

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня «бакалавр»

на тему:

**«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці
в умовах комп'ютерних технологій»**

Виконала: студентка II курсу, групи ООст-21(з)
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Спичак Анастасія Анатоліївна

Керівник: к.е.н., доц. Шкроміда В.В.

Рецензент: д.е.н., проф. Щур Р.І.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1 Сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності.....	6
1.2 Нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці	15
1.3 Сучасний стан програмних рішень автоматизації обліку розрахунків з оплати праці.....	20
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОЛОМІЙСЬКОМУ ПОЛІТЕХНІЧНОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ НУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»	
2.1 Особливості організації первинного обліку з оплати праці працівникам закладу освіти.....	26
2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.....	38
2.3 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи.....	43
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
3.1 Аналіз динаміки і структури трудових ресурсів у закладі освіти.....	48
3.2 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці.....	54
3.3 Шляхи підвищення ефективності використання персоналу та вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій.....	59
ВИСНОВОК.....	66
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	69
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, відображенням ефективності національної економічної та соціальної політики, важливим показником якості та ефективності реформ.

Оплата праці – це багатогранна категорія, яка відіграє важливу роль у житті суспільства. З одного боку, заробітна плата є основним джерелом доходу працівників, а її величина значною мірою відображає добробут усіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація підвищить продуктивність праці працівників, що безпосередньо вплине на швидкість і масштаби соціально-економічного розвитку країни. Тому заробітна плата є однією з найскладніших категорій, що відображає інтереси всіх сторін у соціальних і виробничих відносинах – працівників, роботодавців і держави.

Заробітна плата як економічна категорія характеризується принаймні двома важливими проблемами, які необхідно вирішувати: по-перше, відтворення робочої сили, по-друге, мотивація до праці, а отже, зацікавленість працівника в діяльності фірми, а отже, в економічному розвитку регіонів, держави та суспільства в цілому.

Актуальність теми полягає в тому, що серед факторів виробництва, відомих сьогодні, найбільше зусиль вимагає саме оплата праці. Економічні зміни, які відбуваються в Україні за останні декілька років, наставленні на реформування господарського механізму відносно економіці ринку. Виробництво в кожній галузі залежить від таких факторів, як люди, праця та її оплата. Взагалі кажучи, на ефективність виробництва впливає як класифікація працівників так і якість використання роботи, що визначає кількість та швидкість виробництва. Використання трудових ресурсів впливає на зміни продуктивності праці. Під впливом системи оплати праці підвищується продуктивність праці, оскільки вона стимулює кваліфікацію робочої сили та підвищує кваліфікацію виконуваних робіт. Все залежить від кваліфікації працівників, їх бажання працювати. Причиною, яка привела працівника і підштовхнула його до роботи,

була зарплата. Саме тому облік з розрахунків з оплати праці на підприємстві є актуальним.

Оплата праці є найбільш суперечливою категорією системи умови праці, оскільки відображає різні інтереси всіх сторін у суспільно-трудовах відносинах, усі їхні досягнення та невдачі. Це один із найважливіших показників, що характеризують рівень соціально-економічного та соціального статусу, який переважно залежний від продуктивності праці.

Проте низка теоретичних, методичних, організаційних, практичних, нормативно-правових та інших аспектів з обліку та аналізу праці та її оплати в сучасних умовах розвитку національної економіки, формування соціально орієнтованого ринку праці в контексті стандартизації та гармонізації їх з міжнародними вимогами, вивчені недостатньо. По-перше, йдеться про характер і склад праці як соціально-економічного та бухгалтерського аналізу категорії, методів та організації обліку з використанням сучасних комп'ютерних технологій для аналізу нарахувань і виплат заробітної плати.

Метою і завданням дипломної роботи є теоретичні та методологічні основи бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом.

Відповідно до мети у роботі необхідно вирішити такі завдання:

- визначити економічний характер та тип розрахунків з персоналом;
- проаналізувати основні складові організації оплати праці підприємства;
- проаналізувати організацію обліку з розрахунками по оплаті праці у закладі передвищої фахової освіти;
- дослідити автоматизацію обліку з розрахунками на підприємстві;
- розкрити шляхи вдосконалення обліку оплати праці працівників за допомогою сучасних комп'ютерних технологій.

Об'єктом дослідження є розрахунки з персоналом в «Коломийський політехнічний фаховий коледж НУ «Львівська політехніка»».

Предметом дослідження є методичні та організаційні особливості обліку та аудиту розрахунків з персоналом.

Методи дослідження. Використання аналітичних та синтетичних методів дає можливість вивчати методи фінансово-економічного аудиту з урахуванням специфіки господарських операцій. Наукові індуктивно-дедуктивні методи дозволяють вивчити та удосконалити обліково-аналітичне забезпечення розрахунків заробітної плати в бюджетних установах.

Інформаційна база досліджень містить наукові статті, бухгалтерську інформацію та фінансову звітність, законодавчі та нормативні акти з обліку та контролю господарських операцій оплати праці у бюджетній установі.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони є основою для досліджень і практичних рішень щодо вдосконалення обліку, аналізу та аудиту та ефективності їх використання з урахуванням вимог вітчизняних стандартів та використання сучасних інформаційних технологій.

Обсяг та структура роботи. Дана кваліфікаційна робота структурно містить вступ, три розділи, висновки, додатки та список використаних джерел із 38-ми найменувань. Ілюстративний матеріал викладено в таблицях, рисунках та на додатках. Основний текст роботи викладено на 60-ти сторінках друкованого тексту

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння. Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або основне) джерело доходу населення. В Україні постійні затримки заробітної плати та її диференціація значно підвищили значущість інших джерел доходів для громадян країни. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому – допомоги, субсидії, дотації і компенсації. Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все гірше виконує свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці, перетворюючи свою сутність фактично на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці.

Заробітна плата у розумінні Закону України «Про оплату праці» – це винагорода, як правило, у грошовій формі, що виплачується роботодавцем або уповноваженим ним органом за роботу, виконану працівником відповідно до трудового договору.

Структура заробітної плати включає в себе наступне:

- Основна оплата праці – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладу) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів службовців.
- Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу, що перевищує встановлені стандарти, успішність і винахідливість, а також особливі умови праці. До неї належать, надбавки, гарантії та відшкодування відповідно до чинного законодавства, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

— Інші заохочення і та компенсаційні виплати. Сюди входять виплати у вигляді заохочень за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не підпадають під чинного законодавства або виходять за рамки норм, встановлених цими актами.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якого працівнику не може бути оплачена місячна (погодинна) робота.

Мінімальна заробітна плата не включає: доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розміри мінімальної заробітної плати, передбачені в Україні у 2021 році, наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Мінімальна заробітна плата в місячному та погодинному розмірі в 2021 році

Строк дії	Мінімальна заробітна плата в місячному розмірі	Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі
з 01.01 по 31.12.2021 року	6700,00 грн.	40,46 грн.

Прожитковий мінімум – це вартість мінімальних непродовольчих товарів і мінімальних послуг, необхідних для забезпечення нормального функціонування організму людини, підтримки його здорового харчового складу, задоволення основних соціальних і культурних потреб. Шкала мінімального рівня життя, встановленого в Україні у 2021 році, наведена в табл. 1.2.

**Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць
в 2020 році**

На одну особу в розрахунку на місяць:	з 01.01. по 30.06. 2021 р.	з 01.07. по 30.11. 2021 р.	з 01.12. по 31.12. 2021 р.
– діти віком до 6 років	1921,00	2013,00	2100,00
– діти віком від 6 до 18 років	2395,00	2510,00	2618,00
– працездатні особи	2102,00	2102,00	2102,00
– особи, які втратили працездатність	1769,00	1854,00	1934,00
Середній показник	2046,75	2119,75	2188,50

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають:

- надбавки та доплати, не визначені чинним законодавством та понад визначені розміри;
- винагорода за підсумками роботи за рік;
- винахідницькі та раціоналізаторські премії;
- за створення, розвиток та впровадження нових технологій;
- своєчасне постачання експорт продукції;
- одноразове заохочення окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань тощо.

Вичерпний перелік основної та додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат міститься в описі статистики заробітної плати, затвердженому наказом Мінстату України № 323.

Всі державні, кооперативні та бізнес-асоціації повинні вести окремі записи:

- фонд оплати праці працівникам: складу за списком, складу поза списком (поза штатом);
- одноразові премії та інші премії, що не входять до фонду заробітної плати;
- інші грошові та натуральні виплати робітникам і службовцям.

Джерелом фінансування заробітної плати підприємства є кошти, отримані від господарської діяльності підприємства, у бюджетній установі – бюджетні асигнування та частка доходів, отриманих від господарської діяльності. Громадське об'єднання оплачує роботу своїх працівників із фонду, створеного відповідно до його статуту.

Існуючі форми та системи оплати праці.

Система оплати праці – це зв'язок між показником, який характеризує показник праці (норму) і міру оплати праці в межах і вище норми, і забезпечує оплату працівникам відповідно до фактичних результатів праці (відносно до норми) між працівниками та роботодавцями.

Під формою оплати праці, у свою чергу, розуміють той чи інший вид системи оплати, згрупований за основним показником обліку, результату роботи, при оцінці виконаної роботи працівником, за яку виплачують зарплату.

В Україні існують дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна.

Погодинна – де, розрахунок заробітної плати залежить від фактично відпрацьованих годин і встановленої ставки заробітної плати за одиницю часу. Погодинна заробітна плата – це форма оплати праці, яка передбачає, що заробітна плата обчислюється на основі погодинних ставок, узгоджених обома сторонами або колективними договорами, та кількості годин, які працівники фактично працюють. Інженерно-технічні працівники отримують заробітну плату відповідно до робочого часу та встановленої ними окладом. Заробітна плата працівникам здійснюється в загальному порядку за дні виконання ними державних або громадських обов'язків.

Погодинна оплата – це форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не підлягає системам обліку та нарахування. Існують дві форми погодинної оплати праці – проста і погодинно-преміальна.

Для простої погодинної оплати праці заробіток визначається виходячи з відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Для працівників з погодинною оплатою праці розмір заробітку визначається виходячи з погодинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин.

При погодинно-преміальній оплаті праці вводяться додаткові бонуси за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковими умовами є виконання місячного плану технічних етапів і обслуговування робочих міст, а також відсутність нестач і простоїв машин і обладнання. Премії робітникам нараховуються щомісяця пропорційно відпрацьованому часу. Їх максимальний розмір не повинен перевищувати 70% виручки за тарифною ставкою. Документом, що підраховує відпрацьовані години для працівників, оплачуваних погодинно, є таблиць робочого часу. Таблиць використовується для обліку і контролю робочого часу, обчислення заробітної плати в погодинній оплаті, звітності про кількість і склад працівників. Запровадження погодинної оплати праці цікавить певні верстви населення, а саме: жінки з малолітніми дітьми, молодь із суміщеною роботою та навчанням, інваліди, немолоді працівники, які зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

Відрядна – заробітна плата виплачується за якісний продукт, вироблений за встановленим тарифом для покриття вартості однієї одиниці продукції. Тому дохід залежить від обсягу виконаної роботи і вимагає високої якості роботи.

Основна відмінність однієї форми від іншої це показники, які використовуються для вимірювання праці при визначенні заробітної плати.

Вибір форми оплати праці залежить від певних відповідних умов.

Умовами визначення доцільності використання відрядної форми є:

- необхідність стимулювання збільшення виробництва та скорочення чисельності персоналу шляхом інтенсифікації роботи;

- можливість застосування технічно обґрунтованих стандартів;
- за існуючої організації виробництва та технічних умов працівники мають реальну можливість збільшити випуск продукції понад встановлені норми;
- встановлення норм праці та облік можливості та економічної життєздатності виробництва робітників, тобто витрати на нормування праці та її облік повинні збігатися з економічною ефективністю збільшення виробництва.

Така форма оплати праці не має негативного впливу на якість продукції, відповідність технічним регламентам і вимогам безпеки, раціональне використання матеріальних ресурсів.

Якщо ці умови не виконуються, вам потрібно буде скористатися формою погодинної ставки.

Все залежить від характеру роботи: де, ким і на яких умовах вона виконується. Зазвичай, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а почасову – при складній інтелектуальній чи творчій.

Форми оплати праці підрозділяються на декілька систем оплати праці. Ці форми та системи представимо на рис. 1.1.

Погодинні та відрядні ставки можуть бути індивідуальними або колективними (бригадними), залежно від показників, які використовуються для розрахунку заробітної плати. В індивідуальній системі дохід працівника залежить від результату його індивідуальної праці, а в колективній – від результату колективної роботи колективу (підрозділу) в цілому.

