

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту

Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

На тему:

«Облік і контроль розрахунків з оплати праці»

071 «Облік і оподаткування»

Студентки 4 курсу Устименко Ю.С.

групи ОП-81а

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ Устименко Ю.С.

Керівник  
кандидат наук, доцент

\_\_\_\_\_ Мірошніченко О.В.

Суми 2022

## РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи бакалавра на тему:  
«Облік і контроль розрахунків з оплати праці»

Студентки 4 курсу групи ОП-81а

Устименко Юлії Сергіївни

Актуальність теми дослідження визначається тим, на кожному підприємстві, в організаціях та установах ведеться облік праці та ведуться операції, що пов'язані з оплатою праці, адже кожна установа, підприємство та організації мають необхідність в працівниках, адже в сучасний період автоматизованість в Україні не на високому рівні. За свою роботу вони отримують заробітну плату.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичного основ з обліку та контролю розрахунків з оплати праці, визначення недоліків та розробка напрямів удосконалення на приватному акціонерному товаристві «Житомирський консервний завод».

Об'єктом дослідження є процес організації та методології обліку та контролю розрахунків з оплати праці на приватному акціонерному товаристві «Житомирський консервний завод».

Предмет дослідження сукупність теоретичних, практичних та методологічних аспектів обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра були використані такі методи: спостереження, порівняння, аналіз, синтез, узагальнення.

За результатами дослідження сформульовано такі висновки:

- відповідно до закону, оплата праці являє собою грошову оплату робітника за виконану ним роботу і виконує чотири основні функції: регулюючу, відтворювальну, стимулюючу та соціальну;
- зарплата складається з основної, додаткової та інших компенсаційно-заохочувальних виплат. Обліковується на рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»;

- найбільшу частку в активах ПРАТ «Житомирський консервний завод» займає готова продукція та основні засоби;
- матеріальне стимулювання робітників вкрай важливе для підвищення якості та швидкості роботи.

Одержані результати можуть бути використані підприємством для покращення організації та методології обліку і контролю розрахунків з оплати праці

Ключові слова: оплата праці, розрахунки з оплати праці, функції оплати праці, аналітичний облік, фонд оплати праці, форми оплати праці, стимулювання працівників, заробітна плата.

Зміст кваліфікаційної роботи викладено на 29 сторінках, зокрема список використаних джерел із 42 найменувань, розміщений на 4 сторінках. Робота містить 6 таблиць, 2 додатка.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2022 рік

Рік захисту роботи – 2022 рік

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	9
1.1 Сутність заробітної плати, її структура та функції.....	9
1.2 Нормативно-правова база обліку розрахунків з оплати праці.....	13
1.3 Методичні аспекти контролю розрахунків з оплати праці.....	16
РОЗДІЛ 2 СТАН ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД» .....	20
2.1. Фінансово-економічна характеристика підприємства.....	20
2.2 Облік та контроль розрахунків з оплати праці .....	27
2.3 Напрямки вдосконалення обліку оплати праці.....	30
ВИСНОВКИ.....	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	34
ДОДАТКИ.....	40

## ВСТУП

Кожна установа, підприємство та організації мають необхідність в працівниках, адже в сучасний період автотехнізованість в Україні не на високому рівні. За свою роботу вони отримують заробітну плату. Підприємці вимагають виконання роботи та надання послуг високої якості та в найкоротші терміни, щоб задовольнити потреби споживачів та отримати прибуток. Стимулювання працювати краще також заохочується матеріально. Тому так, як на кожному підприємстві, в організаціях та установах ведеться облік праці та ведуться операції, що пов'язані з оплатою праці, питання розрахунків із оплати праці є актуальним і потребує детального вивчення та підходу.

В поданій роботі розглянуто матеріал таких науковців, як : Каткова Н. В., Носенко Д. В., Суліменко Л. А., Ходаківська Л. О., Воронко Р. М., Ясько К. В., Маслова К. В. Левченко О. П., Киян А.В., Вітер С.А., Гуріна Н., Бестюк А., Хрищук Я.Е., Гатиляк Ю.О., Арехова М.М. Також робота спирається на Закони України та інші нормативно-правові документи.

Хоча темі обліку розрахунків з оплати праці було присвячено багато наукових робіт, статей та доповідей, ця тема недостатньо висвітлена та потребує ще більшої уваги та додаткових досліджень.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичного основ з обліку та контролю розрахунків з оплати праці, визначення недоліків та розробка напрямів удосконалення на приватному акціонерному товаристві «Житомирський консервний завод»

Щоб досягти даної мети, необхідно виконати такі завдання:

- визначити, яка взагалі сутність заробітної плати, з чого складається її структура та в чому полягає її функція;
- розглянути нормативно-правову базу обліку розрахунків з оплати праці;
- розглянути методичні аспекти контролю розрахунків з оплати

- праці;
- проаналізувати фінансово-економічний стан досліджуваного підприємства;
- розглянути облік розрахунків з оплати праці на даному підприємстві;
- визначити недоліки та можливості вдосконалення проблемних аспектів діяльності підприємства, пов'язаної з оплатою праці.

Об'єктом дослідження є процес організації та методології обліку та контролю розрахунків з оплати праці на приватному акціонерному товаристві «Житомирський консервний завод».

Предмет дослідження: сукупність теоретичних, практичних та методологічних аспектів обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

При написанні дослідницької роботи використовувались методи аналізу та синтезу, теоретичного узагальнення, порівняння та спостереження.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

### 1.1 Сутність заробітної плати, її структура та функції

Заробітна плата, відповідно до Закону України «Про оплату праці», це винагорода, яка обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Простими словами, це та сума грошей, за яку працівник продає свою робочу силу. [1]

Можна виділити чотири основні функції, які виконує зарплата:

а) відтворювальну, тобто є джерелом відновлення втраченої робочої сили шляхом надання матеріальних благ;

б) стимулюючу, адже є залежність між заробітною платнею та якістю і кількістю виконаних працівником завдань, що мотивує працювати краще;

в) регулюючу, тобто оптимізує розподіл робочих кадрів в регіонах країни та галузях;

г) соціальна виражається через відсутність дискримінації та справедливості винагороди за однакову працю.

Вказані вище функції зв'язані між собою, і характеризують ефективність організації бухгалтерського обліку із розрахунків по оплаті праці. [2]

Розмір заробітної плати вписується в штатному розписі, колективному договорі.

