

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-14>

УДК 338.64

Людмила ХОМЕНКО

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

<https://orcid.org/0000-0002-8074-4805>

lusy797@ukr.net

Наталія ЯЦЕНКО

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

<https://orcid.org/0000-0001-7795-7300>

2015romanyatsenko@gmail.com

Анастасія МЕЛЬНИЧУК

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

melnicukanastasia401@gmail.com

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У статті для умов роботи промислового підприємства викладено підходи до раціональної диференціації заробітної плати за врахування: кваліфікації робіт та працівників; кількісних результатів праці; умов праці, тобто важких та особливих санітарно-гігієнічних обставин протікання трудових процесів; ролі працівника (професії) у виробництві, що визначає ступінь впливу його на результати колективної праці по випуску основної продукції. Зроблено висновок, що за дрібносерійного виробництва доцільно відобразити в нарядах разом з відповідною розцінкою по оплаті виконання різноманітних неповторювальних робіт або операцій. Запровадження в дію електронної форми Е-лікарняних та електронного реєстру листків непрацездатності в особистому кабінеті роботодавця зумовлює працівників бухгалтерії раціоналізувати операцію «готовий до сплати». Детально викладено організацію технологічного процесу обліку як листків непрацездатності за рахунок фонду соціального страхування, так і додаткових відпусток ліквідаторам наслідків аварії на ЧАЕС. Удосконалено механізм регулювання міжпосадових окладів та внутрішньовиробничих тарифів за врахування кваліфікації працівника, його освіти, ступеню відповідальності щодо виконаної роботи, ініціативності, стажу роботи на даному підприємстві, результатів кваліфікаційної атестації робітників. Розроблено раціональну форму звіту для уникнення розбіжностей, численних помилок та неточностей в процесі нарахування та перерахування пільгових пенсій за рахунок коштів підприємств та організацій, що виплачуються та доставляються працівниками Пенсійного фонду.

Ключові слова: бухгалтерський облік, виробництво, заробітна плата, е-лікарняні, пільгові пенсії.

Lyudmila KHOMENKO, Natalya YATSENKO, Anastasia MELNYCHUK

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

IMPROVEMENT OF THE TECHNOLOGICAL PROCESS ACCOUNTING OF SALARY AT THE INDUSTRIAL ENTERPRIS

The article regarding the working conditions of an industrial enterprise describes approaches to rational differentiation of wages taking into account the following: qualifications of jobs and employees; quantitative results of labor; working conditions, which means difficult and special sanitary and hygienic conditions of work processes; the role of an employee (profession) in production, which determines the degree of his influence on the results of collective work on manufacturing of the main production. It is substantiated that increasing production volumes and increasing profit on investments requires constant improvement of wage accounting in case of changes in wage payment systems and wide use of modern computing equipment. It was concluded, that for small-scale production it is advisable to display the corresponding rate of payment together with the performance of various non-repetitive works or operations in the orders. For the brigade form of work, it is advisable to provide the necessary data for calculating earnings and their distribution among the members of the brigade on the reverse page of the order, taking into account the labor participation rate of each member of the brigade, which will contribute to the efficient operation of enterprises in conditions of intense competition. Rationalization of various allowances and payments additional to official salaries, as well as bonuses and rewards, which are systematic, in case of systematic reduction of total costs was performed. The implementation of the electronic form of sick leaves and the electronic register of sick leaves in the employer's personal account causes the accounting staff to rationalize the "ready for payment" operation. The organization of the technological process of accounting for both sick leaves at the expense of the social insurance fund and additional vacations for liquidators of the consequences of the accident at the Chernobyl Nuclear Power Plant is detailed. The mechanism for regulating inter-job salaries and intra-production tariffs, taking into account the qualifications of an employee, his education, the degree of responsibility for the work performed, initiative, length of service at the given enterprise, and the results of qualification certification of workers was improved. A rational report form has been developed to avoid discrepancies, numerous errors and inaccuracies in the process of accruing and transferring of preferential pensions at the expense of the funds of enterprises and organizations which are paid and delivered by employees of the Pension Fund.

