian University (LNAU) ((ЕК) Облік та оподаткування)	8 (1)	0.04 %
21	YFCNU/2017d/econ/econ_2017_428.pdf 10/29/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	6 (1)	0.03 %
22	Облік та контроль розрахунків з працівниками бюджетних установ з оплати праці 12/10/2022 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра податкового менеджменту та фінансового моніторингу)	6 (1)	0.03 %
23	YFCNU/2018m/fpob/fpob_2018_108.pdf 10/29/2019 Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University(CNU) (Deanery)	5 (1)	0.02 %
24	ЕКО_2022-2023_Гумен М_. ЕкоМ-21з_2022.docx 12/18/2022 The Ivan Franko National University (Економічний факультет)	5 (1)	0.02 %

25	магістерська робота Курей О.І..doc 12/26/2017 Vasyl Stefanyk Precarpathian National University (VSPNU) (Економічний факультет)	5 (1)	0.02 %
26	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В ТВАРИННИЦТВІ 9/27/2017 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (відділ координації та моніторингу періодичних фахових видань)	5 (1)	0.02 %
27	Особливості обліку та оподаткування виплат працівникам 12/8/2021 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра податкового менеджменту та фінансового моніторингу)	5 (1)	0.02 %
28	SUMDU/out2018/Suhovolets.pdf 7/20/2019 Sumy State University (SUMDU)	5 (1)	0.02 %
29	ЕКФ_2020_Лазунда А_.docx 12/27/2020 The Ivan Franko National University (Економічний факультет)	5 (1)	0.02 %

з Інтернету (24.60 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://sitis.com.ua/ua/about/articles/nachislenie_i_vyplata_zarplaty_v_1s_8_2/	336 (9)	1.50 %
2	http://www.vtei.com.ua/images/2020/25_03_2020/3/2.pdf	296 (9)	1.33 %
3	https://textarchive.ru/c-1763284-pall.html	281 (14)	1.26 %
4	https://studopedia.su/20_35103_meta-i-zavdannya-obliku-rozrahunkiv-po-oplati-pratsi.html	208 (3)	0.93 %
5	https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/9264/3700	192 (7)	0.86 %
6	http://antibotan.com/file.html?work_id=530363	179 (13)	0.80 %
7	https://www.buh24.com.ua/instruktsiya-pro-zastosuvannya-planu-rahunkiv-buhgalterskogo-obliku-rahunki-60-69/	150 (2)	0.67 %
8	http://vobu.ua/ukr/analytics/consultations/item/iak-porakhuvaty-podatky-iz-zarobitnoi-platy-9-prostykh-prykladiv	146 (6)	0.65 %
9	https://buhplatforma.com.ua/article/7401-vyskoviy-zbr	124 (3)	0.56 %
10	http://byhgalter.com/podatкова-socialna-pilga-pravo-na-zastosuvannya-ta-poryadok-otrimannya-abo-splachuyemo-menshe-podatku-na-doxodi-fizichnix-osib/	122 (12)	0.55 %
11	https://www.doccity.com/ru/suspilne-virobnictvo-ta-zarobitna-plata/1051440/	103 (2)	0.46 %
12	https://ronl.org/referaty/buhgalteriya/267779/	102 (10)	0.46 %
13	https://psychology.org/work/7608546/metodika-provedenna-auditu-oplati-praci	94 (4)	0.42 %
14	https://docplayer.net/45366410-Teoretichni-zasadi-zarobitnoyi-plati-yak-socialno-ekonomichnoyi-kategoriyi-ta-yiyi-specifika-u-galuzi-osviti.html	94 (2)	0.42 %
15	https://works.doklad.ru/view/c80uMAV3pfY/all.html	94 (6)	0.42 %
16	https://nmetau.edu.ua/file/conf.nmetau.pdf	91 (3)	0.41 %

