

Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»

Навчально – науковий інститут економіки  
Фінансово-економічний факультет  
Кафедра міжнародних відносин і аудиту  
ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА  
кваліфікаційної роботи ступеню магістра  
(бакалавра, магістра)

студентки Васильченко Софії Сергіївни

(ПІБ)

академічної групи 071М-21-1

(шифр)

за освітньо-професійною програмою «Облік і аудит»

(офіційна назва)

на тему: «Організація та методика обліку і контролю оплати праці (на прикладі Rola CompanySp. zo.o.)»

(назва за наказом ректора)

	Прізвище, ініціали	Оцінка	Підпис
Керівник роботи	Усатенко О.В.		

Рецензент			
-----------	--	--	--

Нормоконтроль	Усатенко О.В.		
---------------	---------------	--	--

Дніпро  
2022

ЗАТВЕРДЖЕНО:

завідувач кафедри  
міжнародних відносин і  
аудитуПашкевич М.С.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_ року

ЗАВДАННЯ  
на кваліфікаційну роботу  
ступеню роботи ступеню магістра  
(бакалавра, магістра)Студенту Васильченко С. С. академічної групи 071М-21-1  
(прізвище та ініціали) (шифр)спеціальності 071 «Облік і оподаткування»  
(код і назва спеціальності)за освітньо-професійною програмою «Облік і аудит»  
(офіційна назва)на тему: «Організація та методика обліку і контролю оплати праці (на прикладі «Rola Company» Sp. z o.o.)»

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка»

від 24.10.2022 р.№1169-с

Розділ	Зміст	Термін
1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ	30.09.2022 р.
2	МЕТОДИКА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ	31.10.2022 р.
3	МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ	30.11.2022 р.

Завдання видано

(підпис керівника)

(прізвище, ініціали)

Дата видачі 02.09.2022 р.Дата подання до екзаменаційної комісії 01.12.2022 р.

Прийнято до виконання

(підпис)

(прізвище, ініціали)



## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка: 49 с., 3 рис., 7 табл., 5 додатків, 50 джерела.

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА, КОНТРОЛЬ, ОБЛІК, ОПЛАТА ПРАЦІ,  
РОЗРАХУНКИ З ПРАЦІВНИКАМИ, УТРИМАННЯ.**

У першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто теоретичні засади обліку розрахунків за виплатами працівникам, зокрема, сутність оплати праці як облікової категорії, її нормативно-правове забезпечення в Україні та Польщі. Надано фінансовий аналіз діяльності підприємства Rola Company Sp. z o.o., проведено аналіз внутрішніх та зовнішніх чинників, що мають вплив на стратегію підприємства.

У другому розділі розглянуто методики обліку оплати праці в Україні та Польщі. Проведено порівняння обліку оплати праці в Україні та Польщі. Надано пропозиції щодо удосконалення обліку оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

У третьому розділі розкрито інформацію щодо методики контролю оплати праці: його мету, завдання та джерела; було проведено оцінку внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. та представлено пропозиції щодо його удосконалення.

Об'єкт розроблення – господарські операції з нарахування й виплату оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp.z.o.o.

Мета роботи - теоретичні та методологічні основи бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з персоналом.

Результати та їх новизна – додаткові субрахунки задля деталізації розрахунків, доповнення аналітичних процедур уточнюючими розглядами зв'язків між нефінансовою та фінансовою інформацією.

Практична значимість кваліфікаційної роботи - полягає в тому, що їх використання дає можливість розробити рекомендації з удосконалення обліку та контролю оплати праці відповідно до сучасних умов господарювання. Отримані результати спрямовані на підвищення достовірності, оперативності та аналітичності обліку підприємства.

## ЗМІСТ

### ВСТУП

### РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічний зміст, склад і класифікація форм та систем оплати праці у Польщі та Україні

1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та контролю оплати праці

1.3 Фінансовий аналіз діяльності підприємства Rola Company Sp. z o.o.

1.4 Аналіз внутрішніх та зовнішніх чинників, що мають вплив на стратегію діяльності підприємства Rola Company Sp. z o.o.

Висновки до розділу 1

### РОЗДІЛ 2 МЕТОДИКА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1 Документування господарських операцій з нарахування заробітної плати

2.2 Облік нарахування заробітної плати

2.3 Облік утримань

2.4 Порівняння обліку оплати праці: Україна та Польща

2.5 Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

Висновки до розділу 2

### РОЗДІЛ 3 МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Мета, завдання та джерела контролю оплати праці

3.2 Оцінка системи внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

3.3 Удосконалення контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

Висновки до розділу 3

### ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ  
ДОДАТКИ

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Стан сучасної ринкової економіки напряму залежить від зростання рівня добробуту населення, що формується на основі раціональної оплати праці й створення достатньої кількості робочих місць. Комплекс неререформування таких складових економічних відносин, що пов'язані із людським ресурсом залежить напряму від створення належної системи обліку і контролю за витратами праці та її оплатою. Тому проблема обліку і контролю оплати праці є досить актуальною для діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

**Мета і завдання дослідження.** Метою даного дослідження є узагальнення положень, оцінка методики організації та практики здійснення обліку та аналізу оплати праці, розробка рекомендацій щодо їх удосконалення.

Для досягнення запланованої мети були вирішені такі завдання: дослідити ретроспективу теоретичних підходів щодо сутності оплати праці;

- розкрити економічний зміст, склад і класифікацію основних форм та систем оплати праці;

- розглянути нормативно-правове регулювання обліку та контролю оплати праці;

- проаналізувати фінансову діяльність підприємства;

- описати ринкове позиціонування підприємства та здійснити його SWOT-аналіз;

- розглянути методику документування господарських операцій з нарахування заробітної плати;

- вивчити особливості бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати та утримань;

- здійснити порівняльний аналіз обліку оплати праці України та Польщі;

- надати рекомендації щодо удосконалення обліку оплати праці на підприємстві;

- визначити мету, завдання та джерела контролю оплати праці;
- здійснити оцінку системи внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві;
- надати рекомендації щодо удосконалення контролю оплати праці на підприємстві.

*Об'єктом* дослідження є сукупність теоретичних, методологічних та практичних аспектів організації бухгалтерського обліку і контролю оплати праці.

*Предметом* дослідження є операції підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o. з нарахування та виплати заробітної плати.

*Методи дослідження.* У процесі виконання роботи застосовувались такі методи дослідження як метод теоретичного узагальнення та порівняння; математико-статистичні методи; методи фінансового аналізу; методи економічної статистики

**Наукова новизна одержаних результатів** визначається тим, що за характером та змістом розглянутих проблем, а також об'єктом і предметом дослідження, магістерська робота є комплексним дослідженням методології організації обліку та контролю розрахунків з нарахування і виплати оплати праці та утримань із заробітної плати на підприємстві «Rola Company» Sp. Z. o.o. й полягає в наступному:

*удосконалено:*

- облік розрахунків із заробітної плати шляхом впровадження додаткових субрахунків;
- методологію контролю розрахунків із заробітної плати.

**Практичне значення одержаних результатів.** Науково-теоретичні узагальнення та практичні пропозиції, зроблені на основі результатів дослідження, спрямовані на удосконалення організації обліку та контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z. o.o., мають науково-прикладне значення і можуть бути використані в практичній діяльності.

Результати дослідження, викладені у магістерській роботі, знайшли практичне застосування на підприємстві «Rola Company» Sp. Z. o.o.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 1.1 Економічний зміст, склад і класифікація форм та систем оплати праці у Польщі та Україні

Заробітна плата – це винагорода, що виплачується в обмін на роботу, виконану працівником.

Згідно законодавства України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників[1].

Система оплати праці — це взаємозв'язок між заробітною платою працівника й кількістю та якістю його виконаної роботи. У свою чергу, під формою оплати праці розуміють згрупований за основною ознакою показника обліку результатів праці працівника.

Організація оплати праці в Україні базується на тарифній системі, в основі якої лежить застосування тарифних сіток, тарифних ставок, схем посадових окладів, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик (за відсутності професійних стандартів).

Дещо менш поширена безтарифна система, при якій грошове вираження величини оплати праці працівника залежить від кінцевого результату роботи підприємства. При безтарифній системі заробітна плата кожного працівника підприємства є певною часткою у фонді оплати праці підприємства в цілому.

В Україні застосовують дві основні форми тарифної системи: погодинну та відрядну. Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати. Погодинну форму оплати праці застосовують у разі, коли як

вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці.

Системами оплати праці в Україні є:

- 1) Проста погодинна;
- 2) Пряма відрядна;
- 3) Непряма відрядна;
- 4) Акордна;
- 5) Погодинно-преміальна;
- 6) Відрядно-преміальна;
- 7) Відрядно-прогресивна.

У Польщі застосовують наступні форми оплати праці: часова, результуюча і змішана, які, в свою чергу, діляться на такі системи оплати праці:

- 1) Годинна;
- 2) Годинно-преміальна;
- 3) Акордна проста;
- 4) Акордна з єдиною ставкою;
- 5) Акордно-преміальна;
- 6) Годинно-комісійна;
- 7) Комісійна;
- 8) Комісійно-преміальна [2].