Key words: accounting appearance, variance, wages, e-medicine, pensions

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Справедлива організація заробітної плати за використання особистої матеріальної зацікавленості працівників в результатах праці повинна постійно стимулювати зростання їх кваліфікації за одночасного збільшення продуктивності праці. Важливо забезпечувати випередження зростання продуктивності праці в

порівняннi зi збiльшенням заробiтної плати, тому що це випередження виступає одним iз провiдних джерел створення накопичень для розширення виробництва [1, 2]. Доцiльно рацiонально диференцiювати заробiтну плату за врахування: квалiфiкацiї робiт та працiвникiв; кiлькiсних результатiв працi; умов працi, тобто важких та особливих санiтарно-гiгiєнiчних обставин протiкання трудових процесiв; ролi працiвника (професiї) у виробництвi, що визначає ступiнь впливу його на результати колективної працi по випуску основної продукцiї [3, 4].

Облiк розрахункiв заробiтної плати на виробничому пiдприємствi потребує значних зусиль та особливої уваги, оскiльки вiн є найбільш вiдповiдальним та трудомiстким. Зумовлений такий стан необхідностю обробленням великого обсягу первинної iнформацiї, що має багато однотипних операцiй, на здiйснення яких потрiбно багато часу. Важливо пiдкреслити постiйнiсть змiн нормативно-законодавчої бази, якi вимагають вiд працiвникiв бухгалтерiї систематично слiдкувати за нововведеннями та вивчати їх i своєчасно впроваджувати.

Одним iз пiдходiв до удосконалення облiку заробiтної плати є змiна система оплати працi за широкого використання сучасної електронно-обчислювальної технiки. Системи оплати працi, що використовують в нашiй краiнi, характеризуються недостатньою гнучкiстю та слабкою мотивацiєю, тому що величина заробiтної плати мало пов'язується iз якiстю та продуктивнiстю працi. На даному етапi розбудови економічних вiдносин потрiбно бiльш досконала органiзацiя працi. Так, органiзацiю бухгалтерського облiку заробiтної плати доцiльно розглядати, як сукупнiсть бухгалтерських процедур зумовлених виконанням певних розрахункових операцiй. Прикладом таких операцiй є нарахування листкiв непрацездатностi та додаткових вiдпусток лiквідаторам наслiдкiв аварiї на ЧАЕС. Якраз цiй категорiї нарахувань на пiдприємствi придiляється значна увага зумовлена тим, що Фонд Соцiального Страхування (ФСС) та департамент Соцiального захисту населення забезпечує компенсацiю витрат пiдприємствам, а це, в свою чергу, вимагає додаткового контролю. Доцiльно внести пропозицiї щодо удосконалення органiзацiї технологiчного процесу облiку бухгалтерської процедури нарахування е-лiкарняних та додаткових вiдпусток, в тому числi i лiквідаторам наслiдкiв аварiї на ЧАЕС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Заробiтна плата згiдно з Законом України «Про оплату працi» визначається як винагорода [1]. Обчислюються результати працi у грошовому виразi. За трудовим договором роботодавець виплачує працiвниковi вiдповiдний розмiр заробiтної працi за виконану ним роботу. На величину заробiтної плати, як правило, впливають складнiсть працi, умови в яких здiйснює робiтник виробничi операцiї, його рiвень квалiфiкацiї, обсяг виконаної роботи та галузевi особливостi пiдприємства [5, 6]. Здiйснюється регулювання оплати працi, прав та захисту працiвникiв у вiдповiдностi iз Кодексом законiв про працю, Законом України «Про оплату працi» та iншими нормативно – правовими актами [1, 3]. Основнi положення стосовно визначення розмiрiв оплати розробляються вiддiлом з працi та її оплати за врахування демографiчного розвитку краiни, затверджуються наказом керiвництва та прописуються у колективному договорi [3, 7].

Для розрахунку складових елементiв стосовно основних, додаткових та iнших заохочувальних виплати з фонду оплати працi на пiдприємствi розробляється та затверджується штатний розпис з вiдповiдними посадовими окладами керiвникiв, фахiвцiв, службовцiв, робiтникiв. Як правило, складання штатного розпису на будь-якому виробничому пiдприємствi здiйснюється на основi внутрiшнiх органiзацiйно-нормативних документiв та вiдповiдно з Класифiкатором професiй[8,9]. Контроль, облiк, прийняття та звiльнення особового складу працiвникiв за вдосконалення системи мотивування в процесi управління персоналом здiйснюється вiддiлом кадрiв пiдприємства [10, 11].