17	https://knowledge.allbest.ru/audit/2c0b65635a2bd78b4c43a99421316d27_0.html	90 (5)	0.40 %
18	https://otherreferats.allbest.ru/audit/00717344_1.html	89 (7)	0.40 %
19	https://docs.dtk.ua/ru/doc/2620-20	87 (7)	0.39 %
20	http://194.44.152.155/elib/local/1095.pdf	83 (2)	0.37 %
21	http://lib.udau.edu.ua/bitstream/123456789/545/1/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%9C%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%20%D0%A3%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%8C.doc	77 (9)	0.34 %
22	https://naub.oa.edu.ua/2018/%D0%B2%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%83-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D0%BF%D0%BB%D0%B0/	76 (4)	0.34 %
23	https://www.KazEdu.kz/referat/134611/1	71 (4)	0.32 %
24	https://profpressa.com/news/minimalna-zarobitna-plata-roziasnennia-vid-derzhpratsi	68 (1)	0.30 %
25	https://smartfin.ua/page/podatкова-sotsialna-pilha-v-2022-rotsi	65 (3)	0.29 %
26	http://buklib.net/books/25828/	62 (2)	0.28 %
27	http://repository.ldufk.edu.ua:8080/bitstream/34606048/21131/1/%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96_2010.pdf	59 (3)	0.26 %
28	http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdzily/Aspirantura/Rady/Spec_vchena_rada/Dysertacii/2019_07/Mohniak_Disert.pdf	59 (5)	0.26 %
29	http://www.vtei.com.ua/images/VN/20_04_38.pdf	55 (5)	0.25 %
30	http://www.conf.lviv.ua/wp-content/uploads/2014/12/Zbirnyk_OA_Internet_3_2017.pdf	55 (5)	0.25 %
31	http://lib.dsau.dp.ua/pub/byxg_oblik_s_g.pdf	54 (6)	0.24 %
32	http://uchni.com.ua/informatika/7268/index.html	54 (1)	0.24 %
33	https://ua.kursoviks.com.ua/metodychni_vkazivky/article_post/730	53 (5)	0.24 %
34	https://studopedia.su/4_18036_zavdannya-dzherela-informatsii-metodichni-priyomi-i-poslidovnist-protseduri-kontrolyu.html	53 (3)	0.24 %
35	https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/1946/tezy1.pdf	50 (4)	0.22 %
36	http://intellect21.nuft.org.ua/journal/2015/2015_4/12.pdf	49 (4)	0.22 %
37	http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/25142/%D0%84%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88_%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80_%D0%91%D0%9E%D0%9E%D0%90_2021.pdf?sequence=1	48 (6)	0.21 %
38	http://kpadm.cg.gov.ua/index.php?id=20586&tp=1	47 (4)	0.21 %
39	https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/Fin_oblik-Shot-A.pdf	45 (7)	0.20 %
40	https://zakononline.com.ua/documents/show/143766___143766	45 (4)	0.20 %
41	http://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/posibnyk-Tovaroved-2015.pdf	43 (5)	0.19 %

42	https://sumy.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/600371.html	42 (1)	0.19 %
43	http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/938/3/Dolishnya%20O.YA.%2C%20Pmi-51.pdf	41 (5)	0.18 %
44	http://194.44.12.92:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5012/%D0%9E%D0%B1%D0%B%D1%96%D0%BA_%D0%B2_%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85_%D0%91%D0%B5%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B9_2020.pdf?sequence=1	40 (5)	0.18 %
45	http://ndi-fp.nusta.edu.ua/files/doc/2018_mono_NDI_Podatok_na_dohody.pdf	40 (7)	0.18 %
46	http://ep3.nuwm.edu.ua/7694/1/06-02-174.pdf	40 (3)	0.18 %
47	http://consultant.parus.ua/?doc=00SFPC713C	38 (2)	0.17 %
48	http://umcpfo-zt.org.ua/18-11-2020-pravo-hromadyan-na-material-ne-zabezpechennya/	37 (4)	0.17 %
49	http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2017/2017-econ-4/23.pdf	35 (1)	0.16 %
50	http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/150494/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9F%D0%B0%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87%20%D0%A3%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y	35 (3)	0.16 %
51	http://www.nikopol-mrada.dp.gov.ua/component/k2/tag/%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0	30 (4)	0.13 %
52	https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=652385	30 (5)	0.13 %
53	http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/7996/1/%D0%AF%D1%80%D0%BC%D1%96%D1%88%D0%BA%D0%BE%20%D0%A1.%D0%92.%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98%20%D0%9E%D0%A0%D0%93%D0%90%D0%9D%D0%86%D0%97%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%87%20%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%86%D0%9A%D0%A3%20%D0%9E%D0%9F%D0%9B%D0%90%D0%A2%D0%98%20%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86%20%D0%A2%D0%90%20%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%9F%D0%98%20%D0%87%D0%87%20%D0%92%D0%94%D0%9E%D0%A1%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9D%D0%90%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%84%D0%9C%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%86.pdf	29 (2)	0.13 %
54	http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/27464/1/Krupodra%20T.S._OPDm-21.pdf	28 (3)	0.13 %
55	http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/eui_2013_1_30.pdf	27 (3)	0.12 %
56	https://revolution.allbest.ru/audit/00361846_0.html	25 (1)	0.11 %
57	http://profcom.onu.edu.ua/2022/03/28/%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D1%96-%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-%D0%BF%D1%96%D0%B4-%D1%87%D0%B0%D1%81-%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8-%D0%BE%D0%BF%D1%83/	25 (2)	0.11 %
58	https://dsp.gov.ua/faq/iak-vyplachuvaty-zarplatu-pratsivnykiv-iakshcho-u-robotodavtsia-z-ob-iektyvnykh-prychyn-nema-mozhlyvosti-ii-narakhuvaty/	25 (1)	0.11 %
59	http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/obliku-ta-opodatkuvannia/item/download/14108_36dc3dfd1c872a2f9008cc02d4a7df7a.html	25 (2)	0.11 %
60	https://knowledge.allbest.ru/audit/3c0a65625a3ad78b5d43a88421206d37_1.html	25 (1)	0.11 %

