

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Факультет аграрної економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту біоресурсів і природокористування

Лазорчин Володимир Андрійович

**Підвищення ефективності організації нормування та оплати праці
на підприємстві / Efficient improving of the standardization and
remuneration in the enterprise**

Спеціальність – 073 “Менеджмент”
Магістерська програма – Менеджмент природокористування

Магістерська робота

Виконав студент групи
МПКм-21
В.А. Лазорчин

Науковий керівник:
к.т.н., доцент
М.В. Буряк

Магістерську роботу допущено
до захисту:

“___” _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ Р.Б. Гевко

ТЕРНОПІЛЬ – 2018

Зміст

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Економічна сутність і структура оплати праці.....	6
1.2 Основні методи мотивації та оплати праці на підприємствах.....	17
1.3 Форми і функції системи оплати праці.....	28
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	34
2.1 Аналіз структури господарської діяльності та аналіз системи нарахування заробітної плати підприємства.....	34
2.2. Облік витрат та утримань із зарплати.....	54
2.3. Застосування автоматизованих систем обробки економічної інформації при оплаті праці.....	61
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СЕРВІСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	70
3.1 Використання зарубіжного досвіду з ефективності використання фонду оплати праці.....	70
3.2 Вдосконалення систем матеріального стимулювання праці на підприємстві.....	78
3.3. Методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці при різних системах і формах.....	84
Загальні висновки.....	96
Перелік використаних джерел.....	98

ВСТУП

Планування роботи є важливою частиною механізму стимулювання роботи співробітників компанії. Обсяг коштів, що спрямовуються на оплату, визначає рівень заробітної плати, що, у свою чергу, породжує інтерес до роботи і її результати. У кінцевому рахунку, ефективність управління залежить від розмірі заробітної плати, яку працівники отримують.

Фінансова мотивація розглядається як засіб задоволення не тільки фізіологічні потреби, а й потреби в безпеці. Сума винагороди може розглядатися як відображення рівня поваги займаній посаді. Якщо її збільшення відображає зростання внеску працівника, то це ступінь вдячності керівництва, престиж і особливий статус. Деякі автори схильні розглядати винагороду як засіб задоволення потреб в самоповазі. Винагорода - це все, що є цінним для людини, на її думку. Поняття цінності в людей такі різні і оцінки інтересів стосовно їх вартості.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що однією із важливих проблем, які виникають на шляху удосконалення ринкових відносин, є проблема вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємствах. Заробітна плата належить до числа найскладніших економічних категорій, та є одним з головних чинників, своєрідним нервовим центром, не тільки організації, а й суспільства в цілому.

Мета дослідження. Пошук шляхи вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємствах, впроваджуючи сучасні методи стимулювання трудових ресурсів.

Задачі дослідження. Відповідно обраній темі та меті кваліфікаційної магістерської роботи передбачається виконання наступних завдань:

- проаналізувати основні функції організації планування засобів оплати праці;
- обґрунтувати форми і системи оплати праці та основні принципи нормування праці;
- дослідити нормування та обліку заробітної плати на підприємстві;
- розробити та обґрунтувати заходи вдосконалення систем матеріального стимулювання праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Ліском-Шпон»

Предмет дослідження – Система нормування та оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. З метою досягнення поставленої мети використано систему загальнонаукових та специфічних методів дослідження. Для теоретичних й методологічних узагальнень використовувались діалектичний та системний аналіз, при аналізі нормування та оплати праці на підприємстві застосовували економіко-статистичні методи. Обробка даних здійснювалась з використанням засобів комп'ютерної техніки.

Наукова новизна роботи полягає у використанні сучасних методів вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємстві та напрацювання критеріїв їх покращення.

Кваліфікаційна магістерська робота складається із змісту, вступу, трьох основних розділів, висновків і пропозицій, переліку посилань. Обсяг основної частини роботи складає 101 сторінок пояснювальної записки. В процесі виконання магістерської роботи використано 38 джерел науково-методичної літератури.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність і структура оплати плати

Заробітна плата це складна та неоднозначна економічна категорія. А тому існує велика кількість визначень поняття заробітної плати. Ось деякі з них: заробітна плата це - вартість і ціна робочої сили, ціна ресурсу праця, фонд життєвих засобів, плата за працю, фізіологічний мінімум, мінімум засобів існування, ціна, виплачувана за використання праці, фонд життєвих засобів достатній для відтворення робітника і його сім'ї і так далі.

Походження заробітної плати є двояким, а отже, необхідно враховувати що всі визначення заробітної плати, як правило, не є суперечливими, але не розкривають зміст цієї категорії з усіх боків. Розглянемо деякі з найбільш поширених визначень заробітної плати.

Заробітна плата – основа життєвих засобів. Таке визначення заробітної плати можна зустріти в класиків та фізіократів. У даному випадку суть заробітної плати показується з матеріальної сторони. Це працівник, який був незалежним виробником (ремісник або фермер), змушені пропонувати свої послуги на ринку праці. Він розраховує заробити багатство в такій кількості, яке було б отримане від його справи.

Кількісне визначення заробітної плати, як життєвого фонду фондів призвело до ряду різноманітних тверджень: мінімум засобів до існування,

фізіологічний мінімумом споживчого кошика, і так далі. Спроби довести, що кількісний зміст заробітної плати були недостатньо продуктивними. Свою лепту в визначення вніс Сміт. Він зазначив, що заробітна плата повинна бути трохи вище мінімальних засобів для існування, у даному випадку працівникові було б недостатньо засобів для утримання сім'ї, і робоча раса помре після першого покоління. Таким чином, Адам Сміт представив теорію заробітна плата і поява репродуктивної економіки був значним придбанням. Зарплати інтерпретувати як якісно - достатніх засобів до існування та відтворення працівників.

Інше визначення твердить що заробітна плата - ціна праці (вартість робочої сили). У розвитку виробництва товарів, а саме, як капіталізм засобів до існування отримують грошову вартість, тобто ціну. В результаті заробітна плата спостерігається у вигляді вартості, ціни праці.

Задовольняти потреби життєзабезпечення населення, так, що заробітна плата може розглядатися в якості споживчої вартості. Проте, заробітна плата визначається як вартість (ціна) праці, тобто як мінової вартості товарної праці. Тоді, як вартість товару є коефіцієнт обміну. Це не випадково що класики Адам Сміт та Давид Рікардо дійшли висновку, що "розмір нормального зарплати залежить від загальної угоди між двома сторонами, чії інтереси не збігаються". Як ви можете бачити, заробітна плата (ціна праці) регулюються попит та пропозиція конкуренція знижує заробітну плату працівників, конкуренції роботодавців навпаки збільшує значення заробітної праці. А отже вартість праці може значно відхилитися від «природньої» ціни праці. Таким чином Рікардо наголошує на відмінності між номінальною заробітною платою та реальною вартістю праці.

Номінальна заробітна плата - сума грошей, яка виплачується працівнику протягом певного часу (місяць, тиждень, день, годину). Іншими словами, номінальна заробітна плата - заробітна плата накопичуються. Реальна заробітна плата - це товари і послуги, які працівник може придбати за номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата в цілому нижче, ніж номінальне значення за найменшою з покупної ціни і фінансового влади. Реальна заробітна плата буде "дорівнює", якщо немає номінальні податки та інфляція. Для спрощення аналізу будемо вважати, рівність номінальних і реальних зарплат.

Визначення заробітної плати як засіб прожитку коштів не дає відповіді на питання, чому існує різниця між заробітною платою в розвинених країнах, як країни Сполучені Штати Америки, в десять разів вище, ніж в Україні. Таким чином, в різних регіонах країни різні ставки заробітної плати. Нарешті, чому рок-зірки, хірурги, вчені мають набагато більший дохід, ніж механік, медсестрою або сільськогосподарський робітник.

Цін на ресурси, пов'язані з світовим ринком, як правило, зрівнюються. І хоча ціна на нафту, газ, метали та інші засоби виробництва можуть значно відрізнитися в різних регіонах і країнах, але вони не йдуть ні в яке порівняння з тією різницею, між рівнями заробітної плати в різних країнах. Порівняйте зарплати в США кваліфікованих робітників більш ніж 3000\$ за місяць, і Україна від 100\$. Причину цього явища можна зрозуміти з другого визначення заробітної плати: заробітна плата - це ціна "робочої" сили.

Національні відмінності в рівні заробітної плати та регіональної частини залежить від трьох чинників:

- продуктивності виробництв;
- конкретних історичних умов;
- заможності країни.

Продуктивність виробництв. Було встановлено, що ціна ресурсу залежить від його продуктивності. Продуктивність праці залежить від кількох факторів:

- капіталу;
- природних ресурсів;
- технологій;
- прозорості бізнесу;
- якості роботи;
- політичного і соціального клімату в країні.

Необхідно звернути увагу, що одним з найбільш важливих для умов зростання продуктивності є забезпечення виробництва новітніми засобами виробництва. Фондозабезпечення на одного працівника в США становить близько \$ 860 000 на одного працівника, у нашій країні воно є в 2-3 рази нижче даного показника.

Технологічна відсталість України в порівнянні з розвиненими країнами є значна. Наприклад, у західних країнах виробництво сталі економічно валют, а ми - відкритий вогонь. Україна виробляє чорних металів, головним

чином, в традиційному стилі, в той час як у розвинених країнах, він широко використовується перероблений метал.

Природні ресурси. Ми знаємо, що природні ресурси не є критичною необхідністю для багатства нації. Але це завжди є важливим фактором в продуктивності. Загалом, Україна багата природними ресурсами, особливо в сільському господарстві. Але природні ресурси використовуються не належним чином, бездумно. Таким чином, витрата матеріалів, енергії і теплоємність продукту ми в 2-3 рази вище, ніж у розвинених країнах, переробка ресурсів здійснюється в невеликому обсязі.

Можна вільно помітите, що використання в виробничому процесі фондів, рівень технології, характеру природних ресурсів, використовуваних і глибиною їх освоєння залежить від людського фактора. Правильна кадрова політика є набагато важливішим фактором, ніж зазвичай вважається. Дійсно, охорона здоров'я, освіта та навички, і ставлення до роботи і професіонали - ось основні умови продуктивності праці. Не менш важливим є мобільність робочої сили, здатність до рішучих дій, ризику і професіоналів і досвідчених підприємців.

Також важливе значення має соціально-політичний та законодавчо-правовий клімат в країні. Продуктивність праці залежить від на перший погляд, непомітних чинників, пов'язаних із загальним станом країни, з мисленням суспільства, єдністю і національною згодою, соціальний оптимізм, гнучкість в управлінні економіка і ефективністю державного регулювання, соціального партнерства та підходу до вирішення бізнес-завдань. На жаль, соціально-політичний клімат в Україні не сприяє зростанню продуктивності праці.

Процес трудових відносин і капіталу в різних країнах мають свою специфіку. Кілька можна розділити на дві крайності: у деяких країнах під час "першого кроку" про наймання працівників пропозиція робочої сили перевищує попит на неї; в інших країнах, попит на робочу силу перевищує пропозицію. Наприклад, в Росії, після скасування кріпосного права, пропозиція робочої сили значно виріс, і попит на нього був обмежений через відсутність розвитку капіталізму. У Північній Америці та деяких європейських країнах, генезис капіталізму супроводжувалося постійним збільшенням попиту на робочу силу у відносно обмежених людських ресурсів.

Поява капіталізму в кожній країні відбувся в різні або які не могли вплинути на рівень заробітної плати історичних умовах. Тобто коли він почав розвиватися, працівник працював над фізіологічної точки мінімуму, а тому, що "перші" робітники були готові працювати за низьку заробітну плату. З тієї ж причини заробітна плата в деяких з Південно-Східної Азії, Африки та Південної Африці нижче, ніж в Україні. У Сполучених Штатах, Канаді, Великобританії та деяких скандинавських країнах рівень життя досить високий, працювати в цих традиційно дорого.

У розвинених країнах все частіше зростають потреби населення. Середній американець чи західні європейці не можуть уявити своє життя без якісного і просторого будинку, автомобіля, складних побутових приладів, кондиціонерів, туристичних поїздок в інші країни, і т.д., щоб отримати ці пільги і потрібно багато плідної роботи. Проте, це збільшує пропускну здатність національного ринку, який створює стан безперервного зростання попиту на робочу силу. У нашій країні, потреби населення не отримали

належного розвитку. Вони, мабуть, на першому і другому рівні класифікації Маслоу. Багато хто з наших працівників, а відповідають поняттям працівники запиту Б. Петті: "Якщо робочим заплатити збільшите вдвічі, то вони працюватимуть в два рази гірше."

Найбільш важливим фактором, який визначає динаміку і заробітної плати від А. Сміта це багатство народу. У багатих країнах, заробітна плата і має тенденцію до збільшення. Пам'ятайте, що ми говоримо про реальній заробітної плати. Оскільки рівень цін зростає, темпи зростання заробітної плати над інфляцією. У бідних країнах, особливо в деградованих (термін Адама Сміта) заробітної плати низькі і має тенденцію до зниження.

Низька заробітна плата не створюють стимулів для підвищення продуктивності праці, і ми виявили, що попит на ресурси залежить від їх продуктивності. Проте, заробітна плата є основним джерелом доходу сім'ї. Низька заробітна плата призводить до зменшення в спроможності населення покупки, зниження попиту на робочу силу. Адам Сміт вказав на взаємозв'язок між заробітною платою і багатства народів: заробітна плата залежить від багатства країни і багатство країни залежить від заробітної плати.

Заробітна плата сприяє заміщенню праці капіталом, а при збільшенні органічної будови капіталу (c / y), то є зброя працювати, а це, в свою чергу, забезпечує зростання продуктивності праці. Зростання продуктивності праці ресурсу збільшує попит на нього, заробітна плата зростає. Як ми виявили, ефект заміщення може бути завершена і ефект обсягу виробництва, в той час як ціна праці збільшується під впливом двох факторів. І Сполучені Штати протягом останніх ста років, продуктивність праці збільшилася в середньому

на 2,5% на рік [4, с.22]. Таким чином, обсяг виробництва в два рази кожні 28 років ("Правило 70"). Зростання багатства країни супроводжується зростанням реальної заробітної плати, яка виросла в такому ж темпі. Аналогічні процеси відбуваються і в Західній Європі, зокрема ціна праці все частіше в післявоєнній Німеччині (ФРН).

У бідних країнах, де заробітна плата низька, відбувається заміна оборотного капіталу. У цій ситуації, органічний склад капіталу зменшується або не росте, і, отже, продуктивність принаймні залишаються тими ж. Таким чином, ресурс роботи зменшується, запобігаючи зростання озброєнь і кваліфікації працівників, попит на робочу силу знижується. Низька заробітна плата, навіть для деяких зростання зайнятості не збільшує місткість ринку, виробництво застій, попит на робочу силу не росте або росте дуже повільно і непослідовно. Це створює порочне коло: високі зарплати можливо тільки в багатій країні, і низька заробітна плата не збільшують багатство народу.

На перший погляд, заміна праці капіталом при високих зарплат привели до зниження попиту на робочу силу. Зростання безробіття в науковій літературі вважається основні протиріччя процесу заміщення праці капіталом, і STP непослідовність взагалі. Статичний, тобто в короткостроковій перспективі, немає справді заміна праці капіталом. У довгостроковій перспективі, загалом, ефект від збільшення виробництва. Але це ще не все. Зростання озброєнь роботи можливо тільки через накопичення капіталу в продуктивним чином. Виробничий капітал - це зайнятість.

Твердження, що заміна праці капіталом супроводжується зростанням безробіття (довгострокового) не відповідає дійсності. У розвинених країнах,

безробіття значно нижче, ніж в слаборозвинених, де машини не "кидати робітників на вулиці. "

Як клас заробітної плати соціально-економічного фіксується в певній частині грошових доходів громадян у свою чергу – національній структурі доходів. Як ви знаєте, громадяни сплачують прибутковий податок на дохід. За цим показником можна проаналізувати, як у випадку з доходами населення. У сучасних умовах економічного розвитку, коли більше 50% компаній не є прибутковими, заборгованість перед державою та виплати заробітної плати працівникам, частина прибуткового податку на дохід громадян у консолідований бюджет України становить близько 11%, в той час як у Сполучених Штатах, наприклад, близько 30% [16, с.11]. Крім того, доходи не тільки заробітна плата, але й інші види платежів: переваги, пансіонати, субсидії, доходи від власності, цінних паперів, участі та рівні вигоди, доходи, природно, і т.д. Таким чином, ще один аспект зазначеної проблеми є визначення доходів населення співробітників. На жаль, ця цифра не є задовільною. Офіційні дані свідчать про те, що частина заробітної плати в загальному доході скоротилася 67,5% в 2011 році до 40,3% у 2012 році [18, с.22]. Те ж тенденція збереглася і в 2013 і 2014 роках. Реальні доходи знизилися майже на 70%.

Іншим важливим питанням є порушенням принципу соціальної справедливості у сфері оплати праці явно непропорційно стратифікації доходів суспільства: у 2010 році 10% населення з найвищими доходами отримали третину доходів населення [18, с.24]. Слід звернути увагу на те, що це офіційні дані, але добре відомо, що є ще тіньової економіки. Оцінка статистичних даних свідчить про те, що заробітна плата понад 1000 доларів

США. Зазвичай стає тінь. Водночас, він не працює внесок у фонди соціального забезпечення, це не платити прибутковий податок. Він характеризується в основному приватними компаніями та організаціями, керівники яких ховаються власні реальні досягнення, зробити те ж саме з заробітної плати персоналу [19, с.14].