З огляду на можливість некоректного порівняння систем оплати праці України та Польщі через лінгвістичні відмінності, було проведено аналіз методик визначення оплати праці у табл. 1.1:

Таблиця 1.1

**Порівняння методик визначення оплати праці за системами  
оплати праці України та Польщі**



Система оплати праці в Україні	Методика визначення оплати праці в місячному платіжному періоді	Система оплати праці у Польщі	Методика визначення винагороди в місячному платіжному періоді
Проста погодинна	Погодинна оплата – добуток годинної ставки та кількості відпрацьованих робочих годин	Годинна	Погодинна – добуток погодинної оплати праці на кількість відпрацьованих годин
	Поденна оплата – добуток денної ставки та кількості відпрацьованих робочих днів		Місячна – фіксована місячна ставка за відпрацьовані робочі дні
	Місячна оплата – оклад та кількості відпрацьованих робочих днів		
Пряма відрядна	Заробіток робітника визначається за однаковими відрядними розцінками незалежно від рівня виконання норм виробітку. Заробіток працівника пропорційний фактичному виробітку.	Проста акордна	Добуток відрядної розцінки на кількість виконаних виробів/операцій
Акордна	Розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання	Акордна з єдиною ставкою	Фіксована ставка за виконання усіх робіт
Непряма відрядна	Заробітна плата допоміжних робітників залежить від результатів праці основних робітників, які обслуговуються ними.		
Погодинно-преміальна	Сума заробітної плати за тарифом, яка належить за фактичний час роботи та премії за конкретні досягнення в роботі за заздалегідь установленими показниками	Годинно-преміальна	Сума місячного або погодинного посадового окладу та премій
Відрядно-преміальна	Сума відрядного заробітку і премії	Акордно-преміальна	Сума відрядної оплати праці та премій
Відрядно-прогресивна	Заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітку, як і при прямій відрядній оплаті, по встановлених розцінках. При перевиконанні норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки.		
		Комісійна	Добуток базової комісії та відсоткової ставки
		Комісійно-преміальна	Сума комісійної винагороди та бонусів
		Годинно-комісійна	Сума місячного або погодинного посадового окладу та комісійної винагороди[3]

Джерело: сформовано самостійно

За результатами таблиці можна побачити, що системи оплати праці в Україні та Польщі є подібними, але мають деякі відмінності, а саме:

- Відсутність непрямої відрядної системи оплати праці у Польщі, що є зацікавленням допоміжних працівників у поліпшенні своєї роботи, що призведе до поліпшення роботи основних працівників, і в результаті збільшить заробітну плату допоміжних робітників;

- Відсутність відрядно-прогресивної системи оплати праці у Польщі, що вводить з метою значного підвищення продуктивності праці на вирішальних ділянках виробництва і полягає в тому, що доплату здійснюють після виконання норми виробітку.

- Відсутність комісійної та інших систем оплати праці, що базуються на комісійній, в Україні. Система комісійної винагороди передбачає процентну частку працівника в отриманому прибутку, обороті або продажах [3].

## **1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та контролю оплати праці**

Чинним законодавством України визначено два правових методи організації оплати праці: регулювання на рівні держави та договірне регулювання оплати праці.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Розмір мінімальної заробітної плати та мінімальної годинної ставки встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів України

не рідше одного разу на рік у Законі України «Про Державний бюджет України». Мінімальну заробітну плату встановлюють у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [4].

Також для регулювання питань оплати праці використовують законодавство про працю, що складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Кодекс законів про працю України закладає право кожного громадянина на працю, регулює трудові відносини і зокрема процес оплатного виконання роботи. Так, КЗпП визначає тривалість роботи та відпочинку, гарантії для працівників, заохочення та стягнення [5].

Закон України «Про оплату праці» визначає організаційні аспекти оплати праці громадян, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами.

Питання пов'язані із справлянням податків та зборів на фонд оплати праці та інші виплати працівникам регулює Податковий кодекс України.

Методологічні основи щодо відображення інформації про виплати працівникам в бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності регламентуються низкою положень та інструкцій. Порядок формування в бухгалтерському обліку інформації про оплату праці та відображення її у фінансовій звітності визначається національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», 11 «Зобов'язання», 16 «Витрати», 26 «Виплати працівникам», Наказом «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам» [5-10].

На державному рівні провадиться також регулювання надання та оплати відпусток. Право на відпустку гарантує громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форми власності Конституція України. Більш детально умови надання роботодавцями

відпусток деталізовано у Кодексі законів про працю України та Законом України «Про відпустки». Закон визначає види відпусток, їх тривалість, умови надання та оплати, право працівника на отримання відпустки без збереження заробітної плати [11].

Питання виплат працівникам регулюються не лише законодавчими актами. Велике значення в організації оплати праці має договірне регулювання, яке здійснюється на основі системи угод, що укладаються відповідно до законодавства. В Україні на макро, мезо- та мікрорівні функціонують такі формалізовані рівні договірного регулювання:

- національне регулювання (генеральна угода);
- галузеве – галузева (міжгалузева) угода;
- регіональне або територіальне регулювання – територіальна угода;
- локальне регулювання – колективний договір, контракт.

Перелічені види договірного регулювання перебувають у ієрархії, відповідно до якої угоди вищого рівня мають пріоритет при укладанні угод і договорів нижчих рівнів, тому вони передбачають різну ступінь конкретизації вирішення соціально-економічних проблем.

Основним джерелом трудового законодавства Польщі є Кодекс праці та підзаконні акти до Кодексу [12].

Кодекс законів про працю є сукупністю положень, що регулюють усі права та обов'язки працівників і роботодавця, пов'язані з трудовими відносинами. Кодекс також містить положення, що стосуються засад профспілкової діяльності та призначення примирних комісій для мирного вирішення спорів за претензіями працівників.

Джерелами трудового права у Польщі також є:

- колективні трудові договори, що укладаються між роботодавцями або їх організаціями та профспілковими організаціями. Такі угоди можуть більш сприятливо визначати права працівників, регламентовані Трудовим кодексом або іншими нормативно-правовими актами;

- статутні колективні договори;
- положення про роботу, положення про оплату праці та статuti.

Положення та статuti можуть визначати права працівників більш сприятливо, ніж положення Кодексу праці і колективних трудових договорів.

Методологічне регулювання відображення інформації про виплати працівникам в бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності, у Польщі регламентується Законом «Про бухгалтерський облік» та Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам» [13].

### **1.3 Фінансовий аналіз діяльності підприємства Rola Company Sp. z o.o.**

Аналіз фінансового стану за даними фінансової звітності є необхідною умовою оцінки якості господарської діяльності підприємства. Аналітичні дослідження фінансової звітності підприємства надають можливість оцінити його платоспроможність і ліквідність, рівень фінансової стійкості й ділової активності, обсяги і якість дебіторської та кредиторської заборгованості, тощо [14].

З метою аналізу фінансового стану підприємства доцільно застосувати метод коефіцієнтного аналізу, тобто визначення взаємозв'язків між показниками на основі розрахунку відношень між статтями балансу та/або іншими абсолютними показниками, які розкриваються у фінансовій звітності.

За допомогою методу коефіцієнтного аналізу можна розрахувати такі показники:

- 1) Показники ліквідності;
- 2) Показники ділової активності;
- 3) Показники фінансової стійкості;
- 4) Показники прибутковості.

Показники ліквідності і платоспроможності підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o. визначаються за даними фінансових показників компанії (Додаток А) в результаті виконання таких розрахунків:

$$\text{Коефіцієнт абсолютної ліквідності} = \frac{(\text{Грошові кошти} + \text{Короткострокові ЦП})}{\text{Поточні зобов'язання}};$$

$$\text{Коефіцієнт абсолютної ліквідності за 2020 р.} = \frac{1\,726,10+0}{90\,166,48} = 0,019;$$

$$\text{Коефіцієнт абсолютної ліквідності за 2021 р.} = \frac{27\,982,39+0}{268\,073,13} = 0,104;$$

$$\text{Коефіцієнт абсолютної ліквідності за I півріччя 2022 р.} = \frac{23\,579,14+0}{323\,470,42} = 0,073;$$

$$\text{Коефіцієнт швидкої ліквідності} = \frac{(\text{Оборотні активи} - \text{Товарно-матеріальні запаси})}{\text{Поточні зобов'язання}};$$

$$\text{Коефіцієнт швидкої ліквідності за 2020 р.} = \frac{82\,240,97 - 2\,971,80}{90\,166,48} = 0,879;$$

$$\text{Коефіцієнт швидкої ліквідності за 2021 р.} = \frac{165\,471,48 - 22\,714,31}{268\,073,13} = 0,533;$$

$$\text{Коефіцієнт швидкої ліквідності за I півріччя 2022 р.} = \frac{152\,190,71 - 25\,309,23}{323\,470,42} = 0,392;$$

$$\text{Коефіцієнт поточної ліквідності} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Поточні зобов'язання}};$$

$$\text{Коефіцієнт поточної ліквідності за 2020 р.} = \frac{82\,240,97}{90\,166,48} = 0,912;$$

$$\text{Коефіцієнт поточної ліквідності за 2021 р.} = \frac{165\,471,48}{268\,073,13} = 0,617;$$

$$\text{Коефіцієнт поточної ліквідності за I півріччя 2022 р.} = \frac{152\,190,71}{323\,470,42} = 0,47$$

$$\text{Оборотність дебіторської заборгованості} = \frac{\text{Виручка від реалізації}}{\frac{\text{Дебіторська заборгованість на початок року} + \text{Дебіторська заборгованість на кінець року}}{2}};$$

$$\text{Оборотність дебіторської заборгованості за 2020 р.} = \frac{214\,050,00}{\frac{0 + 33\,225,00}{2}} = 12,88;$$

$$\text{Оборотність дебіторської заборгованості за 2021 р.} = \frac{2\,342\,255,00}{\frac{33\,225,00 + 83\,921,45}{2}} =$$

19,99;

Оборотність дебіторської заборгованості за I півріччя 2022 р. =

$$\frac{1\,522\,300,00}{\frac{83\,921,45 + 63\,555,05}{2}} = 20,645;$$

Оборотність кредиторської заборгованості =

$$\frac{\text{Виручка від реалізації}}{\frac{\text{Кредиторська заборгованість на початок року} + \text{Кредиторська заборгованість на кінець року}}{2}};$$

$$\text{Оборотність кредиторської заборгованості за 2020 р.} = \frac{214\,050,00}{\frac{0 + 73\,437,22}{2}} =$$

5,829;

$$\text{Оборотність кредиторської заборгованості за 2021 р.} = \frac{2\,342\,255,00}{\frac{73\,437,22 + 231\,275,02}{2}}$$

= 15,37;