Структура заробітної плати складається з таких складових:

а) основна заробітна плата – грошова винагорода у вигляді окладів, за виконану роботу відповідно до посадових обов'язків, закріплених в договорі, норм виробітку або часу;

б) додаткова заробітна плата – це грошова винагорода за особливі

умови праці (наприклад шкідливі, небезпечні умови), за додатково відпрацьовані години та перевищення норм. До додаткової заробітної плати відносять: премії, надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати;

в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До їх складу можна віднести: грошові винагороди за підсумками роботи за рік, гранти, стимулюючі виплати за збільшення норми виробітку. Ця категорія застосовується при впровадженні мотиваційного важеля, грошова винагорода, як правило, не виокремлюється в договорі і виплачується разово, за власним баченням керівника. [3]

Варто відзначити, що максимально допустимого розміру заробітної плати не існує. Проте, Законом України «Про оплату праці»[1], зафіксовано визначення мінімальної заробітної плати – тобто це мінімальний розмір оплати праці за місячну (або ж годинну) норму праці, виконаної працівником. Розмір мінімальної заробітної плати визначається щорічно Законом України «Про Державний бюджет» [4] на відповідний рік.

Станом на 2022 рік, розмір мінімальної заробітної плати на 01.01.2022 визначено в сумі 6500 грн, а на 01.09.2022 – 6700 грн.

Держава гарантує найманим працівникам виплату встановленого мінімуму зарплати при виконанні простої роботи, яка не потребує кваліфікації. Мінімальна заробітна плата є обов'язковою для суб'єкта господарювання будь-якої форми власності, вона виплачується регулярно, зазвичай в робочі дні, протягом терміну, вказаного в колективному договорі або в іншому нормативному акті підприємства, установи чи організації, які надають роботу.

Варто зазначити, що заробітна плата виплачується не менше, ніж два рази на місяць, частинами. Спочатку виплачується аванс, за перші 15 календарних днів місяця. Потім виплачують остачу. Терміни виплати – не більше семи днів після того, як закінчився період виплати. Тобто,



першу частину необхідно виплатити з шістнадцятого по двадцять друге число кожного місяця, а другу частину, відповідно – з першого по сьоме число наступного місяця. [1]

Оплата праці робітникам, податкова та статистична звітність з приводу розрахунків з оплати праці потребують окремої уваги бухгалтерів. Проблеми в підходах процедури здійснення обліку та розрахунків з робітниками являються провідними питаннями в системі облікового забезпечення діяльності суб'єкта господарювання. Робоча дисципліна на підприємстві визначає ефективність та правильність розрахунків з оплати праці. Через динамічність характеру змін в законодавстві з оплати праці, завжди залишається актуальним зацікавленість до питання покращення організаційних моментів з приводу розрахунків з оплати праці робітника будь-якого підприємства, установи чи організації та розробки методів удосконалення облікового забезпечення. [5]

Заробітна плата також може залежати від двох типів чинників: ринкових та неринкових. До ринкових можна віднести:

- а) попит та пропозицію на ринку праці;
- б) зміну цін на споживані товари та послуги;
- в) конкуренцію на ринку.

До неринкових чинників належать:

- а) заходи державного регулювання заробітної плати;
- б) кінцеві результати діяльності підприємства, установи чи організації;
- в) особисто трудовий внесок працівника, тобто кількість відпрацьованого часу та відповідність нормам;
- г) витрати підприємства.

Розуміння економічного значення заробітної плати із погляду робітника, надає необхідність розглядати її під номінальним та реальним значенням. Так, номінальна заробітна плата означає грошовий

вираз, отриманий працівником за виконану ним роботу, а реальна відображає саме вартісний вираз товарів і послуг, які можна купити за отриману винагороду. [6]

Відповідно до ст. 96 КЗпП [7], в Україні основною організацією оплати праці є тарифна система. Менш популярною є безтарифна система, яка характеризується оплатою праці, що залежить від кінцевого результату діяльності підприємства. Тарифна система застосовує дві форми оплати праці:

а) почасова. Застосовується, коли вимірником виступає кількість відпрацьованого робітником часу.

б) відрядна. Застосовується, якщо вимірником виступає кількість виготовленої продукції, наданих послуг або виконаних робіт.

Існують деякі умови, за котрих доцільно використовувати ту чи іншу форму оплати праці. Для відрядної форми оплати праці такими умовами є:

а) необхідність стимулювати робітників працювати краще, збільшувати кількість виробітку або скорочення штату працівників шляхом більш інтенсивної роботи;

б) можливість застосування технічно обґрунтованих норм;

в) відсутність негативного впливу даної форми оплати праці на якість виготовленої продукції або наданих послуг;

г) можливість робітників збільшувати норму виготовленої продукції або наданих послуг. [8]

Якщо ж перелічених умов немає, то необхідно застосовувати погодинну оплату праці.

Як правило, відрядна форма використовується при повторюваній, однотипній, простій роботі (наприклад, робота за станком, виробництво деталей, їх полірування та очищення, поклейка етикеток, маркування, штампування), а почасову – при більш складній, інтелектуально-розумовій роботі.

Погодинна форма має два види:

а) проста погодинна – ця зарплата залежить від окладу та кількості відпрацьованих годин;

б) погодинно-преміальна – вона складається з премії та фактично відпрацьованого робітником часу.

В свою чергу, відрядна форма оплати праці також має свій поділ:

а) пряма відрядна – її розраховують, виходячи з розцінки на кожну одиницю продукції;

б) непряма відрядна – це зарбіток додаткового персоналу, який залежить від результату роботи основних працівників;

в) відрядно-преміальна – оплата праці складається з фактичного виробітку за відрядними розцінками і сумується з премією;

г) відрядно-прогресивна – складається з фактичного зарбітку за роботу в межах норми та сумується з фактичним зарбітком за понаднормову роботу;

д) акордна – оплата праці, що встановлюється за весь комплекс робіт, а не з розрахунку за кожну одиницю виготовленої продукції чи наданої послуги. [8]

Отже, взаємовідносинами між працівником та суб'єктом підприємництва є розрахунки з оплати праці, виплата грошової винагороди за виконаний обсяг роботи належної якості. Зарплата виступає, по-перше, складовим елементом розрахунків щодо оплати праці, а по-друге, мотиваційним рушієм, тому що може підвищити ефективність праці. Аспекти оплати праці регламентуються як нормативними актами, так і на самому суб'єкті господарювання.

## 1.2 Нормативно-правова база обліку розрахунків з оплати праці

Законодавство, пов'язане із забезпеченням обліку і розрахунків з оплати праці, час від часу змінюється. Необхідно швидко реагувати та

приспосовуватись до них, адже всі вони обов'язкові та ними не можна нехтувати. Зміни можуть характеризуватись як внесенням поправок до чинного законодавства, так і прийняттям абсолютно нових нормативно-правових актів.