Таким чином, нинішня соціально-економічна ситуація винагороди мають бути визначені як криза, що вимагають структурну трансформацію надзвичайного стану. Соціальні принципи політики повинні включати конкретні заходи щодо реформи оплати праці і охоплюють обидва напрямки. Перший - заходи щодо стабілізації рівня життя, поліпшення заробітної плати і доходів населення, друге - заходи з погашення заборгованості по заробітній платі.

Заходи щодо поліпшення організації оплати праці включають в себе створення як загального принципу цих нових положень і поліпшення існуючих стандартів. Перш за все необхідно ввести в законодавство і практику так важливо, як надання зарплати залежно від особистого внеску співробітників і опублікувати результати. Слід відразу зазначити, що ця проблема не нова, і політичні документи від радянського періоду намірів приймати і реалізовувати таку залежність неодноразово проголосив. Однак, як показує практика та дослідження, для вирішення цієї проблеми не так просто. Це питання тісно пов'язане з вдосконалення оцінки роботи, з ринком праці (безробіття) та соціальної психології.

Слід зазначити, що деякі заходи щодо захисту прав працівників на оплату праці вже реалізована у законодавстві. Законодавчими актами

індексації доходів та компенсації заробітної плати за порушення термінів оплати.

Для юридичних засобів для здійснення реформи включають підвищення ефективності договірного регулювання заробітної плати між роботодавцями та працівниками через акти соціального партнерства; частина підвищення ставки заробітної плати до середньої 50-60%; збільшилася державне регулювання застосовно для підприємств і громадських організацій та інших заробітної плати.

1.2 Основні методи мотивації та оплати праці на підприємствах

Вплив методів управління на колективних працівників або службовця, безпосередньо пов'язаних з мотивацією, а саме, необхідно сформувати в душі колективного або індивідуального шаблону (причинний стимулу) що буде правильним кроком у потрібному напрямку.

У поведінці людини є найважливішими потреби та інтереси. Передбачувані потреби (як бажання, цілі і т.д.) використовуються з метою заохочення дій. Таким чином, активна роль в організації методу навмисного індивідуальної поведінки співробітника або управління командою в основному за рахунок акценту на заохоченні відповідних потреб.

Набір вимог, в якому сконцентрований основний конкретний метод управління визначає орієнтацію мотивації. Загалом, є три типи такого роду:

- авторитетні;
- моральні;
- матеріальні.

Авторитарна мотивація заснована на підпорядкуванні правопорядку, верховенство закону, посади високого рівня, віку і т.д. У управлінні домінуючою мотивацією відіграє важливу роль.

На робочому місці взаємодія між керівником і підлеглим, як правило відбувається з використанням авторитарного стилю керування. Права та обов'язки підпорядкування та встановленню таку взаємозв'язку між ними, в результаті якої всі розпорядження керівника необхідні для реалізації

підлеглим. Порушення підлеглим цих відносин, пов'язані із застосуванням санкцій (виговори, позбавлення премій, звільнення тощо). Владна мотивація заснована на можливості примусу, тобто працівник повинен діяти в міру необхідності. Основною моральною мотивацією є приклад інших працівників, думка суспільства. Особливістю моральної мотивації є її складність, тонкість. Важко визначити кінцевий ефект, але результати мають велике значення.

Фінансова мотивація може бути соціально і індивідуально орієнтованою. Фінансова мотивація виконана у вигляді матеріальної компенсації за кількість і якість праці або матеріальних санкцій за недотримання якості і недостатньої кількості.

Методи управління вказано, що найбільш ефективні методи використання складних методів. Різноманітність методів управління дозволяє діяльність з урахуванням усіх об'єктивних вимогам законів розвитку виробництва. Це також допомагає посилити застосування методів, зміцнює законність психологічних мотивів особистості з точки зору виробництва.

Набір методів, застосовуваних свідомо побудована і використовується як взаємозалежної системи, кожного компонента, який забезпечує необхідний вплив на контрольованому об'єкті для досягнення своїх цілей.

Таким чином, мотивація - це процес стимулювання людини або групи людей, у діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації. Мотивація має важливе значення для реалізації рішень виробництва і планова робота являє собою процес цілеспрямованого навчання людей зацікавлені ставлення до роботи та її результат .

Стимуляція - створення умов, можливостей, атмосферу інтересу для людського ініціативи та певну якість їх діяльності. Сприяння економічному відмінність (апаратний) і не економічне, який у свою чергу діляться на (організаційні цілі мотиваційний, мотивації, збагачення роботи і мотивації до участі в справах компанії) та моральної (визнання приватних і державних, похвали і критики). Слід зазначити, а форма, яка поєднує в попередньому - вийшла в офісі. Це дає і більш високу заробітну плату (з економічних причин), і більш цікавий і значиму роботу (організації), і відображає досягнення і авторитет (юридичної) особи. Водночас, його вплив обмежується кількості посад і всі люди в змозі вести і є бажання для цього.

Між мотивації до роботи та поведінки співробітника є функціональна залежність. Що ставить людей в його кар'єрі, який сенс визначає його дія залежить від його обізнаності про роботу і, його інтересу до роботи. Робота знаходиться в центрі всіх економічних явищ, і звернути назад процес кризових явищ в економіці може лишень створення реального валового продукту.

У реальному житті, з підвищенням мотивації пов'язана з проблема зростання ефективності виробництва. Тим не менш, ця проблема не була належним чином розроблена і реалізована. Після повернення здатності використовувати не тільки збільшується, але зменшується до межі, особливо на промислових підприємствах. Несплата за товар, з борги із виплати заробітної плати, низькі зарплати, ці факти не схильні підтримувати зростання продуктивності праці. Ринкові умови та поточні зміни не утворюються сильну мотивацію і працюють забезпечили зростання стимулів для залучення працівників до активної і творчої роботи.

В умовах кризи, економіка країни особливо важливо розуміти необхідність всебічного сприяння процесу зміцнення мотивації. Ми не можемо сподіватися, що з часом, з розвитком ринкових відносин, автоматично стають в повному обсязі новий механізм мотивації. Такий механізм повинен бути сформований тепер, коли ви закінчите важкий і болісний перехід до ринку. Поінформованість про роль людини в сучасному суспільстві це насправді тільки за кордоном, в економічно розвинених країнах. Відносин між співробітниками засновані на визнанні їх найважливіших ресурсів, з мотивацією його роботи, щоб заохотити результати трудової діяльності, джерела економічного зростання і конкурентоспроможності окремих фірм і економіка в цілому.

Вперше на нашій ринкової економіки країни необхідний принципово новий співробітничий стиль, який мав відповідні ринкової системи якості. Його економічні інтереси вказують на необхідність високої якості і роботи для їх власної безпеки та добробуту. Співробітнику для виконання своєї справа, необхідно знати, що введення ринку праці вимагають високої продуктивності, кваліфікації, і тому, працівник буде зацікавлений у їх професіоналізмі. Мотивація або стимул до роботи, працівнику надає бажання задовольняти свої потреби за рахунок роботи. Причини формування праці відбувається під впливом внутрішніх факторі , залежно від структури особистості (потреби, інтереси, цінності) і під впливом зовнішніх умов (правовий статус, політична сучасна податкова, грошово- кредитна і фінансова система економічної політики країни, організація заробітної плати і т. д.), то є всі підстави, для матеріальної, соціальної, морально-

психологічної відповідальності за своєю природою. У результаті цієї взаємодії визначається трудова мотивація, її напрям і силу.

Заробітна плата є основним інструментом стимулювання праці. Всі види стимулювання роботи особливе місце займає заробітна плата та її діяльність, так як вона краще відображає взаємозв'язок між результатами діяльності окремих співробітників та фінансовою винагородою. Заробітна плата в чому визначає рівень життя і є необхідною умовою для розвитку економіки в цілому. Слід мати на увазі, що термін "заробітна плата" використовується для позначення людей, які працюють в якості найманих працівників отримує зарплату за свою роботу в заздалегідь визначеної суми.

В даний час немає стандартного чи єдиного визначення заробітної плати. Заробітна плата сприймається Відповідно до Закону України «Про виплату заробітної плати» "стаття доходів працівника, форма економічної реалізації правовласника ресурсу, який належить до роботи" . - це винагорода розраховується в порядку в грошовому вираженні, який, відповідно до власника трудового договору або уповноваженого органу повинні платити працівникові за виконану роботу. Економічна теорія вважає , що оплата праці працівників "ціна праці, що беруть участь у виробничому процесі."

Працівник повинен створити продукту вартість якої включає виплатити йому заробітної плати, вартість всіх ресурсів і отримати значення приросту у вигляді прибутку. В результаті заробітна плата залежить від ефективності роботи . Стаття 1 Закону України «Про виплату» говорить , що зарплата залежить від складності та умов праці, професійні та ділові якості працівника, результати його роботи і компаній.

Для роботодавців і заробітної плати працівників як економічний клас грає різну роль і має різний зміст. Для співробітників заробітна плата є основним елементом його доходу, означає добробут, і його і членів його сім'ї. З цього видно, що заробітна плата грає стимулюючу роль у поліпшенні результатів діяльності працівників і на цій основі забезпечується зростання компенсації, отриманих нею доходів. Для роботодавців, виплата заробітної плати є витратами, які повинні бути зведені до мінімуму.

У працівника заробітна плата складається з наступних елементів:

– ставка заробітної плати або ціна одиниці робочої сили на ринку праці
- основний компонент заробітної плати, – визначає рівень оплати праці, що має характеристику конкретних професійної кваліфікації в одиницю часу , і через контракт. Оцінити не брати до уваги індивідуальні відмінності в здатності працівників, їх фізична сила, витривалість, швидкість реакції, працьовитість і т.д., неминуче позначиться на підсумках роботи.

Змінна складова відображає відмінності в індивідуальній виконання робіт (премії , допомоги і т.д.).

Різні види доходів, які працівник має право в силу роботи організації (фінансова допомога, харчування, платіжні документи та обробки, подарунки, додаткове медичне і пенсійне страхування, і т.д.).

Таким чином, доходів працівника підприємства технічного сервісу - це сукупність заробітної плати і доходів, отриманих в компанії. Основним джерелом зростання в доході працівника в якості власника ресурсу є підвищення цін на ресурси праці - заробітна плата. Її нижня межа визначається економічними інтересами працівника. Бо заплата за

роботодавцем є собівартість продукції. Таким чином, ці витрати роботодавець прагне мінімізувати, особливо на одиницю продукції, а саме обмежити верхню межу ставки заробітної плати. Враховуючи баланс між економічними інтересами на ринку праці, ціна одиниці роботи в даній якості ринку буде розвиватися під впливом попиту та пропозиції.

Розглянемо основні методи регулювання заробітної плати. Є два основні методи регулювання заробітної плати - центральної і місцевої. Законодавчо з централізованим методом стандартної заробітної плати для всіх підприємств, організацій, галузей і професійних груп. Це досягається за рахунок застосування Трудового кодексу регулює умови та порядок виплати використання тарифної системи, встановлення мінімальної заробітної плати. Місцеві методи регулювання заробітної плати включають всі процедури, механізми та методи оплати праці, що фірми розробляють свої власні. Зарплати механізм регулювання ринку має включати такі підрозділи: система багаторівневого колективних переговорів, який повинен відображати вимоги ринку праці для ціни праці ; з податку на прибуток правилами кожної системи співробітників, спрямованої на забезпечення участі всіх громадян для задоволення національних потреб; Система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці; інформаційна система, що дозволяє працівникам і роботодавцям об'єктивне і повне уявлення про вартість праці за професіями, релізи, території, галузі тощо.

В економічній теорії і практиці розрізняють такі категорії, як номінальному, так і реальної заробітної плати. Номінальна заробітна плата - сума грошових коштів, отриманих на годину робочого тижня день і т.д. Він розраховується (загальна сума, що належить) і сплачені (за вирахуванням

податків). Реальна заробітна плата - це купівельна спроможність номінальної заробітної плати; це кількість товарів і послуг, працівник може купити ваші номінальної заробітної плати. З точки зору економічної теорії, вона була реальна заробітна плата повинна розглядатися як ціни праці на ринку.

Враховуючи значні труднощі у визначенні реальної заробітної плати в гривні, загалом , не буде опублікований. Щоб проаналізувати динаміку його значення для використання. Індекс реальної заробітної плати розраховується як відношення номінальної індексу заробітної плати до індексу цін на товари та послуги. Якщо ціни ростуть швидше , ніж номінальна заробітна плата, зниження реальної заробітної плати.

У його складі, єдина зарплата кожен елемент виконує свої функції і матеріального стимулювання має якусь свою економічну незалежність і взаємозв'язок і взаємозалежність всіх необхідних сторін. Відповідно до статті 2 Закону України «Про виплату» структури заробітної плати включає в себе додаткові базовий оклад та інші заохочувальні виплати та компенсації базовий оклад. Винагорода за виконану роботу дотримання трудових норм. Вона встановлюється у вигляді базового окладу і тарифи для робітників і професійних зарплат, та додаткової заробітної плати - нагорода за роботу за межами встановлених стандартів роботи і винахідливості і успіху для особливих умовах праці включають премії, допомоги, гарантії та компенсації відповідно до чинного законодавства; премію, пов'язаних з розвитком завдання з реалізації та виробничі функції. Питання про взаємозв'язок між основної заробітної плати і доповнюють один одного має велике практичне значення.

До речі заохочувальні виплати та компенсаційні виплати у вигляді компенсації за свою гру в році нагороду для спеціальних систем і правил, компенсації та інших фінансових і матеріальних благ, на які не поширюється застосовне законодавство або акти, які виробляються за актами встановлених стандартів.

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна плата, яка є юридичною заробітної плати для однієї роботи, некваліфікованої, нижче якого ніяка компенсація не може бути зроблено для фактичного місячного розміру оплати праці (обсяг робіт), робочий графік. У мінімальній заробітної плати не включає бонуси, надбавки, премії та надбавки. Мінімальна заробітна плата є підстраховка уряду, який є обов'язковим на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Мінімальна заробітна плата є також основою для визначення тарифів в державних службовців заробітної плати, стипендій, допомоги та інших пільг.

Стимули для співробітників, щоб забезпечити високу продуктивність праці - важлива функція управління. Всі стимули можуть бути розділені на дві категорії: матеріальні та нематеріальні .

Матеріальні включають в себе:

- плата грошима ;
- плата товарами;
- розрахунок іншими матеріальними цінностями;
- презентація різних видів подарунків, в тому числі пільг.

Нематеріальні стимули включають в себе:

- сенс роботи ;
- програма з поліпшення якості трудового життя;
- суспільне визнання і заохочення;
- надання більшої свободи дій.

Проте, межі між матеріальними і нематеріальними стимулами розмиті. Таким чином, висока зарплата є не тільки джерелом фізіологічних потреб, а й суспільне визнання заслуг працівника. Таким чином, той же стимул може відповідати різним категоріям візерунків і виконувати різні функції. Проте , основним стимулом для працівника в основному заробітна плата.

Адам Сміт виділяє три групи країн з точки зору заробітної плати;

- країни що прогресують (зростання заробітної плати);
- країни що регресують (більш низька заробітна плата);
- фіксовані країни (постійні заробітна плата).

Сміт вважає, що високі зарплати можливо тільки в багатій країні. Він висунув теорію високою заробітною платою, протилежний теорію Петті В. Але на думку Адама Сміта було великою помилкою, він вважає, що заробітна плата в простого товарного виробництва, де вона дорівнює добутку праці працівника. Заслуга Рікардо полягає в теорії заробітної плати є те , що вперше виявлений номінальні і реальні зарплати. Ринкова економіка теоретично реально заробітна плата, яка забезпечує важливе доповнення до простої версії теорії конкурентного ринку. Це вплив заробітної плати на продуктивність праці. До цих пір ми визначали рівень в залежності від можливостей працівників.

Моделі ефективності зарплати дозволяють припустити, що продуктивність праці залежить також від розміру платежу. Теорія ефективної заробітної плати був застосований на завод Форда. Вона дала добрі результати і збільшила продуктивність. Ми знаємо, що для досягнення цієї мети Форд використав рекомендації А. Сміт. Таким чином, теорія заробітної плати стала актуальною в цей день.

1.3 Форми і функції системи оплати праці

В даний час в законодавчих актах терміни "оплата праці " і "заробітна плата" використовуються як синоніми. Однак, схоже на те, що термін "заробітна плата" є більш широким, і його мета полягає в тому, щоб організувати регулювання заробітної плати її окремих компонентів і всієї системи правових документів у цій сфері. Хоча термін "заробітна плата" призначений для прав службовця у трудових відносинах , у грошових коштах.

З точки зору права зарплата являє собою категорію і є виплатою грошових компенсацій, які виплачується власником працівнику за роботу у встановлені сторонами в розмірі підрядних робіт, і в межах, встановлених законом, угод соціального партнерства, і колективних трудових договорів.

Серед різних форм стимулювання вона грає ключову роль в цьому виді матеріального стимулювання.