Можна назвати низку науковцiв, якi своїми працями намагаються поєднати теоретичнi засади щодо поняття органiзацiї заробiтної плати зi специфiкою облiку працi в сучасних умовах управління персоналом пiдприємства. Серед них Л. Васюренко, Н. Данилевич, Н. Каткова, І. Кiнебас, С. Козловський, О. Мартiн, К. Маслова, С. Пирожков, О. Чепець та багато iнших [5–11]. Автори торкаються рiзних соцiально-економічних аспектiв облiку та аудиту розрахункiв з оплати працi стосовно вдосконалення системи мотивування в процесi пiдвищення ефективностi використання персоналу в дiяльностi пiдприємств рiзних секторiв i галузей нацiональної економiки. Разом з тим потребують поглибленого дослiдження проблеми удосконалення технологiчного процесу облiку та аудиту розрахункiв з оплати працi за умов повної комп'ютеризацiї.

Формулювання цiлей статтi

Винайдення можливостi удосконалення технологiчного процесу облiку бухгалтерської процедури щодо нарахування листкiв непрацездатностi за рахунок фонду соцiального страхування та додаткових вiдпусток лiквідаторам наслiдкiв аварiї на ЧАЕС.

Вклад основного матерiалу

Акцiонерне товариство «Кременчуцький завод дорожнiх машин (Кредмаш)» (код ЄДРПОУ 05762565) – провiдний виробник асфальтозмiщувальних установок та запасних частин до них. Найстарiше

машинобудівне підприємство України з більш ніж 150 річною історією – провідний виробник асфальтозмішувальних установок будь-якої комплектації з постачанням у стислий термін. Сучасні показники відповідають міжнародним стандартам, як за технічними характеристиками, так і за екологічними показниками. Більш ніж 70 річний досвід проектування, виготовлення, монтажу та сервісного обслуговування асфальтозмішувальних установок дозволяє заводу пропонувати своїм покупцям широку гаму асфальтозмішувачів та запасних частин до них, за одночасного врахування багатьох вимог та побажань замовників.

З 2014 року колектив підприємства працює над створенням та виробництвом асфальтозмішувальних установок нового модельного ряду, які відповідають вимогам та стандартам Євросоюзу. Так, перемішувальна установка КДМ201ВМ продуктивністю 80–110 тонн суміші на годину має компонування, що відповідає переважній більшості подібних зразків провідних європейських виробників – баштового типу. Також в новій установці впроваджені останні розробки спеціалістів конструкторського бюро: грохот з плетеними ситами, дозатор мінерального порошку та пилу з поворотними засувками, фільтр для очищення повітря, яке витискається з банки мінерального порошку під час її заповнення. Спрощено систему подавання пилу на дозування та у бітумному господарстві вперше застосовано додаткове обладнання для модифікування бітуму полімерними добавками.

На підприємстві бухгалтерія це самостійний структурний підрозділ апарату управління. В бухгалтерії працюють спеціалісти, що здійснюють бухгалтерський облік господарсько-фінансової діяльності підприємства. В бухгалтерії здійснюється розподіл облікової роботи за функціональними відділами і за конкретними виконавцями. Загальний сектор складається з 2 бухгалтерів. Вони: здійснюють облік готової продукції, касових і банківських операцій, розрахунків з підзвітними особами; ведуть розрахунки з постачальниками, журнали-ордери по касі і банку. Матеріальний сектор налічує 3 бухгалтери. Вони ведуть облік придбання матеріальних цінностей по складах; здійснюють розрахунки з постачальниками матеріалів в розрізі місць їх зберігання та використання. У виробничому центрі працює 3 бухгалтера. Вони ведуть облік витрат на всі види виробництв по цехах, ділянках підприємства; здійснюють облік основних засобів, їх надходження, вибуття, списання; нараховують амортизацію основних засобів; калькують фактичну собівартість продукції, робіт, послуг. До складу розрахункового сектору входить 3 бухгалтера, які на підставі первинних документів виконують всі розрахунки по заробітній платі, утримання з неї, здійснюють контроль за використанням фонду оплати праці, ведуть облік розрахунків по відрахуваннях до бюджету. Основні показники діяльності підприємства наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Основні техніко-економічні показники діяльності заводу