Правова основа питань, що пов'язані з розрахунками щодо оплати праці, знаходить своє відображення в відповідних галузевих угодах та нормативних актах. Окремо можна виділити регулювання стосовно положень трудових та колективних договорів.

Покажемо важелі питань, пов'язаних з розрахунками щодо оплати праці та зону їх регулювання:

а) важелі впливу зі сторони держави:

- 1) формування в Законі «Про Державний бюджет» мінімальної заробітної плати;
- 2) вимоги щодо охорони праці робітника;
- 3) ставки податків;
- 4) гарантії щодо умов виплати оплати праці;
- 5) гарантії щодо умов виплати лікарняних;
- 6) гарантії щодо умов виплати відпускних;
- 7) регулювання рівня окладів.

б) важелі впливу за допомогою договорів:

- 1) визначення умов в генеральній угоді;
- 2) визначення умов в галузевій угоді;
- 3) визначення умов в територіальній угоді;
- 4) визначення умов в колективному договорі.

Порядок ведення обліку розрахунків з оплати праці, який закріплений в положеннях наказу господарюючого суб'єкта «Про організацію обліку», має дотримуватись вимог чинних нормативних актів, таких як: Кодекс законів про працю (КЗпП) [7], та Закон України «Про охорону праці» [9]. Розрахунки з оплати праці суб'єкта підприємництва підпорядковуються НП(С)БО 26 «Виплати

працівникам» [10], Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [11], Податковому Кодексу України (ПКУ) [12], Інструкції «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» [13], Закону України «Про колективні договори і угоди» [14], Законом України «Про оплату праці» [1].

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає порядок виплат працівникам за виконану ними працю. Податковий Кодекс України визнає порядок оподаткування всіх виплат працівникам підприємства. В Плані рахунків зазначено порядок відображення розрахунків з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку. Так, як виплата заробітної плати є витратами для підприємства, то необхідно також дотримуватись вимог НП(С)БО 16 «Витрати» [15].

Варто сказати, що Положення про оплату праці суб'єкта підприємництва є головним документом, в якому вказано розмір основної, додаткової заробітної плати, премій та інших заохочувальних виплат, та який забезпечує порядок організації розрахунків з оплати праці. Це Положення повинно відображати інформацію про:

- а) штатний розпис працівників;
- б) форму оплати праці;
- в) організацію та методи розрахунків з оплати праці суб'єкта підприємництва;
- г) компенсаційні виплати, премії, надбавки, доплати.

Сьогодні важливим та необхідним є питання законної організації роботи працівників і розрахунки з ними, забезпечення безпечних умов для праці та захист від впливу шкідливих речовин на стан працівника під час його роботи, що покладено в розробку Закону України «Про охорону праці».

З оголошенням воєнного стану на території України, 15 березня

2022 року був прийнятий Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності 24 березня 2022 року. Сфера застосування цього закону поширюється на всіх роботодавців, на території всієї України не залежно від того, чи ведуться бойові дії в області, чи ні. Стаття 10 даного Закону, яка приділена оплаті праці, наголошує, що роботодавець може не виплачувати в срок заробітну плату лише через причину, пов'язану з бойовими діями, але не звільняється від її нарахування. Проте по закінченню таких дій, чи з моменту відновлення діяльності підприємства (якщо це відбулось раніше), роботодавець зобов'язаний виплатити всю нараховану заробітну плату. [16]

Таким чином, питання, які мають відношення до розрахунків з оплати праці, знаходять своє відображення в межах дії нормативних актів щодо нарахування оплати праці та визначення мінімальної заробітної плати на кожен рік, порядку її нарахування, оподаткування і виплати зарплати працівнику[17].

### 1.3 Методичні аспекти контролю розрахунків з оплати праці

Заходи з контролю розрахунків по оплаті праці є важливими складовими системи контролю будь-якої організації, установи чи підприємства. Цими заходами виконується соціальна функція з приводу регулювання трудових відносин всіх працівників і роботодавців [18].

За кілька останніх років, за умов пандемії Covid-19 виникла необхідність в специфічних умовах праці та відносинах між суб'єктами підприємництва та їх працівниками. Необхідність продовження роботи в безпечному для здоров'я стані призвело до поширення дистанційної роботи та роботи на дому, що є можливим в умовах самоізоляції. Ці специфічні види роботи також вимагають оплати праці працівників відповідно до чинного законодавства. Тому важливим є побудувати ефективну систему контролю за розрахунками з оплати праці [19, 20].

Внутрішній контроль є невід'ємною складовою управління підприємства. Він забезпечує адміністрацію важливою інформацією для оптимізації управлінських рішень. Щоб побудувати ефективну систему внутрішнього контролю, забезпечити оптимальність функціонування та потрібний результат від контролюючих заходів, необхідно спланувати системний підхід. Актуальність вказаних вище контрольних заходів з розрахунків оплати праці потребує виділення окремої ланки в системі управління підприємством [21, 22].

Відобразимо етапи прийняття контрольних заходів в системі управління розрахунками з оплати праці [23]:

1) спочатку необхідно визначити, яка взагалі мета цих заходів. На цьому етапі оцінюється відповідність теперішньої системи оплати праці і вимог теперішніх законів, оперативних цілей та стратегічного плану.

2) проводиться аналіз проблемних моментів, формується сукупність контрольних дій щодо забезпечення правильного математичного та логічного розрахунку оплати праці робітника.

3) приймаються рішення щодо проблемних аспектів. Для цього підбирається оптимальна модель розвитку системи розрахунків з оплати праці робітника і відбувається її вдосконалення.

4) останнім етапом є впровадження прийнятих рішень. На цьому кроці вносяться поправки щодо комплексу контрольних дій.

Метою контролюючих заходів з оплати праці є відображення достовірних даних в первинних документах щодо нарахованої оплати праці, законність та правильність цих розрахунків, обґрунтованість виплат, достовірність висвітлених даних у визнаних законодавством формах звітності [24].

Завданнями контролюючих заходів для розрахунків з оплати праці також є дотримання вимог чинного законодавства, яке стосується обчислення та виплати заробітної плати, облікового забезпечення розрахунків з оплати праці, прийняття рішення про додаткове

стимулювання робітників, правильність оподаткування та можливість застосування пільг щодо нарахованої оплати праці [25].

Керівництво, власники та інші працівники, які підпорядковуються керівництву повинні бути обрані, як суб'єкти контролюючих заходів щодо розрахунків з оплати праці. Ці люди повинні сприяти організації системи контролю та ефективності її функціонування. Також буде правильним надати такі повноваження тим робітникам, які представляють облікову службу, відносяться до економічно-аналітичного підрозділу. [26]

Це має бути досить результативно, адже представник облікової служби має відповідні фахові знання і досвід в організації документального оформлення, а також обліковому забезпеченні нарахування і оподаткування розрахунків з працівниками. Представник економічно-аналітичного відділу, в свою чергу, має фахові знання, вмє планувати, аналізувати показники ефективності праці та трудових можливостей підприємства, установи чи організації [27].