В умовах ринкових відносин механізмом організації заробітної плати слід враховувати наступне:

- заробітна плата повинна залежати від внеску роботи та роботи досвіду і кваліфікації кожного співробітника;
- зарплата працівника визначається остаточних результатів всього колективу;
- організація винагорода повинна сприяти соціального захисту працівників, відтворення робочої сили для будь-якого інфляції.

Виходячи з цього, ми розглядаємо різні системи і способи оплати. По-перше, керівництво підприємства може вибрати для власного бізнесу від традиційної (час, підрядна) або не традиційний (нетарифне, контракт, прибуток) форми компенсації.

З традиційні форми і системи заробітної плати використовуються нетрадиційні системи компенсації, такі як:

- нарахування зарплати за "плаваючим окладом", коли результати одного місяця в наступному місяці для кваліфікованих фахівців формують нові зарплати. Зростання заробітної плати (зменшується) для кожного процентного збільшення чи зменшення продуктивності праці в попередньому місяці в порів'янні з наступним.

- системи окладів "стимул" - заробітна плата керівників і фахівців, що формуються у відсотках від фактичного прибутку.

- нетарифного система - працівник не гарантує певну суму, але тільки те, що його зарплата буде вищою, ніж мінімальна заробітна плата, яка пов'язана з виконанням компанії для кожного конкретного місяця і зміни залежно від ступеня складності встановленої роботи.

Слід зазначити, що значення показників по заробітній платі на різних ринках та адміністративної системи - різні. Однак, якщо тарифні умови, форми і системи окладів регулюється державою, а інша справ, коли регулятор стає ринкова заробітна плата. Таким чином, фонд оплати праці цілком і повністю залежить від обсягу реалізації продукції і середньої заробітної плати - рівень тарифних ставок та ефективного ділового людини. В даний час рівень заробітної плати в комерційних продуктів був створений в

50-58 % від товарної продукції. Враховуючи, що реальні доходи працівників на підвищення заробітної плати у зв'язку з розподілом прибутку (бонуси за рік, дивіденди по акціях, посібників), частка доходів у комерційних продуктів значно збільшується. Така система показників для роботи і заробітної плати дозволяє всебічний аналіз використання праці та заробітної плати, і на цій основі розробити механізм мотивації .

Заробітна плата виконує такі функції як репродуктивна функція - забезпечити співробітників та членів їх сімей у задовільних умовах життя, необхідних для відтворення поколінь робочої сили. Ця функція тісно пов'язана з особливостями регулювання заробітної плати закону державної створюючи розмір мінімуму, який забезпечував би відтворення робочої сили.

Стимул функція - встановлення заробітної плати працівника, залежно від внеску роботи, результати виробництва і бізнесу компанії.

Вимірювання і функція розподілу - це відображення на живу працю заходи у розподілі фондів споживання між працівниками та власниками засобів виробництва. Заробітна плата визначається пайової участі у фонді споживання кожного учасника виробничого процесу, відповідно до його роботи складу.

Ресурсорозміщувальна функція являє собою ресурси та розміщення робочої сили за регіонами, галузями економіки, компаній. Значення цієї функції на даний час збільшується.

Форма формування купівельної спроможності населення прагне урівноважити виробництво товарів та народного споживання. Вона проявляється в тому, що заробітна плата тісно пов'язані з рівнем населення , з

такою важливою соціальною нормою, прожиткового мінімуму, який характеризує мінімально прийнятні умови активного фізичного стану.

Рівень заробітної плати багато в чому визначає купівельну спроможність працівників. За даними Статистичного бюро індексу Європейської комісії купівельної спроможності в Україні становить 17 % від найвищих європейських стандартів. За даними Світового банку, в третини громадян України (понад 17 млн.) живуть за межею бідності, і їх широке споживання на 10 % нижче фізичного виживання. У таких умовах, важко говорити про відновлювальну функцію заробітної плати. Експерти кажуть, що середній рівень доходів середнього розрахунку заробітної плати навіть не правильно харчуватися, не кажучи вже про широку відтворення робочої сили. Недоїдання впливає на фізіологію людського тіла і призводить до незворотних змін у стані здоров'я. Тому необхідним чинником для економічного прогресу, прискорення економічних реформ є підвищення номінальної заробітної плати, платоспроможність, що призводить до істинної відтворення трудових прав - не тільки рушійною силою будь-яких реформ, але головне, цілі будь-якої реформи. Кожна функція має тип персоналізованої підтримки: репродуктивна функція є стимулом співробітник - роботодавець, регулювання - державна.

Для реалізації вищевказаних функцій, необхідно слідувати основним принципам:

Збільшення реальної заробітної плати, збільшення ефективності виробництва і праці.

Забезпечити швидке зростання продуктивності праці від темпів зростання середньої заробітної плати. Цей принцип визначає безперервність процесу накопичення і збільшення виробництва є необхідною умовою для розвитку і процвітання компанії. У контексті порушення даному принципі бізнес привести до уповільнення процесу оновлення засобів виробництва, відсутність акцентом на розвиток і придбання найбільш перспективних засобів виробництва, зниження попиту на їх продукцію.

Диференціація заробітної плати відповідно до внеском праці до результатів роботи, обслуговування і умов праці, області компанії, її промисловості. Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації своїх працівників, забезпечуючи високу якість продукції.

Рівна оплата за рівну працю, що означає ліквідацію дискримінації в оплаті праці за ознакою статі, віку, національного походження, є адекватна оцінка тієї ж роботи через платежу.

Зарплата кожного працівника тісно пов'язана з його позиції на ринку праці і ситуація на ринку визначає можливості для працевлаштування.

Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці забезпечує широку поінформованість про характер платіжних систем. Художники мають бути чіткими, в цьому випадку, розмір підвищення заробітної плати.

Таким чином, правильна організація справедливих доповідей дотримання пропорцій заробітної плати, за винятком заробітної плати та умов праці з результатами роботи є потужним чинником підвищення

продуктивності праці, інтерес співробітників, щоб поліпшити ефективність і якість роботи. Таким чином, дослідження з виявлення пріоритетів у мотивації праці працівників на підприємствах різних форм власності, показав, що головним пріоритетом у роботі в сучасних умовах є винагорода, зокрема, більш висока заробітна плата.

Вище сказане дозволяє сформулювати ще один базис зарплати - соціальний. Вплив на якість найманої праці не тільки безпосередньо, великі зарплати і непрямий вплив на розвиток соціальних процесів. Після того як всі відрахування із заробітної плати - в різні соціальні фонди, податки навчених - страхових внесків. Таким чином, заробітна плата в значній мірі визначає рівень здоров'я, благополуччя, освіти та професійної підготовки.

Необхідно визнати, що зарплата є основним інструментом соціальної політики. Це визначає рівень соціального суспільства, здатність держави для підтримки якості життя суспільства в цілому і кожної людини.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1 Аналіз структури господарської діяльності та аналіз системи нарахування заробітної плати підприємства.

Відкрите акціонерне товариство “Ліском” створене відповідно до Установчого договору від 3.09.1996р. і розпочало свою діяльність у грудні 1996р. Засновниками Товариства є фізичні особи України. ВАТ “Ліском” є юридичною особою, що має самостійний баланс і діє на засадах повного господарського розрахунку.

Метою діяльності ВАТ “Ліском” є отримання прибутку шляхом використання наявного виробничого потенціалу через створення сприятливих умов для ефективного використання сировини, трудових ресурсів та виробничих потужностей, задоволення соціально-економічних інтересів акціонерів та працівників Товариства шляхом втілення нових прогресивних технологій, форм організації виробництва, залучення інвестицій для розвитку виробництва і випуску високоякісної продукції.

Товариство має право здійснювати такі види діяльності:

- виробництво шпону струганого, лущеного, меблів, іншої продукції.
- виробництво продукції і товарів промислово-технічного призначення.
- виробництво товарів народного споживання.

Проектно-пошукові роботи, будівництво, ремонт, експлуатація виробничих і побутових об'єктів.

Оптова та роздрібна торгівля товарами продовольчої та промислової групи, посередницька, закупівельна діяльність.

Здійснення зовнішньо-економічної діяльності у встановленому порядку.

Рекламні послуги, маркетинг.

Інші види діяльності, які не заборонені законодавством.

Відповідно до Статуту органами управління ВАТ "Ліском" є:

- загальні збори акціонерів;
- рада акціонерного товариства;
- правління акціонерного товариства.

Підприємство спеціалізується на випуску шпону струганого різних порід. В результаті переробки сировини отримують невеликі партії шпону різних специфікацій, тому можна вважати, що дане виробництво дрібносерійне.

Шпон виготовляють з лісу-кругляка різних порід дерева: дуб, бук, ясен, клен, берест, вільха та інші. Лісосировина поступає на склад сировини (склад №1), де вона проходить процес обміру, тобто перевіряється, чи відповідає фактична кількість метрів кубічних шпону кількості, вказаній у накладній.

По тому лісосировина подається на пилораму (стрічко-пильний верстат) в цех під звіт начальнику цеху. Ця операція оформляється розхідною

накладною. На пилорамі із лісу-кругляка виготовляють ванчес. Відходами на даному етапі виробничого процесу є горбиль і тирса. Теоретичний відсоток відходів: горбилю – 22%, тирси – 5%.

На наступному етапі ванчеси комплектуються у касети з однієї породи дерева і завантажуються у пропарювальні ємкості для проходження термічної обробки. Час пропарювання в пропарювальних ємкостях для різних порід дерева коливається від 24 до 72 годин. Наприклад, дуб прорарюється впродовж 24-48 год, залежно від діаметру сировини, а бук – 48-72 год, залежно від діаметру сировини та потрібного кольору. Температура пропарювання змінюється послідовно від 20 до 120 С.

Після цього ліс потрапляє в проміжну ємкість, яка знаходиться в цеху біля стругального верстата. Температура колоди, що подається на стругальний верстат повинна бути не меншою 10 С. За допомогою електротельфера з проміжної ємкості виймається один ванчес і подається в лещата стругального верстата, закріплюється та стругається в автоматичному режимі. В результаті стругання отримують шпон, рванина, відрізи (паливні відходи та горбиль).

Залежно від специфікації виготовляють шпон різної довжини, ширини і товщини. Так, дуб переважно стругають товщиною 0,8мм, а бук – 0,6мм. Далі шпон потрапляє в сушильну камеру. Після просушування вологоміром визначають вологість шпону, вона повинна бути в межах 8-12%.

На наступному етапі виробництва здійснюється обрізка шпону гільйотинними ножицями. Потім кнолі шпону зв'язують поліпропіленовою стрічкою, після чого вони поступають на дільницю обліку. Обліковці визначають площу виготовленого шпону і запаковують в пачки кнолями. Кількість листів у кнолі повинна бути не меншою 8 шт і кратною 8 (переважно вона дорівнює 24 шт). Одна пачка може містити 2-3 тис.м² шпону. Кожна готова пачка повинна мати ярлик, на якому вказуються наступні реквізити : № пачки, підприємство-виробник, порода дерева, кількість м² шпону, бригада, що виготовила цю пачку, а також дата виготовлення. Готова пачка здається на склад готової продукції (склад №2). Ця операція оформляється розхідною накладною.

Для виробничих потреб ВАТ “Ліском” купує лісосировину переважно в лісгоспах і приватних підприємствах Тернопільської, Львівської, Івано-Франківської, Чернівецької, Волинської, Хмельницької областей.

Виробничі площі підприємства розраховані на розміщення біржі сировини, складу готової продукції, дільниці підготовки ванчесів, пропарочної камери, станків для стругання шпону, сушильних камер, дільниці обрізки шпону, ділянки сортування, обмірювання, пакування готової продукції.

Біржа сировини пристосована для зберігання 1000м³ сировини. Річна програма випуску готової продукції – в межах 2 млн.м² шпону. Склад готової продукції розрахований на зберігання понад 500 тис.м² шпону.

В додатках наведено схему організаційної структури підприємства, де описано управлінську та виробничу структуру, показано підрозділи, відділи, цехи і склади.

Для забезпечення управлінського апарату інформацією, що використовується для планування, власне управління та контролю за діяльністю підприємства; підготовку, оприлюднення інформації про результати діяльності та фінансовий стан, на підприємстві здійснюється ведення бухгалтерського обліку. Серед адміністрації підприємства одним з основних є відділ бухгалтерії. До відділу бухгалтерії ВАТ “Ліском” входять:

- головний бухгалтер;
- бухгалтер по заробітній платі;
- бухгалтер по матеріальних ресурсах;
- бухгалтер по розрахунках та інших операціях.

У бухгалтерському обліку підприємства використовують різні його форми. На ВАТ “Ліском” комп’ютерна обробка даних займає приблизно 90% проведених операцій, а інші обробляються за ручного ведення бух. обліку. Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться із застосуванням програмного забезпечення 1С: Бухгалтерія 7.7.

До необоротних матеріальних активів відносять основні засоби та інші необоротні матеріальні активи. Основні засоби – це матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для

здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік).

До основних засобів ВАТ “Ліском” належать:

Будинки, споруди та передавальні пристрої;

Машини та обладнання;

Транспортні засоби;

Інструменти, прилади, інвентар;

Інші основні засоби.

Придбані основні засоби зараховуються на баланс підприємства за первісною вартістю.

До первісної вартості основних засобів підприємство включає такі витрати:

- суми, що сплачують постачальникам активів та підрядникам за виконання будівельно-монтажних робіт;
- реєстраційні збори, державне мито та аналогічні платежі, що здійснюються в зв'язку з придбанням (отриманням) прав на об'єкт основних засобів;
- витрати на установку, монтаж, налагодження основних засобів;
- інші витрати, безпосередньо пов'язані з доведенням основних засобів до стану, в якому вони придатні для використання із запланованою метою.

Первісна вартість основних засобів збільшується на суму витрат, пов'язаних з поліпшенням об'єкта (модернізація, модифікація, добудова, дообладнання, реконструкція тощо), що призводить до збільшення майбутніх економічних вигод, первісно очікуваних від використання об'єкта. Первісна вартість основних засобів зменшується у зв'язку з частковою ліквідацією об'єкта основних засобів.

Будинки, споруди та передавальні пристрої обліковуються на субрахунку 103.

На ВАТ "Ліском" до них відноситься цілісний майновий комплекс (виробничі та побутові приміщення, склади сировини та готової продукції). Машини та обладнання обліковуються на субрахунку 104. До цієї групи належать: станки деревообробні, шпоностругальні, торцювальні, свердлильні, заточні, машини різальні, електроножиці, ножиці гільйотинні, трансформатори, стрічкова рама, пропарювальні ємкості, сушильні камери, компресори, парогенератори, автотранспортувачі та ін. Транспортні засоби обліковуються на рахунку 105. Серед них: автомобілі КАМАЗ, ГАЗ, ВАЗ, Нубіра, Леганза та ін.

Інструменти, прилади, інвентар обліковуються на субрахунку 106. До них відносять: пилу стрічкову, агрегат зварювальний, бензопили, візки колійові, насоси, акумуляторні батареї, електрошафи, вентилятори та ін.

До інших основних засобів на даному підприємстві відносять: меблі, оргтехніка (субрахунок 109) та офісне обладнання, комп'ютери (субрахунок 109).

На субрахунку 112 “Малоцінні необоротні матеріальні активи” відображається вартість предметів, строк корисного використання яких більше одного року, зокрема спеціальні інструменти і спеціальні пристосування, вартість яких погашається нарахуванням зносу за встановленою підприємством нормою з врахуванням очікуваного способу використання таких об'єктів, та інші предмети, які за вартісними ознаками підприємством зараховано до складу малоцінних необоротних матеріальних активів. МНМА – це також основні засоби, тільки недорогі (малоцінні) На ВАТ “Ліском” до МНМА відносять: меблі (стілці, столи, шафи), телефонні апарати, мобільні телефони, електропили, лічильники реактивної енергії та ін.

Рух необоротних активів на підприємстві оформляється первинними документами таких типових форм: ОЗ-1 “Акт приймання-передачі (внутрішнього переміщення) основних засобів”, ОЗ-2 “Акт приймання-здачі відремонтованих, реконструйованих та модернізованих об'єктів”, ОЗ-3 “Акт списання основних засобів”, за допомогою якої оформляють вибуття окремих інвентарних об'єктів основних засобів (крім автотранспорту) у разі повної або часткової їх ліквідації, ОЗ-4 “Акт списання автотранспортних засобів”, її застосовують для оформлення вибуття транспортних засобів

(вантажного або легкового автомобіля, причепа, напівпричепа), ОЗ-6 “Інвентарна картка обліку ОЗ”, ОЗ-7 “Опис інвентарних карток по обліку ОЗ” застосовують для реєстрації всіх інвентарних карток, відкритих для ведення аналітичного обліку ОЗ, ОЗ-9 “Інвентарний список ОЗ”, її використовують для пооб’єктного обліку ОЗ, закріплених за кожною матеріально-відповідальною особою за місцем знаходження (експлуатації) об’єкта ОЗ.

Аналітичний облік основних засобів та зносу по них (крім інструментів, приладів та інвентарю, малоцінних необоротних матеріальних активів) ведеться за кожним об’єктом окремо. На підприємстві на кожен об’єкт ОЗ ведеться картка обліку. В картках обліку позначається, до якого виду відноситься об’єкт ОЗ: власні та отримані на умовах фінансової оренди; виробничі та невиробничі.