Оборотність кредиторської заборгованості за I півріччя 2022 р. =

$$\frac{1\,522\,300,00}{\frac{231\,275,02 + 290\,400,04}{2}} = 5,836;$$

$$\text{Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Валюта балансу}};$$

$$\text{Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) за 2020 р.} = \frac{4\,440,14}{95\,529,50} =$$

0,046;

$$\text{Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) за 2021 р.} = \frac{36\,544,26}{210\,424,27} =$$

0,173;

Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) за I півріччя 2022 р. =

$$\frac{19\,367,74}{203\,345,04} = 0,095;$$

Коефіцієнт фінансової стійкості =

$$\frac{\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання}}{\text{Валюта балансу}};$$

$$\text{Коефіцієнт фінансової стійкості за 2020 р.} = \frac{4\,440,14 + 922,88}{95\,529,50} = 0,056;$$

$$\text{Коефіцієнт фінансової стійкості за 2021 р.} = \frac{36\,544,26 + 94\,193,12}{210\,424,27} =$$

0,621;

Коефіцієнт фінансової стійкості за I півріччя 2022 р. =

$$\frac{19\,367,74 + 139\,493,12}{203\,345,04} = 0,781;$$

$$\text{Рентабельність продажу} = \frac{\text{Прибуток від операційної діяльності}}{\text{Чистий дохід від реалізації}},$$

$$\text{Рентабельність продажу за 2020 р.} = \frac{-30\,871,86}{214\,050,00} = -14,4\%;$$

$$\text{Рентабельність продажу за 2021 р.} = \frac{32\,988,52}{2\,342\,255,00} = 1,41\%;$$

$$\text{Рентабельність продажу за I півріччя 2022 р.} = \frac{-15\,310,55}{1\,522\,300,00} = -1\%;$$

$$\text{Рентабельність основної діяльності} = \frac{\text{Прибуток від операційної діяльності}}{\text{Собівартість реалізованої продукції}},$$

$$\text{Рентабельність основної діяльності за 2020 р.} = \frac{-30\,871,86}{190\,160,47} = -16,2\%$$

$$\text{Рентабельність основної діяльності за 2021 р.} = \frac{32\,988,52}{2\,033\,483,56} = 1,62\%;$$

$$\text{Рентабельність основної діяльності за I півріччя 2022 р.} = \frac{-15\,310,55}{1\,343\,943,16} =$$

- 1,14%;

Результати розрахунків показників фінансового стану «Rola Company» Sp. Z. O.o. за даними фінансових звітів наведено у Табл. 1.3:

Таблиця 1.3

### Порівняння показників фінансового стану «Rola Company» Sp. Z.

O.o.

№ з/п	Показник	2020 р.	2021 р.	I півріччя 2022 р.	Оптимальне значення
1.	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,019	0,104	0,073	0,1 – 0,2 і вище
2.	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,879	0,533	0,392	0,5 – 1 і вище
3.	Коефіцієнт поточної ліквідності	0,912	0,617	0,47	1,5 – 2 і вище
4.	Оборотність дебіторської заборгованості	12,88	19,99	20,645	Збільшення
5.	Оборотність кредиторської заборгованості	5,829	15,37	5,836	Збільшення
6.	Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,046	0,173	0,095	≥ 0,5, збільш
7.	Коефіцієнт фінансової стійкості	0,056	0,621	0,781	≥ 0,7
8.	Рентабельність продажу	- 14,4%	1,4%	- 1%	Збільшення
9.	Рентабельність основної діяльності	- 16,2%	1,62%;	- 1,14%	Збільшення

Джерело: сформовано самостійно



За даними Таблиці 1.2 можна зробити висновок, що підприємство «Rola Company» Sp. Z. o.o.:

- 1) має недостатню можливість розрахунку за зобов'язаннями за рахунок грошових коштів або оборотних активів;
- 2) характеризується достатнім рівнем оборотності дебіторської й кредиторської заборгованостей, що вказує на ефективність управління заборгованістю клієнтів, постачальників та інших дебіторів й кредиторів;
- 3) за останні півроку досягло оптимального значення коефіцієнта фінансової стійкості, що свідчить про здатність компанії залишатися платоспроможною в довгостроковій перспективі. Проте частка власних фінансових ресурсів у загальній структурі фінансування підприємства замала, а тому підприємство є менш фінансово стійке, стабільне та незалежне від зовнішніх кредиторів;
- 4) нерентабельне, але має тенденцію до збільшення показників рентабельності.

Підприємство мало покращення фінансового стану у 2021 р., що вказує на схильність компанії до росту і удосконалення. У 2022 р., через збройну агресію Російської Федерації проти України та інфляцію, ціни на паливо і матеріали у Європейському Союзі зросли, тому фінансові показники компанії «Rola Company» Sp. Z. o.o. мають погіршення, не критичні для підприємства.

#### **1.4 Аналіз внутрішніх та зовнішніх чинників, що мають вплив на стратегію діяльності підприємства «Rola Company» Sp. z o.o.**

Комплексний стратегічний аналіз середовища функціонування організації передбачає проведення аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на ефективність її діяльності, а також формулювання певних висновків. Одним з найбільш розповсюджених методів загального аналізу середовища є SWOT-аналіз.

Основна ідея SWOT-аналізу полягає в розгляді зовнішніх і внутрішніх стратегічних факторів, що впливають на діяльність підприємства, і створення на цій основі стратегічних альтернатив, які враховують різні поєднання стратегічних факторів. Важливою частиною SWOT-аналізу є не лише оцінка сильних і слабких сторін підприємства, його можливостей і загроз, але також і висновки про необхідність проведення тих або інших стратегічних змін, що дозволить сконцентрувати зусилля для реалізації своїх конкурентних переваг, які є основними для забезпечення прибутку в довгостроковій перспективі [15].

Для аналізу діяльності підприємства визначаються:

- Сильні сторони, як переваги бізнесу серед інших суб'єктів господарської діяльності;
- Слабкі сторони, як недоліки підприємства серед інших суб'єктів господарської діяльності;
- Можливості – фактори зовнішнього середовища, використання яких сприятиме розвитку підприємства;
- Загрози – фактори зовнішнього середовища, які можуть негативно вплинути на діяльність підприємства.

Результати SWOT-аналізу наведені у Табл. 1.3:

Таблиця 1.3

### SWOT-аналіз підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o.

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	Сильні сторони: <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурентоздатні ціни;</li> <li>- цілодобовий зв'язок для надання інформації про місцезнаходження і стан вантажу;</li> <li>- наявність інноваційних технологій в області відстеження роботи водіїв;</li> <li>- залучення трудових ресурсів з України.</li> </ul>	Слабкі сторони: <ul style="list-style-type: none"> <li>- недостатньо розвинуте ринкове позиціонування.</li> </ul>
Зовнішнє середовище	Можливості: <ul style="list-style-type: none"> <li>- розвиток нових маршрутів;</li> </ul>	Загрози: <ul style="list-style-type: none"> <li>- інфляція;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- скорочення строків доставки;</li> <li>- розширення спектру послуг, що надаються;</li> <li>- розширення автопарку за рахунок лізингових компаній.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- збільшення цін на паливно-мастильні матеріали;</li> <li>- висока конкуренція на ринку транспортних послуг;</li> <li>- зменшення економічної активності внаслідок рецесії.</li> </ul>
--	--	---

Джерело: сформовано самостійно

Після проведення SWOT-аналізу було визначено можливості підприємства та його сильні сторони, за допомогою яких можна реалізувати стратегічні цілі компанії. А саме: впровадження нових методик з урахуванням потреб клієнта дає перевагу над конкурентами та призводить до збільшення доходу, а залучення трудових ресурсів з України дає можливість зменшити собівартість наданих послуг, результатом чого є збільшення прибутку підприємства.

Також були визначені сторони підприємства, від яких треба позбутися, щоб мінімізувати негативні фактори у зовнішньому середовищі. У випадку підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o., усунення слабких сторін можливе лише за умови залучення досвідчених спеціалістів, для отримання потрібного досвіду у сфері надання послуг по перевезенню вантажів. До загроз підприємства, у їх більшості, відносяться фактори, на які підприємство не має прямого впливу. Для нейтралізації інших використовуються сильні сторони компанії.

SWOT-аналіз є необхідним компонентом регулярного стратегічного управління, оскільки він дає змогу оперативно оцінити становище фірми. Виконаний SWOT-аналіз підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o. дав змогу підтвердити правильність стратегії компанії.

## Висновки до розділу 1

Проведене дослідження теоретичних засад обліку та контролю оплати праці призвело до таких висновків:

1. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові в обмін на роботу, виконану працівником.

Система оплати праці — це взаємозв'язок між заробітною платою працівника й кількістю та якістю його виконаної роботи. У свою чергу, під формою оплати праці розуміють згрупований за основною ознакою показника обліку результатів праці працівника.

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: погодинну і відрядну; у Польщі – три: часову, результуючу та змішану. Дані форми оплати праці поділяються на подібні системи оплати праці, проте які мають деякі відмінності: польські системи оплати праці не включають у себе непряму відрядну та відрядно-прогресивну системи, які є проявом зацікавлення та заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, і відсутність комісійної та інших систем оплати праці, що на ній базується, в Україні.

2. Нормативно-правове регулювання обліку та контролю оплати праці в Україні та Польщі є схожим: регулювання організації оплати праці здійснюється на двох рівнях – державному і договірному. Отож, права та обов'язки працівників та роботодавця регулюється Кодексом законів про працю та іншими актами, прийнятими відповідно до нього, методологічні засади щодо відображення інформації про виплати працівникам в бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності, регламентуються національним положенням чи законом про бухгалтерський облік та міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам», а регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців здійснюється на договірній основі.