Варто наголосити, що в управлінні розрахунками з оплати праці дуже важливого значення має соціальний аспект, так як мотивація сприяє підвищенню ефективності роботи працівника, хоча і не знижує витрати на оплату праці в підприємстві. Проте за сьогоднішніх умов, в час пандемії Covid-19, мотиваційні заходи можуть бути повністю виправданими в стратегічному плані, адже дистанційна робота, робота на дому зменшують витрати підприємства на електроенергію, опалення та водопостачання. Також зменшуються витрати на оплату праці наприклад таких робітників, як прибиральник. Тому мотиваційні заходи позитивним чином будуть зумовлювати процеси оптимізації витрат суб'єкта підприємництва. [28, 29]

Отже, внутрішні контрольні заходи є важливою частиною системи управління суб'єкта підприємництва та дають адміністрації необхідну інформацію для оптимізації управлінських рішень. Ми



вважаємо, що створення відповідної служби передбачає найефективнішу систему контрольних заходів з приводу розрахунків з оплати праці, що повинно бути закріплено у відповідних документах суб'єкта підприємництва. Повноваження приймати контрольні заходи повинні бути делеговані між окремими працівниками, які мають відповідний досвід, навички та фах.

Форму оплати праці необхідно вибирати з дотриманням умов і можливості, відрядна оплата праці часто залежить від виконання норм виробітку, обсягу роботи, тоді як погодинна від окладу.

## РОЗДІЛ 2. СТАН ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

### 2.1. Фінансово-економічна характеристика досліджуваного підприємства

Дана дипломна робота зроблена відповідно до матеріалів приватного акціонерного товариства «Житомирський консервний завод». Це підприємство діє відповідно до вимог Кодексу закону про працю України, Господарського кодексу України, Цивільного кодексу та інших нормативно-правових актів чинного законодавства.

Приватне акціонерне товариство «Житомирський консервний завод» зареєстровано 18.04.1996 року за юридичною адресою Україна, 10031, Житомирська обл., місто Житомир, вулиця Покровська, будинок 169. Розмір статутного капіталу складає 760 588,75 грн. Директором є Хлисту́н Руслан Юхимович.

Організаційно-правова форма: акціонерне товариство

Форма власності : недержавна власність.

Товариство здійснює діяльність відповідно до класифікатора видів економічної діяльності у таких напрямках:

10.39 Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів (основний);

46.17 Діяльність посередників у торгівлі продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами;

46.38 Оптова торгівля іншими продуктами харчування, у тому числі рибою, ракоподібними та моллюсками;

46.90 Неспеціалізована оптова торгівля;

49.41 Вантажний автомобільний транспорт;

52.10 Складське господарство.

Вищим органом управління юридичної особи є загальні збори акціонерів.

Виконавчий орган представлений в особі директора, є наглядова рада

Зозуля Сергій Миколайович має прямий вирішальний вплив в юридичній особі, так як він володіє більшістю акцій компаній (7 620 715 шт, тобто 50.10%). Його брат, Зозуля Андрій Миколайович, є власником 39,52% акцій (6 012 085 шт.). Номінальна вартість акції становить 0.05 грн.

За даними з податкових реєстрів України, підприємство ПРАТ " Житомирський консервний завод " перебуває на обліку в органах доходів та зборів. У підприємства дійсне свідоцтво ПДВ в Реєстрі платників ПДВ (номер свідоцтва 055281206257) і відсутня реєстрація в Реєстрі неприбуткових установ та організацій.

Підприємство функціонує за рахунок доходів, отриманих при продажах виготовленої продукції та наданих послуг. Середньооблікова кількість працівників у 2019 році становила 11 осіб, у 2020 році – 10 осіб, у 2021 році – 8 осіб. Заробітна плата виплачується почасово. На підприємстві запроваджено восьмигодинний робочий день. Облік робочого часу, відпрацьованого працівником, відображається в Табелі [31].

Щоб побачити розвиток або занепад товариства, треба проаналізувати фінансово-економічні показники його діяльності. Прогрес чи регрес зручно прораховувати через розрахунок середнього абсолютного приросту, який показує, на скільки збільшився чи зменшився показник в середньому, порівняно з попереднім чи наступним роком. Середній абсолютний приріст розраховують як середню арифметичну з абсолютних ланцюгових приростів за послідовний період часу (роки) [32, 33]. Формула знаходження цього показника наведена нижче (формула 2.1):

$$\bar{\Delta} = \frac{\sum \Delta_l}{n-1} \quad (2.1)$$

де  $\bar{\Delta}$  - середній абсолютний приріст;

$\Sigma\Delta$  - сума абсолютних ланцюгових приростів за послідовний період часу;  
 n – кількість років [34].

Наприклад, середній абсолютний приріст чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) розраховується таким чином:

$$\bar{\Delta} = \frac{(3802 - 2596) + (4299 - 3802)}{3 - 1} = 851,5 \text{ тис. грн.}$$

За таким принципом знайдемо середній абсолютний приріст інших показників та відобразимо їх в таблиці (табл. 2.1)

Таблиця 2.1 – Фінансово-економічні показники діяльності підприємства за 2019-2021 рр.

Показники	Роки			Середній абсолютний приріст (або середній темп росту), тис. грн.
	2019	2020	2021	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	2596	3802	4299	851,5
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2083	3336	3047	482
Чистий прибуток підприємства, тис. грн.	513	466	1252	369,5
Власний капітал, тис. грн.	382	322	382	0
Власні оборотні кошти, тис. грн.	320	305	204	-58
Кредиторська заборгованість, тис. грн.	2061	2490	2448	193,5
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	685	1645	1055	185

Як видно з таблиці, чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за 2020 рік збільшився на 1306 тис. грн., порівняно з 2019 роком, а в 2021 році на 497, порівняно з попереднім. Позитивним моментом діяльності підприємства є зростання чистого прибутку підприємства в 2021 році в порівнянні з 2019 та 2020 роками. Проте цей показник збільшується відповідно до збільшення собівартості реалізованої продукції, яка в 2020 році збільшилась на 1253 тис. грн., а

в 2021 році зменшилось на 289 тис. грн. Дебіторська заборгованість у 2020 році збільшилась на 960 тис. грн. (а це аж 140%), порівняно з 2019 роком, проте в 2021 році вона зменшилась на 590 тис. грн.

Наведені вище показники досить не стабільні, але мають тенденцію до зростання.