Основні фонди підлягають амортизації за такими групами:

Група 1 – будівлі, споруди, їх структурні компоненти та передавальні пристрої, в тому числі жилі будинки та їх частини, вартість капітального поліпшення землі;

Група 2 – автомобільний транспорт та вузли до нього; меблі; побутові електронні, оптичні, електромеханічні прилади та інструменти, інше конторське (офісне) обладнання, устаткування та приладдя до них;

Група 3 – будь-які інші основні фонди, не включені до груп 1,2 і 4;
Група 4 – електронно-обчислювальні машини, інші машини для автоматичної обробки інформації, їх програмне забезпечення, пов’язані з ними засоби

зчитування або друку інформації, інші інформаційні системи, телефони, мікрофони і рації, вартість яких не перевищує вартість малоцінних товарів (предметів).

На ВАТ “Ліском” амортизацію на основні засоби нараховують методом зменшення залишкової вартості, за яким річна сума амортизації визначається як добуток залишкової вартості об’єкта на початок звітного року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації та річної норми амортизації. Річна норма нарахування амортизації по групах ОЗ на підприємстві наведена в таблиці:

Група ОЗ	1	2	3	4
Норма амортиз	5	25	15	60

Нарахування амортизації проводиться щомісяця. На ВАТ ” Ліском” нарахування зносу починається з місяця, наступного за місяцем, у якому об’єкт ОЗ став придатним для корисного використання, а припиняється – починаючи з місяця, наступного за місяцем вибуття об’єкта основних засобів. Нарахування амортизації призупиняється на період реконструкції, модернізації, добудови, дообладнання та консервації об’єкта основних засобів. На малоцінні необоротні матеріальні активи при їх введенні в експлуатацію нараховується 100% знос.

За визначенням, даним у П(С)БО 14, оренда – це угода, за якою орендар набуває права користування необоротним активом за плату протягом погодженого з орендодавцем строку. Ці угоди поділяють перш за

все на операційні та фінансові, а їх, в свою чергу, на відмовні та невідмовні, зворотні та незворотні.

Фінансова оренда передбачає передачу орендарю всіх ризиків та вигод, пов'язаних з правом користування та володіння активом.

Операційна оренда – це будь-яка інша оренда крім фінансової.

Невідмовна оренда анулюється з дозволу орендодавця, або після того, як відбулася певна непередбачена подія, або якщо орендарем укладається нова угода про оренду цього ж або еквівалентного активу з тим же орендодавцем.

Відмовна оренда – будь-яка інша оренда, крім невідмовної.

Зворотна оренда – операція, за якою підприємство продає свій актив та укладає угоду з покупцем на подальшу оренду цього активу.

Незворотна оренда – будь-яка інша оренда, крім зворотної.

На ВАТ “Ліском” в оперативній оренді знаходяться: пасажирський автомобіль, автобус, автомобіль ЗІЛ, офісні приміщення площею 273^{м2} (термін оренди 25 р.) Підприємство щомісяця сплачує оренду плати, яка включається у витрати діяльності.

Витрати на поліпшення основних засобів включають проведення всіх видів ремонту, реконструкції, модернізації та інших видів поліпшення ОЗ.

Модернізація обладнання – це вдосконалення конструкції, яке забезпечує підвищення продуктивності об'єкта, що модернізується, сприяє розширенню його технологічних можливостей до рівня сучасних технічних і технологічних вимог, досягненню економії ресурсів, поліпшенню умов праці. Вона полягає у порівняно незначних змінах конструкції робочих механізмів, машин, установок та іншого обладнання, а також у відносно незначній зміні матеріалів і методів обробки.

Реконструкція виробництва – це комплекс заходів щодо збільшення виробничих потужностей, підвищення продуктивності праці, технічного

рівня виробництва з метою збільшення випуску продукції, зниження її собівартості при найменших затратах матеріальних і грошових ресурсів на одиницю введеної потужності. Ремонт основних засобів – часткове відновлення окремих об’єктів для підтримання їх у робочому стані. Ремонт буває: поточний, середній і капітальний, а також плановий і аварійний.

Згідно з п.8.7.1 статті 8 Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств”, платники податку на прибуток мають право протягом звітного періоду віднести до валових витрат будь-які витрати, пов’язані з поліпшенням основних фондів, що підлягають амортизації, у сумі, що не перевищує 10% сукупної балансової вартості всіх груп основних фондів станом на початок такого звітного періоду.

На ВАТ “Ліском” витрати на поліпшення ОЗ відображаються за дебетом рах. 232 “Витрати на поліпшення і ремонт ОЗ” та кредитом рах. 201, 203, 661, 65...

Відповідно до П(С)БО 2 “Баланс”, фінансові інвестиції – це активи, які утримуються підприємством з метою: збільшення прибутку (відсотків, дивідендів тощо) або зростання вартості капіталу або інших вигод для інвестора.

Фінансові інвестиції поділяються на: довгострокові фінансові інвестиції, поточні фінансові інвестиції, еквіваленти грошових коштів:

Довгострокові фінансові інвестиції – це фінансові інвестиції на період більше одного року, а також усі інвестиції, які не можуть бути вільно реалізовані у будь-який момент.

Поточні фінансові інвестиції – це інвестиції на строк, що не перевищує один рік, які можуть бути вільно реалізовані у будь-який момент (крім інвестицій, які є еквівалентами грошових коштів).

Еквіваленти грошових коштів – це короткострокові високоліквідні фінансові інвестиції, які вільно конвертуються у певні суми грошових коштів і які характеризуються незначним ризиком зміни вартості.

Відображення фінансових інвестицій на рахунках бухгалтерського обліку використовується при складанні балансу наступним чином (таблиця 2.1) :

Підприємство має довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються на рахунках 141 і 143.

Статею 10 Закону України про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні № 996 від 16.07.1999р. для підтвердження правильності та достовірності даних бухгалтерського обліку та звітності, передбачено проведення підприємствами, їх об'єднаннями та госпрозрахунковими організаціями незалежно від форм власності інвентаризації майна, коштів і фінансових зобов'язань.

Таблиця 2.1.

Фінансових інвестицій підприємства

Види фінансових інвестицій	Статті балансу	Рахунки
Довгострокові	040 “Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств”	141 “Інвестиції пов’язаним сторонам за методом обліку участі в капіталі”

	045 “Інші довгострокові фінансові інвестиції”	142 “Інші інвестиції пов’язаним сторонам” 143 “Інвестиції непов’язаним сторонам”
Поточні	220 “Поточні фінансові інвестиції”	352 “Інші поточні фінансові інвестиції”
Еквіваленти грошових коштів	230 “Грошові кошти та їх еквіваленти в національній валюті”	351 “Еквіваленти грошових коштів”
	240 “Грошові кошти та їх еквіваленти в іноземній валюті”	

Відповідальність за організацію інвентаризації несе керівник підприємства, який повинен створити необхідні умови для її проведення у стислі строки, визначити об’єкти, кількість і строки проведення інвентаризації, крім випадків, коли проведення інвентаризації є обов’язковим.

Серед основних завдань інвентаризації можна виділити виявлення фактичної наявності основних фондів та перевірку реальності вартості зарахованих на баланс основних фондів.

При інвентаризації основних засобів встановлюється, коли і за чиїм розпорядженням споруджені невраховані об’єкти, виявлені при інвентаризації, за рахунок яких джерел списані затрати на їх спорудження, з відображенням цих відомостей в протоколі засідання інвентаризаційної комісії. В ході інвентаризації можуть бути виявлені надлишки або нестачі основних засобів.

Оприбуткування виявлених надлишків основних засобів за справедливою вартістю об'єкта обліковується по Дт рах.10 та Кт. рах. 719. Вони визнаються доходом звітного періоду таким проведенням: Дт рах.719 та Кт. рах. 793.

Відображення нестач основних засобів показано в таблиці 2.2:

Таблиця 2.2.

Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
	Дебет	Кредит
Списано об'єкт в частині його зношення	131	10
Списано об'єкт в частині його залишкової вартості	976	10
Винній особі пред'явлено рахунок на суму втрат плюс ПДВ	375	716
Нараховано ПДВ	716	641
Суму нарахованої компенсації визнано доходом звітного періоду	716	793
Витрати, понесені у зв'язку з нестачею, списуються на зменшення доходів	793	976
Погашення заборгованості винною особою шляхом:		
а) внесення коштів до каси	301	375
б) утримання із зарплати	661	375

Кожне підприємство, установа чи організація має необхідність оцінити і оплатити роботу, та включають витрати на робочу силу в собівартості продукції. У цьому документі господарські операції повинні забезпечувати отримання своєчасної та об'єктивної інформації про чисельність працівників, робочого часу, плинності і виробничих оцінки по заробітній платі.

Для того, щоб обчислити правильний розмір у зв'язку з виплатою заробітної плати в кожній компанії організовані облік персоналу і робочих годин. Що стосується персоналу, його запис проводиться у відділі кадрів. Таким чином, бухгалтерський облік є обов'язковим для всіх співробітників, незалежно від виконаних робіт і повноважень. Для того, щоб правильно і повно, зареєстрованим у персоналу відділ кадрів повинен проводитися:

- книга прийняття і звільнення працівників від роботи;
- рух робочої сили;
- трудові книжки і вкладишів;
- особисті листи і карти;
- книга протоколів , загальні збори персоналу.

Праворуч від первинних персоналу бухгалтерських наказом Державного комітету статистики по затвердив типові форми первинного облікових персоналу:

- Ф П1 – розпорядження чи наказ щодо зарахування на роботу;
- Ф П2 – картка особова;
- Ф П3 – алфавітна картка;
- Ф П4 – особова картка спеціалістів які мають вищу освіту, та виконують проектно-конструкторську, наукову чи дослідну та технологічну роботу;
- Ф П5 – накази та розпорядження про перевід на іншу посаду;
- Ф П6 - накази та розпорядження чергових відпусток;
- Ф П7 – переліки наданих відпусток;
- Ф П8 – накази та розпорядження стосовно розірвання контракту чи трудового договору;

Ф П12 – таблиці розрахунку заробітної плати та обліку використання виробничого часу;

Ф П13 – таблиці обліку використання виробничого часу;

Ф П15 – перелік працівників, що задіяні в понаднормовий час;

Ф П16 – листок обліку простоїв.

Прийняття на роботу працівників відбувається на підставі наказу (форма П1), виписка з якого передається до бухгалтерії та за їх заявами.

Для кожного співробітника у відділі кадрів розкривати особисту картку (форма П2), даючи всю інформацію про співробітника і зробити відмітку в трудову книжку. Для працівників, які приймаються у перший раз, наповнений книзі. Особисті картки комплектуються структурних підрозділів, в алфавітному порядку, створюючи алфавітний покажчик карти. Людина, яка несе відповідальність за працівника, привласнює йому ряд тимчасових борту.

У відділі кадрів підприємства відбувається контроль за переміщенням кадрів. Крім цього, в компанії повинен бути організований облік використаного часу.

Для обліку використання робочого часу використовується таблиць (форма № П- 12, П- 13), який заповнюється уповноваженою особою.

Табель використовується для аналізу та контролю робочого часу та станом трудової дисципліни, щоб визначити доходи робітників, які знаходяться на погодинної заробітної плати, а також деякі інші виплати працівникам.

Таблиця є номінальним список всіх співробітників відділу, служби, та інших управлінь та відділів знаків проти імені кожного робочого часу і

зберігаються окремі категорії, і протягом категорій працівників - в порядку номерів відвідуваності або за алфавітом. Таблиця містить інформацію про робочі години, годинник надлишкової роботи, прогули і запізнення, причини відсутності на робочому місці. Значно спрощує хронометражу при реєстрації, лише відхилень від нормальних робочих годин (у зв'язку з хворобою, подорожі, прогули, простої годин понад нормою, тощо). Таким чином, основою для міток в таблиці часу не працював у зв'язку з важливих причин є листи тимчасової непрацездатності, накази (порядок) канікули, дозвіл подорожі та інші документи.

Найчастіше використовують один із листа:

- безперервно;
- за відхилення .

Включення в лист і виключення із співробітників на основі первинних документів з обліку кадрів. Належним чином оформленої розкладу сертифікувати підписів уповноважених осіб (керівники відділів, хронометрист) і фіксований термін повинні бути представлені в бухгалтерію для компанії заробітної плати.

Для нарахування заробітної плати працівники не потрібні тільки дані про кількість відпрацьованих годин, а й про свою роботу. Документування вихідів працівників є необхідною умовою для отримання точної інформації про кількість і якість виконуваної роботи.

Для розрахунку базового окладу працівників погодинна заробітна плата необхідну інформацію про заробітну плату (на основі штатного розкладу); з призначені категорії (на основі замовлень для компанії) і дані про відпрацьований час у відповідному періоді.

Основні нарахування працівникам по заробітній платі, які ставлять частку заробітної плати, засновані на результатах своєї продукції за ставками для виконуваної роботи. Облік роботи і основні відомості заробітна плата працівників заснована на різних спеціальних документів, що використовуються в індивідуальне, серійне і масове виробництво. Основним первинним документом в окремих галузях інтегрувати висновок роботи і основну найманих працівників є наряд .

Рознарядки можуть бути бригада або персональними. Основні деталі рознарядки: прізвище працівника, його номер табельний, опис роботи, що повинно бути зроблено, і витрати код ставкою, які включають в себе зарплати.

Рознарядки, відповідно до яких завдання за певний місяць ще не закінчилось, треба закрити, що означає необхідність відмітки зробленої провоконання роботи фактичного обсягу. У заключній частині роботи видається новий наряд в наступному місяці. Розумно призначають наряди працівника або колективу , який відображає інформацію про кількість роботи в хронологічному порядку: спочатку записав один вид роботи, і їх обсяг, потім ще і так далі до кінця місяця, що знижує кількість документів і спрощує реєстрацію.

Для аналітичного обліку необхідно організувати робочий процес, так що вихід первинних документів своєчасно отриманих від відділів і служб компанії для обробки. Якість оформлення документів на виході і часу виробництва не забезпечує своєчасність і точність інформації , записаної в аналітичному обліку.

Облік виробництва і заробітної плати визначається конкретними умовами виробництва і праці, рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, організації та форми оплати праці, ступінь автоматизації та механізації бухгалтерської роботи та інших факторів.

На підприємствах технічного сервісу для обліку продукції, що випускається з використанням одиночних наряди, вихідні дані передаються на особисті рахунки. Це, в свою чергу, призводить до дублювання, помилки в повторних записів, непродуктивні витрати часу співробітників бухгалтерії. На наш погляд, доцільно для обліку продукції з використанням додаткових замовлень на одного накопичення первинних даних. У карт даних, які відкриваються на кожного працівника, добовий видобуток записується і записані і відхилення від норми виходу .

Для розрахунку доплат працівникам використовувати такі вихідні документи:

Список за окрему плату - в тих випадках, коли обставини, які не залежать працівник, що має відхилення від встановленого процесу, в результаті чого допоміжні тимчасові витрати в порівнянні з встановленими стандартами.

Фахівцям заробітна плата нараховується таким чином: у повному робочому місяці зарплати призначається залежно від того, окладу що був встановлений і відповідно до цієї посади, в той час як частина - місяців - зарплата ділиться на кількість робочих днів у місяці та отримав свій щоденний оклад множиться на кількість відходів (згідно з табелем) робочих днів. Заробіток нагороди за результати за певний період заснована на

колективним або трудовим договором, який визначає базу для розрахунку суми і порядок розподілу.

2.2. Облік витрат та утримань із зарплати

Основні реєстри бухгалтерського обліку, які використовуються для виплати працівникам заробітної плати складається в контексті кожного табельного номерного знака, у відповідності до категорій працівників за вид

Основою для складання платіжної відомості та розрахунку заробітної плати листів є первинні документи:

- розкладу використання часу для розрахунку погодинної заробітної плати та інших виплат, які залежно від часу (простої, бонуси за роботу в нічний і надурочний час, тимчасової непрацездатності);
- розрахунки з урахуванням всіх типів додаткової заробітної плати та допомог з тимчасової непрацездатності;
- розраховується дані за попередній місяць, щоб розрахувати податкові відрахування.

Варіанти розрахунків з оплати праці наведено нами на рисунку 2.1, 2.2.

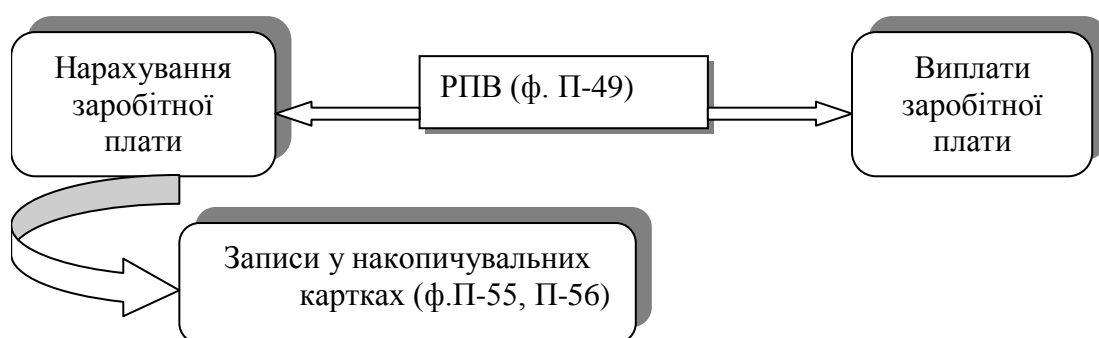


Рис.2.1. Нарахування і виплата зарплати з використанням розрахунково-платіжної відомості

У першому варіанті проектних розрахунків, виконаних шляхом додавання врегулювання і платіжної інформації, в якому поєднуються 2 регістра: Очищення і оплата інформаційних, яка одночасно розраховали суму, що підлягає виплаті, і його оплата здійснюється. Ця інформація використовується в основному на великих підприємствах з постійним окладом.