3. Після проведення аналізу економічної діяльності «Rola Company» Sp. Z. o.o. було виявлено відхилення таких показників фінансового стану за 2022 р. від нормативів: коефіцієнти абсолютної, швидкої, поточної ліквідності, фінансової незалежності – замалі. Показники рентабельності продажу і основної діяльності у 2022 р. свідчать про одержання збитку з кожного злогого коштів, вкладених про підприємство. Та в той же час підприємство досягло оптимального значення коефіцієнта фінансової стійкості, що свідчить про здатність компанії залишатися платоспроможною в довгостроковій перспективі. Проте частка власних фінансових ресурсів у загальній структурі фінансування підприємства замала, а тому підприємство є менш фінансово стійке, стабільне та незалежне від зовнішніх кредиторів.

Отже аналіз показників економічної діяльності компанії показав, що підприємство «Rola Company» Sp. Z. o.o. характеризується нестійким фінансовим станом підприємства та пояснюється впливом зовнішніх факторів, на які підприємство не має прямого впливу. Але схильність показників до покращення дає розуміння, що підприємство «Rola Company» Sp. Z. o.o. розвивається і працює за правильним шляхом

4. Під час SWOT-аналізу підприємства були зіставлені сильні сторони компанії: конкурентоздатні ціни, цілодобовий зв'язок для надання замовнику потрібної інформації, наявність інноваційних технологій в області відстеження роботи водіїв та залучення трудових ресурсів з України, а також слабкі сторони: недостатньо розвинуте ринкове позиціонування. В результаті були виявлені можливості та способи їх реалізації, а також загрози та шляхи їх усунення. Результатом аналізу став висновок про задовільну оцінку стану підприємства та правильність його стратегії роботи.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИКА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### **2.1 Документування господарських операцій з нарахування заробітної плати**

Одним з основних обов'язків роботодавця є ведення та зберігання всієї документації, пов'язаної з працевлаштуванням та перебігом роботи працівників.

Облік особового складу працівників має забезпечити систематичне одержання даних про чисельність працівників на підприємстві, а також його структурні підрозділи, про склад працівників за статтю, віком, категоріями персоналу, посадами, спеціальностями, освітою, стажем роботи та іншими ознаками.

Державний комітет статистики України наказом «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5 грудня 2008 р. № 489 затвердив типові форми первинної облікової документації підприємств, установ, організацій щодо обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків з працівниками із заробітної плати:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»
- № П-2 «Особова картку працівника»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»
- № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
- № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»;
- № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника»;
- № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)» [16].

Для оформлення прийняття працівників на роботу та їх обліку на підприємстві застосовують «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу» за типовою формою № П-1. Наказ складають у відділі кадрів на

основі заяви працівника. В наказі зазначається назва структурного підрозділу, професія (посада), кваліфікація, табельний номер працівника, умови прийняття на роботу (на конкурсній основі, за умовами контракту, зі строком випробування, на час виконання певної роботи, на період відсутності основного працівника та ін.), умови роботи (основна, за сумісництвом, тривалість робочого дня (тижня)), розмір окладу (тарифна ставка).

Облік особового складу працівників підприємства веде відділ кадрів, інспектор з кадрів або інша уповноважена на це особа. Основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Порядок ведення трудових книжок визначено «Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях».

Регулювання трудових відносин між працівником і роботодавцем (власником) здійснюється за допомогою трудових договорів (контрактів) і угод. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу

Основним документом по обліку виходу на роботу і відпрацьованого часу є Табель обліку робочого часу. Табель обліку використання робочого часу — це документ, в якому фіксується кількість днів і годин відпрацьованих працівником, а також причини неявок, серед яких можуть бути й відпустка, лікарняний, відрядження тощо. Законодавчо прямо про обов'язковість ведення табелю не вказано. Однак, Закон про оплату праці вказує на обов'язок роботодавця забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці **П.**

Для контролю за трудовою дисципліною та аналізу використання робочого часу ведуть таблиць обліку використання робочого часу (форма № П-5).

Розрахунково-платіжна відомість (форма № П-6, П-7) - це відомість, призначена для ознайомлення працівника (або працівників) з нарахованими йому виплатами та здійсненими утриманнями.

За польським законодавством підприємець зобов'язаний вести і зберігати в установленому порядку кадрово-розрахункову документацію, тобто документацію працівників, у тому числі особові справи та іншу документацію з питань, пов'язаних з трудовими відносинами. Обсяг такої документації детально визначено розпорядженням Міністра сім'ї, праці та соціальної політики від 10 грудня 2018 року «Про документацію працівників». Підприємець зобов'язаний вести та зберігати трудову документацію на кожного працівника окремо. До нього, зокрема, входить картка (список) виплаченої заробітної плати та інших виплат, пов'язаних з роботою. Цей термін використовується для опису всіх сертифікатів або карток і документів, пов'язаних з працевлаштуванням [17].

До платіжно-розрахункової документації Польщі відносяться документи, що стосуються оплати праці, розрахунків, допоміжні документи або документи, що приймають рішення. Повна така документація включає в себе:

- таблиць обліку робочого часу,;
- довідки та документи, видані з питань оплати праці;
- офіційні тлумачення та судові рішення;
- листування по заробітній платі, в тому числі листи, заяви, заяви та надані відповіді;
- звіти про нарахування заробітної плати та прийом на роботу;
- рішення, винесені трудовим судом;
- рішення про надання премій, премій, компенсацій, вихідної допомоги та інші документи, пов'язані з оплатою праці [18].



## 2.2 Облік нарахування заробітної плати

Облік розрахунків з оплати праці в Україні ведуть на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». До рахунку 66 відкривають три субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За дебетом субрахунку 661 обліковують усі види утримань з оплати праці, виплату оплати праці, депонування (перерахунок на субрахунок 662) оплати праці. За кредитом субрахунку 661 відображають нарахування оплати праці. За кредитом субрахунку 663 відображають нарахування виплат, які не входять до складу фонду оплати праці, зокрема допомога у зв'язку з частковим безробіттям, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. У дебет субрахунку 663 відносять виплати, що не входять до складу фонду оплати праці. На рахунку 66 може бути розгорнуте сальдо: кредитове – означає заборгованість підприємства з оплати праці та інших виплат працівникам; дебетове – означає заборгованість працівників підприємству з оплати праці. Дебетове сальдо може виникати лише в окремих випадках, наприклад, коли є переплати з оплати праці.

Для підприємств, які для обліку витрат використовують одночасно рахунки класів 8 та 9, необхідності в нових субрахунках по рахунку 66 немає, оскільки потрібна диференціація по видах виплат здійснюється на субрахунках рахунку 81 «Витрати на оплату праці»:

У Польщі облік розрахунків за належною працівникові винагородою за роботу в грошовій формі, а також за винагородами в натуральній формі ведеться на рахунку 23 «Розрахунки за оплатою праці». Винагороди, які обліковуються на цьому рахунку, поділяються на:

- винагорода за роботу, виконану за трудовими відносинами;
- винагорода за договором доручення або відраду на конкретну роботу;

- збори;
- агентська та комісійна винагорода;
- премії та премії, що виплачуються з прибутку.

На цьому рахунку враховуються всі винагорода незалежно від їх виду, форми оплати та джерела фінансування. Якщо винагорода пов'язана з основною операційною діяльністю організації, вона обліковується з іншого боку як витрати на командних рахунках 4 та/або 5. Коли оплата праці пов'язана із будівництвом об'єкта основного засобу працівниками, вона перераховується на рахунок 08 «Основні засоби, що будуються» (до введення в експлуатацію). Натомість у разі виплати винагород та премій працівникам із прибутку вони обліковуються на рахунку 82 «Розрахунки за фінансовим результатом».

За кредитом рахунка 23 обліковується заробітна плата працівникам у валовій сумі. Підставою для їх визнання є, серед іншого, затверджена платіжна відомість або, у випадку цивільно-правових договорів, квитанція про виконані та прийняті роботи, передбачені договором.

Рахунок 23 є активно-пасивним. Тому він може показувати два сальдо на кінець звітної періоду. Дебетове сальдо показує стан дебіторської заборгованості по заробітній платі, включаючи виплачені аванси по заробітній платі. З іншого боку, кредитове сальдо означає стан заборгованості по заробітній платі перед працівниками.

### **2.3 Облік утримань**

Утримання із заробітної плати – це передбачені законодавством суми, на які зменшується заробітна плата при її виплаті. Розрізняють два види стягнень:

- податкові;
- неподаткові (аліменти, добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів, штрафи тощо).

У Табл. 2.1 представлені податкові утримання Польщі та України:

Табл. 2.1

**Порівняння податкових утримань із заробітної плати Польщі та України**

Україна			Польща		
Утримання	Значення для працівника	Значення для роботодавця	Утримання	Значення для працівника	Значення для роботодавця
Податок на доходи фізичних осіб	18%	-	Податок на доходи фізичних осіб	12%	-
Військовий збір	1,5%	-			
Єдиний соціальний внесок	-	22%	Пенсійне страхування	9,76%	9,76%
			Страхування за інвалідністю	1,5%	6,5%
			Страхування на випадок хвороби та материнства	2,45%	
			Страхування від нещасних випадків		≈2%
			Внесок до Фонду праці		2,45%
			Внесок до Фонду гарантованих виплат працівникам		0,10%
			Внесок на медичне страхування	9%	

Джерело: сформовано самостійно

За результатами таблиці можна побачити, що польська система соціального страхування є більш складною. Також є відмінності у показниках утримань:

1) податок на доходи фізичних осіб України більший за польський (хоча до 01.07.2022 податок на доходи фізичних осіб у Польщі також становив 18%);

2) польська система оподаткування заробітної плати не має військового збору;

3) соціальні внески в Україні сплачує підприємство, у загальній сумі 22%, у Польщі ж працівник сплачує 22,71% за соціальне страхування, а підприємство – 20,81%

Для відображення в бухгалтерському обліку сум нарахувань та обов'язкових утримань, пов'язаних з виплатою зарплати, використовують:

- субрахунок 641 «Розрахунки за податками». Цей субрахунок застосовують для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з бюджетом за Податку на доходи фізичних осіб. За кредитом цього субрахунку відображають утримання ПДФО з суми нарахованого оподаткованого доходу, за дебетом — його сплату (перерахування) до бюджету;

- субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Цей субрахунок слугує для відображення суми утриманого із заробітної плати Військового Збору. За кредитом цього субрахунку відображайте утримання ВЗ з суми нарахованого оподаткованого доходу, за дебетом — його сплату (перерахування) до бюджету;

- субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Цей субрахунок використовують для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображають нарахування ЄСВ, а за дебетом — його сплату (перерахування).