Показники	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			2021/2020 (+/-)	2021/2020 %
Середньооблікова чисельність працюючих, чол.	1851	1869	18	0,97
Фонд оплати праці, тис. грн.	331196	341746	10550	3,19
Вироблено товарної продукції, тис. грн.	1086246	1232178	145932	13,43
Обсяг реалізованої товарної продукції, тис. грн.	1080077	1218091	138014	12,78
Дохід від реалізації товарів, робіт та послуг, тис. грн.	1086774	1224174	137400	12,64
Чистий прибуток, тис. грн.	69136	29517	-39619	-57,31
Рентабельність продажу, %	5,8	5,1	-0,7	-12,07
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	934248	1070282	136034	14,56
Продуктивність праці одного працівника тис. грн.	583,5	651,73	68,23	11,7

Аналіз техніко-економічних показників дає можливість стверджувати, що на підприємстві протягом останніх двох років відбуваються коливання результатів діяльності. Так, у 2021 році в порівнянні з 2020, незважаючи на зменшення чисельності працівників, фонд оплати праці збільшився на 3,19%, та склав у грошовому вираженні 341746 тис. грн. Незначні темпи зростання продуктивності праці пояснюються збільшенням обсягів виробництва, удосконаленням тарифної системи оплати та системи стимулювання праці.

Протягом останніх років відбувалося зростання власного капіталу, що свідчить про здатність підприємства формувати і ефективно розподіляти прибуток навіть у кризові періоди. Так, в рамках модернізації ливарного цеху змонтована пічна установка (900+150кВТ) Duet Power з двома тиглями по 1,5 тон турецькою компанією INDEMAK. Нове обладнання забезпечує підвищення характеристик міцності металу.

На заводі розроблено та діє положення «Про оплату праці», яке виступає додатком до Колективного договору. Згідно з положенням підприємство використовує відрядно – преміальну систему для працівників основного виробництва, погодинно-преміальну для працівників допоміжних служб, місячні посадові оклади для адміністративного апарату, акордну оплату за дні відрядження.

Для розрахунку заробітної плати при відрядній оплаті праці використовується інформація стосовно виробітку окремих працівників або бригади. Головним документом по обліку виробітку і заробітній платі працюючого виступає наряд на відрядну працю. Виробництво на заводі дрібносерійне, тобто характеризується виконанням різноманітних неповторювальних робіт або операцій, що відображається в наряді разом з відповідною розцінкою по оплаті. Наряди використовуються у залежності від характеру роботи: індивідуальні або на бригаду. При бригадній формі виконання робіт на зворотній сторінці наряду, як правило, приводяться необхідні дані для розрахунку заробітку і розподілу його між членами бригади. При розподілі бригадного заробітку враховується коефіцієнт трудової участі (КТУ) кожного члена бригади. Вказаними документами оформляється виробіток працівників по операціях, які передбачені технологічним процесом виробництва. Додаткові операції, що не передбачені технологічним процесом, або роботи, які виконуються з відступом від нормальних умов роботи, реєструються спеціальними документами.

Для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками підприємство використовує передбачений Планом рахунків балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який включає наступні субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки з іншими виплатами». За кредитом 661 субрахунку відображаються нараховані працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії та інші нарахування, що входять до фонду оплати праці, а за дебетом – їх виплата, сума утриманих податків, внесків, платежів за виконавчими документами. Субрахунок 662 рахунку використовується для відображення розрахунків за не отриману персоналом у встановлений термін суму заробітної плати. В такому випадку запис буде виглядати так: – дебет 661 – кредит 662. При подальшій виплаті зарплати, що була у відповідний час депонована: дебетують 662 і кредитують 661. Субрахунком 663 користуються для відображення розрахунків з працівниками у вигляді допомоги по тимчасовій працездатності або часткового безробіття.

Окрім основної заробітної плати до фонду оплати праці на підприємстві відносять нарахування, які вважають додатковою заробітною платою. До них відносять доплати та надбавки до посадових окладів а також премії та винагороди, що мають систематичний характер. Перелік надбавок і доплат наведено в табл. 2.

Таблиця 2.