Для порівняння показників статей балансу попередніх років і поточного року, зробимо горизонтальний аналіз, в якому базовим роком буде 2019, тому його візьмемо за 100%. Таким чином, знайдемо, яке значення цього ж показника у 2020 та 2021 роках у відсотковому співвідношенні. Наприклад, прорахуємо відсоткове значення нематеріальних активів у 2020 році (базовий рік 2019), для цього:

$$\text{Відсоткове значення} = \frac{39 \cdot 100\%}{46} = 84,7\%$$

Таким способом знайдемо відсоткове значення нематеріальних активів 2021 року та інші показники, результати відобразимо в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Горизонтальний аналіз основних статей балансу підприємства за 2019 – 2021 рр.

Показники	Роки					
	2019		2020		2021	
	Значення	%	Значення	%	Значення	%
Актив						
Нематеріальні активи	46	100	39	84,7	37	80,4
Первісна вартість	67	100	54	80,6	52	77,6
Накопичена амортизація	21	100	15	71,4	15	71,4
Незавершені капітальні інвестиції	509	100	603	118,4	603	118,4
Основні засоби	1998	100	1318	65,9	1216	60,8
Первісна вартість	4029	100	3628	90	3518	87,3
Знос	2031	100	2310	113,7	2302	113,3
Запаси	10	100	13	130	11	110
Готова продукція	2083	100	3336	160,1	3758	180,4

## Продовження таблиці 2.2

Показники	Роки					
	2019		2020		2021	
	Значення	%	Значення	%	Значення	%
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	335	100	577	172,2	352	105
Інша поточна дебіторська заборгованість	363	100	1068	294,21	703	193,6
Гроші та їх еквіваленти	320	100	305	95,3	204	63,75
Пасив						
Зареєстрований (пайовий) капітал	761	100	761	100	761	100
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	-379	100	-349	92	-379	100
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	2067	100	2490	120,4	2448	118,4
Інші поточні зобов'язання	794	100	1052	132,5	239	30,1

Проаналізувавши таблицю, бачимо, що переважна більшість показників мають найвище значення в 2020 році. В цьому році, порівняно з 2019 роком, найбільше збільшилась інша поточна дебіторська заборгованість (на 194,21%, тобто 705 тис. грн.), дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги (на 72,2%, тобто на 242 тис. грн.). Також збільшилась кількість готової продукції, що, безумовно, вплинуло на зростання чистого доходу від реалізації продукції (збільшення готової продукції на 60,1%, тобто 1253 тис. грн.).

Інші поточні зобов'язання збільшились на 32,5%, в порівнянні з 2019 роком, а це складає 258 тис. грн., на 423 тис. грн збільшилась поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями.

Значно зменшилась вартість основних засобів (на 680 тис. грн). В 2021 році готова продукція збільшилась ще на 20,3%, а інша поточна дебіторська заборгованість навпаки зменшилась на 100,61%, проте значення 2021 року все одно перебільшує значення 2019 року на 93,6% (340 тис. грн.).

Інший вид аналізу – вертикальний, застосовується для аналізу

внутрішньої структури звітності. При цьому, ціла частина дорівнює 100% і визначається питома вага кожної її складової. В даному випадку за цілу частину приймаємо актив та пасив балансу. Цей метод аналізу застосовується для прорахунку частки кожної конкретної статті групи [35].

Для цього використовується формула 2.2:

$$\gamma = \frac{G}{V} * 100\% \quad (2.2)$$

де  $\gamma$  – питома вага;

G – складова цілої частини;

V – ціла частина [36].

Наприклад, знайдемо питому вагу нематеріальних активів у 2019 році:

$$\gamma = \frac{46}{5664} * 100\% = 0,81\%$$

За таким принципом прорахуємо інші показники, отримані дані зафіксуємо в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – вертикальний аналіз основних статей балансу підприємства за 2019 – 2021 роки.

Показники	Роки					
	2019		2020		2021	
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %
Нематеріальні активи	46	0,81	39	0,53	37	0,53
Незавершені капітальні інвестиції:	509	8,9	603	8,3	603	8,7
Основні засоби	1998	35,4	1318	18,1	1216	17,7
Запаси	10	0,17	13	0,18	11	0,16
Готова продукція	2083	36,8	3336	46	3758	54,6
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	335	5,9	577	8	352	5,1

## Продовження таблиці 2.3

Показники	Роки					
	2019		2020		2021	
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %
Інша поточна дебіторська заборгованість	363	6,4	1068	14,7	703	10,2
Гроші та їх еквіваленти	320	5,6	305	4,2	204	3
Всього активів	5664	100	7259	100	6884	100
Зареєстрований (пайовий) капітал	761	23,5	761	19,6	761	24,8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	-379	-11,7	-349	-9	-379	-12,3
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	2067	63,7	2490	64,4	2448	79,7
Інші поточні зобов'язання	794	24,5	1052	27,2	239	7,8
Всього пасиву	3243	100	3864	100	3069	100

Проаналізувавши таблицю, бачимо, що найбільшу частку в підсумках активу балансу займають саме готова продукція (46%) та основні засоби (18,1%). Трете місце займає інша поточна дебіторська заборгованість (14,7%). Щодо пасиву, то в 2020 році поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями забирає на себе аж 64,4%, що вдвічі більше, ніж інші поточні зобов'язання (27,2%). Зареєстрований (пайовий) капітал складає 19,6%.

У 2019 році перше місце у складі активів по численності займає готова продукція (36,8%) з невеликим відривом від основних засобів (35,4%). В пасиві найбільшу частку складає поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями (63,7%).

Така ж ситуація і з 2021 роком: лідерами по часткам активу є готова продукція (54,6%) і основні засоби (17,7%), а в пасиві поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями (79,7%).

Отже, як видно з поданих вище таблиць, виробничий потенціал дещо збільшився в 2020 році, на це вплинуло зростання кількості запасів та



готової продукції.

## 2.2 Облік розрахунків та контроль з оплати праці

В ПРАТ «Житомирський консервний завод» здійснюється почасова оплата праці. Відповідно до Закону України «Про оплату праці», почасова ставка не може бути меншою, ніж установлена законодавством на кожен рік.

Зафіксуємо мінімальні розміри почасової та місячної оплати за різні періоди та норму відпрацьованих годин за рік (відповідно до закону) в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 - Мінімальна оплата праці, грн

Оплата праці	2019	2020		2021		2022	
		01.01-31.08	01.09-31.12	01.01-30.11	01.12-31.12	01.01-30.09	01.10-31.12
Місячна	4173	4723	5000	6000	6500	6500	6700
Погодинна	25,13	28,31	29,20	36,11	39,12	39,26	40,46
Норма год/рік	1993	2002		1994		1987	

Як бачимо, на сьогодні мінімальна місячна заробітна плата 6500 грн., а мінімальна почасова оплата – 39,26 грн.