Другий метод характеризується збірці інформації про рахунки і оплата проводиться окремо для розрахунку заробітної плати.

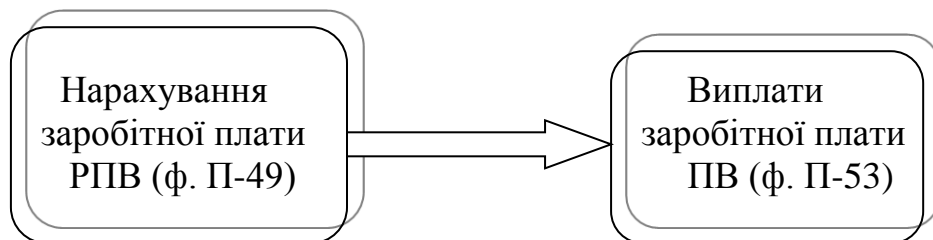


Рис. 2.2. Нарахування і виплата зарплати з використанням ПК

Третій спосіб – являє собою автоматизований процес залишає "розрахунку заробітної плати" для кожного співробітника на місяць (нараховано, отримав, до видачі), на якому заповнюється розрахунку заробітної плати для виплати заробітної плати .

На підприємствах технічного сервісу дуже часто застосовується другий метод розрахунку та виплати заробітної плати з використанням комп'ютерних технологій.

Для узагальнення інформації про операції з оплати праці а заробітну плату і виплати за втрачене персоналу своєчасно про розмір винагороди (виплати вкладникам) використовується балансу рахунку 66 «Розрахунки по оплаті" , який має два суб- рахунки:

661 «Розрахунки по заробітній платі » ;

662 "Виплати вкладникам" .

Для кредитного рахунку 66 "Розрахунки з оплати " відображає нараховані працівникам основні і додаткові зарплата, премії, допомоги з тимчасової непрацездатності, фінансова допомога, сума індексації заробітної плати з урахуванням інфляції, компенсація втрати заробітної плати працівників у зв'язку з порушенням умови оплати та будь-які інші платежі, які дохід працівника (дивіденди, доходи від розподілу доходів, вартість зараз приділяється поїздки і т.д.) за дебетом - виплата заробітної плати, премій, матеріальної допомоги, і кількість утриманих податків, виплату виконання, вартості, отриманої в оплату праці матеріалів, виробів, та інший контент з нарахованої суми заробітної плати.

Облік виплат проводиться для кожного співробітника, виду платежів і відрахувань. Нараховані зарплати всіх працівників трафік на синтетичній кредитного рахунку 66 "Розрахунки з оплати " за період. Сума всіх утримань із заробітної плати працівників і кількість виплачена заробітна плата, рівні обороту за дебетом рахунку 66 «Розрахунки з оплати». Кредитна сальдо рахунку буде дорівнювати сумі в графі розрахунково-платіжної відомості сумою, що підлягає сплаті.

Визначення витрати компанії , в тому числі витрат на оплату праці можна зробити трьома способами:

За рахунками класу 8 і 9 ;

З рахунком класу 9 "Витрати діяльності";

Малі та некомерційні підприємства - тільки через рахунки класу 8 "статті витрат".

Коли відбуваються нарахування заробітної плати кредит 661 "Розрахунки для оплати" відповідає рахунках пов'язаних з цим витрат. Коли компанія використовує для обліку залишків тільки класу 9 "ділові витрати", розрахунок витрат на оплату праці та обов'язкових платежів буде пов'язано з дебетом рахунків: 23 "Виробництво" (оплата праці працівників, безпосередньо зайнятих у виробництві товарів і послуг) 91 "Загальні витрати", 92 "Адміністративні витрати" (заробітна плата управлінського персоналу), 93 "Собівартість реалізації" (відділ продажів), 94 "Інші операційні витрати" (компенсації співробітників соціально -культурного призначення).

Дані операції зображено у таблиці 2.3.

Якщо платіж для платіжних інновацій, пов'язаних з інвестуванням капіталу, вони не приймаються до відрахування і виробничі витрати і відображаються таким чином: ДТ 15 "Капітальні вкладення" Кт 66 "Платежі з оплати".

Малі підприємства та некомерційні організації не мають необхідність розподілу витрат, всі їх витрати насправді можна вважати прямими. Таким чином, ці компанії можуть бути враховані за допомогою рахунки витрат тільки Клас 8 "статті витрат". Витрати на оплату праці, на частку яких припадає дебетову відповідний суб до 81 "витрати на оплату праці" в кінці місяця на рахунки класу 9, "Бізнес Витрати" знімаються. У відповідності з цим методом обліку витрат у кінці звітної періоду, в повному обсязі списуються на рахунок фінансових результатів, що кредитний субрахунок, що відповідає 81 "витрат на оплату праці» в дебет рахунку 791 "Результати основної діяльності".

Таблиця 2.3.

Нарахування зарплати підприємствами, що використовують рахунки
класу 9

№ п/п	Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
		Д-т	К-т
1	Нараховано основну заробітну плату виробничих працівників	23	661
2	Нараховано додаткову заробітну плату виробничих працівників	91	661
3	Нараховано основну та додаткову з/п цехових працівників	91	661
4	Нараховано основну та додаткову з/п загального виробничого персоналу	91	661
5	Нараховано основну та додаткову з/п управлінського персоналу	92	661
6	Нараховано основну та додаткову з/п працівників служби збуту	93	661
7	Нараховано основну та додаткову з/п невиробничого персоналу	94	661

Таблиця 2.4.

Нарахування заробітної плати з використанням рахунків класів 8 і 9

№ п/п	Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
		Д-т	К-т
1	Нараховано з/п	811	661
2	Нараховано премії та заохочення	812	661
3	Нараховано доплати	815	661
4	Списано основну з/п основних виробничих працівників	23	811
5	Списано додаткову з/п основних виробничих працівників	91	815
		91	814
6	Списано основну та додаткову з/п цехового персоналу	91	811
		91	815
		91	814
7	Списано основну та додаткову з/п загального виробничого персоналу	91	811
		91	815
		91	814
8	Списано основну та додаткову з/п управлінського персоналу	92	811
		92	815
		92	814
9	Списано основну та додаткову з/п працівників служби збуту	93	811
		93	815

Облік заробітної плати використовує 9 клас рахунків.

Так що сьогодні, коли ви можете легко створювати облікову політику на підприємстві бухгалтером можете вибрати найбільш підходящу систему обліку з різними класами рахунків витрат.

Бухгалтерський облік і заробітна плата повинна бути організована таким чином, щоб підвищити продуктивність, використання повний робочий день, зміцнити трудову дисципліну і правильний розрахунок чисельності працівників для цілей оподаткування на заробітну плату. Для цього, компанія повинна бути чітко визначена бухгалтерських функцій між відділами, щоб вести облік персоналу і використання робочого часу та обсягу виробництва запису і заробітної плат .

Так як саме бухгалтер має знати, щоб зробити виплати заробітної плати, слід пам'ятати:

- повинні повністю відповідати всім правовим вимогам, що відносяться до винагороди ;
- будь-які нарахування повинні бути розумними;
- навчання співробітників повинні бути відповідні документи, і тих, чия робота пов'язана з підвищеним ризиком праці, але документа про професійну освіту повинні мати свідоцтво про допуск до роботи в таких місцях;
- ставки розраховується на основі строго погодинних ставок заробітної плати, визначених правилами часу і для апарату або денної ставки заробітної плати та робочих норм виробництва;
- стандарти мають бути визначені на основі стандартного часу, встановленого на виробництво одиниці або виконати певний обсяг роботи з

одним або групою робітників, компетентних у конкретних організаційно технічних умовах.

2.3. Застосування автоматизованих систем обробки економічної інформації при оплаті праці

Розрахунок персоналу для оплати є одним з найпопулярніших, але в той же час дозволяючи автоматизувати розділи ведення обліку. Це тому, що велика кількість оригінальних документів, необхідність виконувати розрахунки і дані угруповання за різними аналітичними характеристиками (імена співробітників, магазинів і т.д.. Правильно організовані записи заробітної плати (без урахування роботи і заробітна плата - ОРЗР) призначений для підвищення продуктивності, поліпшення робочого часу, зниження витрат виробництва.

Щоб автоматизувати платежі заробітної плати можна використовувати різне обладнання. Розрахунок виходу здійснюється шляхом вимірювання контейнера, різні пристрої реєстраційну інформацію. Подальша обробка інформації (підрахунку даних з первинних документів, підготовки доповідей та звітності) може ефективно виконуватися на комп'ютері. Умова, що забезпечує ефективне використання комп'ютерів є централізованою і консолідованою організацією розрахунків за бухгалтери ARM застосування однакових і стандартних форм первинних документів, облікових номенклатур класифікаторів і більш досконаліх методів комп'ютерної обробки, накопичення та групування інформації для отримання та звітності.

Автоматизація в цьому випадку забезпечує вивільнення вашого персоналу від трудомістких обчислень, підвищити якість розрахунків,

скорочення навчальні дані. Накопичений досвід автоматизованої обробки інформації заробітної плати показує наступну комплексу взаємопов'язаних завдань , які можна вирішити з використанням персональних комп'ютерів :

1. Облік відпрацьованого часу і відсутність на роботі.
2. Облік і контроль виробництва і заробітна плата відрядник .
- 3 . Запис і погодинна плата та інші види платежів .
4. Розрахунки різних типів утримань із заробітної плати .
5. Аналітичний облік видів нарахувань і утримань.
6. Компіляція резюме розподілу заробітної плати в різних знаків.
7. Формування коротких звітів.
8. Розрахунок податкової бази фонду заробітної плати (ФОП) .
9. Облік зберігання заробітної плати.

Облік невідвідування і відпрацьованих годин на таблиць обліку робочого часу і є основою для розрахунку різних видів платежів. Ви можете автоматизувати цей процес шляхом створення для співробітника, провідний хронометраж. Завдання 1 Це забезпечує, на додаток до автоматизації рутинної роботи для отримання даних для розрахунку різних видів платежів (погодинна ніч і вечір годин і т.д. .). Звичайно, облік і контроль вихідних та заробітної плати працівників провели семінари, тому з точки зору комплексної автоматизації рекомендується розміщувати комп'ютери в магазинах і створити АРР обробки інформації працівників сдельщика (АРМ ОПЗП) - задачу 2 . Зведені дані (дані по заробітній платі є працівниками сдельщика) використовуються в якості довідкової інформації в наступних проблем.

Обробка інформації в задачі 3-9 , як правило , в контрольній групі (сектор) обліку. Він використовує інтегрований АРМ бухгалтера для викупу по співробітників, інформація, пов'язана з зазначеними вище робочих станцій. Облік депонованої зарплати знаходиться в спеціальному вкладника карти. При великій кількості їх доцільно створити АРМ "Бухгалтерські вкладників заробітної плати " інформації , пов'язаної з АРМ ОПЗП. Це дозволяє скасувати карту вручну , заповнивши вкладнику і підтримувати такі реєстри . Розрахунок податкової бази від фонду оплати праці (РЕ) забезпечує формування проводок з проведення консолідованого аналітичного і синтетичного обліку та податкового обліку з РЕ.

Таким чином , щоб вирішити всі складні проблеми для викупу по заробітній платі , створених складну АРМ (рис.2.3) використовується облік персоналу . Центральне місце займає АРМ ОПЗП, оскільки вона забезпечує автоматизацію утомливих розрахунків платити.

Інформаційна взаємодія у виконанні завдань можна проводити в цьому секторі двома способами, залежно від його фізичного розташування і наявність програмних засобів, що підтримують локальну мережу. У першому випадку , один фонд прив'язаних даних і передача інформації здійснюється безпосередньо по каналах. Другий спосіб включає технологію дисководів , в яких носій передається від машини до машинні дані магнітні носії.

Операція Технологія АРМ ОПЗП визначені розрахунки періоду.

Виплата заробітної плати, як правило, здійснюється з 1 по 10 - число, наступним за звітним. У цьому випадку , остаточний платіж виробляється утримання податкових платежів за кредитами , виконавчі листи та інші необхідні обслуговування. На початку кожного місяця за каналами в

підрозділах з ОПЗП АРМ переданих електронній формі листа , в тому числі список співробітників у даному апараті , який входить АРМ ОПЗП бухгалтерських кадрів в компанії , яка працює у відділі кадрів . Хронометрист кожен день протягом місяця знаків , що відображаються за замовчуванням. На підставі цих даних, кінець місяця в АРМ потім формується електронний розкладу і надрукований документ паперу за підписом тодішнього керівника та бухгалтера філії. Щомісячний АРМ ОПЗП бути передані заробітної плати за звітний період, який відображає частку виробництва та інших відомств в загальному доході компанії.

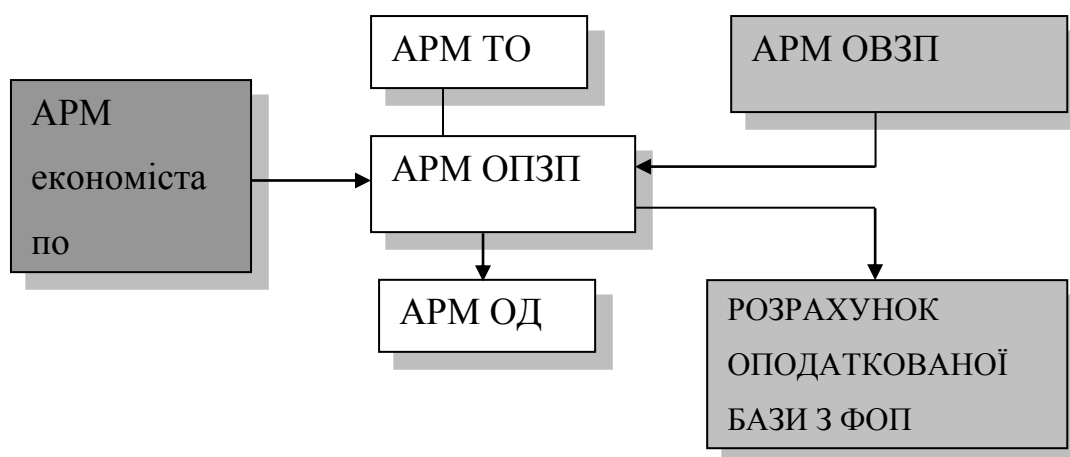


Рис.2.3. Взаємозв'язки у комплексі АРМ при вирішенні завдань по ОПЗП.

У кінці місяця і в бухгалтерію отримує електронних і паперових таблиці . Лічильник перевірки , а потім АРМ передачі даних ОПЗП. Автоматизовані рішення допомагають звести до мінімуму дублювання виробничих операцій у цій частині рахунку , як розклади підтримується в електронному вигляді у

підрозділах і доступні для обліку, де бухгалтер не представив АРМ ОПЗП ту ж інформацію, але тільки контролює точність переданих Він даних.

При необхідності бухгалтер може друкувати витрати на заробітну плату або касові чеки.

Розрахунок заробітної плати здійснюється в пакетній обробки, що дозволяє робити це вибірково або для одиниць в цілому по підприємству, а потім журнали генерується контрольний номер, і правильність розподілу по ФОП одиниць. У розрахунках, виконаних в інтерактивному залишити, відпустка по хвороби та інші одноразові платежі та випробування проводиться технічне обслуговування та коригування вже справила платежі. Користувачеві надається можливість працювати з конкретним офіцером особового рахунку.

Після виплати заробітної плати і він буде перевірений, бухгалтер виконує друк заробітної плати, бухгалтерського обліку листи та інші звіти. Останнім кроком є створення і друк зведених звітів, розрахувати і податки друку ФОП формування та передача бухгалтерських проводок в АРМ рахунок витрат на виробництво.

У ході обстеження підприємств та аналіз його економічної та інформаційної середовища часто, що існуюча система оплати праці не відповідає управління сучасним вимогам, в результаті чого розвиток складних робочих станцій на рахунок праці та заробітної плати (ОПЗП) повинен спочатку поліпшити існуюча система мотивації та оплати праці.

Нижче наведено варіант використовувати систему. Для її вирішення розроблено гнучкий спосіб встановлювати і змінювати коефіцієнти заробітної плати (оплати праці) працівників. Співробітники компанії

відповідно з роботою, що проводиться діляться на групи вакансіях: керівників, спеціалістів, робітників, службовців. Кожна група включає в себе кілька кваліфікаційних груп. Основою навчання на наступних принципах:

- освітні вимоги ;
- ступінь відповідальності;
- рівень психо- фізичного напруження;
- умови на робочому місці.

Для кожної підгрупи , число яких група не обов'язково призначені ця сітка коефіцієнти, де лінії складаються на принципі розвитку персоналу диференціації і стовпці - на основі забивши якість роботи. Таким чином, зміни в основних факторів у рядку вказує на зміну в професійного навчання розвитку персоналу своїх пов'язаних з ними операцій і підвищення рівня знань експлуатованих транспортних засобів. Зміни в колонці , яка описує якість їх трудових обов'язків.