Перелік і розміри доплат та надбавок на заводі

Назва	Розмір
Доплати	
За розширення зони обслуговування	працівнику у розмірі не більше 50% від тарифу або окладу
За роботу у важких та шкідливих умовах праці	від 4 до 12% тарифної ставки
За роботу в нічний час	35% від тарифу
За керівництво бригадою	10-15% від місячної тарифної ставки в залежності від кількості працівників у бригаді
Надбавки	
Персональні (за напруженість та складність роботи)	від 20 до 50% посадового окладу
За високу професійну майстерність	Від 10 до 40% від окладу
За класність водіям легкових та вантажних автомобілів	1-го класу 25% тарифної ставки 2-го класу 10% тарифної ставки

Згідно статті 19 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», кожна застрахована особа має право на матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності [1, 3]. Працівник має право на отримання допомоги по тимчасовій працездатності на підставі листка непрацездатності. Підтверджує хворобу працівника листок непрацездатності. Із 01.10.2021 року запроваджена в дію електронна форма такого документа. Формується документ на основі електронного медичного висновку, який створює лікар. Такий Е-лікарняний потрапляє до Електронного реєстру листків непрацездатності, а побачити його можна в особистому кабінеті роботодавця на веб порталі Пенсійного фонду. Разом з тим, однієї лише наявності Е-лікарняного у системі недостатньо. Оплачувати можна лише коли лікарняний отримує статус «Готовий до сплати», що прирівнюється до його видачі. Для звичайних лікарняних враховується 7 днів після дати відкриття. Впродовж такого проміжку часу лікарем може бути змінений медичний висновок. Через проблеми роботи електронного кабінету та реєстру лікарняних під час війни деякі лікарняні так і не змінили свій статус на «Готовий до сплати». За такої ситуації бухгалтер може самостійно відрахувати дані 7 днів і нарахувати такі лікарняні.

Згідно із Постановою №13 від 19.07.2018 року «Про затвердження положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності», на заводі діє комісія із соціального страхування. Комісія тричі на місяць проводить засідання стосовно призначення або відмови у матеріальному забезпеченні у зв'язку з тимчасовою працездатністю, а також розглядає підстави та правильність видачі листків непрацездатності. Ведення електронних листків непрацездатності з одного боку полегшило роботу комісії та бухгалтерів, але з іншого боку існує багато недоліків: на листку непрацездатності відсутній запис стосовно призначення працівнику групи інвалідності (день призначення

групи не оплачується, згідно п.4.3 Інструкції № 455; відсутній запис стосовно направлення працівника на МСЕК (це стосується обмеження 120 або 156 календарних днів у разі безперервної непрацездатності, а у разі захворювання на туберкульоз не більше 10 місяців, згідно Наказу МОЗ № 189 від 09.04.2008 р.). Перші п'ять днів Е-лікарняний оплачуються за рахунок заводу. Починаючи з шостого дня за рахунок Фонд Соціального Страхування. Як відбувається проходження Е-лікарняного на підприємстві зображено на рис. 1.



Рис. 1. Порядок проходження Е-лікарняного на підприємстві

На підприємствах бухгалтерський облік та складання звітності є автоматизованими. Облік здійснюється за допомогою програми 1С:Підприємство, а звітність подається з використанням програми М.Е.Дос. Первинні документи: накази про прийом на роботу, про звільнення, про надання відпустки, про переведення на іншу посаду, листки непрацездатності, створюються за допомогою автоматизованої програми та мають стандартизовану форму. Відділи кадрів та праці і заробітної плати створюють та обліковують всі необхідні документи, а у відповідності з графіком документообігу надають до бухгалтерії.

Таким чином, обліковий процес на підприємстві автоматизований, але багато операцій доводиться виконувати вручну. Так, на заводі «Кредмаш» існує багато доплат, надбавок, різного виду премій, стимулювань за розширення зон обслуговування, які носять разовий характер і тому бухгалтеру розрахункового сектору доводиться заносити їх вручну до програми. За нашою участю удосконалено механізм регулювання міжпосадових окладів та внутрішньовиробничих тарифів за врахування кваліфікації працівника, його освіти, ступеню відповідальності щодо виконаної роботи, ініціативності, стажу роботи на даному підприємстві, результатів кваліфікаційної атестації робітників. Вважаємо доцільним покращити організацію технологічного процесу обліку бухгалтерської процедури нарахування лікарняних (табл. 3) та додаткових відпусток, на прикладі ліквідаторам наслідків аварії на ЧАЕС (табл. 4).