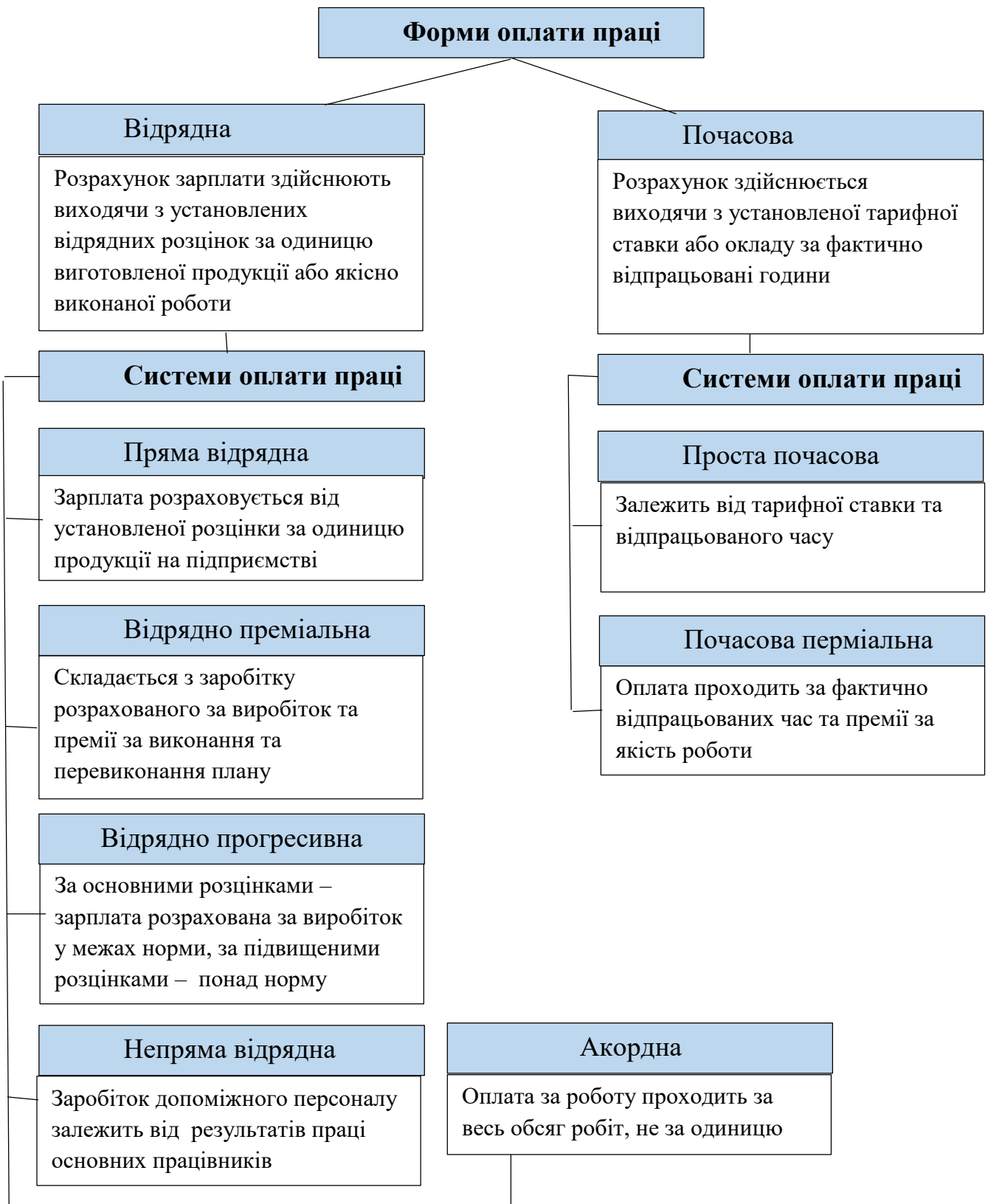


Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці

Організація оплати праці полягає в тому, щоб об'єднати складові елементи її механізму в певну систему, встановити взаємозалежний зв'язок, забезпечити

безпеку праці. Розуміти порядок встановлення та виплати заробітної плати згідно з положеннями організації з оплати праці.

Метою організації оплати праці є її диференціація й регулювання за категоріями персоналу залежно від складності робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних і колективних результатів праці, угодах та колективному договорі заробітку за виконання роботи.

Основне завдання організації оплати праці – знайти оптимальне співвідношення між державним і контрактним коригуванням заробітної плати. Зміст договорів та договорів про управління господарством усіх рівнів та сфера їх впливу визначаються Законом України «Про оплату праці» та законом «Про колективні договори та угоди».

Принципи організації оплати праці – це об'єктивні, науково обґрунтовані нормативні акти, що відображають закони економіки та спрямовані на якомога більшу реалізацію функцій оплати праці.

Нові підходи до організації нарахування заробітної плати повинні базуватися на чіткій системі основних принципів, які відповідають тактичним і стратегічним напрямам діяльності. Щоб гарантувати виконання компенсації за вищезазначені функції, необхідно дотримуватися наступних найважливіших принципів.

Звільнена від оподаткування система, за якої працівники отримують зарплату на основі кінцевого результату бізнесу, стала менш поширеною. За такої системи заробітна плата кожного працівника підприємства займає певну частку в фонді оплати праці всього підприємства чи відділу.

На практиці деякі елементи нетарифного режиму можуть застосовуватися у поєднанні з тарифним режимом оплати праці. Наприклад, може бути використана така форма компенсації, коли оплата складається із заробітної плати та премій і розраховується не у відсотках від заробітної плати, а у відсотках від того, що підприємство отримує від роботи працівника.

Підприємство самостійно встановлює форму та систему оплати праці в колективному договорі відповідно до норм і гарантій, передбачених

законодавством, генеральною, галузевою (міжгалузевою) та регіональною угодами (ч. 2 ст. 97 КЗпПУ та ст. 15 КЗпПУ «Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях»).

1.2. Нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці

Закон України «Про оплату праці» із змінами, внесеними законодавством України, встановлює економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які укладають трудові договори з підприємствами, установами, організаціями різних форм власності та господарювання, а також окремих громадян та державні сфери та договори про заробітну плату. Він призначений для забезпечення відновлювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

НП(с)БО 26 «Виплати працівникам» затверджено відповідно до статті 6 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та затверджено Методологічною радою з бухгалтерського обліку Міністерства Фінансів України, який набув чинності з 1 січня 2004 року.

НП(с)БО 26 визначає методологічні основи формування бухгалтерської інформації про оплату праці працівників (грошовій та натуральній формі) та її розкриття у фінансовій звітності.

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» реалізується – роботодавцями, підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних органів).

Розвиток національної ринкової економіки та всі пов'язані з нею трансформаційні процеси мають ґрунтуватися на інтересах людей з метою підвищення якості їхнього життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, що належать до соціально-трудова відносин (зайнятість, охорона праці, розвиток персоналу тощо), найбільш проблемними в регулюванні є ті, що стосуються організації, ефективності та оплати праці.

Оплата праці є найбільш суперечливою категорією систем умов праці, оскільки відображає різні інтереси всіх сторін у суспільстві та трудових відносинах, усі їхні досягнення та невдачі. Це один із найважливіших показників, що характеризують рівень соціально-економічного та соціального статусу, переважно залежний від продуктивності праці.

Враховуючи повноваження уряду щодо подальшого посилення соціальної політики, існуючий внутрішній механізм оплати праці є неефективним, і деякі питання потребують вирішення шляхом застосування вдосконаленої законодавчої бази на макро- та мікроекономічному рівнях (рис. 1.2).



Рис. 1.2 Нормативно-правове забезпечення оплати праці

Основним джерелом доходу найманих працівників є і залишиться заробітна плата. Наразі в законодавстві терміни «оплата праця» і «заробітна плата» вживаються як синоніми. У сучасній економічній літературі не існує загальноприйнятого визначення заробітної плати. Найбільш поширеними в літературі є такі визначення:

- заробітна плата – сукупність виплат у грошовій (валютній) та\або натуральній формі, отриманих працівником за певний період часу;
- заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості виконаної роботи;
- заробітна плата – грошова винагорода або заробіток, що виплачується роботодавцем за трудовим договором.

Останнє визначення найбільш близьке до тлумачення заробітної плати в Законі України «Про оплату праці», де заробітна плата визначається як винагорода, як правило, у грошовій формі, що виплачується працівникові власником або уповноваженим ним органом відповідно до трудового договору.

Об'єктом регулювання системи оплати праці є низка відносин у суспільстві щодо реалізації права людини на працю та оплату праці.

Основним органом організації управління заробітною платою є:

- міжнародна організація праці, органи державної влади та місцевого самоврядування;
- роботодавці (власники), об'єднання роботодавців або їх представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання професійних спілок та їх представницькі органи;
- наймані працівники, громадські організації.

В Україні з 90-х рр. також активно працює Міжнародне бюро праці (МБП).

Порядок обліку поточних зобов'язань із заробітної плати в Україні регулюється великою кількістю нормативно-правових документів, що мають різну юридичну дію.

До компетенції Верховної Ради України (ВРУ) у сфері оплати праці належить входить принцип «засад регулювання праці», які визначені законодавством України (73, п. 6, ст. 92).

До основних міжнародних документів щодо питань регулювання оплати праці відзначимо Конвенцію МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та Конвенцію МОП № 131 «Про мінімальну зарплату». Загалом Україна ратифікувала 54 конвенції МОП, з них 46 – чинні, у тому числі всі фундаментальні конвенції.

Ширші повноваження Конституція надає КМУ. Відповідно з п. 3 ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117 Конституції України, КМУ забезпечує проведення політики у сферах праці і має право видавати постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання.

Щодо Міністерства праці та соціальної політики, то одним із основних завдань Міністерства праці та соціальної політики України, затвердженого відповідно до Положення від 6 квітня 2011 р. № 389/2011, є формування та реалізація державного соціального забезпечення прав громадян на працю, заробітну плату та Національної політики щодо нормування та заохочення робочої сили, професійної кваліфікації за роботами та професіями, умов праці. Крім того, Мінсоцполітики затверджує умови та розміри оплати праці працівників окремих відомств та організацій, що фінансуються з бюджету. Державна інспекція України з питань праці здійснює державний нагляд і контроль за формою власності, видами діяльності, управлінням підприємствами, установами, організаціями, управлінням фізичними особами, які використовують найману працю, дотриманням праці фізичними особами, органами управління та органами місцевого самоврядування (далі іменуються роботодавцями). Трудове законодавство про трудові відносини, робочий і відпочинковий час, нормування праці, заробітну плату, забезпечення та компенсації, пільги працівникам у поєднанні з роботою та навчанням.

Загалом на загальнодержавному рівні основними документами правового регулювання оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях різної форми власності та діяльності є: ЗУ «Про оплату праці»; КЗпП України; Податковий кодекс України; ЗУ «Про колективні договори і угоди»; ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування»; Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інші.

Регулювання колективних договорів є важливою частиною системи соціального партнерства України, що здійснюється відповідно до чинного законодавства на основі системи угод на всіх рівнях влади (держав, галузей і регіонів), а також колективних і трудових договорів. Як повідомляє офіційний сайт Української федерації профспілок, нею зареєстровано 43 галузеві та міжгалузеві угоди та 27 регіональних угод.

Система колективних договорів щодо регулювання заробітної плати має сприяти захисту інтересів як роботодавців, так і працівників, забезпечувати розумний рівень заробітної плати та стабільність її оплати. Проте, незважаючи на певні успіхи, на наш погляд, ця система оптимізації регулювання заробітної плати сьогодні не працює.

1.3 Сучасний стан програмних рішень автоматизації обліку розрахунків з оплати праці

Сучасний стан переходу української економіки до ринку, що характеризується поглибленням стану виробництва та економічною кризою, зниженням рівня життя населення, офіційним безробіттям та розладом фінансової системи, вимагає пошуку шляхів забезпечити високий рівень добробуту, комплексне реформування всіх складових економічних відносин, раціональної організації оплати праці й достатньої кількості робочих місць, тощо.

Фактори, що перешкоджають успішному розвитку підприємств пов'язані здебільшого з проблемами управління. Ось чому завдання управління оптимізацією сьогодні є першорядним. З використанням сучасних інформаційних технологій використання бухгалтерського обліку та бухгалтерської інформації значно ширше традиційних. Це не тільки надходження бухгалтерських і податкових документів, а й інформація, що широко використовується в бізнес-аналізі, операційній оцінці, управлінських рішеннях, оцінці прийнятих рішень тощо.

Одним з основних шляхів реформування та вдосконалення бухгалтерського обліку є автоматизація.

Сьогодні в Україні існує велика кількість програмних продуктів для розрахунку заробітної плати підприємства. Однак, незважаючи на важливість автоматизації обліку праці та оплати для систем бухгалтерського обліку бізнесу, облік праці та автоматизація розрахунків є найскладнішими частинами автоматизації обліку праці через наступні проблеми:

- складність розрахунків і різноманітність структур оплати праці працівників у різних компаніях;
- постійно змінюються нормативні документи, що визначають порядок нарахування та утримання заробітної плати;
- розпливчате тлумачення чинного законодавства;

- різні алгоритми виконання допоміжних розрахунків для різних видів та умов оплати;
- різний порядок утримання податку на доходи фізичних осіб та сплати коштів соціального страхування;
- період нарахування та виплати заробітної плати змінюється залежно від особливостей підприємства.

Існує кілька способів розробки спеціального програмного забезпечення для автоматизованих систем обліку. Одним із них було створення спеціалізованої мови програмування високого рівня, що дозволило відносно легко створювати модулі для автоматизації конкретних завдань бухгалтерського обліку. У цьому випадку користувач купує у розробника платформну програму (інтерпретатор), яка є ядром програмного комплексу, йому потрібні програмні модулі з мовою програмування та легко адаптовані під будь-які вимоги замовника.

Концепція цієї автоматизованої системи обліку відома як концепція відкритої архітектури. Типовим представником є система «X-DOOR» SoftTAXI.

Система «X-DOOR» являє собою типовий набір користувальницьких завдань, розроблених на модульній основі для автоматизації обліку торгівлі. Існують дві платформні програми для реалізації користувацьких додатків (модулів): X-DOOR і RTX-DOOR.

Платформа X-DOOR забезпечує індивідуальну роботу користувачів для своїх додатків, а RTX-DOOR – це високопродуктивна 32-розрядна мережева програма, розроблена для масових користувачів, де користувачі можуть вносити незначні зміни в програми.

На платформі додані модулі: «Основний документ», «Бухгалтерія», «Розрахунок заробітної плати», «Кадри», «Вантажоперевезення», «Складський облік», «Податкова накладна», «Партнер», «Виконавець».

Як зазначалося раніше, характеристики облікових інформаційних систем з використанням такого програмного забезпечення базуються на концепції відкритої архітектури, що дозволяє використовувати відповідні модулі для

автоматизації переважно «вузьких» сфер обліку. До переваг такого підходу можна віднести можливість адаптації окремих програмних продуктів до конкретних потреб споживачів і внесення відповідних змін з часом. Але для виконання такої роботи в агентстві повинен бути фахівець із спеціалізованої мови програмування, що є проблемою для більшості органів управління.

Іншою областю спеціалізованого бухгалтерського програмного забезпечення AIS є розробка закритих пакетів прикладних програм.

ППП, призначені для автоматизованого обліку та фінансової та податкової звітності, можна розділити на три групи (рис. 1.3).

