

Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет

Кафедра обліку і оподаткування та маркетингу

МАГІСТЕРСЬКА ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему:

«БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ: ТЕОРІЯ, МЕТОДИКА, ПРАКТИКА»

Виконала

студентка 2 курсу

групи ОО – 2м

освітнього ступеня «Магістр»

спеціальності 071

«Облік і оподаткування» _____ Перевузник Таміла Михайлівна

Науковий керівник

к.е.н., доц.

_____ Головачко Василь Михайлович

Робота допускається до захисту:

Завідувач кафедру обліку

і оподаткування та маркетингу

д.е.н., професор

_____ Реслер М.В.

Мукачево - 2019

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ.....	8
1.1 Економічна сутність виплат працівникам.....	8
1.2 Форми і види виплат працівникам.....	15
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ.....	29
2.1 Нарахування виплат працівникам на ТОВ «Русинія».....	29
2.2 Облік утримань з заробітної плати на ТОВ «Русинія».....	39
2.3 Методика синтетичного обліку виплат працівникам за відпрацьований час на ТОВ «Русинія».....	45
2.4. Автоматизація виплат працівникам на підприємстві «Русинія».....	50
Висновки до розділу 2.....	58
РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ Й АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	59
3.1 Задачі та джерела контролю розрахунків виплат працівникам.....	59
3.2 Контроль за використанням фонду оплати праці.....	66
3.3. Оцінка ефективності виплат працівникам на підприємстві.....	71
Висновки до розділу 3.....	78
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	83
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність теми. Важливим засобом забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах економіки ринкового типу є механізм виплат працівникам як процес реалізації положень соціальної політики відносно суб'єктів соціально-трудова відносин. Методика обліку відображення виплат працівникам з відокремленням соціальної компоненти не має достатнього наукового обґрунтування, недостатня увага приділена створенню забезпечень виплат працівникам як основи оптимізації суперечних інтересів суб'єктів праці, що негативно впливає на відтворення трудових ресурсів як елементу національного багатства.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. Дана тема є дуже актуальною, оскільки винагорода за працю є основним стимулом робітників, що здійснюють процес виробництва і виробляють матеріальні блага. В умовах ринкової економіки відбулися помітні зміни в оплаті праці, яка залежить вже не тільки від результатів праці робітників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів.

Ефективність діяльності трудового колективу та забезпечення належного рівня продуктивності праці значною мірою залежать від розрахунків за заробітною платою, тобто оплати праці. Економічний аналіз праці та її оплати на підприємстві дозволяє визначити потенційні можливості суб'єкта господарювання, його внутрішні резерви, використання яких дозволить досягти позитивних змін фінансових результатів діяльності. З огляду на це роль процесу оплати праці на підприємстві дедалі підвищується. Тільки чітко продумана та правильно організована система обліку та контролю розрахунків з оплати праці дає змогу отримувати достовірну, своєчасну інформацію, на основі якої здійснюється прийняття управлінських рішень. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямків удосконалення організації обліку та контролю оплати праці з метою створення ефективної системи розрахунків.

Аналіз останніх досліджень. Основні теоретичні та методологічні засади обліку та аналізу процесу оплати праці знайшли своє відображення у працях таких українських вчених: Бабіч В.В., Арап Г.В., Куліков Ю.М., Іванова В.В., Ловінська Л.Г., Максимова В. Ф., Овсяк Н. В., Оляднічук Н. В., Орлов І. В., М.В. Реслер, Цятковська О. В. Зокрема, А. Шевченко та Н.В. Овсяк досліджували складові виплат працівникам на підставі міжнародних і національних стандартів бухгалтерського обліку та основні їх відмінності й особливості; Н.В. Оляднічук досліджували облікові аспекти виплат працівникам підприємства.

Сьогодні на перший план виходить перебудова організації розрахунків за виплатами працівникам, проведення відповідної реформи з метою поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій. Необхідність дослідження сучасного стану обліку, та аналізу розрахунків за виплатами працівникам для вітчизняних підприємств обумовили вибір теми дипломної роботи та її актуальність.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та контролю розрахунків за виплатами працівників на ТОВ «Русинія».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних питань, загальних принципів, методичних і практичних завдань, пов'язаних з формуванням і реалізацією ефективного процесу обліку, аналізу розрахунків з виплати праці на ТОВ «Русинія».

Метою даної дипломної роботи є виявлення шляхів удосконалення системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці та відрахувань з неї на основі проведеного аналізу сучасного стану розрахунків на ТОВ «Русинія». Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити **наступні задачі**:

1) визначити сутність категорії оплати праці, порядок її формування та законодавчого регулювання;

2) визначення критеріїв класифікації виплат працівникам з метою забезпечення раціонального формування і повного використання інформації для прийняття ефективних управлінських рішень;

3) ознайомлення з порядком документального відображення розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві;

4) розглянути нарахування оплати праці, а також порядок відрахувань до фонду соціального страхування;

5) вивчити особливості бухгалтерського обліку та організації оплати праці на конкретному підприємстві;

6) дати оцінку стану системи внутрішнього контролю на підприємстві;

7) розкрити методику проведення перевірки з оплати праці;

Методи дослідження. У дипломній роботі використані такі методи як:

-системний аналіз - для деталізації і розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи;

-синтез - для узагальнення розрізнених аспектів методик формування показників виплат працівникам;

-інформаційне моделювання - для забезпечення дослідження нормативно-довідковими матеріалами;

-абстрагування - для формування узагальнених висновків на основі системного аналізу і синтезу, теорії і практики організації системи облікового забезпечення формування показників обліку виплат працівникам;