У Польщі ж – облік утримань із заробітної плати ведеться на рахунок 22 «Публічно-правові розрахунки» в аналітиці відповідного податку або внеску, за кредитом якого вносяться нарахування утримань, за дебетом – їх сплату.

## **2.4 Порівняння обліку оплати праці: Україна та Польща**

Для відображення тої чи іншої господарської операції в бухгалтерських книгах для узагальнення методом подвійного запису інформації про наявність і рух активів, капіталу і зобов'язань та фактів фінансово-господарської діяльності підприємств застосовують План

рахунків бухгалтерського обліку. Натепер в Україні діють три типові плани рахунків: План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі (2013 р.); План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій (1999 р.); План рахунків бухгалтерського обліку банків України (2004 р.).

Натомість в Польщі на державному рівні прийнято лише один типовий план рахунків, призначений для бюджетних і комунальних організацій. Але кожна юридична особа, що застосовує положення Закону про бухгалтерський облік з 29.09.1994 р., повинна, відповідно до ст. 10 цього Закону, мати документацію, що описує польською мовою прийняті нею принципи (політику) бухгалтерського обліку, зокрема про: спосіб ведення бухгалтерських книг, що включає план рахунків підприємства, що встановлює перелік рахунків головної книги. При створенні власних планів рахунків компанії можуть використовувати готові плани рахунків.

У Таблиці 2.2 відображено порівняльний аналіз плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений Наказом Міністерства фінансів України та план рахунків, що використовується підприємством «Rola Company» Sp. Z.o.o.:

**Співставлення аналогічних класів (груп) рахунків України та Польщі**

План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій України	План рахунків бухгалтерського обліку «Rola Company» Sp. Z.o.o
Клас 1. Необоротні активи	Група 0 - Основні засоби, до них належать, наприклад, 011 основні засоби, 021 нематеріальні активи,
Клас 2. Запаси	Група 3 - Матеріали та товари, наприклад 301 розрахунок за придбання матеріалів, 311 матеріали, 331 - товари
Клас 3. Кошти, розрахунки та інші активи	Група 1 - Гроші в касі та в банках та інші короткострокові фінансові активи. Наприклад, 101 кошти в національній валюті, 131 кошти на поточних рахунків, Група 2- Розрахунки та врегулювання, наприклад, 201/203 розрахунки з покупцями
Клас 4. Власний капітал та забезпечення зобов'язань	Група 8- Власний капітал, спеціальні фонди та фінансовий результат, наприклад 801 Акціонерний капітал, 83 резерви, 860 облік фінансових результатів
Клас 5. Довгострокові зобов'язання	Група 2- Розрахунки та врегулювання, наприклад: 270 – зобов'язання довготермінові
Клас 6. Поточні зобов'язання	Група 2 - Розрахунки та врегулювання, наприклад: 202/204 розрахунки з постачальниками, 231 – розрахунки з винагородження, 220 – розрахунки за податками та зборами
Клас 7. Доходи і результати діяльності	Група 7- Доходи та витрати, пов'язані з їх досягненням, наприклад 700 чистий дохід від реалізації послуг
Клас 8. Витрати за елементами	Група 4 Витрати за видами та їх покриття, наприклад, 401 - Використання матеріалів та енергії, 402 зовнішні послуги, 409 інші витрати.
Клас 9. Витрати діяльності	Група 5- Витрати за видами діяльності та населеними пунктами, наприклад, 501 витрат на основну діяльність, 520 витрат на придбання, 550 витрат на управління.
Клас 0. Позабалансові рахунки	-
-	Група 6 - Нарахування, наприклад 601 готовий продукт, 602 напівфабрикати 603 незавершене виробництво

Джерело: сформовано самостійно

Типові бухгалтерські записи обліку операцій з нарахування і виплати заробітної плати викладено у Табл. 2.3

Таблиця 2.3

**Порівняння типових бухгалтерських записів з формування  
собівартості послуг в Україні та Польщі**

№ з/п	Зміст господарської операції	Бухгалтерські проведення в Україні		Бухгалтерські проведення в Польщі	
		Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
1.	Нараховано заробітну плату і віднесено на об'єкти обліку	15 23 91 92 93	661	40	23
2.	Утримано із заробітної плати працівника податок на доходи фізичних осіб	661	641/ПДФО	23	22
3.	Утримано із заробітної плати працівника військовий збір	661	642/ВЗ		
4.	Нараховано Єдиний соціальний внесок	15 23 91 92 93	651		
5.	Утримано соціальні внески працівника	-	-	23	22
6.	Нараховано соціальні внески роботодавця	-	-	40	22
7.	Утримано внесок на медичне страхування	-	-	23	22
8.	Виплачено заробітну плату	661	311 301	23	131 101
9.	Сплачено ПДФО	641/ПДФО	311	22	131
10.	Сплачено ВЗ	642/ВЗ	311		
11.	Сплачено ЄСВ	651	311		
12.	Сплачено соціальні внески			22	131

Джерело: сформовано самостійно

За результатами порівняння обліку нарахування та виплати заробітної плати на підприємствах України та Польщі можна зробити висновок, що український та польський методи обліку нарахування і виплати заробітної плати мають схожий характер.



## 2.5 Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

Задля того, щоб була можливість швидко отримувати інформацію у розрізі всіх проведених доплат, необхідно на діючих субрахунках провести додаткову розбивку за аналітичними рахунками. Перелік додаткових субрахунків, запропонованих для удосконалення обліку оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o., викладено у Табл. 2.4:

Табл. 2.4.

### Перелік додаткових субрахунків

№ з/п	Субрахунки	Опис
1.	230 «Розрахунок заробітної плати»	За кредитом субрахунку буде відображатися нарахована заробітна плата брутто за відповідним документом. За дебетом – нараховані утримання із заробітної плати та заробітна плата нетто з кореспонденцією субрахунку 231 Також пропонується додати субрахунки у розрізі кожного робітника, наприклад 230-01 «Прізвище, ім'я»
2.	231 «Розрахунки із заробітної плати»	За кредитом субрахунку буде відображатися нарахована заробітна плата нетто. За дебетом – сума виплаченої заробітної плати. Також пропонується додати субрахунки у розрізі кожного робітника, наприклад 231-01 «Прізвище, ім'я»
3.	232 «Розрахунки з працівниками за авансовими платежами»	За кредитом субрахунку буде відображатися позички чи авансові платежі, видані працівнику. За дебетом –. Погашення заборгованості працівника перед підприємством Також пропонується додати субрахунки у розрізі кожного робітника, наприклад 232-01 «Прізвище, ім'я»
4.	233 «Інші розрахунки з працівниками»	

Джерело: сформовано самостійно

За допомогою пропозицій відносно удосконалення аналітичних рахунків можливо провести більш точний та ефективний облік заробітної плати при великій чисельності працівників на підприємстві.



Удосконалення обліку заробітної плати допоможе сприяти підвищенню продуктивності праці, допоможе врегулювати рівень витрат підприємства. Автоматизація обліку допоможе окрім удосконалення обліку на підприємстві, вирішити таку проблему як своєчасне погашення боргу виплат працівникам по заробітній платі.

## Висновки до розділу 2

Дослідження методики обліку оплати праці дозволило зробити наступні висновки.

1. Документування господарських операцій з нарахування та заробітної плати заробітної плати є обов'язковим як в Україні, так і у Польщі, і регламентується чинним законодавством: в Україні - наказом «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5 грудня 2008 р. № 489, у Польщі - розпорядженням Міністра сім'ї, праці та соціальної політики від 10 грудня 2018 року «Про документацію працівників» та іншими законодавчими актами.

2. Облік нарахування заробітної плати в Україні та Польщі має схожий характер, а саме: облік нарахування заробітної плати ведеться на активно-пасивних рахунках, що відповідають за розрахунки з працівниками.

3. Облік утримань із заробітної плати України схожий з польським. Проте саме утримання мають відмінності: податок на доходи фізичних осіб у значенні, соціальні внески – у значенні та платниках, військовий збір фігурує тільки в українській системі оподаткування.

4. Як результат порівняння аналогічних бухгалтерських проведень з нарахування та виплати заробітної плати та утримань, було зроблено висновок, що український та польський методи обліку нарахування і виплати заробітної плати мають подібний характер.

5. Для удосконаленого обліку нарахування та виплати заробітної плати та утримань на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. було запропоновано ввести додаткові субрахунки до класу рахунків, що акумулюють розрахунки з працівниками, для деталізації розрахунків.

## РОЗДІЛ 3

### МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 3.1 Мета, завдання та джерела контролю оплати праці

Мета внутрішньогосподарського контролю затрат праці та стану розрахунків з її оплати є встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання й розрахунків з оплати праці [19].

Об'єктами внутрішньогосподарського контролю за розрахунками з оплати праці є стан роботи з кадрами, використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової дисципліни підприємства, стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з нарахування та виплати заробітної плати.

Завданнями контролю розрахунків з оплати праці є:

- оцінка обґрунтованості та якості планових завдань щодо використання трудових ресурсів, норм і нормативів трудозатрат;
- встановлення правомірності застосування форм і систем оплат праці;
- оцінка законності та достовірності операцій з використання праці та відображення їх в обліку та звітності підприємства;
- виявлення та запобігання вчиненню порушень вимог трудового законодавства.

