

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

Будівельний факультет  
Кафедра економічної теорії, обліку та оподаткування  
(*назва кафедри*)

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА  
ДО ВИКОНАННЯ АТЕСТАЦІЙНОЇ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ  
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

на тему: Удосконалення обліку, аналізу і контролю витрат на  
оплату праці на будівельному підприємстві

Скиби Жанни Володимирівни  
(*прізвище, ім'я та по батькові студента повністю*)

Київ 2022 р.

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

Будівельний факультет  
Кафедра економічної теорії, обліку та оподаткування  
(назва кафедри)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

Лич В. М.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА  
ДО ВИКОНАННЯ АТЕСТАЦІЙНОЇ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ  
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

Удосконалення обліку, аналізу і контролю витрат на  
оплату праці на будівельному підприємстві  
(назва)

Виконав студент групи ОіА-41

Скиба Жанна Володимирівна

(прізвище, ім'я та по батькові повністю)

Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Спеціалізація «Облік і аудит»

Керівник: Лич В. М.

(прізвище, ініціали,)

д. е. н., професор

науковий ступінь, вчене звання

Рецензент: \_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали,)

\_\_\_\_\_ науковий ступінь, вчене звання

Київ 2022 р.

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

Факультет: **Будівельний**

Кафедра: економічної теорії, обліку та оподаткування

Освітній рівень: бакалавр за освітньо-професійною програмою

Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Спеціалізація: «Облік і аудит»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Декан будівельного  
факультету

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

**З А В Д А Н Н Я**  
**ДО ВИКОНАННЯ АТЕСТАЦІЙНОЇ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ**  
**НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

Скиби Жанни Володимирівни

*(прізвище, ім'я та по батькові студента)*

1. Тема роботи Удосконалення обліку, аналізу і контролю витрат на оплату праці на будівельному підприємстві.

затверджена наказом ректора КНУБА № 269/2 від «18» квітня 2022 року.

2. Керівник роботи

Доктор економічних наук, професор Лич Володимир Миколайович

*(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по батькові)*

3. Строк подання студентом роботи до захисту 9 червня 2022 року

4. Вихідні дані:

Законодавчі, нормативно-правові акти та інструктивні матеріали по темі дослідження, фінансова звітність ПрАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД", дані аналітичного та синтетичного обліку, періодична література, праці провідних вчених економістів.

## 5. Календарний план виконання роботи:

Види робіт та їх зміст	Дата виконання
Розділ 1.	12.04.2022
Розділ 2.	12.05.2022
Розділ 3.	01.06.2022
Остаточне оформлення роботи	09.06.2022
Перевірка роботи на плагіат	14.06.2022
Попередній захист роботи на кафедрі	20.06.2022
Направлення роботи на рецензування	21.06.2022

## 6. Консультанти розділів атестаційної випускної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Перевірів	
		дата	підпис
Вступ		12.04.2022	
Розділ 1.		12.04.2022	
Розділ 2.		12.05.2022	
Розділ 3.		01.06.2022	
Висновки		01.06.2022	

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

п/п	Назва етапів виконання атестаційної випускної роботи	Термін виконання етапів атестаційної випускної роботи		Примітка
		Денна форма навчання	Заочна форма навчання	
1.	Опрацювання літератури та розробка плану атестаційної випускної роботи	28.02.2022		виконано
2.	Підготовка Розділу 1 атестаційної випускної роботи	12.04.2022		виконано
3.	Підготовка Розділу 2 атестаційної випускної роботи	12.05.2022		виконано
4.	Підготовка Розділу 3 атестаційної випускної роботи	01.06.2022		виконано
5.	Подання атестаційної випускної роботи на кафедру	09.06.2022		виконано
6.	Попередній захист роботи на кафедрі	20.06.2022		виконано
7.	<b>Державна атестація</b>	23.06.2022		виконано

7. Дата видачі завдання 18 лютого 2022 року

Зав. кафедри

\_\_\_\_\_ (підпис)

Лич В. М.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

Керівник

\_\_\_\_\_ (підпис)

Лич В. М.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

Студент

\_\_\_\_\_ (підпис)