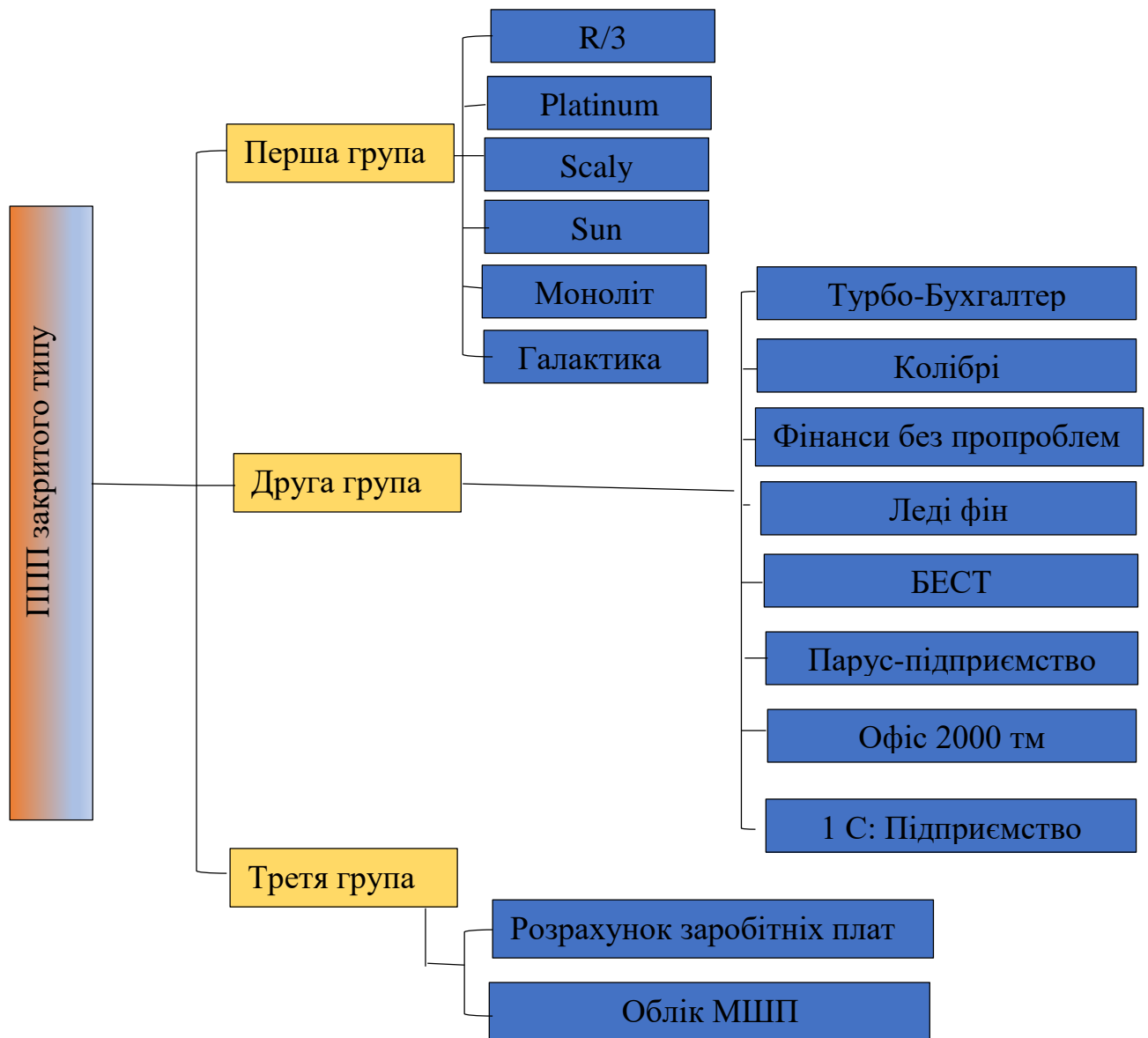


Рис. 1.3. Розподіл пакетів прикладних програм закритого типу

До першої групи належать великі програмні пакети для автоматизації облікових функцій будь-якого об'єкта. Колекція складається із взаємопов'язаних програм, згрупованих в окремі модулі. Кожен модуль, як правило, призначений для автоматизації окремих областей бухгалтерського обліку (наприклад, облік основних засобів і нематеріальних активів, облік запасів, облік праці, нарахування заробітної плати тощо). Всі модулі в такій системі з'єднані основним модулем. Зазвичай це модуль головної книги. Такі пакети, за деякими винятками є об'єктно-специфічними і дуже дорогими. Якщо підприємство отримує належне ППП, виникає проблема його адаптації (приспосовування) до певних умов ведення бізнесу, що також є тривалим і дорогим процесом. Найвідомішими пакетами цієї групи програм є «R/3», «Platinum», «Scaly», «Sun», «Monolith», «Galaxy».

Другу групу складають ППП, зосереджені на малих і середніх («Турбо-бухгалтер», «Колібрі», «Фінансовий без проблем», «Леді Фін» тощо) і середніх та великих («Парус – Підприємство», «Офіс 2000 тм», «1С:Підприємство» та ін.)

Третя група – це пакети програм, призначені для автоматизації розрахунків у різних галузях бухгалтерського обліку. Це такі програми, як «Розрахунок заробітної плати», «IBE Accounting» тощо. У цьому випадку потрібно придбати кілька програм для автоматизації обліку, але перспективи немає, тому створена комп'ютерна система громіздка і складна у використанні.

Для автоматизації обліку використовуються різні спеціальні програми, в основному: «1С: Бухгалтерія», «Парус – Підприємство», «Галактика»

Програма «Парус – Підприємство» – це комплексний план автоматизації бухгалтерського та податкового обліку. Він складається з трьох модулів: «Адміністратор», «Бухгалтерія» та «Реалізація», кожен з яких містить одне або кілька додатків, тобто програм, що працюють на MS Windows.

Програма «1С:Бухгалтерія» – це спеціалізована програма для організації синтетичного та аналітичного обліку, складання форм звітності та вихідних документів. Ця процедура є однією з найпоширеніших, оскільки бухгалтер може коригувати її на будь-які зміни в облікових характеристиках, законодавстві та

формах звітності, що стосуються його господарства. Програма дозволяє автоматизувати різні частини бухгалтерського обліку:

- касовий;
- банківський;
- матеріальний;
- товарний;
- основні засоби;
- розрахунки з організаціями;
- нарахування заробітної плати, тощо.

Особливостями цієї програми є просте керування, висока швидкість роботи та легке навчання.

Безумовним лідером серед розробників є програма «1С: Бухгалтерія».

Аналітичний облік ведеться на об'єктах аналітичного обліку (субрахунках) матеріальних і цінних об'єктів. Програма надає можливість вводити проводки вручну та автоматично. Усі проводки фіксуються в журналі операцій. Переглядаючи проводки в журналі транзакцій, ви можете обмежити їх будь-яким інтервалом часу, групувати та здійснювати пошук за різними параметрами проводок.

Крім журналу транзакцій, програма підтримує кілька списків довідкової інформації (довідників):

- план рахунків;
- список видів об'єктів аналітичного обліку;
- списки об'єктів аналітичного обліку (субконто);
- констант і т.д.

На основі вхідних проводок можна виконати розрахунок результату. Результати можуть відображатися за квартал, рік, місяць і будь-який період часу, обмежений двома датами. Розрахунок результату можна виконати за запитом одночасно з введенням проводки (в останньому випадку перенесення не потрібне).

Після розрахунку результату програма формує різну інформацію:

- зведені проводки;
- оборотно-сальдову відомість;
- оборотно-сальдову відомість по об'єктах аналітичного обліку;
- картка рахунку;
- картка рахунку по одному об'єкті аналітичного обліку;
- аналіз рахунку (аналог головної книги);
- аналіз рахунку по датах;
- аналіз рахунку по об'єктах аналітичного обліку;
- аналіз об'єкту аналітичного обліку по всіх рахунках;
- картка об'єкту аналітичного обліку по всіх рахунках;
- журнальний ордер.

Програма має режим формування довільних звітів, що дозволяє описувати форму та зміст звітів мовою бухгалтерського обліку, включаючи залишки на рахунках та обороти та аналізувати об'єкти обліку. За допомогою цього режиму можна здійснювати звітність до податкових органів, крім того цей режим використовується для створення внутрішньої звітності для аналізу фінансової діяльності організації в будь-якій формі.

Складність автоматизації облікових записів бізнесу може бути створена поверх електронних таблиць Excel, одного з найпопулярніших пакетів для створення табличних документів. Інструменти, які він надає дозволяють йому вирішувати проблеми, починаючи від розрахунку сум податку на прибуток і закінчуючи складанням фінансової звітності для великих корпорацій. Система має обчислювальну потужність і є чудовим інструментом для ділового малювання, обробки текстів та обслуговування баз даних.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПЛАЦІ В КОЛОМИЙСЬКОМУ ПОЛІТЕХНІЧНОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ НУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

2.1 Особливості організації первинного обліку з оплати праці працівникам закладу освіти

З метою здійснення достовірного бухгалтерського обліку трудових ресурсів в Коломийському політехнічному фаховому коледжі НУ «Львівська політехніка» ведеться оперативний облік витрат робочого часу та наявного персоналу. Зазначені показники є підставами для здійснення оперативного обліку, статистичного узагальнення з урахуванням, що вони прямо пов'язані із обліком заробітної плати, а тому вони контролюються бухгалтерією.

У коледжі контроль за обліком робочого часу ведуть за типовою формою. Облік відпрацьованого часу здійснюється на підставі таблиця, у якій вносять прізвища працівників, незалежно від форми чи виду оплати праці.

Заробітна плата видається в два етапи на місяць:

- у першій половині місяця – половина заробітної плати без урахування податків, належних до утримання,
- у другій – решта заробітної плати.

Платіжна відомість типової форми ф. №389 складається при сплаті планового авансового внеску, вона містить такі реквізити: персональний номер працівника, його прізвище, ім'я, по-батькові, розмір авансу. У разі відсутності працівника (не виході на роботу) його сума авансу зменшується.

Внесення даних до розрахунку заробітної плати здійснюється на підставі наказів виданих установі:

- про заробітну плату;
- про прийом на роботу;
- звільнення чи переведення працівників на підставі затверджених штатних розписів;

- документи обліку робочого часу (бланки обліку робочого часу);
- листки непрацездатності.

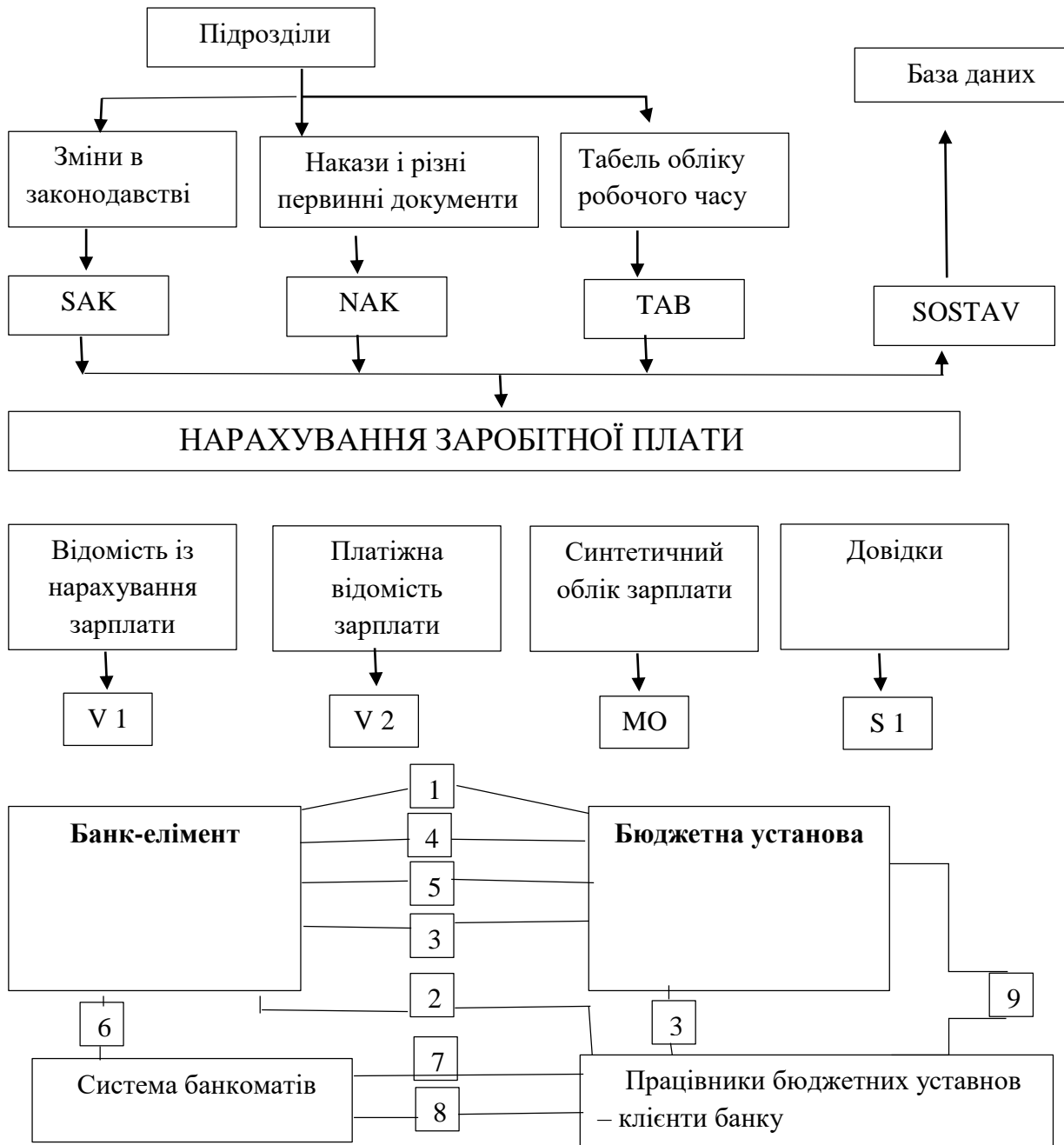
Виплата заробітної плати в касі здійснюється на підставі розрахунково-платіжної відомості, яка зберігається протягом трьох днів з дня відкриття. Якщо протягом трьох днів кошти не отримані з каси, виписка закривається і навпроти працівника, який не отримав кошти, робиться відмітка «депоновано». Для депонованої суми проводиться окрема реєстрація.

Депонована заробітна плата повертається на поточний рахунок не пізніше наступного дня з дня здійснення виплати. Сума заробітної плати виплачується готівкою або депонентною карткою.

Депонована заробітна плата виплачується за «видатковим касовим ордером», створеним індивідуально для кожного працівника. Сума, на яку закінчується позовна давність (три роки), буде перерахована до державного бюджету.

У Коломийському політехнічному фаховому коледжі НУ «Львівська політехніка» практикують виплату заробітної плати працівникам у безготівковій формі використовуючи пластикові картки.

Схема перерахування заробітної плати із застосування платіжних карток наведено на рис. 2.1.