Джерелами нормативно-правової інформації для здійснення контролю розрахунків з оплати праці в Україні є:

- Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. зі змінами та доповненнями;
- Податковий Кодекс України від 02.12.2010 № 2755УІ;
- Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995.р. № 108/995 зі змінами та доповненнями;
- Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 № 505/96ВР;

- Закон України «Про охорону праці» від 21.11.02 №229ІУ;
- Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356ХІІ;
- Рекомендації постанови КМУ «Про єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців масових професій і посад»,
- «Порядок обчислення середньої зарплати « затверджено постановою КМУ від 26.09.2001 № 1266,
- Інструкція зі статистики зарплати, затверджено наказом Мінстату від 11.12.95 № 323.
- Джерелами фактографічної інформації для здійснення контролю розрахунків з оплати праці є:
  - колективний договір;
  - правила внутрішнього трудового розпорядку;
  - трудові книжки;
  - накази (розпорядження) про прийняття, звільнення, переведення на роботу, про надання відпустки (ф. № П1, ф. № П5, ф. № П6, ф. № П8);
  - особові (алфавітні) картки (ф. № П2, ф. № П3);
  - особові справи;
  - штатний розпис;
  - документи, що засвідчують достовірність нарахування та вчасність виплати зарплати, проведення індексації та компенсації, дотримання гарантій та пільг за окремими категоріями працівників, в тому числі жінок, інвалідів, неповнолітніх, працівників, які поєднують роботу з навчанням (табелі обліку використання робочого часу і розрахунку заробітної плати (ф. № П12);
  - таблиць обліку використання робочого часу (ф. № П13);
  - таблиць обліку використання робочого часу (ф. № П14);
  - список осіб, які працювали у понаднормовий час (ф. № П15);
  - листок обліку простоїв (ф. № П16);

- відомості виробітку продукції (ф. № П17);
- наряди на виконання робіт (ф. № П40, ф. № П45);
- відомості виходу продукції КС22;
- дорожні листи (картки) (ф. № N4);
- розрахунково-платіжна відомість (ф. № П49);
- розрахункова відомість (ф. № П50, ф. № П51);
- розрахунок зарплати (ф. № П52);
- платіжна відомість (ф. № П53);
- особові рахунки працівників (ф. № П54, ф. № П54А);
- накопичувальна картка виробітку і заробітної плати (ф. № П55);
- накопичувальна картка обліку заробітної плати (ф. № П56);
- відомості (машинограми) аналітичного та синтетичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці» (розділ III Журналу 5А );
- відомість аналітичного обліку № 5а, відомості № № В8, В3, В5 (в агровиробничих підприємствах журнал-ордер № 10.2 с.г.);
- зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї по об'єктах обліку № 10.2.1 с.г.;
- Книга обліку розрахунків з депонентами № 10.2.2 с.г., зведена відомість по розрахунках з робітниками і службовцями № 10.2.3 с.г.);
- Головна книга;
- баланс (ф. № 1);
- звіт про фінансові результати (ф. № 2).

Основні напрямки внутрішньогосподарського контролю операцій за розрахунками з оплати праці представлені на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Напрямки внутрішньогосподарського контролю операцій за розрахунками з оплати праці [20]

Контроль даної ділянки доцільно розпочати з перевірки правильності визначення потреби в робочій силі за категоріями працівників та раціональності її використання.

Для цього вивчають чисельність працівників, стан нормування праці, продуктивність праці, використання робочого часу. Потреба в робочій силі залежить від організації та рівня технічної озброєності виробництва, нормування праці. Перевіряючим слід з'ясувати на місцях організацію виробничого процесу, починаючи з розташування виробничо-господарських приміщень і закінчуючи оцінкою раціональності виробничого й технологічного процесу.

Правильність технічно-обґрунтованих норм виробітку, обслуговування та управління, що були взяті за основу розрахунків у потребі робочої сили, перевіряють відповідними перерахунками. Обґрунтованість статистичних норм встановлюють фактичним обстеженням або контрольним запуском сировини й матеріалів у виробництво.

Суттєвий вплив на виконання виробничих планів здійснює якість персоналу й організація його праці. Вивчають відповідність рівня

кваліфікація працюючих складності виконуваних робіт, а також які заходи вживались щодо підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, усунення фактів їх плинності.

Значну роль в покращенні показників діяльності підприємства відіграє людський фактор, підвищення відповідальності кожного члена колективу за результати праці. Для цього перевіряючим слід переконатись у наявності чіткого розподілу обов'язків між працівниками, чи знають працівники власні права, обов'язки та відповідальність і як вони реалізуються ними в повсякденній роботі. Контроль роботи з кадрами завершується визначенням їх сталості (плинності). При цьому за вихідними даними обліку кадрів з'ясовують як використовуються трудові ресурси виходячи з їх професії, кваліфікації, стажу роботи тощо.

Перевіряючи використання робочого часу за допомогою вибіркового перевірок на місцях, контролери переконуються в правильності ведення обліку відпрацьованого часу в звітному місяці. Також слід відслідкувати організацію пропускнуго режиму з метою виявлення запізнь на роботу й передчасного виходу, порядок реєстрації та відображення в документах таких порушень. Перевіряють своєчасність початку й закінчення роботи в підрозділах, присутність працівників на робочих місцях і відповідність виконуваної ними роботи займаній посаді. Перевірку завершують розрахунком продуктивності праці в контрольованому періоді й порівнянням її з продуктивністю, досягнутою за дні перевірки. Зростання показника вказує на наявність можливості покращення роботи за рахунок підвищення відповідальності та покращення організованості працівників.

Обґрунтованість нарахування та виплати зарплати визначають шляхом зіставлення даних взаємопов'язаних документів. На основі виявлення відповідності даних документів і реєстрів обліку, що стосуються приймання-звільнення працівників, надання відпусток, виробітку, виготовлення й здавання на склад готової продукції, розрахунково-

платіжних відомостей, звітності за затратами на виробництво й собівартість продукції, підтверджують достовірність нарахування оплати праці.

Вибіркова звірка чисельності працівників за розрахунково-платіжною відомістю з даними табелю обліку відпрацьованого часу, особових карток і даними фактично відпущеної продукції або виконаної роботи дозволяє викрити можливі випадки спотворення інформації щодо відпрацьованого часу й відповідно незаконного нарахування оплати праці.

Співставленням прізвищ одержувачів коштів, вказаних в платіжних відомостях, з даними наказів з приймання на роботу, звільнення з роботи, надання відпустки виявляють факти включення до відомостей прізвищ видуманих осіб, виплату зарплати працівникам, що знаходяться в чергових відпустках. Аналогічним прийомом зіставлення записів на рахунках бухгалтерського обліку щодо витрат на зарплату під час виготовлення (отримання) продукції з даними звітності за затратами на виробництво й собівартість продукції виявляють розходження, що вказують на можливість включення у звітність витрат, не пов'язаних з виготовленням (одержанням) конкретної продукції. Правильність нарахування і оплати днів відпустки перевіряють з урахуванням середнього заробітку за 12 попередніх календарних місяців.

В умовах відрядної оплати праці в першу чергу слід перевірити обґрунтованість складання документів, що дають підстави для нарахування оплати праці. З'ясовують відповідність обсягів виконаних робіт з даними маршрутних карт, рапортів про виробіток за зміну, нарядів, відомостей обліку виробітку та інших документів. Так можна виявити завищення сум, що належать до нарахування, обсягів виконаних робіт, або кількості виробленої продукції, включення невиконаних робіт і операцій, повторного включення в документи раніше виконаних робіт. Вибірковим способом перевіряють правильність розцінок за виконані роботи.

Швидким і найбільш достовірним способом виявлення фактів завищення в документах на виробіток обсягів виконаних робіт є проведення



контрольних замірів. За їх допомогою виявляють, які роботи і в яких обсягах не виконані, й на підставі цього встановлюють кому саме й яка сума грошей зайво нарахована та сплачена.

У випадках, коли важко встановити обсяг, особливо земельних, ремонтних робіт, які до моменту контролю, не зберегли особливостей від проведених раніше подібних робіт, завищення обсягів робіт може бути виявленим шляхом дослідження наявності на складах і видачі матеріальних цінностей, що використовуються в процесі виконання робіт, що контролюються.

Одним з ефективних прийомів контролю є вибіркове зіставлення сум нарахованої оплати праці, що зазначена в первинних документах, з даними підрахунків накопичувальної відомості згідно з табличними номерами працівників, а також звіряння даних цих відомостей із сумами зазначеними в розрахунково-платіжній відомості. Дані розрахункових відомостей порівнюють з даними кредитового обороту за рахунком 66. Виявлені розходження можуть бути наслідком включення в цю розрахунково-платіжну відомість вигаданих осіб або безпідставне нарахування доплати окремим особам.

Під час контролю також слід перевірити правильність арифметичних підсумків в документах на нарахування й виплату зарплати. Перевіркою правильності підсумку вертикальних граф можуть бути виявлені завищення сум, що належать до списання у видаток за рахунок зменшення сум утриманих податків та обов'язкових відрахувань до бюджету і позабюджетних фондів. Аналогічною арифметичною перевіркою горизонтальних граф можуть бути виявлені випадки утримання грошей з одних працівників у рахунок погашення заборгованості іншими працівниками.

Наступним етапом після відстеження нарахованої оплати праці є контроль проведених утримань. Контролери з'ясовують обґрунтованість проведених утримань із заробітної плати до фондів соціального

страхування. Зокрема, перевіряють правомірність застосовуваних ставок проведення відрахувань (відповідно нарахованого доходу) за окремими категоріями працівників.

Арифметичними перерахунками підтверджують правильність визначення сукупного доходу, що підлягає оподаткуванню прибутковим податком. Для встановлення правомірності надання пільг щодо оподаткування прибутковим податком під час контролю слід дослідити законність підстав для цього (право на отримання пільги підтверджується документально).

В обов'язковому порядку слід встановити достовірність проведення утримань із заробітної плати за виконавчими листами, договорами особистого страхування, відшкодуванням завданих матеріальних збитків та іншими видами утримань.