На даному заводі заробітна плата розраховується шляхом множення почасової тарифної ставки на кількість годин, відпрацьованих за місяць. Наприклад зарплата директора знаходиться шляхом:

$$\text{Заробітна плата} = 60,39 * 168 = 10145 \text{ грн.}$$

В поданій нижче таблиці наведено список діючих працівників ПРАТ «Житомирський консервний завод» в квітні місяці із зазначенням посад, відпрацьованої кількості годин за даний місяць та почасову ставку кожного.

Розрахуємо нараховану заробітну плату кожному працівнику та зафіксуємо її в таблиці 2.5

Таблиця 2.5 – Інформація о діючих робітниках за квітень 2022 року

№	Працівник	Посада	Почасова ставка, грн	Відпрацьовано за квітень, год	Нараховано, грн
1	Хлистун Руслан Юхимович	директор	60,39	168	10145
2	Шпичук Катерина Іванівна	головний бухгалтер	48,31	168	8116
3	Антохів Олег Штефанович	Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва харчових продуктів	39,26	167	6556,42
4	Стельмах Сергій Сергійович		39,26	167	6556,42
5	Чорноземко Марта Орестівна		39,26	167	6556,42
6	Радецька Катерина Ярославівна	експедитор	42,27	159	6721
7	Прокопчук Сергій Миколайович	охоронець	36,26	168	6595,68
8	Зарецька Ольга Володимирівна	прибиральник	39,26	168	6595,68

Якщо на підприємстві нараховуються премії, то заробітна плата знаходиться шляхом перемноження тарифної почасової ставки, кількості відпрацьованих годин за місяць та премії [37].

Синтетичний облік розрахунків із оплати праці на ПРАТ «Житомирський консервний завод» відображається на балансовому рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Кожна операція, що відбувається на підприємстві, фіксується в журналі [38]. Нарахування заробітної плати – не виняток, тому відобразимо операції з оплати праці працівників ПРАТ «Житомирський консервний завод» за квітень 2022 року в таблиці 2.6

Таблиця 2.6 – Журнал господарських операцій з оплати праці

№	Зміст господарської операції	Д-т	К-т	Сума
1	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу (Хлистун Руслан Юхимович)	92	661	10147
2	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	92	651	2232,34
3	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1826,46
4	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	152,20

## Продовження таблиці 2.6

5	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу (Шпичук Катерина Іванівна)	92	661	8116
6	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	92	651	1785,52
7	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1460,88
8	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	121,74
9	Нарахована заробітна плата робітникам основного та допоміжного виробництва (Антохів Олег Штефанович)	23	661	6556,42
10	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	23	651	1442,4
11	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1180,15
12	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	98,34
13	Нарахована заробітна плата робітникам основного та допоміжного виробництва (Стельмах Сергій Сергійович)	23	661	6556,42
14	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	23	651	1442,4
15	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1180,15
16	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	98,3
17	Нарахована заробітна плата робітникам основного та допоміжного виробництва (Чорноземко Марта Орестівна)	23	661	6556,42
18	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	23	651	1442,4
19	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1180,15
20	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	98,34
21	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим у наданні та реалізації послуг (Радецька Катерина Ярославівна)	93	661	6721
22	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	93	651	1478,62
23	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1209,78
24	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	100,815
25	Нарахована заробітна плата загальновиробничого персоналу (Прокопчук Сергій Миколайович)	91	661	6595,68
26	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	91	651	1451
27	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1187,22
28	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	98,93
29	Нарахована заробітна плата загальновиробничого персоналу (Зарецька Ольга Володимирівна)	91	661	6595,68
30	Нараховано на заробітну плату ЄСВ	91	651	1451
31	Утримано із заробітної плати ПДФО	661	641	1187,22
32	Утримано із заробітної плати військовий збір	661	642	98,93

Для знаходження ЄСВ нарахована заробітна плата множиться на 0,22, так як розмір ЄСВ 22%. ПДФО складає 18%, а військовий збір – 1,5%. Як бачимо, найбільше нарахована заробітна плата у директора товариства Хлистуна Руслана Юхимовича – 10147 грн. Робітники, що задіяні в обробці і обслуговуванні устаткування отримують мінімальну почасову ставку, затверджену Законом України «Про оплату праці» в період до 01.10.2020 року. Така сама тарифна ставка у охоронця та прибиральниці. Премії та інші додаткові виплати не нараховувались.

Розрахуємо фонд оплати праці за квітень 2022 року. Для цього додамо нараховані суми заробітних плат всіх працівників.

$$\begin{aligned} \text{Фонд оплати праці} &= 10147 + 8116 + 6556,42 + 6556,42 + 6556,42 + 6721 \\ &+ 6595,68 + 6595,68 = 57844,62 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Тобто, в розрахунок заробітної плати на ПРАТ «Житомирський консервний завод» включається почасова ставка, кількість відпрацьованих робітником годин та, за наявності, премії. Ці показники перемножуються. На заробітну плату нараховується ЄСВ та ПДФО, утримується військовий збір.

Контроль з оплати праці проводиться за допомогою розрахунково-платіжної відомості по кожному працівнику окремо (типова форма П-6). В стовпці справа в цьому первинному документі зазначаються нарахування: тарифна ставка, посадовий оклад, премії та інші додаткові виплати. Зліва вказується утримання з заробітної плати. В додатку Б наведено розрахунково-платіжну відомість працівника Антохіва Олега Штефановича.

В ПРАТ «Житомирський консервний завод» заробітна плата виплачується готівкою. На підприємстві оформлюється відомість на виплату грошей, так як зарплату отримує більше однієї особи. Ця форма підписується директором та головним бухгалтером, обов'язково вказується сума виплат та період. Далі оформляється видатковий касовий ордер (типова форма № КО-2), в котрому зазначається зама фактично виплаченої заробітної плати, на підставі чого робиться відповідний запис в Касовій книзі.

Так як нарахування оплати праці здійснюється за почасовою тарифною ставкою, вкрай важливо контролювати кількість відпрацьованого робітником часу. Для цього на вході в завод зроблено відповідний пропускний пункт. Працівник прикладає до спеціального монітору карточку з чипом, при цьому автоматично зчитується інформація про працівника: його прізвище, ім'я, посада, відділ роботи та час приходу на підприємство. Закінчивши роботу та виходячи з заводу, необхідно знову прикласти карточку, і програма фіксує час. Якщо не прикладати карточку, турнікет, який знаходиться на вході/виході, не зреагує та не випустить працівника з заводу. Далі цю інформацію можна подивитись у програмі. На нашу думку, це дуже зручно, так як всі дані зібрані в одному місці, в програмі також сумується кількість часу, проведеного робітником на роботі за місяць. Паралельно кількість відпрацьованого часу фіксується в таблиці обліку робочого часу.