Скиба Ж. В.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

<b>РЕЗЮМЕ</b> (summary)		<i>Скиби Жанни Володимирівни</i>	
до атестаційної випускної роботи студента:			
Назва ЗВО	Київський національний університет будівництва і архітектури		
Тема	Удосконалення обліку, аналізу і контролю витрат на оплату праці на будівельному підприємстві.		
Освітній ступень	Бакалавр за освітньо-професійною програмою навчання		
Факультет	Будівельний		
Кафедра	Економічної теорії, обліку та оподаткування		
Спеціальність	071 «Облік і оподаткування»		
Спеціалізація	«Облік і аудит» гр. ОіА		
Керівник	Лич Володимир Миколайович		
Обсяг роботи:	пояснювальна записка, стор.	розділів	креслень формату А1
	86	3	18
Розділ 1:	Висвітлюються теоретичні аспекти обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці підприємства.		
Розділ 2:	Аналізується стан та проблеми обліку і контролю витрат з оплати праці ПрАТ «ХК «Київміськбуд».		
Розділ 3 :	Визначаються основні напрямки удосконалення обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці будівельного підприємства.		
Висновки по роботі:	Наводяться загальні висновки і пропозиції удосконалення обраної теми.		
<p><b>Ключові слова:</b> фонд оплати праці, фонд заробітної плати, ПрАТ «ХК «Київміськбуд», заробітна плата, трудові ресурси, оплата праці, продуктивність праці, ефективність, підприємство, розрахунки з працівниками, ПДФО, ВЗ, облік, контроль, аналіз, аудит.</p> <p><b>Keywords:</b> wage fund, wages, workforce, pay, productivity, analysis, control, efficiency, enterprise</p>			

Укладач: Скиба Жанна Володимирівна / /

Керівник: Лич Володимир Миколайович / /

«20» червня 2022 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА .....	11
1.1. Поняття, форми та системи оплати праці на підприємстві .....	11
1.2. Витрати на оплату праці та напрямки їх аналізу і контролю .....	22
1.3. Нормативно-правові аспекти обліку та аудиту оплати праці.....	29
Висновки до розділу 1 .....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПрАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД" .....	37
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства «Київміськбуд» .	37
2.2 Аналітичний і синтетичний облік витрат на оплату праці підприємства «Київміськбуд».....	44
2.3 Оцінка стану, аналіз витрат та внутрішнього аудиту оплати праці на підприємстві «Київміськбуд» .....	48
2.4 Аудит консолідованої фінансової звітності ПрАТ «ХК «Київміськбуд» .....	51
Висновки до розділу 2 .....	55
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	58
3.1 Поліпшення обліку, аналізу та контролю з оплати праці.....	58
3.2 Оптимізація обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці підприємства.....	68
Висновки до розділу 3 .....	73
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ .....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	86

## ВСТУП

**Актуальність теми.** На сьогодні праця є одним із найбільш важливих факторів виробництва. Проте вона вимагає великих затрат, зокрема інтелектуальних, фізичних та моральних (з боку співробітника) і фінансових (з боку власника підприємства). Заробітна плата як соціально-економічна категорія задовольняє особисті та сімейні потреби працівників і разом із цим стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво і є засобом перерозподілу кадрів по галузях. Кожне підприємство, а особливо у будівельній галузі, не тільки в Україні, але й у світі залежить від персоналу, їх праці, і відповідно, її оплати. Саме тому заробітна плата посідає одне із центральних місць в системі бухгалтерського обліку та аудиту на кожному підприємстві. Від умов та складності роботи, яку виконують працівники, їх кваліфікації та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства і залежить розмір оплати праці.

При ефективному використанні трудового потенціалу буде збільшуватися продуктивність праці, яка, в свою чергу, зростає під впливом заробітної плати, оскільки стимулює ріст кваліфікації кадрів та підвищує інноваційний рівень виконаної роботи.

Матеріальна та моральна винагорода за працю була є і буде найважливішим трудовим стимулом для людини, тому необхідно постійно вдосконалювати системи оплати праці задля створення ефективної системи розрахунків.

Аудит в аспекті розрахунків із оплати праці є одним із найважливіших і складних напрямків аудиторської роботи, що безпосередньо зачіпає економічні інтереси всіх працівників підприємства, що перевіряється. Трудові перевірки та їх оплата підлягають дотриманню трудової дисципліни та дотримання законодавства про працю, політики оплати праці, зобов'язань із заробітної плати, розрахунку виплат працівникам.

Розгляд питань щодо обліку оплати праці був, є і буде актуальним для науковців, оскільки він є найважливішим структурним елементом усієї системи бухгалтерського обліку і є обов'язковим для всіх. Облік заробітної плати завжди був у центрі дослідження, і його відображення має значний вплив на діяльність усього бізнесу та працівників.

Актуальність досліджень питань удосконалення обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці на будівельних підприємствах зростає у період російсько-української війни та забезпеченню перемоги України в ній.

Багато вітчизняних науковців займаються такими питаннями, як ефективне використання трудового потенціалу, облік, аналіз та контроль оплати праці на підприємстві. Серед них роботи Андросової О.Ф, Кантаєвої О.В., Гапоненко Н.Л., Потриваєвої Н.В., Сирцевої С.В., Секіріної Н.В. та ін.. Дослідження авторів охоплює широкий спектр питань щодо обліку розрахунків з оплати праці, обґрунтовуючи варіанти їх вирішення з значним ступенем методологічної цілісності. Проте швидкий економічний розвиток та нестабільність законодавчої бази вимагають нових заходів щодо вдосконалення системи оплати праці та покращення обліку, аналізу та контролю праці та її оплати.