-конкретизація - для обґрунтування змісту форм облікового забезпечення;

-дослідження документів та реєстрів обліку за формою та змістом - для виявлення їхньої відповідності щодо інформаційної ємності адекватним вимогам стандартів;

- статистичні та аналітичні розрахунки - для дослідження фактографічної облікової інформації;

- порівняння - для зіставлення даних підприємства у динаміці;

- групування - для визначення залежності одних показників від інших;

-середніх і відносних величин - для дослідження рівня використання облікової інформації в управлінській діяльності;

- монографічні - для дослідження теоретичних розробок вітчизняних та зарубіжних вчених проблеми облікового забезпечення;

- розрахунково-конструктивний - для обґрунтування пропозицій щодо формування показників праці та виплат працівникам.

Матеріал викладено з урахуванням сучасних умов господарювання, змінних законодавчих та інструктивних актів України. Теоретичною та методологічною основою дипломної роботи є періодичні публікації, наукові праці вітчизняних та зарубіжних економістів, присвячені темі обліку оплати праці, нормативно-правова база у цій сфері, первинна документація операцій з оплати праці, фінансова, податкова звітність даного підприємства.

Наукова новизна роботи полягає в узагальненні теоретичного та практичного матеріалу щодо методики обліку, аналізу та аудиту виплат працівникам підприємства.

Практичне значення результатів роботи. Дипломна робота виконана на достатньо високому практичному рівні. Висновки та пропозиції дипломного дослідження мають практичне значення і можуть бути використані фахівцями, які працюють над проблемами удосконалення обліку, аудиту та аналізу використання нематеріальних активів вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання в Україні.

Перспектива практичного застосування отриманих результатів полягає в закріпленні набутих теоретичних і практичних знань за темою дипломної роботи, вміння застосовувати їх при обліку розрахунків за виплатами працівників на ТОВ «Русинія».

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 6 наукових праць, з них: 2 статті – у міжнародному науковому журналі «Освіта і наука», 2 статті - в міжнародній науково-практичній інтернет-конференції, 1 стаття - у фаховому виданні.

Структура та обсяг магістерської роботи : Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст викладено на 88 сторінках друкованого тексту. Робота містить 3 додатки, список використаних джерел нараховує 60 найменувань.

ВИСНОВКИ

З наведеного вище можна зробити такі висновки і пропозиції:

1) виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб'єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї згідно з законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги та у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин;

2) Питання відображення в обліку та звітності виплат працівникам регулюються Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам», крім компенсаційних виплат інструментами власного капіталу, які регулюються окремим стандартом – МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій». В Українській нормативній базі питання обліку та звітності за виплатами працівникам регулюються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»

3) П(С)БО 26 розрізняє такі види виплат:

- короткострокові виплати працівникам;
- виплати при звільненні;
- виплати після закінчення трудової діяльності;
- інші довгострокові виплати

4) Для отримання достовірної інформації для управління та складання внутрішньої і зовнішньої (фінансової та з корпоративної соціальної відповідальності) звітності за виплатами працівникам на кожному підприємстві повинен бути розроблений і затверджений робочий план рахунків, у якому передбачені субрахунки за видами виплат, термінами їх здійснення, видами зобов'язань, за елементами витрат та джерелами;

5) Для нарахування заробітної плати, яка належить кожному працівникові, розраховують заробіток за місяць і від цієї суми здійснюють необхідні відрахування. Розрахунок на багатьох підприємствах здійснюють у Розрахунковій або Розрахунково-платіжній відомостях.

6) Виділяють 3 складові частини заробітної плати (ст. 2 Закону № 108):

- основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, тобто плата за фактично відпрацьований час або вироблену продукцію, послуги, виконання посадових обов'язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок (при відрядній формі оплати праці, тобто в залежності від виробітку).

- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і особливі умови праці.

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені норми

7) Законом України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» з 01.01.2018 р. встановлено мінімальну заробітну плату у місячному розмірі – 3723 грн., у погодинному розмірі – 22,41 грн.

8) У кінці кожного місяця провадиться нарахування працівникам належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування окладів, доплат і надбавок, в т. ч. за роботу у нічний час, роботу у святкові та неробочі дні тощо, а по закінченню облікового періоду (півріччя), у випадку наявності надурочних годин, провадиться оплата надурочної роботи. При цьому у випадку, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати оклад, встановлений йому в трудовому договорі (штатному розписі), провести за необхідності доплату до розміру мінімальної заробітної плати та врахувати, що доплата за нічну роботу розраховується із встановленого працівнику окладу, проте нараховується понад розмір мінімальної заробітної плати.

9) У сучасних умовах господарювання посилюється необхідність у більш жорсткому та ретельному контролі діяльності суб'єктів господарювання щодо дотримання трудового законодавства, у тому числі з питань виплат працівникам. Для цього призначені зовнішній і внутрішній контроль, які є взаємодоповнюючими, хоча і спрямовані на різні цілі. Зовнішній контроль

полягає у перевірці діяльності певного підконтрольного об'єкта відповідними уповноваженими суб'єктами контролю. Ст. 35 Закону України «Про оплату праці» та ст. 269 Кодексу законів про працю в Україні затверджено, що нагляд і контроль з боку державних органів за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:

– «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

– «органи доходів і зборів»

10) подальші дослідження доцільно спрямувати на обґрунтування порядку визнання різних виплат працівникам, їх оцінок, розроблення форм внутрішньої звітності для



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>