1 - Укласти договір на надання послуг; 2 - Підписати договір на відкриття карткового рахунку; 3 - Оформити пластикову картку та призначити ПН; 4 - Перерахувати суму заробітної плати на рахунок посередника банку; 5 - Подання до банку реєстру зарахування на карткові рахунки працівників; 6 - Зарахування коштів від переказів на карткові рахунки; 7 - Операції по транзакціях; 8 - Видача клієнтам всліпу; 9 - Видача розрахункових квитанцій працівникам

Рис. 2.1. Виплата зарплати через банкомати

Для своєчасної виплати заробітної плати установа відповідно до договору з банком відкриває рахунок, а установа банку видає працівникам банківські картки.

Заробітна плата зараховується на відкриті банківські рахунки згідно з платіжними інструкціями та перераховується на карткові рахунки працівників відповідно до «зарахування реєстру». Такий спосіб розрахунку заробітної плати зручний як для установ так і для працівників, оскільки зменшує грошовий потік і витрати на отримання готівки з банків (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Переваги видачі заробітної плати через карткові платіжні системи

Для бюджетної установи	Для працівників
1 Скорочуються витрати пов'язані з виплатою зарплати	1. Стає зручно та безпечно носити з собою будь яку суму коштів (безготівкову)
2 Знижуються витрати установи:	2. Одержання коштів у будь якому банкоматі
<ul style="list-style-type: none"> - на інкасацію - отримання, перевезення, зберігання - безпека, охорона - утримання касирів 	3. Забезпечується цілодобовий доступ до коштів
3. Процес видачі зарплати стає безпечним	4. Забезпечується гарантія збереження коштів у разі втрати карти
4. Забезпечується конфіденційність сум зарплат	
5. Підвищується касова дисципліна	
Зменшується кількість депонованих сум	

Загальна схема організації бухгалтерського обліку із проведення розрахунків по оплаті праці наведено на рис. 2.2.

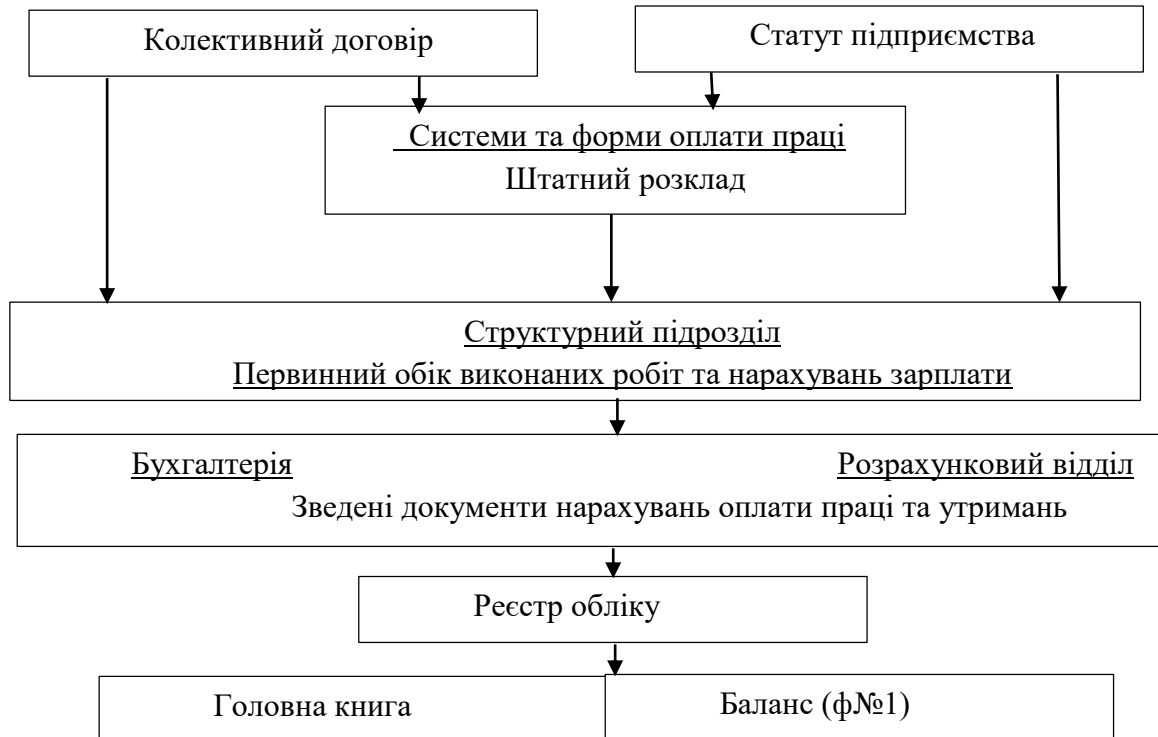


Рис. 2.2. Організація обліку розрахунків з оплати праці

Крім основної заробітної плати, працівники також отримують додаткову заробітну плату через різні доплати, надбавки чи премії. Розмір такого заохочення виписується керівником установи, що є підставою для її обліку нарахуванням, а структура заробітної плати наведена на рис. 2.3.

Допомога по тимчасовій непрацездатності не пов'язана з нещасним випадком розраховується виходячи з середньої заробітної плати та розміру тривалості хвороби з урахуванням тривалості страхового покриття.

Середня заробітна плата коледжу розраховується за методикою, визначеною «Порядком обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням», затвердженим постановою КМУ від 26 вересня 2001 р. № 1266. Розрахунок здійснюється на основі виплат, здійснених за останні шість місяців перед хворобою, з поділенням валового заробітку на кількість фактично відпрацьованих днів. Якщо кількість років роботи в установі до моменту захворювання працівника менше встановленого строку, то розраховується фактичний відпрацьований час.

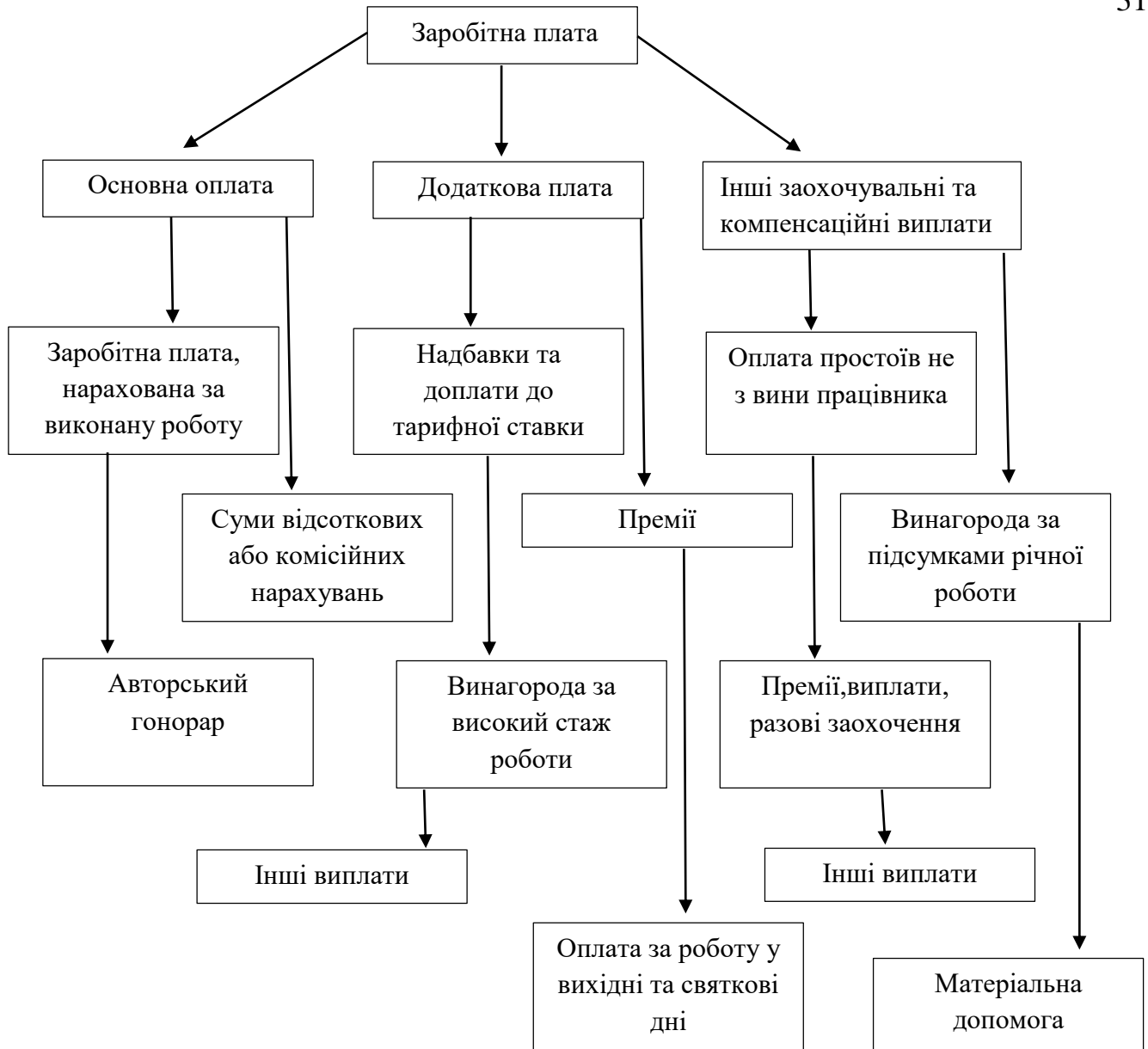


Рис. 2.3. Структура заробітної плати

Нарахування заробітної плати, податкових соціальних пільг та інших виплат здійснюється роботодавцем на підставі основних бухгалтерських документів та документів щодо права працівника на пільги. Зокрема, у записі до обліку заробітної плати перевіряється скільки буде отримувати «на руки» працівник, який працює повний чи неповний робочий день чи працює за договором, та чи має він податкові пільги, податок сплачений із заробітної плати після відрахувань.

Ми також розглянемо ситуації, в яких працівники можуть мати право на соціальні виплати з урахуванням мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Законом від 23.11.2020. № 2629 «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановлено мінімальну заробітну плату, яка із 1 січня 2021 року у місячному розмірі становить 6700 грн., а у погодинному розмірі – 40,46 грн.

Прожитковий мінімум відповідно до закону поточного року для працевздатних осіб становить: з 1 січня 2021 року – 2102 грн..

Податкова соціальна пільга для працівника у 2021 році становить 1135 грн. Максимальний можливий рівень заробітної плати до якої застосовується податкова соціальна пільга у 2021 році складає 2690 гривень. Вказана сума є незмінною протягом року. Для прикладу можна визначити, що у разі, якщо працівникові нараховано за відпрацьований місяць заробітну плату у сумі 4173 гривень, податкова соціальна пільга у такому випадку не застосовується, оскільки вона перевищує максимальний розмір доходу, який дає право на пільгу – 2690 гривень.

При зазначеному розмірі заробітної плати сума утримань розраховується за наступним алгоритмом:

податок на доходи фізичних осіб: $4173 \text{ грн.} \times 18\% = 751,14 \text{ грн.};$

військовий збір: $4173 \text{ грн.} \times 1,5\% = 62,60 \text{ грн.}$

Отже, утримання із зарплати буде становити : $751,14 \text{ грн.} + 62,60 \text{ грн.} = 813,74 \text{ грн.}$, а до виплати працівникові буде: $4173,00 \text{ грн.} - 751,14 \text{ грн.} - 62,60 \text{ грн.} = 3359,26 \text{ грн.}$

Необхідно наголосити, що всі категорії працівників, які мають право на пільгу та отримують дохід понад 2690 грн. на місяць визначені законодавством, зокрема: учасники бойових дій, особи з інвалідністю, учасники АТО, особи, які утримують двох і більше неповнолітніх дітей, за домовленістю із одним із батьків мають право використовувати збільшений розмір розрахункової межі зарплати та застосовувати пільгу у сумі 960,50 гривень на кожну дитину. Пільга застосовується до нарахованої зарплати лише за одним місцем роботи (п. 169.2 ПК). Якщо робочих місць декілька, то працівник самостійно обирає одне місце застосування пільги. Пільгу нараховують починаючи із дня подання

роботодавцю заяви про її застосування, а також документів, що підтверджують таке право.

Аналогічним розрахунковим алгоритмом можна скористатись і при нарахуванні заробітної плати і окремим категоріям пільговиків, зокрема: самотня мама, у якої на вихованні є двоє неповнолітніх дітей із за заробітною платою за повний відпрацьований місяць 4173 грн., та яка повідомила та надала необхідні документи роботодавцю, про право на одержання підвищеної податкової соціальної пільги у розмірі 150 відсотків на підставі 41 пп. «а» пп. 169.1.3 Податкового кодексу України (далі – ПКУ). У такому разі, алгоритм розрахунок податкової соціальної пільги, нарахування заробітної плати та утримань із неї буде має наступний вигляд: розрахункова сума податкової соціальної пільги буде 5380 грн. (2690 x 2), а сама пільга складе 1440,75 грн. x 2 = 2881,50 грн. Податок на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО): (4173,00 грн. – 2881,50 грн.) x 18% = 232,47 грн.; військовий збір: 4173 грн. x 1,5 % = 62,60 грн. Отже, утримання становитимуть: 232,47 грн. + 62,60 грн. = 295,07 грн., і на «руки»: 4173,00 грн. – 232,47 грн. – 62,60 грн. = 3877,93 гривень.

У разі, якщо, одна дитина має інвалідність, то вона повинна повідомити роботодавця про право на 100 відсоткову пільгу на одну дитину та на підвищену у розмірі 150 відсотків пільгу на дитину з інвалідністю. Вказана норма регулюється пп. 169.1.2 та пп. «б» пп. 169.1.3 ПКУ. Максимальний розмір доходу, що дає право на отримання пільги визначається як добуток суми 2690 грн. та відповідної кількості дітей.

Розрахункова межа нарахування пільги становитиме 5380 грн. (2690 x 2). Сама пільга 2401,25 грн. (960,50 грн. + 1440,75 грн.), оскільки ПКУ визначає можливість застосування основної та підвищеної ставки пільги одночасно. У даному випадку:

ПДФО становитиме: (4173,00 грн. – (960,50 грн. + 1 440,75 грн.)) x 18% = 318,92 грн.;

військовий збір: 4173 грн. x 1,5% = 62,60 грн.