61	https://lozovarada.gov.ua/novini/lozivska-odpi-informatsiya-dlya-pidpriemstv-ta-gromadyan-88.html	24 (2)	0.11 %
62	https://studopedia.su/8_37531_zavdannya-dzherela-informatsii-metodichni-priyomi-i-poslidovnist-protseduri-kontrolyu.html	24 (2)	0.11 %
63	http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/8234/1/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9C.%20%D0%94%D0%A0.pdf	23 (2)	0.10 %
64	http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/8245/1/%D0%94%D0%B8%D0%BF%D0%B%D0%BE%D0%BC_%D0%A0%D0%B5%D0%BF%D1%96%D0%BD%D0%B0.pdf	23 (2)	0.10 %
65	http://www.vtei.com.ua/doc/doc/25_03_2020zb2.pdf	22 (3)	0.10 %
66	https://bibliofond.ru/view.aspx?id=651990	21 (1)	0.09 %
67	https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=864407	21 (2)	0.09 %
68	http://znau.edu.ua/images/public_document/2020/%D0%B1%D1%83%D1%85/%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%BD/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%202.%20%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%205%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%20%E2%84%962.%202018.pdf	20 (2)	0.09 %
69	http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nie_2016_1_6.pdf	20 (1)	0.09 %
70	https://www.kpi.kharkov.ua/archive/Conferences/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B8%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8.%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B8.%20%D0%B5%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C/2012/S2/%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%20%D0%B2%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96.pdf	20 (2)	0.09 %
71	http://conf.htei.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/zbirka-vebinar-01-12-2016.pdf	19 (1)	0.09 %
72	http://shag.com.ua/zagalena-harakteristika-roboti-aktualeniste-temi.html	17 (2)	0.08 %
73	https://vk24.ua/useful_information/dopomoga-po-timchasoviy-nepracezdatnosti	17 (1)	0.08 %
74	https://docplayer.net/73213207-O-d-o-a-i-a-a-i-d-a-a-i-oeda-ie.html	17 (2)	0.08 %
75	http://www.nusta.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%92%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA.-%E2%84%962-2018.pdf	15 (1)	0.07 %
76	https://www.arhivinfo.ru/1-97795.html	15 (2)	0.07 %
77	http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/28_2021/20.pdf	15 (1)	0.07 %