### 2.3 Проблемні моменти та вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Працюючи з досліджуваним підприємством, було виявлено, в його роботі відсутній графік відпусток. Це призводить до того, що заводі немає резерву забезпечення відпусток і неможливо конкретно прорахувати та спланувати витрати, які будуть понесені на їх оплату в певний період часу. Тому необхідно затвердити та точно дотримуватись даний графік відпусток [39].

Також ми вважаємо, що на ПРАТ «Житомирський консервний завод» необхідно покращити систему оплати праці, так як спостерігається нерівномірний розподіл заробітної плати та відсутнє матеріальне стимулювання працівників у підвищенні продуктивності праці. Половина робітників отримує мінімальну почасову оплату праці, більш менш високу – головний бухгалтер, а найвищу – директор товариства.

Працівникам не нараховуються премії, а заробітна плата не надто

висока. Так як кількість працівників невелика, пропоную збільшити їм заробітну плати та час від часу стимулювати людей до покращення якості виконання своєї роботи шляхом виплати інших додаткових виплат, відмінних від основної зарплати, доплачувати в два рази більше за години, відпрацьовані понаднормово (більше 8 год за день), в святкові та неробочі дні. З кожним роком кількість працюючих кадрів зменшується, тож спостерігаємо плінність кадрів, невдоволення рівнем оплати праці. Також пропонуємо збільшити кількість робітників, що обслуговують устаткування з виробництва харчових продуктів, щоб вони могли страхувати одне одного, адже пішовши у відпустку, на лікарняний чи за форс-мажорних обставин, ефективність виробництва з двома робітниками (або менше) значно зменшиться. [40, 41]

Для більшої зручності нарахування заробітної плати, пропонуємо перейменувати рахунок 661 «Рахунки за заробітною платою» на 661 «Рахунки за основною заробітною платою», при цьому додати до переліку ще один рахунок 664 «Рахунки за додатковою заробітною платою», доповнивши його рахунками 6641 «Розрахунки з преміювання», 6642 «Розрахунки за виплатою відпускних». Це сприятиме тому, що всі необхідні рахунки з оплати праці будуть зібрані в одному місці за видами витрат. Облік нарахованих премій та інших виплат повинен здійснюватись як в розрізі кожного працівника, так і по всьому підприємству загалом. [42]

В епоху технологій і прогресу все частіше заробітна плата виплачується роботодавцем на карту. Як було зазначено вище, на заводі оплата праці здійснюється в готівковій формі. Тому пропонуємо виконувати цю операцію за допомогою сучасних технологій та додатків, наприклад через зарплатний проект Приват24. Перевагою є легкий контроль поточної та попередньої виплати заробітної плати, адже можна відстежувати історію транзакцій, як роботодавцеві, так і робітнику. Для цього необхідно зайти в Приват24 в підприємство, зліва буде категорія «Персонал», обираємо «Зарплата та інші виплати», далі «Створити виплату». Обираємо одержувача

(співробітники) та вид виплати (заробітна плата). Необхідно створити відомість, тому додаємо список необхідних нам працівників, вказуємо суму виплати. Наступним кроком створюється сам платіж. На цьому етапі обирається період виплати, вказується код ЄДРПОУ, рахунок, з якого буде проводитись виплата, призначення виплати, можна додати коментар. Третім етапом платіж підписується ключем ЄЦП та відправляється.

Щоб дізнатись про минулі виплати, обираємо категорію «Персонал», далі «Заробітна плата та інші виплати», обираємо період, в котрому проходила виплата, натискаємо «Одержувачі» і бачимо перед собою відомості про працівника : дату виплати, ПІБ, табельний номер, ідентифікаційний номер платника податку, сума виплати. На нашу думку, це набагато зручніше і всі попередні відомості знаходяться в одній програмі, не займаючи багато міста, це гарно ще й тим, що пошук електронної відомості, на відміну від паперової, наприклад, за потрібний місяць минулого року займатиме набагато менше часу.

## ВИСНОВКИ

В даній бакалаврській роботі досліджено облік розрахунків з оплати праці, їх організацію та контроль. Було визначено теоретично-правові аспекти розрахунків із працівниками, проаналізовано діяльність приватного акціонерного товариства «Житомирський консервний завод», на основі діяльності якого і було зроблено дане дослідження.

Тема розрахунків з оплати праці є однією з найважливіших на підприємстві. Вона регулюється Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю та іншими важливими законодавчими та нормативними джерелами. Відповідно до закону, оплата праці являє собою грошову оплату робітника за виконану ним роботу і виконує чотири основні функції: регулюючу, відтворювальну, стимулюючу та соціальну.

Відповідно до законодавства, мінімальна почасова ставка з 01.01.2022 до 30.09.2022 рр. дорівнює 39,26 грн., а мінімальна місячна заробітна плата – 6500 грн. Зарплата складається з основної, додаткової та інших компенсаційно-заохочувальних виплат. Обліковується на рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

На ПРАТ «Житомирський консервний завод» встановлено восьмигодинний робочий день, оплата праці нараховується почасово.

Найбільшу частку в активах займає готова продукція та основні засоби. Чистий дохід та прибуток товариства з кожним роком зростає, проте зростає і величина собівартості реалізованої продукції. В ході дослідження було зроблено горизонтальний та вертикальний аналіз статей балансу ПРАТ «Житомирський консервний завод», відображено зміст господарських операцій з нарахування заробітної плати та ЄСВ, ПДФО та військового збору, прораховано фонд оплати праці за квітень 2022 року, знайдено середній абсолютний приріст показників за три роки (2019-2021рр.), знайдено питому вагу кожної статі активу та



пасиву балансу.

Зважаючи на те, що для нарахування оплати праці створено лише один рахунок, запропоновано створити додаткові, пов'язані з нарахуванням премій та відпускних.

Так як матеріальне стимулювання робітників вкрай важливе, вважаємо за доцільне підвищити заробітну плату для робітників та додати премії, інші грошові переваги. Необхідно збільшити кількість робітників, адже можливі обставини невиходу працівників на роботу, що негативно вплине на кількість та швидкість виготовлення продукції, тому необхідна достатня кількість робітників в разі заміни.