загальні утримання із заробітної плати : $318,92 \text{ грн.} + 62,60 \text{ грн.} = 381,52 \text{ грн.}$

До виплати: $4173,00 \text{ грн.} - 318,92 \text{ грн.} - 62,60 \text{ грн.} = 3791,48 \text{ грн.}$

У разі, якщо подружжя працює в одного роботодавця та мають на утриманні трьох неповнолітніх дітей, та заробітна плата чоловіка становить 7000 грн. за повний місяць та 4173 грн. дружини відповідно, то треба відзначити, що ПКУ дає право на отримання пільги, тільки одному з батьків, яка збільшується до відповідної кількості. Якщо заяву подав батько у якого 42 вища заробітна плата, то ПДФО розраховується наступним чином: $(7000 \text{ грн.} - (960,50 \times 3 \text{ дітей})) \times 18 \% = 741,33 \text{ грн.}$, військовий збір: $7000 \text{ грн.} \times 1,5 \% = 105 \text{ грн.}$ Загальні утримання становлять: $741,33 \text{ грн.} + 105,00 \text{ грн.} = 846,33 \text{ грн.}$ До виплати: $7000,00 \text{ грн.} - 741,33 \text{ грн.} - 105,00 \text{ грн.} = 6153,67 \text{ грн.}$

Враховуючи, що заробітна плата дружини складає 4173 грн. і є більшою за 2690 грн., то вона не має права на застосування пільги. Утримання становлять 813,74 грн.; «на руки» – 3359,26 грн. ($4173,00 \text{ грн.} - 813,74 \text{ грн.}$).

Якщо правом на пільгу скористається мати, алгоритм розрахунку матиме наступний вигляд:

податок на доходи фізичних осіб: $(4173,00 \text{ грн.} - (960,50 \text{ грн.} \times 3 \text{ дітей})) \times 18 \% = 232,47 \text{ грн.}$,

військовий збір: $4173 \text{ грн.} \times 1,5 \% = 62,60 \text{ грн.}$

Утримання: $232,47 \text{ грн.} + 62,60 \text{ грн.} = 295,07 \text{ грн.}$

До виплати працівникові: $4173,00 \text{ грн.} - 232,47 \text{ грн.} - 62,60 \text{ грн.} = 3877,93 \text{ грн.}$

Оскільки заробітна плата чоловіка 7000 грн. і значно більша за 2690 грн., то такий працівник не має права на застосування пільги. Утримання в такому разі становитимуть 1365 грн.; «на руки» – 5635 грн.

Якщо працівник задіяний на роботі неповний трудовий день, і йому нараховано за відпрацьований час 2650 грн., він має право на загальну пільгу у розмірі 960,50 грн. (сума заробітної плати 2650 грн. менша за розмір доходу, який дає право на пільгу 2690 грн.). Розрахунок буде виглядати:

$(2650,00 \text{ грн.} - 960,50 \text{ грн.}) \times 18 \% = 304,11 \text{ грн.};$

військовий збір: $2\ 650 \text{ грн.} \times 1,5 \% = 39,75 \text{ грн.}$

Утримання: $304,11 \text{ грн.} + 39,75 \text{ грн.} = 343,86 \text{ грн.}$

До виплати працівникові: $2650,00 \text{ грн.} - 304,11 \text{ грн.} - 39,75 \text{ грн.} = 2\ 306,14 \text{ грн.}$

Аналогічно розраховується приклад коли працівник звільнився за власним бажанням відпрацювавши не повний місяць. За відпрацьований період нараховано 2500 грн. Заяву на отримання пільги подав завчасно, у такому разі пільга надається з урахуванням останнього робочого місяця. Податок на доходи фізичних осіб становитиме:

$(2500,00 \text{ грн.} - 960,50 \text{ грн.}) \times 18 \% = 277,11 \text{ грн.};$

військовий збір: $2500 \text{ грн.} \times 1,5 \% = 37,50 \text{ грн.}$

Утримання: $277,11 \text{ грн.} + 37,50 \text{ грн.} = 314,61 \text{ грн.}$

До виплати працівникові: $2\ 500,00 \text{ грн.} - 43\ 277,11 \text{ грн.} - 37,50 \text{ грн.} = 2185,39 \text{ грн.}$

«Відповідно до Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якщо база нарахування єдиного соціального внеску менша встановленого розміру мінімальної заробітної плати, то ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на цей місяць, та відповідної ставки».

«Роботодавцем нараховування єдиного соціального внеску проводиться за фіксованою ставкою 22% у розрахунку на фактично нараховану заробітну плату, але з урахуванням максимальної величини бази нарахування».

З огляду на наведене, доцільно зазначити, що працівникові треба вчасно подати заяву про застосування податкової соціальної пільги та надати відповідні підтверджуючі документи. В іншому разі пільга не нараховується. Перелік документів, які необхідно надати регламентовано нормативно-правовими актами.

Також в коледжі проводять розрахунок лікарняних та відпускних.

Тимчасова непрацездатність – це непрацездатність людини внаслідок захворювання, травми або з інших причин, яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування.

У зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок захворювання або травми працівнику надається допомога у вигляді лікарняних. Також лікарняні надаються в разі необхідності доглядати за хворою дитиною або членом сім'ї, за дитиною віком до 3-х років та в інших випадках.

Бюджетна установа визначає суму лікарняних, виходячи з середнього заробітку працівника з урахуванням страхового стажу, але у випадку 44 наявності листка непрацездатності. Як відомо, перші 5 днів хвороби бюджетна установа оплачує за рахунок власних коштів, а починаючи з 6 дня – за рахунок фонду соціального страхування

Сума лікарняних визначається за формулою:

$$Л = ЗП \times РД_{\text{н}} \times \text{сер}\%Л$$

де Л – сума допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

ЗП – середньоденна (середньо-годинна) зарплата;

РД_н – робочі дні (години) за графіком роботи підприємства, які припадають на дні непрацездатності;

сер%Л – відсоток оплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Відпустка – це тимчасове звільнення працівника від роботи, тобто час, який призначений для відпочинку.

Працівникові надається основна щорічна відпустка, яка триває не менше 24 календарні днів. В той же час, працівникам навчальних закладів та установ освіти надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів.

Для того щоб працівнику, який працює в бюджетній сфері нарахувати оплату за час відпустки потрібна певна підстава. В даному випадку цією підставою є наказ, оформлений керівником установи.

Розрахунок відпускних проводиться за наступною формулою:

$$B = \left(\frac{ЗП}{КД - СН - Ч} \right) \times КДВ$$

де В – сума відпускних;

ЗП – сума заробітку, що включається до розрахунку середньої зарплати, нарахованого в розрахунковому періоді;

КД – загальна кількість днів у розрахунковому періоді;

СН – кількість святкових і неробочих днів, які прийняті законодавством у розрахунковому періоді;

Ч – час, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства та з інших поважних причин не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково в розрахунковому періоді;

КДВ – кількість календарних днів відпустки.

Святкові та неробочі дні, які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці

Після оцінки та обробки вихідних даних обліку заробітної плати, готуються дані бухгалтерського обліку та узагальнюють статистичні дані для розрахунку з працівниками.

Наступним етапом звірки розрахунків з працівниками є формування синтетичних бухгалтерських розрахунків і звітних даних.

Для розрахунку розрахунків із заробітної плати у бухгалтерії коледжу використовується рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці». Цей рахунок є пасивним. На рахунку 65 узагальнюється інформація, про виплату працівникам, у тому числі працівникам бухгалтерії та небухгалтерським працівникам – заробітна плата (всі види заробітної плати, премії, пільги тощо), та розрахунки за сумами компенсацій, отриманими працівниками своєчасно (з депонентами).

Рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці» має такі субрахунки:

- 6511 (6521) «Розрахунки із заробітної плати»;
- 6512 «Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню»;
- 6522 «Розрахунки з виплати пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню»;
- 6513 (6523) «Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит»;
- 6514 (6524) «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках»;
- 6515 (6525) «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування»;
- 6516 (6526) «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»;
- 6517 (6527) «Розрахунки з працівниками за позиками банків»;
- 6518 (6528) «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання»;
- 6519 (6529) «Інші розрахунки за виконані роботи».

За кредитом рахунку 6511 (6521) відображають: нарахування заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності, премії тощо.

Дебетом рахунку 6511 (6521) відображаються виплачена заробітна плата, внесена заробітна плата, відрахування на податки, аліменти, інші штрафні санкції за виконання наказів, лікарняні.

На підставі кошторисів із загального та спеціального фонду передбачені витрати на оплату праці та враховані до складу єдиних внесків.

Кореспонденція бухгалтерський операцій на рахунках із виплати заробітної плати вказано в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Рахунки з виплати зарплати за карткам

№	Зміст госп операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Відображено витрати установи на прибирання пластикових карток	8011(8021) Витрати на оплату працв 8111(8121)	6415(6425) Розрахунки з іншими кредиторами
2	Перерахоно банку за виготовлення пластикових карток	6415(6425) Розрахунки з іншими кредиторами	2313 Реєстраційні рахунки
3	Зараховано на індивідуальні рахунки зарплату	6551(6521) Розрахунки з зарплати	2313 Реєстраційні рахунки

Поточна заборгованість установи по нарахованій зарплаті при проведені виплат із застосуванням банківських карток по кредиту субрахунку 6511 (6521) закривається при здійсненні перерахування коштів від бюджетної установи на відповідний банківський рахунок, а не під час фактичного отримання працівниками заробітної плати «на руки».

Бухгалтерські операції у синтетичному обліку відображаються:

- у разі виплати в касі – МО №1;
- при виплаті через установу банку у МО №2,
- за рахунок коштів загального фонду та за рахунок спецфонду у МО №3.

Аналітичний облік із розрахунків по оплаті праці ведеться у розрізі працівників із застосуванням типової форми №292.

У кошторисних призначеннях, які обліковуються за кодами економічної класифікації 2110, сума належна для оплати вказується без нарахувань на фонд оплати праці. Також, аналогічно зазначаються і суми закладені на виплату одноразової грошової допомоги пов'язаної із виходом на пенсію.

Нарахування на фонд оплати праці проводять за кодом економічної класифікації 2120.

При складанні кошторису першочергово та обов'язково враховують видатки на оплату праці, а також нарахуваннями на неї. Формування фонду оплати праці здійснюється до затвердженого штатного розпису.

При формуванні спецфонду кошторису видатки на оплату праці за рахунок спецкоштів вираховується у залежності від видатків, що забезпечуються за рахунок цих коштів.

Аналітичний облік має стільки ж рахунків, скільки працівників працює в установі, тобто це облік розрахунків по кожному працівнику окремо. Сума всіх нарахувань відповідає синтетичному рахунку 65 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої зарплати в цілому по установі. Сума відрахувань за аналітичними рахунками відповідає дебетовому обороту синтетичного рахунка 65, а сума аналітичних рахунків в графі розрахунково-платіжної відомості рахунку 6511 (6521). Кредитове сальдо рахунка 6511 (6521) показує заборгованість установи працівникам на кожне 1-ше число звітного місяця.

Аналітичний облік розрахунків із оплати праці ведеться у картках особових рахунків працівників, яка у подальшому використовується для розрахунку середньої зарплати, яка застосовується при здійсненні виплати у разі якщо працівник йде у відпустку та при нарахуванні лікарняних.

Наступним етапом обліку є формування даних синтетичного обліку. Типові бухгалтерські проведення по розрахунках з оплати праці, які використовуються в Коломийському політехнічному фаховому коледжі НУ «Львівська політехніка» наведено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Рахунки з обліку нарахувань зарплат

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата, доплати, премії, відпускні за рахунок загального фонду	8011 (8021) Витрати на оплату праці	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати
2	Нарахована зарплата, премії, доплати за рахунок спеціального фонду	8111 (8121) Витрати на оплату праці	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати
3	Нараховано по лікарняному листку за перші 5 днів непрацездатності	8111 (8121) Витрати на оплату праці, 8011 (8021) Витрати на оплату праці, оплату праці	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати
4	Нараховано допомогу за рахунок фонду соціального страхування (починаючи з 6 дня хвороби)	6416 (6426) Розрахунки за страхуванням	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати
5	Утримання із зарплати:		
5.1	податок з доходів фізичних осіб	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6311 (6321) Розрахунки з бюджетом за податками і зборами
5.2	ЄСВ	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6313 (6323) Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування

5.3	військовий збір	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6311 (6321) Розрахунки з бюджетом за податками і зборами
5.4	утримані профспілкові внески	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6516 (6526) Розрахунки з членами профспілки за перерахуваннями сум профспілкових внесків
5.5	утримано за виконавчими документами	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6518 (6528) Розрахунки за виконавчими документами
5.6	утримано за договорами добровільного страхування	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	6515 (6525) Розрахунки з працівниками за договорами добровільного страхування
6	Нараховано на заробітну плату ЄСВ за рахунок коштів роботодавця	8111 (8121) Витрати на оплату праці, 8011 (8021) Витрати на оплату праці, оплату праці	6313 (6323) Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування
7	Виплачена зарплата з каси	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	2211 (2221) Готівка у національній валюті
8	Перерахована на картрахунки працівників	6511 (6521) Розрахунки із заробітної плати	2313 Реєстраційні рахунки, 2311 Поточні рахунки в банку

Суми заробітної плати належні до виплати перераховуються відповідними платіжним дорученням на транзитний банківський рахунок, із одночасним поданням реєстру до банківської установи для проведення зарахування коштів на індивідуальні карткові рахунки співробітників бюджетної установи.

2.3 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи

На сьогоднішній день бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дозволяють збирати дані через комп'ютерні носії та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття рішень.

Автоматизовані системи відіграють важливу роль у бухгалтерській діяльності бюджетних установ, значно спрощуючи роботу. Проте не всі бюджетні установи та організації використовують у своїй діяльності інформаційні технології. В Україні майже кожна десята бюджетна установа не використовує їх при виконанні обліково-аналітичних робіт.

Автоматизовані системи нарахування заробітної плати не є ідеальними. Причинами цього є наступні недоліки:

- часткова автоматизація операцій з документообігу;
- низький рівень розробки алгоритмів формування звітності;
- відсутній ефективний механізм архівації та зберігання даних.

До основних завдань відноситься аналіз заробітної плати. Однак більшість цих систем обліку тут не працюють. Тому необхідно розвивати нові системи обліку та вдосконалювати існуючі. Це необхідно для підвищення ефективності та управління бюджетними установами

Інформаційні технології – це сукупність процесів кругообігу й обробки інформації та опису цих процесів. Це комплекс процедур накопичення, збору, отримання, обробки, аналізу та передачі інформації в організаційних системах з використанням комп'ютерних технологій. Для забезпечення ефективності управління працею інформаційні технології повинні мати:

- гнучкість;
- мобільність;
- пристосованість до зовнішніх впливів.