**Метою дипломної роботи** є дослідження основних проблем обліку, аналізу та контролю операцій із заробітної плати, з урахуванням вимог національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, а також розробка пропозиції щодо вирішення зазначених проблемних питань.

Для досягнення поставленої мети і вирішення теоретичних та практичних задач було окреслено такі завдання:

- розкрити теоретичні аспекти обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці на підприємстві;
- дослідити нормативно-правові аспекти обліку оплати праці;
- ознайомитися із організаційно-економічною структурою ПрАТ "ХК "Київміськбуд";

- опрацювати аналітичний та синтетичний облік з витрат на оплату праці підприємства "Київміськбуд";

- проаналізувати стан та проблеми обліку і контролю витрат з оплати праці ПрАТ "ХК "Київміськбуд";

- визначити основні напрями удосконалення операцій з обліку, аналізу та контролю витрат заробітної плати на підприємствах;

- оптимізувати операції з обліку, аналізу і контролю витрат на оплату праці будівельного підприємства.

**Об'єктом дослідження** є господарські операції по розрахунках з оплати праці ПрАТ "ХК "Київміськбуд".

**Предметом дослідження** є сукупність теоретичних і практичних засад бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці будівельного підприємства.

**Методи дослідження.** Теоретичною основою для розв'язання визначених завдань та досягнення мети використовувалися загальновизнані наукові методи пізнання. Зокрема, використовувався комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: методи системного, причиннонаслідкового та порівняльного аналізів.

Також було використано методи порівняння, аналізу і синтезу, індукції та дедукції задля дослідження і узагальнення наукових розробок з питань матеріального стимулювання, оплати праці та аудиту працівників на підприємстві.

#### **Наукова новизна одержаних результатів:**

- визначено, що оплата праці, як важливе соціальне явище, визначена як рушійна сила підвищення трудового потенціалу працездатного населення та підвищення ефективності використання людського капіталу;

- встановлено, що праця та нарахування заробітної плати виявилися найважливішими сферами роботи, які вимагають точних і практичних

даних, що свідчать про зміни кількості та категорії працівників, витрат часу та виробництва;

- узагальнена теоретична та практична інформація щодо обліку, аналізу та методів контролю витрат на оплату праці для працівників підприємства.

**Практичне значення одержаних результатів дослідження.** Результати дослідження впроваджено у практичну діяльність ПрАТ "ХК "Київміськбуд", а також у збірниках наукових праць студентів опубліковано наукові тези на тему «Розрахунок середньої заробітної плати у 2021 році» («Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» Матеріали доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції 4-5 листопада 2021 року м. Київ, с. 155, УДК 330.101:330.14, П78)

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Дипломна робота містить три розділи, де висвітлюються теоретичні аспекти обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці на підприємстві; аналізуються та удосконалюються проблеми обліку та аудиту витрат на ПрАТ "ХК "Київміськбуд", а також висновки і пропозиції, список використаних літературних джерел і додатки. Основний зміст роботи викладено на 86 сторінках друкуваного тексту.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

### 1.1. Поняття, форми та системи оплати праці на підприємстві

Будь-яка зміна оплати праці прямо чи опосередковано впливає на доходи всіх членів суспільства. Заробітна плата виникла як економічне явище, коли в суспільстві з'явилися роботодавці-власники та наймані працівники.

Праця є невід'ємною частиною життя людини, оскільки в останній вона набуває засобів для виживання та задоволення різноманітних потреб, що є певною винагородою за працю. Як зазначив А.М. Колот, «як економічне явище заробітна плата з'являється на певному етапі розвитку товарного виробництва, тобто коли з'являється промисловий капітал, а в суспільстві – власники та працівники засобів виробництва» [5, с. 9].

У сучасній економічній літературі не існує єдиного способу пояснення сутності заробітної плати, але більшість авторів сходяться на думці, що праця прямо розглядається як фактор виробництва, а заробітна плата - ціна праці. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробітної плати, прийнятої в 1949 році, термін «заробітна плата», незалежно від її назви та методу розрахунку, визначається як будь-яка винагорода або будь-який дохід у грошовому виразі. І, як визначено угодою або національним законодавством, роботодавець виплачує працівникові через письмовий або усний трудовий договір за виконану або підлягає виконанню роботу, або послуги, які виконуються або мають бути виконані [7].

Відповідно до статті 94 КЗпП України заробітна плата - це винагорода, як правило, у грошовому виразі, що виплачується власником або уповноваженим ним органом працівникові за роботу [4].