Запропоновано проводити виплату заробітної плати через зарплатний проект додатка Приват24 задля покращення зручності та швидкості виплати працівникам.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95 ВР.
2. Каткова Н. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення / Н. В. Каткова, К. В. Маслова; Економіка і суспільство. 2017. № 8. С.762–767
3. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства / О. П. Левченко зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки). – 2018. – № 3 (32).
4. Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 21.03.2022р. № 1928-ІХ.
5. Суліменко Л.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку / Л.А. Суліменко, А.В. Киян, С.А. – Київ :Вітер 2018. Випуск 18. С.395-404
6. Носенко М. Стан обліку і контролю розрахунків з оплати праці в досліджуваному підприємстві. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки: колективна монографія / за заг. ред. І.П. Приходька, О.М. Губарик. Дніпро: Пороги, 2021. С.74-82.
7. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971№ 322-VIII/ за ред. від 02.04.2022 № 322-08.
8. Гуріна Н.С. Організація обліку оплати праці на підприємства. Економіка та суспільство / Н.С. Гуріна, А.К. Бестюк 2021. № 23.
9. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992р. № 2694-XII/ за ред. від 14.08.2021 № 2694-XII.
10. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003р. № 601.
11. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999р. № 996-XIV/ за ред. від 01.07.2021р.

№ 996-XIV.

12. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI/ за ред. від 26.04.2022 № 2755-VI.

13. Інструкція «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» від 30.11.1999р. №291/ за ред. від 10.08.2021р. № z0893-99.

14. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993р. 3356-XII/ за ред. від 27.12.2019р. № 3356-XII.

15. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» від 31.12.1999р. № 318.

16. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. № 2136-IX.

17. Воронко Р.М. Теоретичні основи та організаційно-методичні засади внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом. Інфраструктура ринку / Р.М. Воронко, Я.Е. Хрищук, Ю.О. Гатиляк 2019. Випуск 37. С. 697- 703

18. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль з оплати праці. Економіка і суспільство / Л.О. Ходаківська 2018. № 17. С. 668–673.

19. Ясько К.В. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. Молодий вчений / К.В. Ясько, М.М. Арехова - 2017. № 11 (51), листопад. С. 1358- 1361.

20. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Г. М. Акулов – К.: Центр учбової літератури, 2013.

21. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати / Н.А. Ткаченко // Облік і фінанси АПК. – 2018. - №3. – С.79-82.

22. Подмешальська Ю. В. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Інвестиції: практика та досвід / Ю. В. Подмешальська,

А. М. Панченко - 2020. № 1. С.58-63.

23. Савицька О.П. Удосконалення організації оплати праці в аграрному секторі економіки /О.П. Савицька // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2015. – №1. – С.126-135

24. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. Посібник. / Н.В. Тарасенко. – Львів: ЛБІ, 2010. – 485 с.

25. Чабанюк О.М. Облік оплати праці в ринкових умовах / О.М. Чабанюк, У.М. Залуцька, К.А. Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2017. – №21. – С.33

26. Петренко С.В. Якість бухгалтерського обліку як об'єкт оцінки інформаційного забезпечення внутрішнього контролю / С.В. Петренко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2017. – № 2. – С. 26-31.

27. Коваль К.О. Облік і контроль розрахунків за заробітною платою та соціальним страхуванням// С.М. Белінська, К.О. Коваль// Студентські наукові студії. – Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв:2018

28. Близнюк В. В. Ринок праці України та ризики його функціонування / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2015. – № 1. – С. 121-136.

29. Бортник В.А. Зарплата – основний мотиваційний чинник підвищення ефективності використання кадрового потенціалу/ В.А.Бортник// Вісник ХНТУСГ: Вип.63 – Х:ХНТУСГ, 2018. – С.168-170.

30. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації працівника в ринковій економіці / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. 2017 . Випп. 18.10. С. 224-229 .

31. Хаустова Є.Б. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. International scientific journal / Є.Б. Хаустова, І.В. Маринченко - 2018. № 9. С. 159–163.

32. Чепець О. Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнес Інформ / О. Г. Чепець, І. Ю. Кінебас 2019. №7. С. 225–230.

33. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та

напрями його удосконалення. Агросвіт / Л.М. Ярменко - 2020. № 2. С. 53–60.

34. Ярменко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка / Л.М. Ярменко 2020. № 12.

35. Стукалова Ю.О. Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. Економіка і суспільство / Ю.О. Стукалова, Т.Ю. Загорельська 2018. Випуск № 19. С.1350-1357.

36. Радіонова Н. Й. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Міжнародний науковий журнал. Серія «Економічні науки» / Н. Й. Радіонова, І. А. Штронда 2016. № 11. Т. 2. С. 104–106.

37. Очеретько Л. М. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. Ефективна економіка / Л. М. Очеретько, Г. І. Удовиченко - 2020. № 12.

38. Очеретько Л.М. Удосконалення обліку витрат на оплату праці. Інвестиції: практика та досвід /Л.М.Очеретько, К.О. Багрій - 2018. № 23. С. 67–72.

39. Оляднічук Н.В. Удосконалення обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління / Н.В. Оляднічук, О.Д. Підлубна 2021. № 1. Том 32 (71). С.71-77

40. Морозова Є. П. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Економіка і суспільство / Є. П. Морозова, К. А. Павленко - 2016. № 3. С. 522–526

41. Миронова Ю. Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємств. Економіка і регіон / Ю. Ю. Миронова, В. А. Панасенко 2016. № 1. С. 121–126.

42. Меліхова Т.О. Удосконалення методики внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати. Агросвіт / Т.О. Меліхова, А.Е. Петренко 2019. № 3. С. 38—47.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

## SUMMARY

*Ustymenko Y.S. Accounting and control of payroll. Qualifying work of the bachelor. ARI BEM, Sumy, 2022*

Theoretical, methodical and practical aspects of the organization of accounting and control of payroll calculations are investigated in the work.

The main purpose of the work is to generalize the theoretical material on the topic of wages, identify shortcomings and areas for improvement in this area at the private joint-stock company "Zhytomyr Cannery".

The process of organization and methodology of accounting for wages is studied.

Key words: wages, wage calculations, wage functions, analytical accounting, wage fund, forms of wages, incentives for employees.

## АНОТАЦІЯ

*Устименко Ю.С. Облік і контроль розрахунків з оплати праці -*

*Кваліфікаційна робота бакалавра. ННІ БІЕМ, Суми, 2022 р.*

У роботі досліджено теоретичні, методичні та практичні аспекти організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці.

Основною метою роботи є узагальнення теоретичного матеріалу з теми оплати праці, визначення недоліків та напрямів удосконалення цього напрямку на приватному акціонерному товаристві «Житомирський консервний завод».

Досліджено процес організації та методології обліку розрахунків з оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, розрахунки з оплати праці, функції оплати праці, аналітичний облік, фонд оплати праці, форми оплати праці, стимулювання працівників.