Використання передбачає вміння використовувати інформаційно-комп'ютерні технології

Стандартом у сфері засобів автоматизації бухгалтерського обліку сьогодні є програма «1С:Бухгалтерія». Її метою є ведення комплексного та аналітичного обліку різних частин.

Програма здійснює аналітичний облік об'єктів фізичного та вартісного обліку. За допомогою цієї програми облік можна вести вручну та автоматично. Усі проводки фіксуються в журналі операцій. При перегляді бухгалтерських проводок у цьому журналі їх можна групувати та здійснювати пошук за різними параметрами.

Крім журналу транзакцій, система також підтримує кілька списків довідкової інформації, а саме:

- список видів об'єктів аналітичного обліку;
- план рахунків;
- списки об'єктів аналітичного обліку (субконтно) тощо.

На основі проводок, що вже були введені, може проводитись розрахунок підсумків. Вони можуть підбиватися за:

- квартал;
- рік;
- місяць;
- будь-який період обмежений двома датами.

Результати можуть бути підраховані одночасно з введенням проводок за запитом.

Після завершення здійснення розрахунків, програмою формуються різні відомості, а саме:

- зведені проводки;
- картка рахунку;
- картка рахунку щодо одного конкретного об'єкта;
- оборотно-сальдові відомості;
- оборотно-сальдові відомості щодо об'єктів аналітичного обліку;

- аналіз рахунку за датами;
- аналіз рахунку за об'єктами аналітичного обліку;
- журнальний ордер;
- картка об'єкту аналітичного обліку за всіма рахунками.

Для покращення оплати праці рекомендується перейти на «1С:Бухгалтерія». Перевагою є те, що вона містить конфігурацію «1С: Розрахунок заробітної плати та управління персоналом в Україні». Метою цієї конфігурації є можливість комплексної автоматизації нарахування заробітної плати та забезпечення виконання кадрової політики бюджетних органів. Програма являє собою нове покоління прикладних рішень. Вона враховує вимоги закону.

За результатами обліку доходів, а також нарахованих сум податку та внесків у програмі «1С: Управління заробітною платою та персоналом в Україні» формується регламентований звіт.

Основною метою системи обліку та аналізу інформаційних технологій є своєчасне отримання звітів про заробітну плату. Це досягається за допомогою механізму, який отримує дані звіту від спеціально розроблених основних компонентів системи. Розвиток цього механізму дозволяє забезпечити особливий взаємозв'язок між реєстрами електронних документів системи автоматичного обліку, що використовуються для нарахування заробітної плати. Зроблено це на базі комп'ютерної платформи «1С:Підприємство». Іншою важливою особливістю механізмів автоматизованих систем є те, що вони можуть аналізувати формування та використання фонду оплати праці.

Комплекс автоматизації бухгалтерського обліку в Коломийському політехнічному фаховому коледжі НУ «Львівська політехніка» заснований на табличному процесорі Excel – одному з найпопулярніших програмних пакетів для створення електронних таблиць. Він надає інструменти для вирішення різноманітних завдань, у тому числі для підготовки фінансових звітів.

Важливо те, що система володіє:

- високою обчислювальною потужністю;

- методологією розробки бізнес-планів;
- методами обробки тексту;
- методами ведення бази даних.

За допомогою Excel ви можете:

- використовувати робочі книги для збереження взаємозалежних таблиць. Що складається з окремих сторінок, які можна видаляти, перейменовувати, переставляти, копіювати та приховувати під час роботи;
- використовувати найзручніший спосіб коригування даних у таблиці та будь-яку можливість для обробки фрагментів;
- використовувати набір вбудованих функцій для виконання обчислень. Для виконання цих завдань доступні майстри функцій;
- використовувати назву посилання;
- правильно оформити стіл. Тобто використовувати різні шрифти, вирівнювати текст і числа, змінювати ширину стовпців і висоту рядків, затемнювати та обрамляти клітинки;
- відображати числові дані в різноманітних форматах;
- графічне представлення даних про співробітників за допомогою різноманітних діаграм, належним чином розроблених і надрукованих;
- виконати набір даних з двох різних таблиць за допомогою злиття;
- автоматично обчислювати проміжні підсумки та створювати підсумкові таблиці.

Безсумнівною перевагою цього комплексу є те, що він повністю сумісний з програмою автоматизації бухгалтерського обліку «1С:Бухгалтерія», незалежно від її версії. Функціонал цього комплексу дозволяє дуже швидко і легко перенести в нього всі свої облікові дані з «1С:Бухгалтерія».

Тому можна сказати, що автоматизовані системи обліку та аналізу нарахування заробітної плати можуть бути реалізовані за допомогою різноманітного програмного забезпечення. Він має гнучкість щодо зміни

законодавства і може вносити часткові зміни без допомоги експертів. Розвиток у цьому напрямку не завершений. Це пов'язано з тим, що при використанні інформаційних технологій для покращення нарахування заробітної плати враховуються певні характеристики конкретного закладу.

Видно, що розвиток інформаційних технологій у сфері заробітної плати знаходиться на стадії розробки. Не існує професійної процедури, яка б спростила перевірку та контроль нарахування заробітної плати. Існують також питання, які потребують подальшого вивчення та вирішення, зокрема значні фінансові ресурси, пов'язані з розробкою та впровадженням програмного забезпечення для аудиту, мінливість законодавства та ризики, пов'язані з використанням комп'ютерних технологій.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Аналіз динаміки і структури трудових ресурсів у закладі освіти

Аналіз даних обліку витрат на оплату праці слід починати із штатного розпису та робочого часу установи. Аналіз здійснюється шляхом перегляду фактичної кількості працівників за конкретний період та плинності працівників і категорій працівників за цей період. Зазначені дані порівнюють ці цифри із плановою (необхідною) чисельністю персоналу, щоб забезпечити діяльність агентства. Для цього була підготовлена аналітична таблиця 3.1 порівняльного аналізу

Таблиця 3.1

Аналітичні дані щодо наявності трудових ресурсів за 2020 та 2021 рр.

Категорії персоналу	Факт. 2020 осіб	За звітний період		Відхилення		Фактично	
		За розрахунком у 2021 р, осіб	Факт. 2021 р, осіб	Від завдання осіб	Від минулого періоду осіб	До завдання	До минулого періоду
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Адміністрація	6	6	5	-1	-1	83,3	83,3
2. Старший викладач	38	38	32	-6	-6	84,2	84,2
3. Викладач	33	33	30	-3	-3	90,9	90,9
4. Медперсонал	3	3	3	0	0	100	100
5. Бухгалтерія та допомжні служби	8	8	8	0	0	100	100
6. Обслуговуючий персонал	10	10	10	0	0	100	100
Всього	98	98	88	-10	-10	89,8	89,8

З наведеної таблиці видно, що протягом звітнього періоду, кількість штатних одиниць зменшилась на 10 людей. Ця зміна відбулась в основному за рахунок зменшення викладацького складу та частково за рахунок адміністрації закладу. Наведені дані свідчать про негативну тенденцію, тобто навантаження на викладацький склад зростає.

Джерелом інформації для аналізу загальноосвітнього рівня працівників служить Форма №6 «Звіт про чисельність, склад та професійне навчання кадрів». Розглянемо табл. 3.2 та 3.3.

Таблиця 3.2

Аналіз загальноосвітнього рівня працівників 2019-2020 рік

Освіта	2019		2020		Відхилення	
	Кількість	Питома вага	Кількість	Питома вага	Кількість	Питома вага
Повна вища освіта або науковий ступінь	71	73,9	71	72,4	0	100
Вища освіта	11	11,4	12	12,2	1	109
Середньо спец.	14	14,7	15	15,3	1	107
Всього прац.	96	100	98	100	2	102

З таблиці 3.2 можна визначити, що переважна кількість працівників мають повну вищу освіту або наявний науковий ступінь, а саме 72,4% від загальної кількості у 2020 році.

Таблиця 3.3

Аналіз загальноосвітнього рівня працівників 2020-2021 рік

Освіта	2021		2022		Відхилення	
	Кількість	Питома вага	Кількість	Питома вага	Кількість	Питома вага
Повна вища освіта або науковий ступінь	71	72,4	64	72,7	-7	90,1
Вища освіта	12	12,2	9	10,2	-3	75
Середньо спец.	15	15,3	15	17	0	100
Всього прац.	98	100	00	100	-10	89,8

З таблиці 3.3 можна визначити, що переважна кількість працівників мають повну вищу освіту або наявний науковий ступінь, а саме 72,7% від загальної кількості у 2021 році, і як видно цей відсоток у порівнянні до 2020 року 72,4 зріс на 0,3. У загальній кількості питома вага працівників із повною вищою освітою або у яких наявний науковий ступінь становить 90,1 %.

Таблиця 3.4

Групування працівників за віком

Рік \ Вік		18-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55 +	Всього
2020	Кількість	11	16	21	15	22	11	96
	Питома вага	11,4	16,7	21,9	15,6	22,9	11,5	100
2021	Кількість	12	17	21	15	22	11	98
	Питома вага	12,2	17,3	21,4	15,3	22,4	11,2	100
2022	Кількість	10	14	19	12	22	11	88
	Питома вага	11,4	15,9	21,6	13,6	25	12,4	100
Відхилення 2019- 2020	Кількість	+1	+1	0	0	0	0	+2
	Питома вага	0,8	0,6	-5	-0,3	-0,5	-0,3	-
Відхилення 2020- 2021	Кількість	-2	-3	-2	-3	0	0	-10
	Питома вага	-0,9	-1,4	0,2	-1,7	2,6	1,3	-

З таблиці видно, що найбільшу питому вагу у загальній кількості працівників становить група від 50 до 54 років, 22,4% і 25% від усіх працівників. Також варто зазначити, що враховуючи звільнення більш молодого персоналу, питома вага зазначеної групи зросла на 2,6%. Переважну кількість працівників

коледжу становлять жінки, і це й показник протягом досліджуваного періоду у середньому коливається від 65,3% до 65,9%.

В ході аналізу освітнього рівня працівників та вікових груп, зазначаємо, що можна зробити висновок, що вони мають незначні коливання, у межах до десяти відсотків.

Одночасно із цим доцільно проаналізувати трудові ресурси по стажу роботи, табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Аналіз працівників за стажем

Рік \ Стаж		До 5 р	5-10 р	10-15 р	15-30 р	30 + р	Всього
2019	Кількість	8	16	18	48	6	96
	Питома вага	8,3	16,6	18,7	50	6,4	100
2020	Кількість	10	16	18	48	6	98
	Питома вага	10,2	16,3	18,4	49	6,1	100
2021	Кількість	7	12	17	46	6	88
	Питома вага	8	13,6	19,3	52,3	6,8	100
Відхилення 2019- 2020	Кількість	+2	0	0	0	0	+2
	Питома вага	1,9	-0,3	-0,3	-1	-0,3	0
Відхилення 2020- 2021	Кількість	-3	-4	-1	-2	0	-10
	Питома вага	-2,2	-1,4	1	3,3	0,7	0

Аналізуючи табл. 3.5 відзначимо, що за стажем роботи працівників ситуація у навчальному закладі стабільна. Більш за все працівників, які працюють від 15 до 30 років, а менш за все у групі понад 30 років.

Аналіз кваліфікаційного складу працівників.

Розраховується середній тарифний розряд:

$$T_p = \sum T_p \times \frac{KP_i}{\sum KP}$$

де , T_p – тарифний розряд; KP – кількість(чисельність) робітників.

Коефіцієнт обороту з приймання (КОп) розраховується, як співвідношення прийнятих працівників до середньо-спискової кількості працівників:

$$КОп_{2020} = \frac{10}{96} \times 100 = 10$$

$$КОп_{2021} = \frac{26}{98} \times 100 = 26,5$$

$$КОп_{2022} = \frac{3}{88} \times 100 = 3,04$$

Коефіцієнт обороту зі звільнення (КОз) розраховується, як співвідношення кількості звільнених працівників до середньо спискової кількості працівників:

$$КОз_{2020} = \frac{8}{96} \times 100 = 8$$

$$КОз_{2021} = \frac{24}{98} \times 100 = 24,5$$

$$КОз_{2022} = \frac{13}{88} \times 100 = 14,8$$

Коефіцієнт загального обороту (КОоб) обчислюють, як відношення кількості заново прийнятих на роботу і тих, що вибули, до середньо спискової кількості працівників:

$$КОоб_{2020} = \frac{(10-8)}{96} \times 100 = 2$$

$$КОоб_{2021} = \frac{(26-24)}{98} \times 100 = 2$$

$$K_{\text{Об}}_{2022} = \frac{(13-3)}{88} \times 100 = 11,4$$

Коефіцієнт плинності кадрів (КОпл) розраховують як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньо-спискової кількості працівників.

Наведені розрахунки відображають рух персоналу навчального закладу, а також тенденції, щодо задоволеністю оплати праці та іншими умовами. З урахуванням наведеного слід відзначити, що коефіцієнт загального обороту зріс з 2,0 до 11,4 відсотка, коефіцієнт обороту з приймання збільшився з 10,0 до 26,5 відсотка, що означає формування у 2021 році не стабільного колективу, а у 2022 році знизився з 26,5 до 3,0 відсотка, що означає формування у 2022 році стабільного колективу.

Особливу увагу слід приділити плинності персоналу, бо вона зменшує продуктивність і у подальшому впливає на результат діяльності установи. Протягом досліджуваного періоду коефіцієнт обороту зі звільнення зріс із 8,0 до 24,5 відсотка, і це є негативним моментом, а у 2022 році коефіцієнт знизився з 24,5 до 14,8 відсотка що вважається позитивною тенденцією.

З наведених розрахунків видно, що фактично установа забезпечена відповідною кількістю працівників, але аналіз руху персоналу має негативні тенденції. Фактично це пов'язано із умовами праці в установі, зокрема її мотиваційній частині – оплаті праці, так як видно із розрахунків, звільняються працівники із стажем до 10 років і у віці від 18 до 40 років, тобто є незацікавленість у даній роботі, у тому числі і з погляду оплати праці.

3.2 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці

Аналіз трудових ресурсів може визначити попит на працівників, наявність трудових ресурсів, визначити задоволеність працівників роботою та умовами праці, а також оцінити ефективність використання робочої сили.

Основним завданням господарського аналізу та використання трудових ресурсів на підприємствах є визначення й оцінка рівня досягнення цілей, визначення шляхів подальшого підвищення продуктивності праці, шляхів ефективного управління заробітною платою та шляхів збільшення виробництва.