Таблиця 3

Організація технологічного процесу обліку листків непрацездатності за рахунок ФСС

Операції / документ	Керівник	Структурні підрозділи	Комісія ФСС	Відділ кадрів	Бухгалтерія	ФСС	Департамент соціального захисту
Роздруківка лікарняного з порталу пенсійного фонду				*			
Визначення страхового стажу				*			
Підтвердження або відмова у призначенні матеріального забезпечення			*				
Розрахунок кількості днів, які підлягають сплаті		*					
Розрахунок лікарняного					*		
Формування заяви-розрахунку до ФСС					*		
Бюджетування						*	
Виплата лікарняного після отримання коштів від ФСС					*		
Формування документу «Підтвердження про виплати» для ФСС					*		

Таблиця 4

**Організація технологічного процесу обліку додаткових відпусток
ліквідаторам наслідків аварії на ЧАЕС**

Операції / документ	Керівник	Структурні підрозділи	Комісія ФСС	Відділ кадрів	Бухгалтерія	ФСС	Департамент соціального захисту
Надання інформації про період відпустки (на наступний рік)		*					
Оформлення графіку відпусток на 1 жовтня кожного року					*		
Планування бюджету на відпустки:					*		
- визначення середньоденної заробітної плати					*		
- розрахунок суми відпускних					*		
- нарахування суми ЄСВ на суму відпускних					*		
Подання розрахунку до Департаменту соціального захисту					*		
Оформлення відпустки		*		*			
Наказ про надання відпустки	*			*			
Розрахунок відпускних					*		
Виплата відпускних					*		
Бюджетування							*

Системне дослідження організації обліку заробітної плати на промисловому підприємстві дозволило провести аналіз господарських операцій, які виконують бухгалтери при нарахуванні оплати праці, проведення різних видів утримань та відображенні узагальненої звітності підприємства. Разом з тим, важливим моментом є нарахування пільгових пенсій. Окремим категоріям працівників залежно від умов праці та за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів підприємств та організацій. Такі призначення здійснюються не раніше ніж за п'ять років до досягнення віку, передбаченого ст. 26 Закону про пенсійне страхування.

Організовує виплати та доставку пільгових пенсій працівникам Пенсійний фонд. Одночасно обов'язок відшкодувати такі витрати за власний кошт покладено на підприємства. Відшкодування відбувається до досягнення працівниками загальностановленого пенсійного віку. Суму, яку потрібно відшкодувати в поточному році, розраховує Пенсійний фонд і щороку надсилає підприємствам до 20 січня поточного року та протягом місяця-щодо новопризначених або перерахованих пенсій відповідно п.6.4 Інструкції № 21-1 [2, 3]. Промислове підприємство щомісяця до 25-го числа перераховує Пенсійному фонду зазначену в розрахунку місячну суму фактичних витрат на виплату та доставку пільгових пенсій. В свою чергу, органи Пенсійного фонду України нерідко не дотримуються приписів Інструкції та визначають суми відшкодування на підставі місячних розрахунків, що є порушенням. Направлення щорічного розрахунку є єдиною підставою для стягнення заборгованості по відшкодуванню фактичних витрат.

За нашою участю працівники бухгалтерії розробили раціональну форму звіту, за використання якої можна уникнути розбіжностей, численних помилок та неточностей. Реалізація розробленої форми звітності дозволить уникнути зайвих витрат на підприємстві. Удосконалення процесу аналізу нарахованих та перерахованих сум пенсій по Списку 1 і Списку 2 зображено схематично на рис. 2.