Джерело	•Визначення
Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР	•Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII,	•Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або вповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.
Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI	•Заробітна плата - основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І.О. Лепьохіна/ Вісник ЖДТУ. - 2011. - №2. - С. 76-78	•Заробітна плата - це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників
Мочерний С.В. Економічний словник-довідник / За ред. С. В. Мочерного. - Київ: Феміна, 1995. - 368 с.	•Заробітна плата - грошовий вираз вартості і ціни робочої сили. Визначається вартістю засобів існування, необхідних для її відтворення
Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. посібн. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. - К.: ВД «Професіонал», 2005. - 345 с.	•Заробітна плата - це компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією
Саух І.В. Витрати на оплату праці: економічна сутність / І.В. Саух/ Вісник ЖДТУ. - 2010. - №4. - С. 288-292	•Заробітна плата - це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві

Рис. 1.1. Підходи до сутності поняття «заробітна плата»

Закон України «Про оплату праці» дає подібне визначення заробітної плати та визначає фактори, від яких залежить її розмір [11]. Ми вважаємо, що визначення заробітної плати в Кодексі та ЗУ «Про оплату праці» є дещо неповним. У цьому визначенні термін «за здійснену роботу» не повністю відповідає всім реаліям виробничих відносин в Україні, які виникають між роботодавцями та найманими працівниками.

Національне трудове законодавство передбачає ситуації, коли працівникові оплачується не за фактично виконану роботу або лише за навантаження [4, с.113].

Слід також зазначити, що у наведеному вище тлумаченні заробітної плати Конвенція МОП про захист заробітної плати підкреслює, що заробітна плата - це винагорода, яку роботодавці виплачують працівникам за усними або письмовими контрактами, і не згадується у визначенні заробітної плати відрахування та збори відповідно до державного законодавства.

Слід також зазначити, що теоретичний поділ заробітної плати та із оплатою праці залишається дискусійним в економічній літературі. Тому з правової точки зору більшість дослідників (Н.В.Болотіна, О.І.Валецька, І.М.Зуб, І.В.Лаптії, В.О.Прокопенко) вважають термін «плата праці» ширшим, з метою організації заробітної плати, регулювання їх особистісних елементів правового засобу правового захисту у сфері та системі в цілому, тоді як поняття «заробітної плати» спрямоване на право окремих працівників на отримання грошової компенсації [9, с. 234].

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають, що категорії «заробітна плата» і «оплата праці» є однаковими [9, с. 113]. На їхню думку, недоречно говорити про те, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки вона залежить не лише від результатів роботи конкретного працівника, а й від результату роботи, рентабельності конкретного бізнесу. Тоді, на їхню думку, йдеться про фактори формування заробітної плати.

У своєму дослідженні ми повністю підтримуємо позицію А.М. Колота та інших дослідників-економістів, які у своїх роботах підтвердили суттєві відмінності між цими категоріями. На думку А.М.Чіпа, заробітна плата є не синонімом оплати праці, а скоріше більш схоже на поняття - «організація оплати праці».

Таким чином, оплата праці являє собою систему відносин, яка забезпечує виплату власником (роботодавцем) працівникам за використання їх трудових

ресурсів (наданих послуг) відповідно до законодавства, інших статутів і трудових договорів.

Система оплати праці є сукупністю основних умов, головним чином, в залежності, від яких співробітник має право розраховувати на виплату коштів за здійснену ним роботу. Розмір заробітної плати кожної зайнятої на підприємстві людини регулюється низкою важливих факторів, серед яких важливо відзначити:

- рівень кваліфікації працівника;
- виплати-компенсації, розраховувати на які можуть працівники, які здійснюють професійну діяльність в умовах, відмінних від нормальних або потенційних загроз для здоров'я;
- специфічні особливості виконуваної роботи (зокрема, складність, якість, умови);
- інші стимулюючі премії, що належать співробітникам, що відзначилися.

Отже, система оплати праці (СОП) – це інструмент, який за допомогою аналізу витраченої праці працівника допомагає визначити кінцевий розмір заробітної плати.

Тарифна СОП є інструментом визначення заробітку працівника за допомогою встановлених тарифом на категорії виконаних робіт.



Рис. 1.2. Система оплати праці

Тарифна система оплати праці - це сукупність правил і норм, що диференціюють рівень заробітної плати різних груп осіб залежно від якості результатів їх діяльності.

На сьогоднішній день тарифна система оплати праці включає 3 ключові складові:

- тарифна сітка;
- тарифна ставка;
- тарифно-кваліфікаційний довідник.

Насамперед, тарифна сітка є системою, що складається з розрядів, а також відповідним їм коефіцієнтів, розроблені для того, щоб наочно демонструвати, у скільки разів тарифна ставка розряду вище першого. Показник першого розряду приймається за своєрідну точку відліку.