Процес економічного аналізу людських/трудоуих ресурсів зазвичай складається з наступних послідовних етапів:

- визначити необхідні показники використання трудових ресурсів та аналізу ефективності за певний період часу;
- розрахувати фактичний показник і визначити динаміку змін порівняно з попереднім періодом;
- визначити фактори та причини, що впливають на зміну показників та використання трудових ресурсів;
- аналіз кожного ідентифікованого фактора окремо в поєднанні з іншими факторами;
- визначити, якою мірою аналітичні показники впливають на якість і кількість продукції, що виробляється та реалізується;
- розробки рекомендації на основі економічного аналізу, рішень щодо підвищення ефективності праці.

Наступним етапом аналізу, після розгляду структури працівників та їхніх переваг, є аналіз заробітної плати.

Заробітна плата є основним показником, який використовується при складанні різноманітної звітності: фінансової, статистичної, бухгалтерської. Вона поділяється на основну і додаткову. Основна – це оплата праці за виконану роботу, а додаткова – це виплати, пов’язані з різними надбавками та доплатами,

а також відпускні. Динаміка фонду оплати праці у коледжі відображено у таблиці 3.6 та таблиці 3.7

Таблиця 3.6

Аналіз складу фонду оплати праці 2019-2020 рік (тис. грн.)

Показники	2019 р	2020 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	4975,7	6853,9	1878,2	37,7
Фонд осн. зарплати	2039,3	3790,5	1751,2	85,8
-у% до всього	40,9	55,3	14,4	35,2
Фонд додат. зарплати	2124,7	2817,7	693,0	32,6
-у% до всього	42,7	41,1	-1,6	-3,7

Таблиця 3.7

Аналіз складу фонду оплати праці 2020-2021 рік (тис. грн.)

Показники	2020 р	2021 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	6853,9	7828,1	974,2	14,2
Фонд осн. зарплати	3790,5	4640,7	850,2	22,4
-у% до всього	55,3	59,3	4	7,2
Фонд додат. зарплати	2817,7	2984,5	166,8	5,9
-у% до всього	41,1	38,1	-3	-7,3

Наведені вище розрахунки показують, що компенсаційний фонд установи має тенденцію до зростання протягом досліджуваного періоду. Загальний приріст у 2020 році становить 1 878,2 тис грн. або 37,7%, а у 2021 році 974,2 тис грн. або 14,2%, що є позитивним фактором, оскільки сприяє покращенню соціально-економічного статусу працівників. Але слід зазначити, що основна причина – це підвищення мінімальної заробітної плати.

Аналіз складу фонду показує, що заробітна плата становить 10,9% у 2019 році, 55,3% у 2020 році та 59,3% у 2021 році від загального фонду. Також варто зазначити, що у 2021 році фонд основної заробітної плати зріс на 7% порівняно з попереднім періодом, а фонд додаткової заробітної плати зменшився на 5,9%.

Також доцільно визначити частку та зміну заохочувальних та компенсаційних виплати, які проводились установою протягом 2019-2021 років.

Динаміку заохочувальних та компенсаційних виплати та його частка у фонді оплати праці коледжу відображено у таблиці 3.8. та у таблиці 3.9.

Таблиця 3.8

Динаміка заохочувальних та компенсаційних виплат 2019-2020 рік

(тис. грн.)

Показники	2019 р	2020 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	4975,7	6853,9	1878,2	37,7
Заохочувальні та компенсаційні виплати	811,7	240,2	-571,5	-70,4
-у% до всього	16,3	3,5	-12,8	-78,5

Таблиця 3.9

Динаміка заохочувальних та компенсаційних виплат 2020-2021 рік

(тис. грн.)

Показники	2020 р	2021 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	6853,9	7828,1	974,2	14,2
Заохочувальні та компенсаційні виплати	240,2	320,3	80,1	33,3
-у% до всього	3,5	4,1	0,6	16,8

Як видно протягом досліджуваного періоду динаміка заохочувальних та компенсаційних виплат у 2020 році має тенденцію до спаду з 811,7тис.грн. до 240,2 тис.грн. або на 70,4 %, а у 2021 році має позитивну динаміку до зростання з 240,1 тис.грн. до 320,3 тис.грн. або на 33,3%.

Аналогічно проводиться аналіз динаміки виплат, що відображено у таблиці 3.10 та у таблиці 3.11.

Таблиця 3.10

Динаміка виплат за невідпрацьований робочий час 2019-2020 рік (тис. грн.)

Показники	2019 р	2020 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	4975,7	6853,9	1878,2	37,7
Оплата праці за невідпрацьований робочий час	635,2	846,1	210,9	33,2
-у% до всього	12,7	12,3	-0,4	-3,14

Таблиця 3.11

Динаміка виплат за невідпрацьований робочий час 2020-2021 рік (тис. грн.)

Показники	2020 р	2021 р	Відхилення	
			За сумою	Темп росту %
Фонд оплати праці	6853,9	7828,1	974,2	14,2
Оплата праці за невідпрацьований робочий час	846,1	1477,3	631,2	74,6
-у% до всього	12,3	18,9	6,5	52,9

Проведеним аналізом визначено, що дана категорія виплат має негативну тенденцію до зростання, у 2020 році з 635,2 тис.грн. до 846,1 тис.грн. або 33,2%, а у 2021 році з 846,1 тис.грн. до 1477,3 тис.грн. або 74,6%. Цей показник показує, що протягом періоду витрати на оплату лікарняних та інших виплат пов'язаних із невідпрацьованим часом зростає, що створює додаткове навантаження працівників, які були на робочому місці.

Середній розмір заробітної плати розраховують на підставі часових, денних, місячних, квартальних або річних фондів оплати праці. Середньогодинний розмір зарплати розраховується, як співвідношення годинного фонду оплати праці до кількості людино-годин, відпрацьованих всіма працівниками.

Середньорічна заробітна плата працівників, погодинників, залежить від кількості відпрацьованих днів у середньому одним працівником протягом року та середньоденного заробітку. Для факторного аналізу абсолютного відхилення фонду погодинної заробітної плати використовують наступні моделі:

$$\PhiЗП_{\text{пост}} = КР \times Д \times Т \times ГЗП$$

Розрахунок впливу факторів проводять способом абсолютних різниць:

$$\begin{aligned}\PhiЗП_{\text{крпост}} &= (КР\phi - КР\text{пл}) \times ГЗП\text{пл} \\ \Delta\PhiЗП_{\text{гзппост}} &= (ГЗП\phi - ГЗП\text{пл}) \times КР\phi\end{aligned}$$

У тому числі:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{д}} = КР\phi \times (Д\phi - Д\text{пл}) \times Т\text{пл} \times ГЗП\text{пл}$$

Тоді:

$$\begin{aligned}\Delta\PhiЗП_{\text{т}} &= КР\phi \times Д\phi (Т\phi - Т\text{пл}) \times ГЗП\text{пл} \\ \Delta\PhiЗП_{\text{гзп}} &= КР\phi \times Д\phi \times Т\phi \times (ГЗП\phi - ГЗП\text{пл})\end{aligned}$$

У процесі аналізу спочатку необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення фактичної суми заробітної плати від плану.

Абсолютні відхилення розраховуються шляхом порівняння фактичних витрат із запланованими витратами на оплату праці.

3.3 Шляхи підвищення ефективності використання персоналу та вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій

При дослідженні шляхів підвищення ефективності використання персоналу необхідно враховувати економіку конкретної організації і загальні процеси, що відбуваються в усій економіці табл. 3.12.

Планується покращити нарахування заробітної плати шляхом:

- аналізу та покращення існуючої системи документообігу;
- змінити систему оплати праці, приділити більше уваги заохоченню, запровадити гнучкі форми та системи оплати праці, удосконалити діючу аналітичну модель обліку, що включає призначення рахунків для групування інформації про нараховану заробітну плату відповідно до власних потреб компанії;
- впровадити автоматизовану систему обробки облікової інформації, що дозволить скоротити час розрахунку та роботи з оплати та отримання інформації з мінімальною визначеністю витрат;
- використати результати дослідження з міжнародного досвіду.

Перш за все, новий курс української економіки, пов'язаний з економічною кризою, потребує реформування заробітної плати.

Метою має бути створення ефективної системи матеріального стимулювання працівників, основним принципом якої є оплата праці, яка об'єктивно відображає індивідуальні внески працівників. Вихідною точкою мотивації праці є потреби та інтереси працівників, що реалізується за допомогою заохочень – зовнішніх стимулів.

Проблеми розрахунків з персоналом в умовах сучасної економічної кризи

Проблема обліку та аудиту розрахунків з оплати праці	Шляхи вирішення
1. Більше 15 календарних днів щорічної відпустки за власний рахунок	Бухгалтери лише констатує факт відпустки в основному документі. У цьому випадку вся відповідальність лежить на керівництві підприємства.
2. Переведення працівників на неповний робочий день (0,5, 0,25 або 0,1 ставки)	Потрібно ретельно вивчити чинне законодавство щодо можливих наслідків переведення працівників на неповний робочий день. Наприклад, нарахування відпускних виплат, вихідної допомоги при звільненні, виплат з тимчасової втрати працездатності, застосування сер заробітку до виплат таким працівникам тощо.
3. Звільнення працівників відповідно до чинного законодавства	Розміри компенсації та вихідної допомоги за невикористану відпустку мають бути розраховані правильно, якщо це зазначено в умовах звільнення.

По-друге, підвищення заробітної плати для всіх галузей і категорій працівників – слід комплексно розглядати відповідно до чинного законодавства, дотримуючись єдиного підходу та розумних співвідношень рівня заробітної плати.

Розрахунки із заробітної плати з працівниками в умовах кризи повинні базуватися на аналізі трудових показників, що дозволить:

- точніше оцінити техніко-економічний потенціал;
- визначити ефективніше використання кадрових резервів підприємства;
- визначити основні напрямки зниження витрат на оплату праці;
- тощо.

Витрати на персонал багатьох підприємств становлять велику частку від загальної вартості бізнесу, тому їх успіх залежить від успіху бізнесу, особливо від прибутку. Для вирішення проблеми оптимізації витрат на персонал необхідно оволодіти актуальною інформацією, звернути увагу на актуальні проблеми підприємства, звернути увагу на основні потреби підприємства в цілому. При цьому компанії повинні класифікувати витрати на персонал з причин, важливих для прийняття управлінських рішень, з урахуванням специфіки бізнесу.

Залежно від функції управління персоналом підприємства також мають витрати: витрати на оплату праці, витрати, пов'язані з плинністю кадрів, витрати на нещасний випадок,

Ознаки класифікації витрат на персонал: етап процесу тиражування, рівень методу, цілі, джерело фінансування, характер витрат, терміни відшкодування. Вони також розмежували сфери регулювання витрат на працівників: доступні витрати (обмеження максимальної кількості працівників, призупинення найму, агресивне скорочення працівників), виплати праці (заморожування платежів вище тарифів, перенесення підвищення тарифів на нетарифні платежі, коригування внутрішніх фондів соціального страхування), аналізувати загальні витрати, підвищення ефективності (збереження результатів з меншою кількістю персоналу, покращення результатів за допомогою наявного персоналу). Крім того, запропоновано шляхи зниження витрат на персонал: скорочення бюджету, аналіз накладних витрат, принцип нульового бюджетування.

Ефективність управління людьми залежить від обсягу інвестицій у різноманітні програми та заходи. Проте в сучасних умовах більшість підприємств мають обмежені ресурси, що потребують раціонального розподілу та оптимізації витрат на персонал. Витрати на персонал пов'язані з формуванням і розподілом коштів, що виділяються підприємством на здійснення заходів, пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом.

У цьому контексті витрати на персонал розглядається як фінансова категорія потреб оптимізації бізнесу. Однак система управління персоналом не є твердою, оскільки складається з підсистем, склад яких може змінюватися

відповідно до потреб бізнесу, тому при визначенні персоналу слід враховувати появу нових і змінюваних напрямків роботи.

Поняття витрат на персонал. У вузькому розумінні витрати на персонал – це витрати на оплату праці. У загальних рисах витрати на персонал слід розглядати як витрати, безпосередньо пов'язані з різними етапами процесу управління персоналом. Тобто під витратами на персонал у широкому сенсі розуміють витрати з метою задоволення потреб персоналу підприємства.

Категоризація витрат дозволяє вибрати відповідні компоненти із загальної вартості персоналу, щоб оцінити ймовірність впливу на розмір і структуру системи калькуляції витрат на персонал шляхом визначення впливу окремих витрат на результати діяльності бізнесу.

Основними проблемами у вирішенні задачі оптимізації витрат є недосконалість системи калькуляції витрат на персонал (відсутність калькуляції, пов'язаної з різними етапами процесу управління персоналом), відсутність методів визначення та оцінки витрат, визначення взаємозв'язку між витратами працівників та покращувати економіку підприємства, забезпечувати необхідні методи для планування, контролю та управління витратами та забезпечуючи належну інформаційну підтримку для прийняття управлінських рішень.

Для вирішення цих проблем необхідно запровадити контроль за персоналом і одним із завдань є розробка ефективної системи управління витратами на персонал, яка забезпечує:

- уніфіковане використання методів управління витратами на всіх рівнях;
- визначення та впровадження методів оптимізації витрат;
- розробка покращеного інформаційного забезпечення та витрат на персонал;
- моніторинг бюджету.

Мотивація працівників повинна здійснюватися за такими основними принципами:

- підвищення заробітної плати як основного матеріального стимулу та джерела доходу;
- посилення диференціації заробітної плати;
- використання різних форм і систем компенсації в бізнесі.

Основні матеріальні винагороди за роботу класифікуються так:

- заохочення (оклади і доплати), пов'язані з виконанням посадових обов'язків до мінімальної норми;
- стимули (стипендії, доплати, поточні премії) для продуктивної творчої роботи, наприклад, нові ідеї у сферах виробництва, продажу, адміністрування, документообігу тощо;
- заохочення (оклади, доплати, надбавки) для сприяння інтеграції висококваліфікованих працівників в організацію;
- принагідні заохочення (гонорари, гранти, персональні договори);
- систематичні стимулювання (оклади, надбавки, доплати, поточні премії).

Ці заохочення передбачені колективним договором підприємства та положенням про оплату праці та матеріальне заохочення працівників підприємства. Крім того, у кожному бізнесі ці стимули повинні враховувати особливості його діяльності. Рекомендується розробити прогресивний стандарт визначення винагород компанії, премій за вислугу років, введення поняття «ветерани компанії», тобто для зростання компанії, престижу, економічної стабільності тощо.