Лінії 1 до 5 вказують співвідношення кількості працівника до роботи:

- 1 - періодична зневажливе ставлення до обов'язків;
- 2 - не чіткі зобов'язання;
- 3 - виконувати свої обов'язки відповідно до вимог;
- 4 - проактивний виконанні службових обов'язків;
- 5 - ексклюзивне ставлення до роботи.

Використання коефіцієнтів сітки виключає можливість несправедливого завищення або заниження керівників структурних підрозділів, що працюють коефіцієнта . Ця система забезпечує зацікавленість співробітників до своєї роботи , прагнення до професійного розвитку і поглибленню знань . Найбільша потреба для нього знаходить своє

відображення в адміністративно- територіальних одиниць , де робота менш схильних формалізувати порівнянні з промисловими структурами.

Для мінімальним і максимальним значеннями коефіцієнтів, прийняті цифри, прикріплених відповідно до верхньої лівий і нижній правий кути сітки , а базова ставка знаходиться на перетині відповідного рядка і стовпчика . При визначенні рівня заробітної плати для підстави (тобто 100 відсотків базової ставки тарифу) отримав рівень оплати праці кваліфікованих і кваліфікованих фахівців, які починають свою кар'єру. Тарифні ставки нижчі кваліфікаційні групи працівників, що виконують роботи без великого навантаження і без спеціальної підготовки і висококваліфікований інтерес, ставлення основної тарифної ставки. Для підприємств розробили десять груп тарифних ставок. Високий (п'ятий) група прийняті на рівні 100 відсотків базової тарифної ставки. Майже всі групи отримують допомоги. У середині їх фінансових пілг, наданих у рядку 3 - "при виконанні службових обов'язків відповідно до вимог". При переході від одного співробітника до іншого тарифного пакету , виплата премій припиняється і встановлюється назад тільки його досягнення в нову групу. Оцінка заслуг працівника і його перехід від однієї кваліфікації в іншу підгрупу, зробленого на основі періодичного (щорічного) сертифікації прославлення точок на безлічі факторів, специфічних для кожної групи.

Під час оцінки визначається розмір збільшення (зменшення) заробітної плати, професійної кваліфікації максимальний потенціал і можливості реалізації потенціалу працівника, потреба в реконструкції або в акціях і як він використовує наявні в цьому пристрої можливостей для професійного зростання. Належна оцінка достоїнств самої організації працівників є

методом стимулювання продуктивності. Заслуги система оцінки співробітників включає в себе методи аналізу причини низької продуктивності праці, при яких голова оцінює співробітника.

При оцінці ділових і особистісних якостей працівника доцільно зосередитися на таких критеріях:

- Ефективність і якість роботи ;
- Своєчасне виконання;
- Стиль і методи роботи;
- Час, проведений.

Результати роботи і ставлення до працівника оцінюється за чотири системи :

- Висока;
- Добре ;
- Задовільно ;
- Незадовільно .

Після отримання « незадовільно » має на увазі автоматичний звільнення і працівник . Для підвищення точності і був використаний об'єктивність фактор модель , в якій бізнес і особисті якості були оцінені на безлічі факторів , і кожен з них п'ять етапів , які характеризують відмінності у виконанні робіт співробітниками в іншій вкладці. 2.5 .

Таблиця 2.5.

Оцінка факторів ділової й особистої якості працівника

Фактори	Ступені деталізації (у балах)
Швидкість виконання роботи	1-50

Готовність прийняти рішення	51-100
Ініціативність при виконанні роботи	101-150
Відношення до колективу	151-200
Якість роботи	201-250

Таблиця відображає використані для оцінки фактори і ступені розходжень, яким відповідає визначена кількість балів. Середній результат виходить шляхом розподілу набраної суми балів на число факторів, яке дорівнює п'яти.

У результаті застосування приведеної системи оплати праці заробітна плата співробітника складається з трьох основних частин: власне оплати праці, гнучкої системи надбавок, покликаних стимулювати підвищення якості праці і компенсаційних виплат з фонду керівника підприємства, спрямованих на зм'якшення психологічного ефекту від інфляційних процесів.

В даному розділі магістерської роботи обґрунтовано нарахування зарплати, доплат і надбавок при різних системах оплати праці; розглянуто облік витрат та утримань із зарплати; запропоновано і обґрунтовано застосування автоматизованих систем обробки економічної інформації при оплаті праці на підприємстві.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СЕРВІСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1 Використання зарубіжного досвіду з ефективності використання фонду оплати праці.

Аналізуючи існуючу систему нарахування заробітної плати було з'ясовано, що для підвищення ефективності виробництва в нових ринкових умовах управління, необхідно розробляти і здійснювати систему нарахування заробітної плати на підприємстві технічного сервісу враховуючи досвід успішних компаній в економіках розвиненого ринку.

Розглянемо поточну систему заробітної плати в зарубіжних країнах.

Провідна роль у факторах, які мають істотний вплив на підвищення продуктивності праці та самовіддачі має саме форма заробітної плати. Особливістю використовується в зарубіжних країнах систем стимулювання для високопродуктивної праці є відсутність «зрівнялівки» високої матеріальної зацікавленості працівників. У Сполучених Штатах, є три типи традиційної оплати найманої праці: погодинна зарплата робітників, щорічна плата службовців та однорвзоя адміністративних працівників. Проте, американські компанії постійно шукають нові форми оплати праці, щоб збільшити його продуктивність, якість і більш низькі витрати виробництва. Погодинна заробітна плата все частіше використовується в поєднанні з гнучкими варіантами оплати. Це, поряд з «жорсткою» зарплати пропонує винагороду за виконання ґрунтуючись на принципах справедливості в доходах співробітників компанії, на їх індивідуальних навичок та особистому

внеску. Ця система оплати праці стимулює не тільки високу продуктивність, але і ставить свої доходи на основі успіху компанії. Гнучкі форми оплати праці все більше інтегрується в промисловому секторі в банківській системі, послуг та охорони здоров'я.

Найбільш широке поширення в США отримала чотири види «гнучкої винагороди»:

а) участь у прибутку (доходу - результати різниці і витрати економічної діяльності). Компенсація пов'язана із здійсненням завдання виробництва, яка також може включати в себе вимоги щодо поліпшення культури продуктивності, якості та сервісу. Це вимагає розробки систем оцінки роботи, а також вимагає довіри до відправлення з робітників і службовців. До недоліків цієї системи винагороди полягає в тому, що компанія зобов'язана виплатити щорічну плату, а коли немає операційних доходів, а також недоліком є той факт, що розвиток системи з метою досягнення високого рівня продуктивність може призвести до зниження якості продукції.

б) участь у прибутку. Працівники отримують щорічну плату диференційовані прибуток бізнесу, сплачені готівкою або по перерахуванню до пенсійного фонду. У цьому зв'язку виникає колективні інтереси робітників, службовців та їх роботодавців, щоб збільшити прибуток компанії. Проте, система компенсації також має свої недоліки: виплата річного винагороди може створити ситуацію, коли робітники і службовці не знають про довгострокові інтереси суспільства в будь-яких адміністративних рішень, спрямованих на довгострокова стратегія за рахунок поточної вигоди може

знизити операційний прибуток компанії а отже і зниження заробітної плати для співробітників.

в) одноразова оплата. Замість систематичного збільшення заробітної плати своїх співробітників, компанія приділяє одноразова допомога грошові винагороди для конкретних місій. В результаті, співробітники зацікавлені у виконанні поставлених завдань, і адміністрація має можливість контролювати витрати виробництва за рахунок стабілізації заробітної плати. Недолік - суб'єктивні результати оцінки адміністрації індивідуальної роботи.

г) витрати за навички і знання. Витрати на оплату праці робітників і службовців ґрунтується на особистій кваліфікації, кількості робочих місць, що працюють і якості їх роботи. Цей метод оплати вимагає розвитку об'єктивної оцінки діяльності та створення умов для їх професійного розвитку. Збільшення витрат на навчання, компанія може мати висококваліфікований персонал.

Для Японії, характерним є використання більш гнучких і диференційованих механізмів стимулювання в порівнянні з іншими країнами. Традиційна система компенсації в Японії заснована на трьох факторах:

1. Вік.
2. Професійні навички.
3. Стаж.

Визначення розміру заробітної плати відбувається залежно від віку, досвіду і професійних навичок робітників, інженерів, керівників і менеджерів середньої ланки, виконані у відповідності зі шкалою окладів. За допомогою зазначених методів розрахунку заробітної плати, тобто умовно-

постійна частина заробітної плати працівника оплачується з трьох відділів: вік (стаття 1), стаж (стаття 2), кваліфікацію і навички(стаття 3), визнані і розряди категорії. Робота для шести категорій, зазначених в трудовому договорі 1 і 2 - для некваліфікованого персоналу, III і IV - для кваліфікованого персоналу, V і VI - для висококваліфікованих працівників. Робочі щорічно сертифіковані і на основі балів у майстра, переведених на 1-3 розряду вище. Таким чином, молоді люди, які закінчили школу, щоб працювати, надається 18 розряд I класу. Через рік молодим робітникам підвищують заробітну плату: підвищення віку, підвищення розряду, збільшенням стажу. Система заохочення схожа на систему в силу для роботи, але фахівці у розвитку кар'єри швидше, характеризуються нотами - відповідно до річних оцінками і категорії - з урахуванням сертифікації роботи. Більшість випускників вищих навчальних закладів за 10-15 років досягають категорії VI. Цей графік плата відрізняється великою гнучкістю, що дозволяє надавати ефективні стимули для працівників.

Відмінними рисами у політиці французьких компаній, є дві тенденції: індексація заробітної плати, як вартість життя та індивідуалізації заробітної плати. Індеси цін на споживчі товари склав зарплату майже всі великі фірми, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Ця система зводить до мінімуму негативний вплив інфляційних ефектів на рівень життя працівників, підвищує цінність роботи в цих компаніях. Принцип індивідуалізації заробітної плати у Франції здійснюється переважно на основі рівня навичок у світлі якості виконаних робіт, кількість нововведень на рівні мобільності робочої сили. Є три основні підходи до реалізації принципу індивідуалізації роботи:

1. Для кожного робочого місця, оцінюваного на основі колективного договору, визначається мінімальна заробітна плата та "чистих" зарплат. Оцінка кожного працівника щодо праці, а не по відношенню до працівників, зайнятих на інших робочих місцях. Критерії внеску кожного співробітника є кількість і якість його роботи, а також участь у громадському житті компанії.

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійна, що залежить від положення або місця роботи, і змінна, яка відображає ефективність співробітників. Додатково премії виплачуються за роботу високої якості, сумлінне ставлення до праці. Персонал активно бере участь в обговоренні заробітної плати з особливих доручень.

3. Компанії в різних формах здійснюють спільне використання вигод, продаж акцій працівникам, виплату премій.

Ряд французьких експертів підтримують індивідуальний підхід до стимулювання співробітників до підвищення продуктивності, але в той же час даний підхід приводить до створення ієрархічної системи, в якій число робітників, які не отримують надбавок до зарплати є великим але вони працюють так само, як ті, хто одержує допомоги, що залишається незадоволеним, що часто призводить до суперечок і конфліктів.

Через економічну ситуацію погіршувалась 80 роки у Великобританії (зростання безробіття, порушення відносин зростання продуктивності праці заробітної плати), уряд прийняв ряд заходів, в тому числі в 1986 році закон був прийнятий до істотної зміни системи оплати праці в країні, що отримала назву "Зелена книга ". Замість того щоб дія платіжних систем і стимулів на основі фіксованих ставок, була створена системи винагороди, в якій змінна частина оплати праці працівників відповідала вартості прибутку, отриманого

компанією, яка зробила систему більш мобільною, підключивши його до рівня ефективності виробництва. Частина зарплати (базовий оклад) фіксується в той же час, досить низькою. Є дві версії системи оплати праці, відповідно до двох систем: гроша і акціонерна, припускаючи часткову оплату у вигляді акцій. Крім того, "Зелена книга" передбачає використання системи коливання заробітної плати, абсолютно незалежно від прибутку. Дослідження, проведені у Великобританії показують, що ефект коливних методів заробітної плати на зростання продуктивності праці змінюється у великих і малих підприємств. Так якщо невелика компанія, де зусилля всіх працівників значно вплинули на продуктивність всієї компанії, що коливаються заробітна плата стимулює більш продуктивні, великі компанії зусилля окремих співробітників, щоб не дати помітний вплив на загальний результат, тоді даний вплив на продуктивність праці є незначним. Але ми не повинні забувати, що система створює сприятливі моральні інтереси, і співробітники, часто несвідомо намагаються збільшити їх виробництво.

Таким чином, хоча фірми в різних країнах з ефективною ринковою економікою (Німеччина, Японія, Швеція, США) різні системи нарахування заробітної плати, але у них є спільні рішення. Таким чином, основні умови оплати праці є:

- оплата у відповідності до тарифних процедур;
- доплати за умови праці;
- бонус за особисті досягнення;
- бонус за результати діяльності компанії;
- дивіденди по акціях.

У багатьох компаніях також вводили додаткові платежі за досвід роботи (що характерно для Японії), число дітей працівника, сумлінне ставлення до роботи (Німеччина). Слід зазначити, що статус сім'ї працівника в різній мірі відбиваються в політиці доходів у всіх розвинених країнах. Різниця в тому, що кількість осіб, які включає в себе робочий рахунок безпосередньо з їх заробітної плати або податкової системи. Таким чином, податок на прибуток у США в значній мірі залежить від розміру сім'ї.

Таким чином, можна виділити наступні елементи в організації заробітної плати на підприємствах в країнах з ефективною ринковою економікою, доцільно розглянути питання про використання цих систем на нашому підприємстві.

1. Єдина система ставок і тарифів. Такий підхід більш обґрунтований, ніж існуючий, ми маємо дві різних структур виплати заробітної плати - для робітників і фахівців. Загальна кількість градацій в цих уніфікованих системах розвинених країн становить більш 20 сходинок.

2. Висока частка тарифного розміру виплат (до 75 %).

3. Відсутність стимулів для перевиконання плану. Мета полягає у відсутності стимулів для перевиконання плану що зменшує ймовірність виникнення браку, зниження трудової дисципліни, порушення технології виготовлення. Ініціатива заохочує співробітників у формальних вимог передбачених в посадових інструкціях.

4. Зацікавленість в загальних підсумках роботи фірми через відповідні премії та дивіденди по акціях.

5. Істотне значення систем морального впливу через виховання відносин партнерства , гордості за успіхи фірми , через спеціальні пільги (участь фірми в оплаті харчування на виробництві , лікування , відпусток) .

6. Велика увага до забезпечення сумлінного, відповідального ставлення до виконання виробничих обов'язків. Так у Німеччині при встановленні тарифної ставки враховують не стільки складність роботи, скільки її відповідальність, її вплив на кінцевий результат. Робочі виконують операції, які визначають якість виробу, оплачуються краще, ніж ті, хто виконує більш складні, але менш відповідальні роботи. В тій чи іншій мірі фактор старанності, сумлінності присутня у всіх системах оплати праці розвинених країн.

7. Широкий розвиток контрактної організації оплати, при якій працівникові гарантується певна сума заробітної плати за умови виконання ним обов'язків, зазначених у контрактах.

3.2 Вдосконалення систем матеріального стимулювання праці на підприємстві

Вітчизняні та зарубіжні економісти доклали багато зусиль для розробки та впровадження нових систем матеріального стимулювання. Вони наполегливо шукають способи підвищення ефективності виробництва і зробив це через механізм розподілу знову створеної вартості як один з елементів системи стимулів для плідної роботи.

Важливим моментом було те, що нові розробки в області фінансових стимулів, а саме винагорода - найважливіша і значна його частина, для задоволення потреб вимогам виробництва. Це був один з тих випадків, в яких попит на наукове мислення був використаний.

У рамках державної та колективної власності на засоби виробництва, заробітна плата виступає квінтесенцією принципу єдності мети, суть якого об'єднати інтереси учасників на всіх рівнях виробництва та полягає в досягненні кінцевої мети - виробництва конкретного типу продукту, який буде збільшуватись. Заробітна плата часто носили транснаціональний характер, якщо фінансові стимули реалізовані за тими ж ставками.

Такий підхід може запропонувати збільшення виробництва. Основним же його недоліком було акумулювання байдужості працівників до показників виробничої діяльності, не задіяних у побудові системи оплати праці, а оскільки інтереси були загальні, спостерігалися масові факти спотворення даних первинного обліку. При відрядній системі оплати праці завищувалися обсяги виконаних робіт, виготовленої продукції, вироблялося неефективне використання ресурсів; при акордно-преміальною системою недостатньо контролювалися витрати виробництва і т.д.

Іншим недоліком консолідаційного підходу до побудови заробітної плати є об'єктивна неможливість всіх зацікавлених сторін у процесі

виробництва в рівній мірі, впливати на результати роботи, а також для його контролювання.

У період централізованої планової системи управління, принципи і механізми будівництва заробітної плати розроблені і доведені до відома підприємств в рамках адміністративного керування, канали закупівлі ресурсів та продажів продукції для всіх надавались центрально. Надходження грошових коштів були також суворо визначені, знижувався фактор ризику, отже, стимули та засоби їх реалізації могли б робити значний вплив на мотивацію стимулів.