### **3.2 Оцінка системи внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.**

До перевірки конкретних ділянок обліку аудитор повинен оцінити стан середовища контролю, ефективність побудови облікової системи, а також надійність системи внутрішнього контролю організації. Це необхідно для визначення ймовірності виникнення спотворень в обліку клієнта та побудови подальшої роботи аудитора

Середовище контролю - це обставини і чинники, що безпосередньо не пов'язані з обліком, але мають значний вплив на його ефективність.

Правильна організація внутрішнього контролю або аудиту на підприємстві забезпечить керівництво та власників достовірною інформацією про стан справ і на основі цього визначить перспективи його подальшої діяльності.

Суб'єктами внутрішньогосподарського контролю або аудиту виступають особа або група осіб, які наділені відповідними правами та обов'язками зі здійснення контрольних функцій над об'єктами контролю.

Суб'єктами внутрішнього контролю або аудиту виступають:

а) суб'єкти організації (керівник, власник або підпорядкований йому орган - на них покладено обов'язок організувати контрольну діяльність на підприємстві);

б) суб'єкти здійснення контролю (працівники підприємства, які підпорядковані керівнику підприємства; підрозділи апарату управління, на яких делеговано контрольні функції адміністрацією).

Управлінський персонал та бухгалтери виконують згідно своїх посадових інструкцій попередній, поточний та наступний контроль. Суб'єкти ведення бухгалтерського обліку виконують наступні контрольні процедури щодо облікового відображення фактів господарського життя з виплат працівникам в первинних документах, регістрах обліку й у регламентованих та управлінських звітах:

- перевірка дотримання чинного законодавства, норм колективного договору та соціального пакету стосовно облікового відображення виплат працівникам;

- встановлення правильності розрахунку величини соціальних гарантій, які залежать від продуктивності виконання трудових обов'язків;

- забезпечення єдиних методологічних засад облікового відображення виплат працівникам та формування й подання фінансової, податкової, статистичної та управлінської звітності щодо даного об'єкту облікового відображення звітності.

Контроль оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. здійснюється щомісячно і включає в себе наступні дії:

1. Перевірка правильності нарахування заробітної плати шляхом перерахунку винагородження (Додаток Б)

1.1. Перевірка документального підтвердження кількості відпрацьованих днів; (Додаток В)

1.2. Перевірка документального підтвердження компенсацій оплати за роботу у нічний час, за надурочні години, за час чергування,

вирівнювання до мінімальної заробітної плати за час роботи у інших країнах, окрім Польщі тощо; (Додаток Г)

1.3. Перевірка документального підтвердження суми витрат на відрядження. (Додаток Д)

2. Перевірка правильності нарахування утримань з заробітної плати

2.1. Перевірка правомірності нарахувань

2.2. Арифметичний перерахунок нарахованих утримань

3. Перевірка правильності виплат нарахованої заробітної плати шляхом співставлення нарахованих та виплачених сум

4. Перевірка своєчасності виплат нарахованої заробітної плати

5. Перевірка нарахування та виплат заробітної плати в бухгалтерському обліку

5.1. Арифметичний перерахунок нарахованих сум;

5.2. Перевірка правильності кореспонденції рахунків з обліку витрат

6. Оцінка викривлень, виявлених під час проведення контролю.

7. Повідомлення інформації тим, кого наділено найвищими повноваженнями.

За результатами перевірки правильності нарахування заробітної плати шляхом перерахунку винагородження за жовтень 2022 р. були виявлені викривлення. Виниклі перекручення сталися внаслідок неправильного тлумачення бухгалтерією законодавчих документів, а саме положення Закону «Детальні правила визначення бази нарахування внесків на пенсійне страхування за віком та по інвалідності», який визначає, що мінімальна база для нарахувань соціальних внесків для водіїв не може бути нижчою за прогнозовану середню заробітну плату, яка у 2022 р. складає 5 922,00 злотих. На рис. 3.2 зображений робочий документ, що складала під час перевірки [21]:

AVELTSEVA TETIANA		<i>Naliczone wynagrodzenia</i>		<i>Kontrola</i>	<i>Różnica</i>	
		<i>Lista płac LPE/F/2022/10/2</i>				
Wynagrodzenie netto		5 322,58	5 322,58		-	
Ilość dni urlopu		14,00	14,00		-	
Wynagrodzenia zasadnicze urlop		802,80	803,33		0,53	
Ryczałt za czas pracy w godz. Nocnych		30,00	30,00		-	
Zaliczka za czas dyżurów		200,00	200,00		-	
Ryczałt za godziny nadliczbowe		66,67	66,67		-	
Wyrównanie dp wynagrodzenia za czas pracy		Niemcy	114,37	114,37	-	
Suma diet zagranicznych		2 307,36	2 307,36		-	
Premia		5 699,56	3 808,21	-	1 891,35	
Wynagrodzenie brutto		6 913,40	5 022,58	-	1 890,82	
Do ZUS i PIT		5 922,00	2 715,22	-	3 206,78	
Do PIT		6 221,19	4 330,37	-	1 890,82	
Nie ZUS nie PIT		692,21	692,21		-	
Składki pracownika		Emerytalne	577,99	265,01	-	312,98
		Rentowe	88,83	40,73	-	48,10
		Chorobowe	145,09	66,52	-	78,57
		Razem	811,91	372,26	-	439,65
<b>Zdrowotne</b>		<b>459,91</b>	<b>210,87</b>	-	249,04	
Składki Pracodawcy		Emerytalne	577,99	265,01	-	312,98
		Rentowe	384,93	176,49	-	208,44
		Wypadkowe	71,06	32,58	-	38,48
		F	145,09	66,52	-	78,57
		G	5,92	2,72	-	3,21
<b>Razem</b>		<b>1 184,99</b>	<b>543,32</b>	-	641,68	
PIT		319,11	144,97	-	174,14	
<b>PIT</b>		<b>319,00</b>	<b>145,00</b>	-	174,00	
Koszty		250,00	250,00		-	
Ulga podatk.		300,00	300,00		-	

Рис. 3.2. Робочий документ «Rola Company» Sp. Z.o.o. «Перевірка правильності нарахувань заробітної плати»

Після виявлення даних викривлень було надіслано лист з вказівкою про допущені помилки та необхідними діями для їх виправлення в бухгалтерію та до тих, кого наділено найвищими повноваженнями. Даний лист зображений на рис. 3.3:

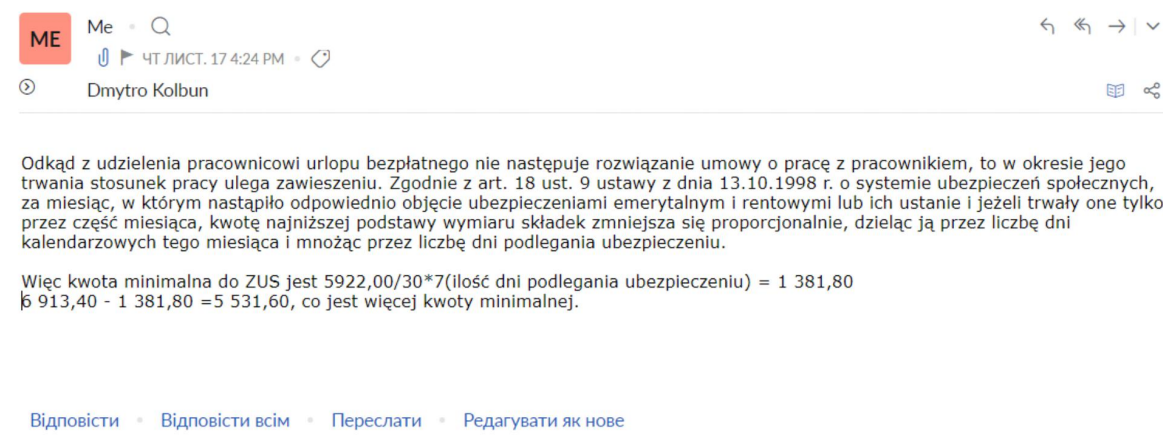


Рис. 3.3 Лист про виявлені помилки

За результатами оцінки внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. можна зробити висновок, що контроль оплати праці у компанії «Rola Company» Sp. Z.o.o. здійснюється задовільно.

### 3.3 Удосконалення контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o.

Контроль оплати праці – це складний і тривалий процес. Задля скорочення часу перевірок, не занижуючи при цьому їх якості, пропонуються наступні нововведення:

1) формування чіткої методики перевірки, під якою мають на увазі послідовність і порядок застосування окремих методів перевірки та її організації з метою встановлення об'єктивної істини щодо інформації і доведення цієї істини через висновок до вищого керівництва;

2) впровадження додаткових аналітичних процедур.

Для збереження якості аудиторської перевірки пропонується впровадження додаткових аналітичних процедур під час контролю оплати праці, а саме: додати розгляд зв'язків між фінансовою та нефінансовою інформацією у вигляді: порівняння витрат на заробітну плату та кількістю найманих працівників тощо.

### Висновки до розділу 3

Проведене дослідження методики контролю оплати праці дозволило зробити наступні висновки:

1. Метою внутрішньогосподарського контролю оплати праці є встановлення дотримання підприємством чинного законодавства, встановлення правильності документування, нарахування, утримання й розрахунків із оплати праці, а також встановлення правильності відображення господарських операцій в обліку.

Завданням внутрішньогосподарського контролю оплати праці є встановлення ефективності внутрішнього контролю оплати праці.

Джерелами внутрішньогосподарського контролю оплати праці є законодавчі акти, нормативно-правові документи, первинні документи з обліку праці та її оплати та фінансова звітність.

2. Під час проведення оцінки внутрішньогосподарського контролю оплати праці компанії «Rola Company» Sp. Z.o.o. було визначено, що такий контроль на підприємстві здійснюється щомісячно та про виявлені результати негайно повідомляють вищому керівництву, а також надають бухгалтерії поради щодо усунення помилок. Внутрішньогосподарському контролю оплати праці компанії «Rola Company» Sp. Z.o.o. було надано задовільну оцінку.