Тарифна ставка чисельно дорівнює грошовій виплаті за фіксовану одиницю трудового часу. Завдяки тарифній ставці можна легко розрахувати вартість однієї робочої години, дня, місяця або іншого часового відрізка.

Тарифно-кваліфікаційні довідники дозволяють здійснювати присвоєння співробітникам ту чи іншу кваліфікаційну категорію. Даний компонент розглянутої системи містить у собі всі необхідні характеристики, що стосуються видів професій, залежно від їх особливостей (складності, умов виконання тощо). До них належать вимоги до кожної з категорії професій, опис тарифних розрядів, список професійно-значущих особистісних якостей.

На основі відрядних розцінок, які можна визначити шляхом розрахунку тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу), виходячи з установлених розрядів роботи, можна розрахувати відрядну форму оплати праці робітників підприємств.

На сьогоднішній день у нашій країні відрядна форма оплати праці для найманих працівників є домінуючою. Вона виплачується виходячи з фактично виконаної роботи та ставки на неї. Застосування відрядної форми оплати праці та її модифікацій можливе за дотримання таких умов:

- є якісні показники виробітку, що правильно відображають витрати праці;
- працівникам створені реальні можливості для збільшення випуску обсягу послуг або робіт, що виконуються на даному робочому місці;
- налагоджений точний облік послуг, що надаються, або виробленого обсягу робіт;
- зростання виробітку виключає погіршення якості послуг, порушення технології виробництва та правил техніки безпеки.

В експлуатаційних підприємствах (наприклад, на підприємствах зв'язку), де обсяг навантаження залежить від нерівномірності попиту споживачів на послуги, відрядна форма оплати праці не знайшла широкого застосування.

Виняток становлять організації будівельного комплексу зв'язку, де ця форма застосовується широко та ефективно. В експлуатаційних підприємствах відрядну форму можна застосовувати під час виконання ремонтних робіт, наприклад, коли висуваються підвищені вимоги до термінів їх закінчення.

Отже, заробіток в відрядній оплаті праці залежить від якості виконаної роботи та якості вимог системи оплати праці.

Виділяють декілька різновидів систем відрядної заробітної плати:

- пряма відрядна
- відрядно-преміальна
- відрядно-прогресивна
- непряма відрядна
- акордна
- колективна (бригадна)

При прямій відрядній системі заробітна плата виплачується пропорційно кількості виконаної або виробленої роботи. Потрібно помножити відрядну розцінку на обсяг виробництва, щоб визначити розмір заробітної плати.

Відрядна система преміювання відрізняється від прямої відрядної тим, що працівники окрім оплати основної відрядної розцінки виплачують також премії за фіксованою ставкою на основі певних якісних та кількісних показників роботи [13, с. 109]. При відрядній оплаті частина або вихід роботи, виробленої або виконаної внаслідок перевиконання встановлених нормативів, оплачується за вищим тарифом.

Відрядно-прогресивну оплату праці застосовують, коли планується додатково заохочувати своїх співробітників за понаднормово виконану роботу. Згідно із даним видом СОП, понаднормово виконана робота чи вироблена продукція оплачується за збільшеними розцінками, а та яка знаходиться в межах норми - за основними [14].

Непряму відрядну використовують, коли необхідно оплатити працю допоміжних робітників, і їх заробітна плата напряму залежить від результатів праці основних робітників, яких вони допомагають.

Різновидом відрядної форми оплати праці, сутність якої полягає в тому що оплату за виконану роботу встановлюють за весь комплекс робіт, а не за кожен окрему одиницю продукції, називають акордною системою оплати праці.

Відрядну форму оплати праці, яка є результатом роботи колективу (бригади) називають колективною або бригадною СОП. Щоб її розрахувати, необхідно визначити заробіток усієї бригади (за прямою відрядною СОП за бригадними розцінками) і потім за методом коефіцієнто-годин або коефіцієнта виконання норми розділити між усіма членами бригади.

Погодинна форма оплати праці - є інструментом розрахунку трудового доходу працівника, виходячи з фактично відпрацьованого часу та ставки за 1 годину.

Її використовують в більшості випадків для розрахунку адміністративно-управлінського і обслуговуючого персоналу. Це пояснюється тим, що вони працюють ненормованим робочим днем і їх роботу важко чи недоцільно нормувати, або ж коли немає можливості облікувати обсяг виконаної продукції, а також у разі необхідності забезпечити високу якість роботи.

Якщо для підприємства виробничої сфери якість продукції є основним критерієм виробництва, то доцільно і рекомендовано використовувати саме погодинну форму оплати праці Її розмір залежить від двох показників, а саме від годинної тарифної ставки та годин, які фактично відпрацьовані.