Поточна ситуація така, що в політиці організації матеріального стимулювання виник певний вакуум, пов'язаний в першу чергу з процесом розмежування функцій директірованія, коли адміністративно-командні методи управління вже ліквідовані, а економічні методи ще недостатньо теоретично і методично відпрацьовані, не діють або повністю відсутні. Найбільша небезпека криється в тому, що відбувається це одночасно з катастрофічним падінням виробництва, коли витрати на продукцію величезні. Утворився в певній мірі замкнуте коло. Рівень заробітної плати низький, і грошей на неї хронічно не вистачає. А у свою чергу низька оплата праці, до того ж виплачена з запізненням на 3-4 місяці, а іноді і більше, практично зводить до мінімуму зацікавленість працівника в ефективному виробництві. Однак необхідно забезпечувати підйом економіки і в першу чергу в сфері матеріального стимулювання, підприємствам слід починати роботу з формування філософії побудови механізму оплати праці та виплати винагороди в загальній системі стимулювання трудової активності.

Оплата праці найманих працівників є ключовим елементом собівартості продукції. Вона забезпечує відшкодування живої праці, при створенні надлишкового продукту - основа збільшення виробництва. Цей елемент є настільки важливим, що компанії і промисловості в цілому буде переміщений у відкритий простір до кращих ринків праці.

Вимоги до оплати праці, які відповідають умовам умов господарювання, надані в таблиці 3.1. Організувати систему фінансових стимулів в умовах ринкової економіки, необхідно з класичного принципу "стримувань і противаг". Цей принцип не є новим. Концептуально, принцип "стримування і противаг" не що інше, як прояв економіка пристосувалася до загального закону діалектики "єдність і боротьба протилежностей", який показує джерело саморуху і розвитку об'єктивного світу. Так як система матеріального стимулювання є великою частиною економічних відносин, з метою забезпечення функціонування суспільства в цілому і всередині кожного підприємства його всебічне вдосконалення визначені і повинні підтримуватися в оптимальному співвідношенні патернів експресії, що дає об'єктивний вплив на законодавство.

Таблиця 3.1.

Вимоги до оплати праці

Нові вимоги до господарювання	Нові вимоги до методів стимулювання
Розвиток різних форм власності на засоби виробництва	Забезпечення приблизно рівної оплати за рівну працю незалежно від форм власності
Приватизація засобів виробництва	Серед працівників в особливу категорію виділяються власники засобів виробництва, у яких форма оплати праці повинна бути відмінною від оплати праці найманого працівника
Зміцнення господарської самостійності підприємств	Подальше розширення самостійності підприємств в організації оплати праці
Зростання ролі керівників підприємств	Організація оплати праці керівників повинна враховувати специфіку їх ролі
З приватизацією власності посилюється роль власників у її	Робітникам, щоб захистити свої права, необхідно брати участь у розробці умов

використанні та відповідно знижується роль працівників найманої праці	індивідуального трудового договору або в роботі профспілки щодо укладення колективного договору
Удосконалення ринку праці	Оплата праці повинна враховувати вартість робочої сили
Перехід на принцип самоокупності господарської діяльності дозволяє підприємствам на оплату туди направляти тільки частину заробітної доходу	Підвищується залежність джерела оплати праці від загальних підсумків роботи підприємства
У ринкових умовах заробітна плата найманих працівників визначається вартістю робочої сили	З заробітної плати найманих працівників виключається її частина, пов'язана із соціальним захистом трудящих
Зростає значення соціального захисту трудящих	Докорінно змінюється роль держави в організації оплати праці

Якщо ви створюєте системи мотивації на основі принципу "стримувань і противаг", необхідно призначити основну мету конкретного виробництва. Тоді всі ланцюжки виробництва, пов'язані загальною метою для команди модель, де кожен виконує дії, які є його відповідальність до роботи. Співпраця, яка орієнтований на загальний результат уможлиблює один з принципових моментах, а саме, "баланс" інтересів. Часто на цьому етапі закінчилося організаційної структури системи стимулювання.

Ще один момент цього принципу - "противаги" включає в себе виявлення і включення в оплату показники продуктивності системи, про досягнення і удосконалення, які можуть впливати на певні групи співробітників або окремих членів компанії. Чи є цей список, посад і

професій, навчання і встановити відповідний перелік показників, залежно від яких визначається заробітна плата. При такому підході, орієнтири будуть створені для кожного співробітника або групи співробітників.

У важкій економічній ситуації важко працює система стимулів для трудової діяльності працівника. Але це одна з найбільш важливих аспектів захисту від економічної кризи.

У господарській практиці застосовують прості і преміальні, прямі і непрямі; акордні і прогресивні системи оплати праці; з преміюванням за індивідуальні і колективні досягнення у праці; системи, які будуються на тарифній та безтарифній основі. Всі вони є більш-менш ефективними. Кожна з них сприяє стимулюванню працівника високопродуктивно трудитися. Але всі вони мають ряд недоліків.

Тому при виборі форми і системи оплати праці, умов і розмірів матеріальних винагород, необхідно враховувати ряд таких факторів: функції працюють у виробничому процесі, зміст і характер їх роботи, умови праці, стратегічні цілі та потокові завдання підприємства, особливості виробництва.

Існують поряд з об'єктивними і суб'єктивними факторами, які також слід звернути увагу: консервативні люди мислення, традиції і звичаї, які склалися, організований інерції, яка перешкоджає запровадженню інновацій.

Таким чином, введення нових або вдосконалених існуючої системи заробітної плати повинні використовувати таку стратегію:

а) інновації не повинні застосовуватись занадто часто, працівники повинні бути впевнені, що прийняті "правила" будуть діяти протягом певного періоду часу, наприклад на термін дії колективного договору;

б) невеликі зміни, як правило, неефективні, і вони не повинні витрачати час;

в) значні інновації повинні бути підготовлені з високою ступінню відповідальності та згідно конкретного плану;

г) слід звернути увагу на підготовку кадрів та психологічної готовності до нового в процесі впровадження інновацій.

Ідеальний баланс має відповідати наступним вимогам:

а) витрати на оплату праці відповідно з кількістю, якістю і результатами працівника і витрати на робочу силу на ринку праці;

б) повинна бути відчутною нагородою за високі виробничі результати внесок у діяльність компанії тощо;

в) мати стимулюючий вплив на працівника;

г) надати змогу роботодавцю в процесі виробництва досягти такого результату, який дозволяє йому покривати свої витрати і отримати прибуток.

3.3. Методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці при різних системах і формах

Перевірка заробітної оплати відіграє важливу роль в системі внутрішнього і зовнішнього контролю . Це тому , що включення праці та заробітної плати праці, вимагає уваги і концентрації , як пов'язані з великою кількістю первинної обробки даних , має безліч операцій схоже , додаток вимагає багато часу. Метою аудиту є встановлення метод бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати , який використовується в бізнесі , правила дотримання , з метою виявлення помилки або порушення і ступінь їх вплив на надійність фінансової інформації.

При перевірці виплати заробітної плати Використовуйте наступні джерела: трудове право, Трудовий кодекс, закони про бізнес і підприємництво , прибуток (форма № П -49), нарахування заробітної плати (Форма № П- 51), виплата особового рахунку та збитки (форма № П -53), нормативно -правової бази для інтеграції роботи і заробітної плати, первинних документів , бухгалтерських записів , актів інспекції , накази , карти, особисті ділові робочі, колективні договори і контракти, які доводиться дані , нормативні документи заробітної плати, відпустки та інші документи , пов'язані з області досліджень, бюлетені, одяг, баланс, Головна книга. Ми вивчаємо документи , щоб супроводжувати інформацію про огляд , який зроблений бухгалтерські проводки і кредитні потоки 66 " Платежі по заробітній платі."

Основними цілями аудиту виплати заробітної плати є:

- підтвердження обґрунтованості звинувачень і платежів за робітників і службовців , в даних бухгалтерського обліку процесу відображення ;
- перевірити законність і повноту утримань із заробітної плати та інших виплат для компаній та інших юридичних осіб;
- аудит оплати праці та відносини обліку витрат і синтезу ;

- оцінка заходів, прийнятих адміністрацією для своєчасного збору співробітників є важливими джерелами інформації для перевірки цих питань.
- дотримання закону про розрахунок позабюджетні фонди , соціальне страхування та забезпечення.

Аудит повинні плануватися на основі аудиторської фірми розуміння предмета економіки. Мета планування полягає в організації ефективного і економічного відгук. На етапі планування необхідно визначити стратегію і тактику аудиту , дати зустрічі , підготувати всеосяжний план і програму аудиту.

Довіра до виконання вищевказаної роботи слід керуватися міжнародними стандартами аудиту числа 300 " планування " , № 310 , Розуміння бізнесу. "Перший з цих держав , що план , який є початковою стадією аудиту є розробити загальну аудиторську фірму план аудиту із зазначенням очікуваного обсягу графіків і термінів проведення аудиту, а також розробити програму аудиту, щоб визначити кількість, тип і послідовність процедур, необхідних для формування аудиторської організацією об'єктивного і поінформував про фінансову звітність , на думку аудиторської фірми.

Аудит використовували різні методи і техніки: банк , огляд, оцінку фактичної готовності , порівняння та оцінки . Таким чином , для перевірки розрахунків оплати праці застосовуються дані технічного обліку відповідних первинних документів (зарплата Затверджене штатний розклад і метод розрахунку електронних таблиць і обробки), перерахунки (аудиторські, включають суми, які були утримані і порівнює існуючі закони) і т.д.. Крім того , існують способи контролю документів . Наприклад, первинні документи є основою для розрахунку та виплати заробітної плати (таблиць, клірингових та платіжну інформацію) вивчаються в поєднанні, що безперервна і вибірково (якщо аудитор перевіряє ж кількість первинних і

виявили жодних документів про помилки, це можна розглядати як матеріали, які упаковує всі без помилок).

Від платежів для оплати чеком , аудитор повинен визначити форму і систему оплати , використовуюваного в компанії, або внутрішніми правилами Підприємства по заробітній платі працівників , колективного трудового договору , і склад середня як вони організувати платежі платити роботи (зміст і кваліфікація бухгалтерів , наявність стандартних матеріалів, який курирує їх роботу , ці сайти або автоматичний) або обмежені співробітників складські отримувати гроші на інші витрати і подивитися , що компанія видачі кредитів працівникам , продажу товарів у кредит і як виконуються ці операції. Це робиться для того, що аудитор може визначити, аудиторського ризику (страх, що помилки або порушення можуть залишитися непоміченими). Щоб визначити ступінь ризику, Генеральний аудитор проводить науково -дослідних центрів для тестування, і результати цих тестів, аудитор може відмовитися від аудиту або вжити заходів для зниження ризику. Як ви знаєте , кожна ревізія ні за яких обставин , притаманних ризику аудиту, який є , що слухач може зробити висновок аудитора , який не відповідає фактичне фінансове становище компанії. Це означає , що істотні помилки в документах бухгалтерського обліку може залишитися непоміченим аудитором, в результаті перекручених цифр бухгалтерського обліку .

Ризик аудиту визначається за формулою:

$$AP=PK*PB*PN, \quad (3.1)$$

де PK-ризик внутрішнього контролю;

PO-ризик властивий;

PN-ризик не виявлення.

Аудиторський ризик допускається в 1-5 % від загальної суми активів або фінансового результату за звітний період (вибір слухача) .

Щоб отримати огляд і відповіді на ці питання, ми можемо виконати тести внутрішнього контролю та обліку інспекційної партії. Перевірте виплати робітникам і службовцям по заробітній платі слід починати з реалізації обліку витрат даних по індексах заробітної плати на синтетичному рахунку 66 " заробітної плати пунктам" в головній книзі і бухгалтерському балансі за тим же Дата ідентичність.

Щоб узгодити баланс на перший день відповідного місяця у Головні книзі й балансі сум є (видаються) регулювання і умови продажу . Причини цих відмінностей може бути результатом спотворення зловживання даних (виключення платежів відрахувань); часткове утримання авансів ; повторюється скасування документів , що відносяться до дебетові платежі 66 "Розрахунки з Оплатити " ; зменшення дебіторської заборгованості або кредиторської заборгованості збільшитися протягом перенесення балансу Пайчеке щоб Пайчеке і так далі , то ви повинні перевірити. справжність оригінальних документів (використання розклад і час нарахування заробітної плати, особові рахунки і розрахунково- клірингових і платіжних реквізитів).

Коли погодинна заробітна плата для перевірки точності тарифних ставок, умов договору, а також номер - реалізація кількісних і якісних стандартів діяльності точності та вартості. Перевірте , включений до часу час листового використовувати вигадані персонажі (фіктивні) або установи в особовій справі людини у відділі кадрів .

Аналіз кадрової політики компанії аудитором розглядає частку робітників у загальній чисельності працівників . Також проводиться якісний аналіз робочих , що використовують параметри з технічним персоналом та професійного рівня освіти.

Майте на увазі, що часто рівень кваліфікації працівників залежить від тривалості зайнятості, а саме досвіду. Таким чином, проведення аналізу пересування працівників, рівень пенсійного рахунку, прийому та роботи продажів , у порівнянні з попередніми періодами.

Наступним кроком є перевірка відповідності зі стандартом дисципліни. По-перше, рекомендується, що порівняння державних службовців, діючі співробітники з співробітниками. В результаті, співробітники можуть бути ідентифіковані, яка відбулася на державу.

Перевірка вивчення розподілу обов'язків роботодавців і працівників, їх фактичне навантаження.

Збори ризику, зроблені заробітної плати працівників (премії, гранти, подарунки і т.д.) перевіряється правило виборчим. Для цього зразок містить у собі дані по різних категоріях працівників і звільнених працівників (керівників, спеціалістів, робітників), основні види навантажень (питома вага, який зазвичай більше 5% від бруutto- зарплати) і різні періоди часу (зазвичай місяць кожного кварталу). Регулювання та перевіряється інформація про оплату, особові рахунки працівників, а також первинні документи (табелі, одягу і т.д.), які виготовляються з заробітної плати. Ви повинні звернути увагу на точності цих документів відповідно до чинних законів і правилами повних.

Після випробування, аудитор розробляє програму аудиту, який здійснюється відповідно до детального вивчення операцій.

Точність заробітної плати визначається таким чином:

точні норми витрати шляхом порівняння документ, в якому вони надаються, а також вказати

якщо стаж працівника, рангу, типу, сезон,

застосовуються ставки, асортимент;

визначає, чи буде визначено обсяг робіт і кількість відпрацьованих годин їх зіставленням з листям обліку листів Подорожі Робота таблиць вступу систем прийняття виконаних робіт за заявами лізинг;

- перевірити точність арифметичної суми шляхом множення швидкості для числа робочих днів, кількість продажів, кількість вихідних і так далі.

При перевірці правильності обчислення та виплати заробітної плати повинні бути встановлені:

якщо інформація про дані на заробітну плату

списки співробітників;

наявність інформації, друк , менеджер лейбла і бухгалтера;

або не в стирання даних і не - виправлень ;

Що таке дата оплати та підписання працівників , які отримують зарплату;

точність розрахунків заробітної плати;

правильно перерахувати суму вирахування і податку на заробітну плату працівників;

ідентифікаційна інформація і підписи в особистому.

Хронологічний вивчення бізнес -операцій для розрахунку і утримання заробітної плати може відображатися таким чином: Контракти особистої картки. Бухгалтерський облік особистих записів на рахунках , наказів , розпоряджень найму, звільнення , відпуску, обліку та вихідних прогалин , повідомляє працювати.

Дивитися внесок у Фонд соціального страхування , пенсійний фонд фінансуватиметься в таких положеннях:

Враховуючи правильне визначення податкової бази по кожному з цих звинувачень, будь ласка, перевірте:

1) записати число співробітників та їх рухів , порівняння первинних документів: наказів (прийом і звільнення ключових працівників і неповний робочий день, відпустку і т.д.);

2) використання часу. Відповідно до Конституції, Цивільним кодексом , Трудовим кодексом і т.д. Розрахунок кількості робочих днів (розкладу) і порівняти ці дані з таблицями, білінгу та розрахунку заробітної плати. Перевірка наявності та подання цих документів. Якщо оплата проводиться за

договорами (контрактів) , ми вивчили існування і умови угод, що регулюють трудові відносини осіб , перелічених у таблиць обліку робочого часу;

3) перевірка ставка заробітної плати та заробітної плати . Встановити відповідний позначення та компетентності керівництва вести курс, секторальних угод, Платне масштабні замовлення, контракти, фрески, реальні ставки та відповідні документи , електронні таблиці та інформації;

4) Перевірка розрахунку заробітної плати. Під редакцією і перевів всі види компенсації та визначаються їх розміру. Документи: медична довідка , звіт , просити дозволу , платіжної інформації;

5) перевірити джерела фінансування для компенсації. Гостьові кореспондентські рахунки різних типів бруто- зарплати , точності класифікації видів у вартості заробітної плати .

Наступним етапом аудиту є перевірка правильні платежі норма внесення.

Аудитор повинен визначити доречність і легітимність джерел фінансування заробітної плати та внесків. Внески на обов'язкове соціальне страхування та обов'язкове пенсійне страхування встановлюється законом від загального розміру вартості робочої сили і включає в себе вартість з точки зору витрат , за умови , перелік витрат для виплати основної суми і додаткова заробітна плата.