Наступним напрямком успішного обліку заробітної плати є використання різноманітних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації дозволяє не тільки скоротити час обчислення та обліку заробітної плати, але й визначити час отримання необхідної для управління підприємством інформації з найменшими витратами. Автоматизація процесів обліку, аналізу та контролю підвищує ефективність і точність облікової інформації, зменшує кількість ручних операцій, запобігає помилкам, які можуть виникнути під час ручних розрахунків,

забезпечуючи тим самим коректність нарахування заробітної плати працівників та доступ до коштів. Це виключає необхідність проведення перевірок, ревізій та ревізій первинної документації.

Це значно підвищує ефективність роботи бухгалтерів, особливо автоматизації обліку, що дозволяє швидко нараховувати заробітну плату, відпустки, лікарняні, створювати відповідні бази звітів та інших документів. До основних програмних продуктів, представлених на українському ринку, належать програми автоматизації «Парус – заробітна плата» та «1С: Управління заробітною платою та персоналом в Україні», «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата», «Галактика: Управління персоналом».

«Парус – заробітна плата» має такі особливості:

- ведення особових рахунків працівників;
- кадровий облік на рівні відділів і посад;
- збереження табелів обліку робочого часу, розрахунок заробітної плати, нарахування заробітної плати на підставі табелю;
- розрахунок заробітної плати, особливо з урахуванням робочого часу та виробничих норм, облік виплат за інформацією та ВКО;
- розрахунок відпусток, допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги на дитину;
- розрахунок утримань та нарахувань.

Модуль «Розрахунок заробітної плати» програмного комплексу «Нова бухгалтерія» автоматично збирає інформацію для перерахунку, лікарняних, звітів про відпустки, відрядження, пенсійного фонду, можливість вручну коригувати будь-яку розрахункову величину. Проводки формуються за шаблонами, визначеними раніше для кожного нарахування/відрахування, відділу, категорії працівників.

Продукт «Галактика: Управління персоналом» дозволяє: планувати та шукати керівників, постійно відстежувати поточний стан їхніх вакансій; оцінювати результати діяльності керівників середньої ланки, контролювати продуктивність праці співробітників організації; планувати навчання

менеджерів і навчання менеджерів; зменшити ризик втрати цінних талантів компанії; облік зарплати; табельний облік тощо.

Вибір програмного модуля нарахування заробітної плати залежить від програмного продукту, який компанія використовує для автоматизації процесу обліку. Програмні продукти станом на сьогодні є різними за функціоналом та по-різному доступні по вартості придбання. Вважаємо, така обставина є досить прийнятною для господарюючих суб'єктів, оскільки присутній вибір програмного забезпечення за контентом відповідно до інформаційних потреб та вартістю придбання, виходячи з рівня платоспроможності компаній.

ВИСНОВОК

Сьогодні заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій, і її слід розглядати під іншим кутом. Вона виступає як елемент ринку праці у вигляді цін на товари, оскільки працівник фактично продає свою працю, а для нього це дохід, а роботодавець – елемент витрат. З точки зору держави, заробітна плата оподатковується та сплачується до пенсійних фондів.

Заробітна плата є перетином багатьох інтересів: бізнесу, працівників, податків, фінансування тощо. Кожна з цих сторін оцінює вартість заробітної плати, як не найважливішу. Тому важко переоцінити значення роботи бухгалтера в обліку витрат на оплату праці.

Прорахунок заробітної плати автоматично призводить до низки помилок і порушень з найсерйознішими наслідками. Уникнути таких помилок можна лише одним способом – точно знати, як робити будь-які розрахунки пов'язані із заробітною платою.

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати :

- точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати;
- контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітки робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання) і т.п.;
- правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань у Пенсійний фонд України.

Основою ефективної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання є надійна система обліку та контролю.

В Україні існують дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна.

Погодинну форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу, а відрядну –

коли таким вимірником є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Основою української організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, плани оплати праці та тарифні характеристики.

У разі встановлення погодинної оплати роботодавці повинні контролювати виконання стандартизованих завдань і вести облік відпрацьованих годин.

У разі відрядної форми зазвичай використовуються виробничі специфікації та виробничі завдання, які розраховуються на основі специфікації норм часу.

Проведені в дипломній роботі дослідження були спрямовані на розробку певних пропозицій щодо вдосконалення обліку з розрахунків праці на Коломийський політехнічний фаховий коледж НУ «Львівська політехніка»

Обліково аналітична категорія «оплата праці» відображає зобов'язання роботодавця здійснити оплату за виконану роботу з рахуванням норм чинного законодавства.

Особливо продуманий підхід передбачає розробку оптимальних платіжних систем та їх механізмів стимулювання, які мають бути спрямовані на досягнення загальної мети.

Враховуючи аналіз вищезазначених нормативно-правових документів, основою відображення бухгалтерського обліку операцій є основний документ, який потім відображається при складанні реєстру бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати та відповідної фінансової та статистичної звітності. У вихідному документі, господарська операція відображається на загальному рахунку та аналітичному рахунку в порядку подвійного обліку на кореспондентському рахунку. Операції в обліковому реєстрі відображаються у звітному періоді, в якому здійснені операції. Аналітичний облік нарахування заробітної плати є такою ж частиною організації, як і кількість працівників.

Аналіз даних обліку витрат на оплату праці слід починати з штатного розпису та робочого часу науково-дослідної установи. Ці розрахунки

відображають мобільність персоналу навчального закладу, а також тенденції щодо задоволеності умовами оплати праці за іншими умовами. Підводячи підсумок, важливо відзначити, що загальний коефіцієнт плинності зріс з 2,0% до 11,4%, а відсоток прийняття впав з 26,5% до 3,0%, що означає, що у 2021 році формується стабільна команда. Особливу увагу слід приділяти плинності, оскільки вона знижує продуктивність і ще більше впливає на результати діяльності організації. За досліджуваний період коефіцієнт плинності зріс з 2,0% до 11,4%, що є негативним моментом і норма цього коефіцієнта не повинна перевищувати 4%.

Бухгалтерський облік тісно пов'язаний з багатьма категоріями економіки, головне – з ринком: ціни, рентабельність, прибуток, фінансова стійкість, ліквідність. Бухгалтерський облік є основою ефективної господарської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття / В. Божко // Вісн. Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2016. – № 84. – С. 81–84.
2. Бухгалтерський облік [Текст] : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / В. Й. Плиса, З. П. Плиса. - К. : Каравела, 2014. – 480 с.
4. Бухгалтерський облік в Україні. Навчальний посібник. Нормативнопрактичні матеріали. За ред. Р.Л.Хом'яка – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект – Захід», 2012. – 718 с.
5. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 21.12. – С.152-157.
6. Войтюшенко Н.М., Інформаційні системи і технології в обліку: навч.посіб. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013 – 340 с.
7. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання / В.В. Вудвуд, Л.В. Косменко // Вісн. Чернівецького торговельно-економічного ін-ту.– 2017. – № 14.– С. 125-130.
8. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2014-2015 рр. // Праця і зарплата. – 2014. – № 20 (408). – Травень. – С. 6-13.
9. Гетьман, О.О. Економіка підприємства [Текст] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 488 с.
10. Гілярівська Л.Т. Економічний аналіз / Л.Т. Гілярівська. – К., 2015. – 396 с. 99
11. Грабова Н.Н., Добровський В.Н. Бухгалтерський учет в производственных и торговых предприятиях. - К.: А.С.К., 2015. – 624 с.

12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2016. – С. 274-291.

13. Демянишин В.Г. Бюджетний механізм держави: сутність та роль у регулюванні соціально-економічних процесів / В.Г. Демянишин // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 11. – С.3-11.

14. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу // [Електронний ресурс] /.

15. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): [монографія] / А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. – К.:КНЕУ, 2015. – 274 с.

16. Дружиніна В.В., О.І.Чорноус. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи // Актуальні проблеми економіки. – 2014.–№9.– С.112–117.

17. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія», 2000-2002.

18. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д.Базилевича.- К.: Знання, 2015. – С.382-386.

19. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 —Облік і аудит». За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. - Житомир: ПП —Рута», 2010. – 680 с.

20. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] / О.Л. Єськова, В.С. Савельєва // Науковий вісник НЛТУ України. - №21(12). – 2014. – С.152 - 156.

20. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посібник] / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2016. – 300 с.

21. Завьялова З.М. Теория экономического анализа: Курс лекций. - М., 2012. 100

22. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. – 2014. – № 5. – С. 65–74.
23. Злупко С. М. Історія економічної теорії: [підручник] / С. М. Злупко; 2-ге вид., випр.і доп. – К.: Знання, 2015. – 719 с.
24. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч.закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2016. — 728 с.
25. Іляш, О. І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2015. – 476 с.
26. Кадрове діловодство на допомогу бухгалтеру [Текст]: збірник систематизованого законодавства / уклад; засн. ЗАТ —ХК —Бліц- Інформл. – К.: Бліц- Інформ, 2014, – Вип. 7. – 192 с.
27. Кесарчук Г.С.Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г.С. Кесарчук // Економіка АПК. – 2016. – № 4. – С.240-246.
28. Клименко О.В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. – К., 2014. – 320 с.
- 29.Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення/ А. Колот// Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С.18–20.
30. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К. : Фірма «Праця», 2015. – 267 с.
31. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. А. Кравченко // Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: Збірник наукових праць. - Харків: НТУ «ХПІ», 2014. – С. 86-91.
32. Кравчук Л.С. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати / Л.С. Кравчук, Т.А. Дзюба // Інноваційна економіка. – 2015. – № 4. – С.110-112. 101

33. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2015. - № 6. – С.45.

34. Кузьменко А.В., Піголь І.Д. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку / А.В.Кузьменко // Економічні науки.– 2015. – №14. – С. 56–59.

35. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз / І.О. Кулініч // Сталий розвиток економіки. – 2015. – № 2. – С.20-26.

36. Лагутін В.Д. Теоретико – методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В. Д. Лагутін // Економічна теорія. – 2016. – № 1. – С. 35.

37. Лебедь А.В. Автоматизація обліку оплати праці / Лебедь А.В. // Економіст. – 2015 – №31. – С. 36–38.

38. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік. – К.: Центр навчальної літератури, 2013. – 695 с.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ Іван БАЛАНЮК
(підпис)

«___» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Спичак Анастасії Анатоліївни

1. Тема роботи: «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах комп'ютерних технологій»

керівник роботи: к.е.н., доцент Шкроміда В.В.

2. Перелік питань, які потрібно розробити: сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності; нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці; сучасний стан програмних рішень автоматизації обліку розрахунків з оплати праці; особливості організації первинного обліку з оплати праці працівникам закладу освіти; методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці; автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи; аналіз динаміки і структури трудових ресурсів у закладі освіти; оцінка ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці; підвищення ефективності використання персоналу та вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій.

Дата видачі завдання ___ 13.10.2021 р. ___

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці	15.02.2022 р.	Виконано
2	Особливості обліку розрахунків з оплати праці	20.03.2022 р.	Виконано
3	Аналіз трудових ресурсів та розрахунків з оплати праці	25.04.2022 р.	Виконано

Студентка

Анастасія СПИЧАК

Керівник роботи

Віталій ШКРОМИДА

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
студентки групи ООст-21(з)

Спичак Анастасії Анатоліївни

на тему:

«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах комп'ютерних
технологій»

Оплата праці є найбільш суперечливою категорією системи умови праці, оскільки відображає різні інтереси всіх сторін у суспільно-трудових відносинах, усі їхні досягнення та невдачі. Це один із найважливіших показників, що характеризують рівень соціально-економічного та соціального статусу, який переважно залежний від продуктивності праці. Тому у дослідженні йдеться про характер і склад праці як соціально-економічного та бухгалтерського аналізу категорії, методів та організації обліку з використанням сучасних комп'ютерних технологій для аналізу нарахувань і виплат заробітної плати..

Основною метою роботи є обґрунтування теоретичних і методичних засад, практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку та аудиту оплати праці.

Об'єктом дослідження є організація і методика розрахунків з персоналом. Предметом дослідження є методичні та організаційні особливості обліку та аудиту розрахунків з персоналом.

Дипломна робота є самостійним дослідження автора з обраної тематики. Слід відзначити належне оформлення дипломної роботи, послідовність та логічність викладення матеріалу, повноту, достовірність інформації, використання рисунків та таблиць, що полегшує сприйняття матеріалу, посилює його доказовість.

Загальний висновок: кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти студентки Спичак Анастасії Анатоліївни на тему: «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах комп'ютерних технологій» є завершеним науковим дослідженням, має наукову і практичну цінність, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент,

Д

е

.

р.

.

,

п

р

о

ф

е

с

о

р

к

а

ф

е

д

р

и

ф

і

н

а

н

с

і

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

наукового керівника к.е.н., доцента Шкромиди В.В.

на кваліфікаційну роботу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

студентки групи ООст-21(з)

Спичак Анастасії Анатоліївни

на тему: «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах комп'ютерних технологій»

На сьогодні в Україні оплату праці можна розглядати як один із оптимальних способів задоволення споживчих потреб населення. Оплата праці відіграє важливу роль в соціально - економічному розвитку регіонів: забезпечує ресурсами, сприяє зниженню безробіття. Дослідження спрямовані на вивчення організації бухгалтерського обліку та аудиту оплати праці, дають комплексне обґрунтування проблемам, які існують у фінансово-господарській діяльності.

В роботі розкрито сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності; нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці; сучасний стан програмних рішень автоматизації обліку розрахунків з оплати праці; особливості організації первинного обліку з оплати праці працівникам закладу освіти; методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці; автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи; аналіз динаміки і структури трудових ресурсів у закладі освіти; оцінка ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці; підвищення ефективності використання персоналу та вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій.

Суттєвих недоліків робота не містить.

Загальний висновок: кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти студентки Спичак Анастасії Анатоліївни на тему «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах комп'ютерних технологій» виконана відповідно до вимог кафедри обліку і оподаткування Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Робота може бути допущена до захисту, а її автор заслуговує на позитивну оцінку та присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Науковий керівник,
к.е.н., доцент
кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатського національного
університету ім. В. Стефаника

Віталій ШКРОМИДА

«__» _____ 2022 р.