Згідно із ст. 92 КЗпП, вимагається встановлення для працівників нормованих завдань, тобто такого обсягу робіт, який працівник має виконати за 1 годину роботи [19].

Погодинна форма оплати праці поділяється системи (рис. 1.2).

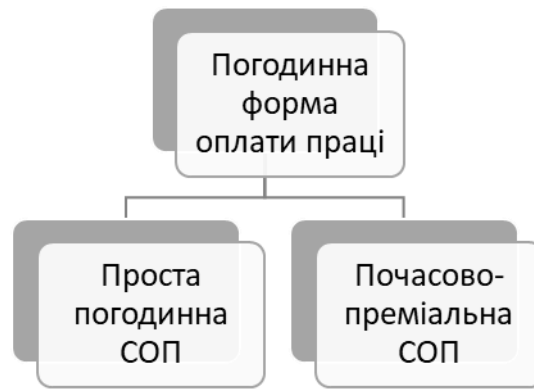


Рис. 1.3. Системи погодинної оплати праці

Проста погодинна СОП полягає в тому, що загальний заробіток працівника залежить від кількості відпрацьованого часу та тарифної ставки (окладу).

Розрахунок заробітної плати працівника при використанні почасовопреміальної системи складається не тільки з оплати праці за фактично відпрацьований час, обчислений за тарифними почасовими ставками, але й з додаванням премії (місячної або квартальної) за досягнення певних показників. Проте обов'язковою умовою для нарахування премії є декілька важливих критеріїв (рис. 1.4). Преміювання співробітників може бути разовим і постійним. Постійні премії випачуються систематично у відповідності до вимог і положень про оплату праці на підприємстві, але при виконанні умов досягнення виробних критеріїв для нарахування премії. У той час як разові премії виплачуються тільки один раз при виконанні умов преміювання.



#### Рис. 1.4. Критерії для нарахування премії

Безтарифна СОП є менш популярною і застосовується для визначення фіксованої заробітної плати працівника за певний проміжок часу. При такій системі заробітна плата є певною часткою у фонді оплати праці всього підприємства або підрозділу.

Деякі підприємства у своїй практиці можуть застосувати окремі елементи безтарифної одночасно із тарифною системою оплати праці. Таким чином виділяють змішану систему оплати праці.

Змішана СОП – це сукупність двох чи кількох систем оплати праці. При даній системі є можливим нарахування заробітної плати, яка складається з окладу та премії, яку розраховують у відсотках не від окладу, а від виручки, яку підприємство отримало в результаті роботи працівника.

Відповідно до ч.2 ст.97 КЗпП і ст. 15 «Закону про оплату праці» підприємства можуть самостійно встановлювати системи та відповідно форми оплати праці в колективному договорі з дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством України [19, 20].

Сьогодні в різних системах оплати праці розвинених країн відповідні функції можна легко запозичити і застосувати на вітчизняних підприємствах (рис. 1.5).

Система	• Основні риси
Система Хелсі	• Заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу - відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її величина визначається тарифною ставкою, з економічним часом і є коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7).
Система Роурена	• На виконання роботи встановлюється певна норма часу й гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода становить частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено, її розмір залежить від приросту продуктивності праці.
Система Сканлона	• Основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовується на виплати у скрутні часи.
Система “Умпротейр”	• Передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативна трудомісткість визначається для кожного виду продукції, одночасно встановлюється базовий рівень продуктивності праці.
Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелоу, Кнаппеля та ін.)	• Відрізняються коефіцієнтами коригування ставки при підвищенні рівня виконання норм. При зміні виконання від 67-75% до 100% оплата здійснюється за підвищеними до 20- 25% тарифними ставками, коефіцієнти визначаються емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1-1,25%.

Рис. 1.5. Характеристика сучасних систем оплати праці

Отже, найчастіше використовуються дві основні форми оплати праці - відрядна і погодинна оплата. Вони ґрунтуються на визначених ринком праці цінах на робочу силу та законодавчо встановлених робочих днях, а також враховують результати роботи та необхідний робочий час. Кожна з них певною мірою відповідає кількості праці: відрядна оплата - виробіток, погодинна - робочий час. Структура заробітної плати залежить від форми компенсації, яку використовує компанія: вона регулюється умовною постійною частиною (тарифи, заробітна плата) або змінною частиною (випуск, премії). Тому вплив матеріального стимулювання на результативність окремих працівників буде різним.

## 1.2. Витрати на оплату праці та напрямки їх аналізу і контролю

Відповідно до Наказу Міністерства фінансів України, методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності визначає Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" [30].