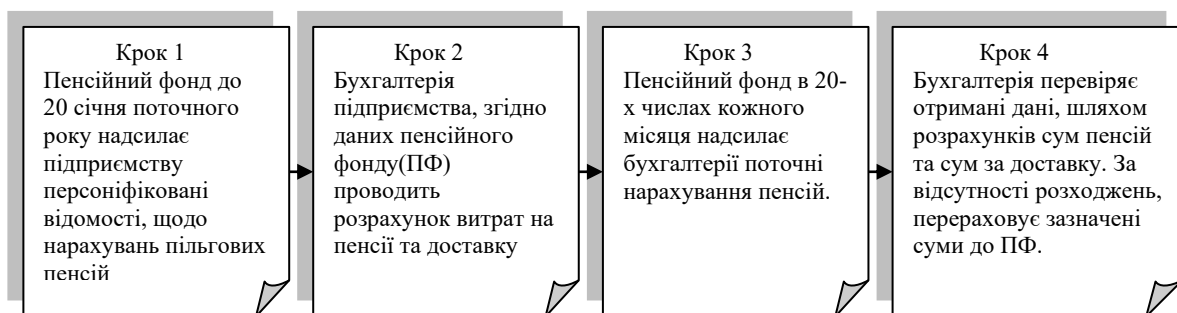


Рис. 2. Удосконалення процесу аналізу нарахованих та перерахованих сум пенсій

Згідно з Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», єдиний соціальний внесок (ЄСВ) виступає обов'язковим платежем до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, що сплачують підприємства та фізичні особи-підприємці з метою забезпечення страхових виплат за поточними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Свого часу внесок замінив собою чотири окремих нараховування, які існували на фонд оплати працівників: до Пенсійного фонду, до фондів страхування на випадок безробіття, до фонду із тимчасової втрати працездатності, до фонду від нещасних випадків на виробництві. ЄСВ нараховується та сплачується за рахунок підприємства, а не працівника. Нараховування та сплата єдиного внеску не зменшує заробітну плату працівника. Базою для нараховування ЄСВ для роботодавців виступають всі зарплатні виплати, що включаються фонд оплати праці, згідно з Інструкцією № 5.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Облік праці і заробітної плати це одна з важливих, відповідальних та складних ділянок роботи, що посідає провідне місце у всій системі обліку на підприємстві. Заробітна плата постійно перебуває в центрі уваги різних заінтересованих сторін: найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. За таких умов удосконалення обліку заробітної плати сприяє підвищенню продуктивності праці та допомагає регулювати рівень витрат підприємства.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР та зі змінами і доповненнями від 01.01.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
2. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року та змінами і доповненнями від 06.06.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин». <https://zakon.rada.gov.ua>
4. Постанова КМУ про Порядок обчислення середньої заробітної плати №486 від 26 квітня 2022. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>
5. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. Львів, 2015. Вип. 22.7. С. 232–240.
6. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації заробітної плати. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2018. № 22. С. 146–148.
7. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. Вісник НАН України. 2012. С. 59–64.
8. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Економіка і суспільство. 2017. № 8. С. 762–767.
9. Чепець О.Г., Кінебас І.Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнес Інформ. 2019. № 7. С. 225–230.
10. Козловський С.В. Мотивація як засіб підвищення ефективності діяльності підприємства : збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. 2012. № 4. С. 43–47.
11. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал. Львів. 2018. Том 11. С. 102–118.

References

1. Zakon Ukrainy «Pro oplatu pratsi» vid 24 bereznia 1995 roku №108/95-VR ta zi zminamy i dopovnenniamy vid 01.01.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
2. Zakon Ukrainy «Pro vidpustky» vid 15.11.1996 roku ta zminamy i dopovnenniamy vid 06.06.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
3. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn». <https://zakon.rada.gov.ua>
4. Postanova KМУ pro Poriadok obchyslennia serednoi zarobitnoi platy №486 vid 26 kvitnia 2022. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>
5. Martyn O.M. Zarobitna plata yak ekonomichna katehoriia: sotsialno-ekonomichni aspekty. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. Lviv, 2015. Vyp. 22.7. S. 232–240.
6. Vasiurenko L.V. Evoliutsiia teoretychnykh zasad shchodo poniattia orhanizatsii zarobitnoi platy. Mykolaivskiy natsionalnyi universytet imeni V.O. Sukhomlynskoho. 2018. № 22. S. 146–148.
7. Pyrozhkov S. Demohrafichnyi rozvytok Ukrainy: suchasne ta maibutnie: dopovid akademika Instytutu demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy. Visnyk NAN Ukrainy. 2012. S. 59–64.
8. Katkova N.V., Maslova K.V. Osoblyvosti obliku pratsi v suchasnykh umovakh ta shliakhy yoho vdoskonalennia. Ekonomika i suspilstvo. 2017. № 8. S. 762–767.
9. Chepets O.H., Kinebas I.Iu. Shliakhy vdoskonalennia obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi. Biznes Inform. 2019. № 7. S. 225–230.
10. Kozlovskiy S.V. Motyvatsiia yak zasib pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva : zbirnyk naukovykh prats VNAU. Serii: Ekonomichni nauky. 2012. № 4. S. 43–47.
11. Danylevych N. Shliakhy vdoskonalennia systemy motyvuvannia v protsesi upravlinnia personalom pidpriemstva. Psykholohichni vymiry kultury, ekonomiky, upravlinnia : naukovyi zhurnal. Lviv. 2018. Tom 11. S. 102–118.