3. Задля вдосконалення внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. були запропоновані такі впровадження: розробка чіткої методики контролю з послідовним порядком застосування окремих методів перевірки та її організації з метою встановлення об'єктивної істини щодо інформації і доведення цієї істини через висновок до вищого керівництва; доповнення аналітичних процедур уточнюючими розглядами зв'язків між нефінансовою та фінансовою інформацією.



## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення основ обліку і контролю оплати праці. У результаті дослідження отримано наукові результати теоретичного та практичного спрямування, зокрема:

1. В роботі було проведено дослідження теоретичних засад обліку та контролю оплати праці: описано економічний зміст, склад і класифікація форм та систем оплати праці у Польщі та Україні і нормативно-правове регулювання обліку та контролю оплати праці. Також було проведено фінансовий аналіз діяльності підприємства «Rola Company» Sp. Z. o.o. Як результат аналізу показників фінансової звітності було визначено, що підприємство характеризується нестійким фінансовим станом підприємства та пояснюється впливом зовнішніх факторів, на які підприємство не має прямого впливу. SWOT-аналіз компанії, в свою чергу, надав задовільну оцінку стану підприємства та правильності його стратегії роботи.

2. Під час дослідження методики обліку оплати праці було розглянуто методику документування господарських операцій з нарахування заробітної плати в Україні та Польщі. Після проведення порівняння особливостей обліку нарахування оплати праці та утримань в Україні та Польщі було визначено, що вони мають схожий характер. Для удосконаленого обліку нарахування та виплати заробітної плати та утримань на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. було запропоновано ввести додаткові субрахунки до класу рахунків, що акумулюють розрахунки з працівниками, для деталізації розрахунків

3. Метою внутрішньогосподарського контролю оплати праці є встановлення дотримання підприємством чинного законодавства, встановлення правильності документування, нарахування, утримання й розрахунків із оплати праці, а також встановлення правильності відображення господарських операцій в обліку. Завданнями контролю розрахунків з оплати праці є виявлення за запобігання вчиненню порушень вимог трудового законодавства та методичним рекомендаціям з

бухгалтерського обліку. Результати аналізу внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o. забезпечили задовільну оцінку. Задля вдосконалення внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві «Rola Company» Sp. Z.o.o були запропоновані такі впровадження: розробка чіткої методики контролю з послідовним порядком застосування окремих методів перевірки та її організації з метою встановлення об'єктивної істини щодо інформації і доведення цієї істини через висновок до вищого керівництва; доповнення аналітичних процедур уточнюючими розглядами зв'язків між нефінансовою та фінансовою інформацією.

## ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Закон про оплату праці Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Rodzajesystemówwynagradzania URL: <http://www.kodekspracy.pl/artykul,197,19727,rodzaje-systemow-wynagradzania.html>
3. N. Śliwa Zasady i formy wynagrodzeń i ich wpływ na strukturę wynagrodzeń URL: <https://wspia.eu/media/jyspwnbk/22-%C5%9Bliwa-natalia.pdf>
4. Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 02.12.2021 № 1928-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n609>
6. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» від 07.02.2013 № 73 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>
7. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» від 31.01.2000 № 20 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>
8. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» від 31.12.1999 № 318 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>
9. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 № 601 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
10. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств

і організацій від 30.11.1999 № 291 URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>

11. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» URL: <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>

12. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

13. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodekspracy URL:  
<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,18,33,212,,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy.html>

14. Ustawa z dnia 29.09.1994 r. o rachunkowości URL:  
<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,16,43,568,,ustawa-z-dnia-29091994-r-o-rachunkowosci.html>

15. Аналіз фінансового стану. URL: <https://ua-referat.com/uploaded/kafedra-finansi-bankivseka-sprava/index2.html>

16. SWOT-аналіз підприємства стану. URL:  
<https://superstudent.com.ua/mikroekonomika/swot-analz-pdprimstva.html>

17. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми Н П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7) : Наказ; Держкомстат України від 05.12.2008 № 489 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/go/v0489202-08> (дата звернення: 30.11.2022)

18. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej URL:  
<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,18,34,5070,,rozporzadzenie-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-spoecznej.html>

19. Źródła prawa pracy URL: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zrodla-prawa-pracy>

20. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві URL:  
[http://www.investplan.com.ua/pdf/2\\_2017/8.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/8.pdf)

21. ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ Навчальний посібник М. М. Берест  
URL: [http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18549/1/2017-%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82\\_%D0%9C\\_%D0%9C.PDF](http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18549/1/2017-%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%9C_%D0%9C.PDF)
22. Облік заробітної плати: нормативні документи регламентуючі питання оплати праці URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16282/>
23. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_15/1/40.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_15/1/40.pdf)
24. Ustawa z dnia 16.04.2004 r. o czasiepracykierowców URL: <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,4,18,37,314,,,ustawa-z-dnia-16042004-r-o-czasie-pracy-kierowcow1.html>
25. ОСОБЛИВОСТІ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙ З ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ URL: <https://magazine.faaf.org.ua/osoblivosti-dokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html>
26. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК Навчальний посібник Т.В. Давидюк, О.В. Манойленко, Т.І. Ломаченко, А.В. Резніченко Харків 2016, 391 ст.
27. Rozrachunki z pracownikami w księgachrachunkowych URL: <http://www.plankont.pl/artukul,2110,18309,rozrachunki-z-pracownikami-w-ksiegach-rachunkowych.html>
28. Dokumentacja placowa - jak ją prowadzić i przechowywać? URL: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dokumentacja-placowa-jak-ja-prowadzic-i-przechowywac>
29. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#n253>

30. Актуальні питання організації обліку та документування операцій із заробітної плати URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/13\\_ukr/229.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/229.pdf)

31. Wynagrodzenia i składki ZUS w księgachrachunkowych URL: <https://www.gofin.pl/rachunkowosc/17,2,85,133437,wynagrodzenia-i-skladki-zus-w-ksiegach-rachunkowych.html>

32. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12\\_2020/103.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf)

33. Ustawa z dnia 13.10.1998 r. o systemieubezpieczeńspołecznych URL: <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,3,17,53,348,345693,20221110,art-15-32-zasady-ustalania-skladek-na-ubezpieczenia-spoleczne.html>

34. Колосок А.М. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / А.М. Колосок. канд. екон. наук. // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2011.

35. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати. автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Т.Г.Мельник. – К.:, 2006. – 12 с.

36. Суліменко Л.А, Киян А.В, Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці: канд. екон. наук. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Л.А.Суліменко, А.В.Киян, С.А.Вітер.

37. Штик Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торгівельно-виробничих підприємств. автореф. дис. канд. екон. наук за спец.08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Ю.В.Штик.

38. Новик І. В. Організація системи внутрішнього контролю на підприємстві / І. В. Новик // Наукові записки [Української академії друкарства]. – 2017. – № 2. – С. 188–196. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz\\_2017\\_2\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2017_2_22).

39. Тесак О. В. Облікова політика як інструмент організації бухгалтерського обліку / О. В. Тесак // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Вип. 21(2). – С. 97-100. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2018\\_21\(2\)\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_21(2)_22).

40. Тютюнник Ю.М. Фінансовий аналіз : навчальний посібник/ Ю.М. Тютюнник// . Полтава : РВВ ПДАА.- 2014. -358 с. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л.С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. –№12. – С. 186-194.

41. Плахтій Т. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам / Т. Плахтій, В. Калашник // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 1(2). – С. 239–247. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau\\_2013\\_1\\_2\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_1_2_32)

42. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О. Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – С. 78-93

43. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : Закон України від 21.12.2017 № 2258-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2258-19>

44. Малишкін О.І. Нормативне забезпечення бухгалтерського обліку в Польщі та Україні в рамках директив ЄС. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9\\_2020/63.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2020/63.pdf)

45. Янчева Л.М. Аудит: навч. Посіб. / Л.М. Янчева, З.О. Макєєва, А.О. Баранова та ін. – К.: Знання, 2009. – 335 с.

46. Potracenia z wynagrodzeniazapracę i wynagrodzeniachorobowegoURL:<http://www.rozliczeniewynagrodzenia.pl/artykul,65,18409,potrascenia-z-wynagrodzenia-za-prace-i-wynagrodzenia.html>

47. Wyliczanie wynagrodzeń pod kontrolą URL: <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/132352,wyliczanie-wynagrodzen-pod-kontrola-.html>
48. Rodzaj dokumentów podlegających kontroli URL: [http://www.vademecumkadrowego.pl/artukul\\_narzedziowa,861,0,13652,rodzaj-dokumentow-podlegajacych-kontroli.html](http://www.vademecumkadrowego.pl/artukul_narzedziowa,861,0,13652,rodzaj-dokumentow-podlegajacych-kontroli.html)
49. Zastosowanie odpowiedniego systemu czasu pracy URL: <https://www.gofin.pl/prawo-pracy/prawo-pracy/17,2,96,222772,zastosowanie-odpowiedniego-systemu-czasu-pracy.html>
50. Мулик Т. О. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник
51. /Т. О. Мулик, О. А. Материнська, О. Л. Пльонсак. – Київ: Центр учбової літератури, 2017. – 288 с.



Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>;

Rodzajesystemówwynagradzania. URL:  
<http://www.kodekspracy.pl/artukul,197,19727,rodzaje-systemow-wynagradzania.html>

N. Śliwa Zasady i formy wynagrodzeń i ich wpływ na strukturę wynagrodzeń.  
 URL: <https://wspia.eu/media/jyspwnbk/22-%C5%9Bliwa-natalia.pdf>

ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ Навчальний посібник М. М. Берест  
[http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18549/1/2017-%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82\\_%D0%9C\\_%D0%9C.PDF](http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18549/1/2017-%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%9C_%D0%9C.PDF)

ЗУ Про оплату праці <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

КЗПП <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n50>

НПСБО 26 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

МСБО 19 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text)

ПКУ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

ЄСВ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

Середня зп <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

Кзпп <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,18,33,212,,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy.html>

<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,4,18,37,314,,ustawa-z-dnia-16042004-r-o-czasie-pracy-kierowcow1.html>