Норми Національного положення (стандарту) 26 застосовуються роботодавцями-підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ та підприємств, які відповідно до законодавства складають фінансову звітність за міжнародними стандартами фінансової звітності) [30].

Облік заробітної плати та інших виплат працівникам на будь-якому підприємстві займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку. Праця є найважливішим елементом витрат виробництва. Заробітна плата – основне джерело доходу працівників підприємства, вона виступає в якості одного з найважливіших економічних важелів управління економікою. Інтеграція України в європейський простір вимагає впровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати, що повинен ґрунтуватися на сучасних прогресивних міжнародних стандартах методології та організації бухгалтерського обліку, що обумовлює необхідність дослідження та оцінки ефективності організації облікових процесів і визначення основних напрямів їх удосконалення [31, с. 41]. Відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, порядок ведення бухгалтерського обліку виплат працівникам та розкриття інформації про такі виплати у фінансовій звітності підприємства визначається МСФЗ 19 “Виплати працівникам”. Ці стандарти стосуються лише обліку виплат працівникам [33].

## Порівняльна характеристика

## НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” і МСФЗ 19 “Виплати працівникам”

Критерії	МСФЗ 19	НП(С)БО 26	Відмінності
Мета	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Сфера застосування	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 “Платіж на основі акцій”	Застосовується роботодавцями, підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)	у зв’язку з прийняттям в Україні НП(С)БО 34 “Платіж на основі акцій”, доцільно внести поправки в НП(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Кількість підпунктів	161	34	у НП(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді

Склад виплат працівникам	короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	у НП(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО 13 “Фінансові інструменти”
--------------------------	--	--	--

Згідно із табл. 1.1 бачимо, що за змістом МСФЗ 19 “Виплати працівникам” та НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” хоча і не суттєво, проте дещо відрізняються [33]. Це зумовлено національними особливостями та не однократними спробами наблизити норми МСФЗ до вітчизняного законодавства. Відповідно до національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і фінансової звітності необхідним є використання терміну “виплати працівникам”. Отже, згідно МСФЗ 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб’єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [34]. При цьому, працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Відповідно до МСФЗ 19, виплати працівникам включають [32]:

а) короткострокові виплати працівникам, такі як заробітна плата, внески на соціальне забезпечення, оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність, участь у прибутку та премії (якщо вони підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду), а також негрошові пільги теперішнім працівникам (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) (рахунок 661);

б) виплати по закінченні трудової діяльності, такі як пенсії, інші види пенсійного забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності (рахунок 663);

в) інші довгострокові виплати працівникам, включаючи додаткову відпустку за вислугу років або оплачувану академічну відпустку, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років, виплати за тривалою непрацездатністю, а також отримання частки прибутку, премії та відстрочену компенсацію, якщо вони підлягають сплаті після завершення дванадцяти місяців після закінчення періоду або пізніше (рахунок 665);

г) виплати при звільненні (рахунок 662)[32].

Аналіз витрат на оплату праці необхідний для:

- розуміння їхньої структури;
- оцінки достатності персоналу, що демонструє економія чи перевитрата фонду оплати праці;
- розуміння об'єктивної вартості залученої трудової сили;
- оцінки реального рівня витрат на оплату праці та їх частки у загальній величині витрат;
- побудови ефективної системи оплати праці.

Для аналізу витрат на оплату праці необхідно виконати три умови[14]:

- 1) наявність внутрішніх регламентів, облікової політики щодо ведення зарплати;
- 2) тотожність даних у документації;
- 3) облік зарплати відповідно до вимог законодавства.

Економічна ефективність - це, як правило, ефективність заходів економічних програм та заходів, що характеризуються взаємозв'язком між економічними витратами та ресурсами, які виділяє отримання цього ефекту.

Іншими словами, економічна ефективність – це конкретний результат ефективності розв'язання задачі.

Дослідження ефективності використання коштів на оплату праці спрямоване на вирішення наступних завдань[1;29;35]:

- оцінка структури заробітної плати, включаючи частку заробітної плати у загальній сумі заробітної плати, співвідношення мінімальної, середньої та максимальної заробітної плати;
- визначення та вивчення темпів зростання заробітної плати порівняно з продуктивністю праці;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів підтримки трудових ресурсів;
- контроль за використанням коштів на оплату праці та правильний розподіл витрат організації;
- визначення найбільш оптимальної форми оплати праці для конкретної організації;
- виявлення оптимальної чисельності працівників та структури організації для зниження витрат на оплату праці;
- вивчення показників, що характеризують витрати організації на підтримку трудових ресурсів по відношенню до основних елементів витрат на оплату праці, внески до системи соціального забезпечення, заохочувальні виплати тощо.