78	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/24542/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81%D1%8E%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%2C%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%20%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%96%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D1%97%D1%97%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8_copy.pdf	15 (2)	0.07 %
79	http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/19923	15 (1)	0.07 %
80	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/27474/3/Stetsiuk%20I.M._OPDm-21.pdf	13 (2)	0.06 %
81	http://ck.sfs.gov.ua/data/material/000/244/323391/Tablichki_2018_v_drahuvannya_z_zarob_t_no_plati_.pdf	13 (2)	0.06 %
82	https://core.ac.uk/download/pdf/32615324.pdf	13 (2)	0.06 %
83	https://ccu.gov.ua/en/node/17414	13 (1)	0.06 %
84	http://reshebniki-online.com/node/137797	13 (1)	0.06 %
85	http://refleader.ru/meryfsyfsujg.html	13 (2)	0.06 %
86	http://1kllkoy51.ukit.me/nauchnaia_dieiatelnost_2_2	13 (1)	0.06 %
87	https://otherreferats.allbest.ru/audit/00143074_1.html	12 (2)	0.05 %
88	https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/MV_7_2015.pdf	12 (1)	0.05 %
89	https://protocol.ua/ua/utrimannya_iz_zarobitnoi_plati_koli_skilki_i_na_pidstavi_chogo/	11 (1)	0.05 %
90	http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11673/2/%D0%AE%D1%80%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%92.%D0%92.%20%D0%A0%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82.pdf	11 (1)	0.05 %
91	http://www.xktei.km.ua/files/zdimuk%20naukovuh%20prah%D0%86%2013.pdf	11 (1)	0.05 %
92	https://ronl.org/referaty/raznoe/570522/	11 (1)	0.05 %
93	https://works.doklad.ru/view/nAJv4Wdkcps/all.html	10 (1)	0.04 %
94	http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/32529/1/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%8E%D1%85%D0%B0.pdf	10 (1)	0.04 %
95	http://www.vtei.com.ua/images/VN/20_04_44.pdf	10 (1)	0.04 %
96	https://ppt-online.org/295674	10 (1)	0.04 %
97	https://referaty.net.ua/referaty/referat_73711.html	10 (1)	0.04 %
98	https://revolution.allbest.ru/audit/00416318_0.html	10 (1)	0.04 %
99	https://storage.7eminar.ua/content/record/2618/prezentatsiia_Vidpuskni_rozrakhunky.pdf	9 (1)	0.04 %
100	https://otherreferats.allbest.ru/audit/00631584_1.html	9 (1)	0.04 %
101	http://eprints.kname.edu.ua/50444/1/%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A4%D0%95%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%AF%20%D0%A2%D0%95%D0%97%D0%98%D0%A1%D0%AB%202018_25.08.20.pdf	9 (1)	0.04 %
102	https://kneu.edu.ua/userfiles/Economic_Department/zzzzbirmukmater5552019/ZBD086D0A0_NIK_5_VSTUD_KONF_2019.pdf	8 (1)	0.04 %

103	https://otherreferats.allbest.ru/finance/00621407_0.html	8 (1)	0.04 %
104	https://www.0352.ua/p/taxes	8 (1)	0.04 %
105	https://afu.kiev.ua/getfile.php?page_id=452&num=4	7 (1)	0.03 %
106	http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_2/196-198.pdf	6 (1)	0.03 %
107	http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100006881-ppsp-novi-pravila-ta-obchislennya	6 (1)	0.03 %
108	http://xn--80awhdgm.xn--80aafaorqltm.xn--p1ai/publ/nalogovaja/edinij_socialnij_vnesok_na_zagalnoobov_jazkove_derzhavne_socialne_strakhuvannja/5-1-0-164	6 (1)	0.03 %
109	http://dspace.tneu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/32710/1/Rymar%20R.S..pdf	6 (1)	0.03 %
110	https://knowledge.allbest.ru/audit/3c0a65625b3bc78a5c53a88521306c36_1.html	6 (1)	0.03 %
111	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37284/1/%D0%A7%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B01.pdf	6 (1)	0.03 %
112	https://bibliofond.ru/view.aspx?id=652400	6 (1)	0.03 %
113	http://elib.hduht.edu.ua/bitstream/123456789/2233/1/БухОблік_нумерований_правлений.pdf	6 (1)	0.03 %
114	https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%A1%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D1%94%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%BA%D1%83_%D0%B7%D0%B0_%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1_%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B8_(%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%BC%D0%B8)_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96_%D1%82%D0%B0_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F	6 (1)	0.03 %
115	https://www.buhoblik.org.ua/rizni/2020/primer-nalogov-8.html	5 (1)	0.02 %
116	http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/3119/1/3342_IR.pdf	5 (1)	0.02 %
117	http://ep3.nuwm.edu.ua/19161/1/06-02-277%D0%9C.pdf	5 (1)	0.02 %
118	https://www.kadrovik.ua/content/zarobitna-plata-organizacijnyj-mehanizm-formuvannya-struktura-harakteristika-ta-poryadok	5 (1)	0.02 %
119	http://oia.lntu.edu.ua/files/OEM_4_12_2016.pdf	5 (1)	0.02 %
120	https://docplayer.net/64965184-Ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-lvivskiy-nacionalniy-universitet-imeni-ivana-franka-tibinka-galina-igorivna.html	5 (1)	0.02 %
121	http://www.zarplata.co.ua/?p=1525	5 (1)	0.02 %

Список принятых фрагментів (немає принятих фрагментів)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР

ЗМІСТ

КІЛЬКІСТЬ ОДНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)