Важливі показники, які досліджує слухача є рівень продуктивності праці та розмір заробітної плати . Оскільки Ревізія була зосереджена на організації та ефективності , правильне впровадження нових умов оплати праці працівників управління за використанням фонду оплати праці , економічного обґрунтування стандартів і інтересах працівників з підвищення виробництво і зростання продуктивності.

Кожна компанія в ринкових умовах можуть застосовуватися різні форми компенсації та матеріальну винагороду. Таким чином , аудитор визначає , що заробітна плата , використовувані в компанії , і відповідно

вибирає перевірку шлях . Для погодинна заробітна плата з'являються дійсний застосування тарифних ставок та виконання контрактів і кімнати - реалізація кількісних і якісних показників , правил правильного використання і ціни .

При перевірці оригінали документів , встановлених повно всі деталі , наявність відповідних підписів уповноважених осіб , відповідальних за записів виконаних робіт , відсутність документально поправок.

Аналіз проведено на відрядну за датою публікації, необхідно відповідати іменам робітників у халатах і розкладів з персоналом обліку даних. Аудитор визначає , чи є випадки включення до їх підставних осіб, перерахунок сум , уже сплачених первинних документів. Помилки розрахунку в розрахунку контролю , встановленої в первинних документах або методу оплати.

Слід звернути увагу на перевагах проектування і розрахунку різних допомог, що виплачуються працівникам. Вони включають в себе заохочувальних виплат (бонусів, за результати на рік), компенсаторну виплату (компенсація і бонуси за роботу в нічний , надурочний час), платежі за невідпрацьований час (відпускні регулярні та додаткові, тимчасової непрацездатності тощо), оплата весілля простою.

Ціна і заохочення пов'язано із зайнятістю оцінюються на основі положення , що компанія розробила стандарт .

При перевірці на виплату премій, на наш погляд, має бути встановлений:

- або умови, при яких премія виплачується всі параметри залежно від обліку і статистичних даних;

- скорочують розмір різання або видалення премії та багато іншого.

Аудитор повинен враховувати, що вартість премій має бути затверджений керівником , тому що колективні договори. Просто не з вини працівника проводиться з одного листа і оплаті не менше двох третин тарифної ставки.

Доплати у зв'язку з відхиленням від нормальних умов праці виробляються наряди на шматок, який показує додаткові виробничі операції, що не охоплюються процесу. Повний (невиправний) або часткове (корекція) через відсутність виробництва не з вини працівника і затверджується оспорюваного акту.

При перевірці платежів допомоги з тимчасової непрацездатності, увага повинна бути звернена на аркуші в лікарню, яка є основою для розрахунку оплати. Лист повинен бути виданий і підписаний лікарні печаткою. Ви повинні також перевірити зайнятість працівників (у відсотках від базового окладу, при яких визначають розмір допомоги заснована на вислугою років).

Перевірка точності сум утримань із заробітної плати, аудитор повинен мати наступну інформацію:

- податок на прибуток відповідно до Закону України «Про оподаткування персоналу» у відповідності зі сформованою доходів інтересів;
- для обов'язковим згідно з відсотком валовий заробітної плати, встановленої пенсійного страхування;
- бори до Фонду соціального страхування переваги у разі тимчасових та інвалідності витрат, пов'язаних з народженням і похованням в певному процентному відношенні до валової заробітної плати;
- податок для фінансування соціального забезпечення, страхування по безробіттю, відповідно до зазначеного відсотком валовий заробітної плати;
- технічне обслуговування (залежно від версії) сума, отримана заздалегідь;
- надлишкові суми, що виплачуються в попередній період;
- швидко побіг кількість рахунків;
- штрафи (відповідно до протоколів або актами).

Відповідно до статті 127 Трудового кодексу України продовженні заробітної плати може бути зроблено, як це передбачено законодавством України. Потрібне технічне обслуговування включає в себе прибутковий

податок фізичних осіб (13 %); підтримання пенсійний фонд (1 % , якщо загальна сума нарахованої заробітної до 150 доларів США , 2 % , якщо сума більше 150 доларів США) ; безробіття обслуговування (0,5 % від брутто) ; вирахування листів напрямок. Загальна сума відрахування із заробітної плати не може перевищувати 20 % , а в особливих випадках - 50 % від заробітної плати.

Об'єктом оподаткування є громадянами сукупного річного доходу. Аудит відповідною оплатою , щоб виконати два кроки:

I - перевірити облік і нарахування податку за рік;

II - перевірка звітів , представлених ДПА , то перевіряв передачі оподатковуваний дохід в залежності від кількості сплачених податків протягом року.

Виручка визнається в джерела виплати.

1 . Оборот на робочому місці. Для їх перевірки необхідно вивчити записи зайнятості , трудових договорів та контрактів . Податки на доходи , отримані за виконання поставлених перед ними завдань, у тому числі за сумісництвом , договорами підряду , дивідендів та інших доходів від грошових коштів , які компанія або організація платить своїм співробітникам готівкою і природа.

Необхідно визначити , чи дійсно включені в сумах валового доходу підлягають оподаткуванню. Крім того , аудитор перевіряє , чи є зниження загальної оподаткованого доходу на суму передбачених законодавством податкових пільг.

Аудитор оцінює гідності пропозиції та суми податку за кожного працівника.

2 . Накопичення переваг працівників , які працюють неповний робочий день.

Другий крок полягає в перевірці обчислення податку з загального доходу за рік.

Аудитор визначає, який з двох методів розраховується за загальною оподатковуваного доходу корпорації, громадяни змінили основне місце діяльності протягом року, новий сертифікат на роботу (форма № 3) сума доходів від попередня робота з початку року. Щоб перевірити розрахунок середньої заробітної плати первинних документів з підтримання виробництва і заробітної плати, платіжну інформацію, особисті рахунки співробітників, нарахування заробітної плати.

По-перше, будь ласка, перевірте інформацію індивідуальних склад (департаментів, відділів) загальні результати компанії. Потім перевірте точність операцій з таким бруто- зарплати на відповідні рахунки.

Крім того, слухачів управління організована як аналіз рахунку субрахунку 662 "Розрахунки з депонентами". Він визначає якщо карти були проведені в контексті осіб та суми забезпечено шляхом кількостях викидів зберігання заробітної плати, зроблені після строку позовної давності (3 роки).

Дебіторська важливо, на наш погляд, знати помилки і порушення, які відбуваються в платіжній перевірці найбільш поширених заробітної плати. Найбільш типові помилки виділені таблиці 3.5.

Зверніть увагу, що аудиторська фірма заснована на результатах аудиторського висновку, який на думку авторів від надійності фінансової інформації, і висловлює свою вдячність за дотримання в усіх суттєвих положень чому саме керівним обліку та фінансової звітності в Україні.

Таблиця 3.5

Типові помилки при аудиті розрахунків з оплати праці

№	Види і найменування	Вплив на достовірність бухгалтерської звітності і дотримання законодавчої бази	Нормативні документи
1	Не використовуються	Ускладнення перевірки даних	Альбом

	типові форми первинних документів з оплати праці		типових проводок
2	Не ведуться табелі обліку робочого часу	Не можливо перевірити правильність нарахування погодинної та інших видів оплат	Кодекс Законів "Про Працю"
3	Не включення в сукупний дохід працівників суми премій	Заниження бази оподаткування для обчислення податку з доходів фізичних осіб та інших видів утримань	
4	Неправильність проведення обчислення податку з доходів фізичних осіб	Заниження суми податку з доходів фізичних осіб	

Коли елементи управління на промисловості був знайдений таким чином:

- облік і заробітна плата на заводі становить відповідно до законодавства України , а саме до Закону України " на робочому місці", Закону України « Про відпустку » та ін ;

- компанія використовує графіки (35 % робочої сили) і проживання 65 %) форми оплати праці;

- загальні витрати на робочу силу в 2017 році склав 2625;

- був зламаний копії типові вихідні документи ;

заборгованість по заробітній платі за період.

Таким чином , аудит виплат працівникам заробітної плати виявляє відхилення та порушення в області бухгалтерського обліку , допомагає поліпшити організацію розрахунків з працівниками. І на відміну від форм державного контролю , аудиту може давати консультації з оптимізації процесу оплати робіт, наприклад, для автоматизації розрахунку заробітної плати , з використанням стандартизованих документації форми уточнити

точність розрахунків , з використанням самих раціональної системи обліку витрат персоналу і багато іншого.

В третьому розділі магістерської роботи обґрунтовано загальну характеристику аналізу ефективності використання фонду робочого часу, а також проведено аналіз продуктивності праці і фонду оплати праці. Досліджено методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці при різних системах і формах.

Загальні висновки

Вітчизняні та зарубіжні економісти доклали багато зусиль для розробки та впровадження нових систем матеріального стимулювання. Вони наполегливо шукають способи підвищення ефективності виробництва і досягти цього через механізм розподілу знову створеної вартості як один з елементів системи стимулів для плідної роботи.

Одним з напрямків вдосконалення організації та нормування оплати праці може бути коректування системи заохочення працівників таким чином, щоб відобразити диференціацію робочих місць підприємства у відповідності від їх значимості для процесу виробництва, заохочуючи таким чином найбільш ефективну частину трудових ресурсів. Це дасть змогу значно ефективніше розпорядитися наявними в підприємстві коштами на оплату праці та заохотити при цьому найбільш ефективну частину трудових ресурсів.

Ще одним несприятливим фактором є може стати консерватизм у прийнятті та виробленні управлінських рішень. Так як молоді фахівці приносять інновації та новаторство в управління підприємством, що є надзвичайно важливим в сучасних умовах ринку.

Аудит виплат працівникам заробітної плати виявляє відхилення та порушення в області бухгалтерського обліку, допомагає поліпшити організацію розрахунків з працівниками. І на відміну від форм державного контролю, аудиту може давати консультації з оптимізації процесу оплати робіт, наприклад, для автоматизації розрахунку заробітної плати, з використанням стандартизованих документації форми уточнити точність розрахунків, з використанням самих раціональної системи обліку витрат персоналу і багато іншого.

Також обґрунтовано загальну характеристику аналізу ефективності використання фонду робочого часу, а також проведено аналіз продуктивності праці і фонду оплати праці. Досліджено методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці при різних системах і формах.

У результаті застосування приведеної системи оплати праці заробітна плата співробітника складається з трьох основних частин: власне оплати праці, гнучкої системи надбавок, покликаних стимулювати підвищення якості праці і компенсаційних виплат з фонду керівника підприємства, спрямованих на зм'якшення психологічного ефекту від інфляційних процесів.

В роботі обґрунтовано нарахування зарплати, доплат і надбавок при різних системах оплати праці; розглянуто облік витрат та утримань із зарплати; запропоновано і обґрунтовано застосування автоматизованих систем обробки економічної інформації при оплаті праці на підприємстві.

Економічний ефект від впровадження заходів покращення нормалізації заробітної плати працівників складатиме понад 320 тисяч гривень. Отже проведені заходи матимуть суттєвий вплив на покращення економічної ситуації на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аудит і ревізія підприємницької діяльності. Навч. посіб./ Ф.Ф.Бутинець та ін.; за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. - Житомир: ПП"Рута", 2011.- 416с.
2. Бедрій Я, Генік Я., Орлов В.М., Тітенко В.Ф. Основи екології та соціології. Навч. посібник для підприємств зв'язку / За ред. М.В. Захарченка. - Львів, 2007.
3. Білявський Г.О. Основи загальної екології: Підручник / Г.О. Білявський, М.М. Падун, Р.С. Фурдуй - К: Либідь, 2004. - 368 с.
4. Білявський Г.О. Основи екологічних знань: Підручник. - К.: Либідь, 2007.- 288с.
5. Безрукова Т.Л. Организация производства на предприятиях лесного комплекса: Учебное пособие/ Т.Л.Безрукова, С.С.Мироненко. - Воронеж: Воронеж. гос. лесотех. акад., 2013. - 224с.
6. Джигерей В.С., Сторожук В.М., Яцюк Р.А. Основи екології та охорона природного середовища. - Львів: Афіша, 2010. - 272 с.
7. Дзядикевич, Ю. В. Охорона праці в галузі [Текст] / Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк. – Тернопіль: 2005. – 160 с.
8. Дзядикевич, Ю. В. Енергетичний менеджмент [Текст] : підручник / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, М. В. Буряк, Р. І. Розум. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2014. – 336 с.
9. Дзядикевич, Ю. Основні напрями управління процесами використання відходів деревини / Юрій Дзядикевич, Руслан Розум, Микола Буряк // Наука молода : зб. наук. праць молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту. – Тернопіль, 2011. – Вип. 15-16. – С. 274-278.
10. Дзядикевич, Ю. В. Управління енергозабезпеченням шляхом використання вторинних енергоресурсів / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Інноваційна економіка. – 2010. – № 2. – С. 44-50.

11. Дзядикевич, Ю. В. Управління процесами ефективного енергозбереження / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 151-154.
12. Дзядикевич, Ю. В. Економічна ефективність використання відходів деревини [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк, Р. І. Розум, О. В. Чихира // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 4. – С. 149-152.
13. Дзядикевич, Ю. В. Методи оцінки ефективності інвестицій в енергозбереження [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк, Р. І. Розум // Інноваційна економіка. – 2011. – № 2. – С. 119-122.
14. Дзядикевич, Ю. В. Особливості процесу спалення [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2010. – № 10. – С. 41-45.
15. Дзядикевич, Ю. В. Підвищення ефективності використання твердого біопалива (огляд) / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Вісник інженерної академії України. – Київ, 2010. – № 3-4. – С. 213-219.
16. Дзядикевич, Ю. В. Шляхи підвищення ефективності використання відходів деревини / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2011. – № 4. – С. 22-27.
17. Дзядикевич, Ю. В. Підвищення жаропродуктивності деревних праливних гранул [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2012. – № 3. – С. 34-38.
18. Закон України “Внесення змін до Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” від 24.12.02 // Збірник систематизованого законодавства. – Випуск 1. – січень – 2013.
19. Завгородний В.П. Автоматизация бухгалтерского учета, контроля, анализа аудита.-К.: А.С.К., 2008.-768с.

20. Основні засоби на підприємстві: бухгалтерський та податковий облік. Збірник систематизованого законодавства. – К.: Бухгалтерія, 2013. – 226с.
21. Економіка підприємства: Підручник/За Заг.ред. С.Ф.Покопривного. -вид.2-ге, переробка доп.-К.: КНЕУ, 2011.-528с.
22. Економіка підприємств: навч.посіб./ А.В. Шегда, Т.М.Литвиненко, М.П. Нахаба та ін.;За ред.А.В.Шегди.-2-ге вид., стер.-К.: Знання-Прес, 2008.-355с.
23. Екологічний аудит: Посібник з екологічного менеджменту і екологічного аудиту / Шевчук В.Я., Саталкин Ю.М., Навроцький В.М. та ін. - К.: Символ-Т, 1997. - 221с.
24. Економічний аналіз діяльності промислових підприємств та об'єднань: навч.посіб. /За ред. проф. С.І.Шкарабана, доц. М.І.Сапачева.- Тернопіль, ТАНГ, 2005.-3 00с.
25. Економічний аналіз: навч.пос. /Н.А.Болюх, В.З. Бурчевський, М.І.Горбатюк; За ред. акад..НАНУ, проф. М.Г.Чумаченка. - К.: КНЕУ, 2011.-540с.
26. Іванух Р. Охорона і раціональне використання природно-ресурсного потенціалу сільського господарства. - К.: Урожай, 2005.- 128 с.
27. Кашенко АЛ. Фінансово-економічні основи природокористування . - К.: Вища школа, 2009. - 221с.
28. Корецький Н.Е. Организация производства в лесном комплексе: Учеб. пособие/ Н.Е. Корецький. - Воронеж: Воронеж. гос. лесотех. акад., 2009. - 161с.
30. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: Навч. посібник. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2010. – 378 с.
31. Медведев Ю. Дяченко Я. Проблеми розвитку лісопромислового комплексу : пріорітети, структура, ефективність. // Економіка України 2010. №1.

32. Ласкорин Б.Н., Громов Б.В. Безотходная технология в промышленности. - М.: Стройиздат, 2006.- 158с.

33. Розум, Р. І. Еколого-економічні системи: основні аспекти / Р. І. Розум, М. В. Буряк, І. В. Любезна // Науковий огляд : наук. журнал. – Київ, 2015. – № 6 (16). – С. 33-49.

34. Пошарников Ф.В. Технология и техника в лесной промышленности: Учебное пособие/ Ф.В. Пошарников. – часть 1. – Воронеж: Вор. гос. лесотех. акад., 2008. - 176с.

35. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Підручник.-Тернопіль: Економічна думка, 2001.-454с.

36. Пошарников Ф.В. Технология и техника в лесной промышленности: Учебное пособие/ Ф.В. Пошарников. – часть 2. – Воронеж: Вор. гос. лесотех. акад., 2008. - 180с.

37. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. - Львів: ЛБ і ННУ, 2012.-485с.

38. Царенко О.М., Несветов О.О., Кадацький М.О. Основи екології та економіка природокористування. Курс лекцій. Практикум: Навч. посібник. - Суми: видави. "Універсальна книга", 2011.- 326 с.