Щоб оцінити раціональність витрат на організацію оплати праці, їх необхідно зіставити з такими факторами:

- кращі та найгірші показники в окремі періоди базового та звітнього року;
- показники, що характеризують ціну праці;
- загальна вартість організації на утримання трудових ресурсів;
- планові показники;

- нормативні показники;
- поточні дані базового періоду.

Об'єктивна оцінка коштів на оплату праці потребує комплексного підходу та включає вивчення всіх взаємопов'язаних показників. Необхідно чітко визначити розмір та структуру коштів на оплату праці.

На підприємстві може бути два фонди: оплати праці та заробітної плати. На погляд, здається, що вони ідентичні. Однак це зовсім не так. Фонд оплати праці (ФОП) є сукупністю витрат на заробітну плату, премію та інші виплати працівникам підприємства, а також витрати на внесення страхових внесків та сплату прибуткового податку.

Таблиця 1.2

Складові фонду оплати праці [1;16;20]

№	Найменування складової ФОП	Характеристика
1	Зарплата	Вона включає оклад, премію і ваговий коефіцієнт.
2	Дохід працівників, які здійснюють трудові обов'язки за цивільноправовим договором	Найчастіше такі виплати надаються працівникам, найнятим до виконання певного виду робіт.
3	Відпускні	Сюди включають виплати за щорічну, додаткову відпустку та компенсації за невикористаний відпочинок.
4	Доплати за шкідливі умови праці	Доплата за шкідливі умови праці, яка встановлюється роботодавцем та у відповідності до законодавства

5	Матеріальна допомога	Матеріальна допомога виплачується працівникам в індивідуальному порядку, якщо це передбачено на підприємстві.
6	Кошти, на утримання працівників	Сюди відносять витрати на оренду, утримання квартири для співробітників, заправку автотранспорту для розвезення працівників, а також інші витрати.
7	Страхові внески	Витрати на внесення внесків до пенсійного фонду, на соціальне та медичне страхування.
8	Податки	ПДФО виплачується із заробітної плати співробітника, але нарівні з іншими компонентами є однією із складових ФОП.

Фонд заробітної плати (ФЗП) - це витрати на виплату виключно трудового доходу працівникам підприємства. Спираючись на терміни, можна дійти висновку, що ФОП – це витрати, пов'язані з купівлею робочої сили, а ФЗП – це частина ФОП, яка спрямовано виплати співробітникам фірми.

Аналіз ФОП здійснюється за двома головними напрямками:

вертикально та горизонтально. Однак кількість методів оцінки може бути збільшена.

Горизонтальний аналіз ФОП допоможе відстежити витрати на виплату оплати праці в динаміці. Якщо підприємству необхідно отримати більш повну оцінку, рекомендується порівняти кілька періодів, щонайменше 3 роки.

Горизонтальний аналіз покликаний:

- встановити причини зміни видатків на виплату заробітної плати;
- порівняти реальні витрати на оплату праці та розмір планових витрат на виплату заробітної плати.

Вертикальний аналіз ФОП можна провести щодо виключно одного проміжку часу. Він дозволяє вирішити такі завдання:

- розрахувати розмір трудового доходу одного працівника;
- співвіднести прибуток від реалізації робочої праці з витратами на оплату праці;
- визначити доходи від придбання та продажу праці працівника.

Факторний аналіз ФОП показує, які складові вплинули на зміни, а також допомагає виявити взаємозв'язок між складовими частинами фонду.

Факторний аналіз ФОП допомагає вирішити такі завдання:

- аналіз поточних показників оплати праці з попереднім періодом;
- визначення відхилень та причин їх утворення;
- виявлення руху розміру заробітної плати (зростання чи падіння);
- розробка стратегічного плану відновлення ефективного використання ФОП.

Факторний аналіз ФОП проводиться на підставі бухгалтерської документації минулого та поточного періодів, або інформації про витрати на виплату заробітної плати працівникам, а також планів на розрахунки з працівниками в поточному періоді.

### **1.3. Нормативно-правові аспекти обліку та аудиту оплати праці**

Господарська діяльність будь-якого підприємства ґрунтується на системі економічних відносин. У сучасному товарному виробництві, заснованому на зайнятості робочої сили, оплата праці є елементом ринку праці, яка виступає як

ціна товарів, і працівники в цій формі продають свою працю. З одного боку, дохід працівників у системі економічних відносин є джерелом задоволення власних потреб (нагромадження капіталу) і відтворення праці, а з іншого – основним джерелом матеріального стимулювання підвищення ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Нормативно-правове регулювання щодо питання структури оплати праці здійснюється на основі Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», а також низки підзаконних нормативно-правових актів, серед яких Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р., наказ ДКСУ «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» № 5 від 13.01.2004 р..

Назва документа	Зміст документа
Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР	• визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ	• визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996	• встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи
Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992	• визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні
Інструкція зі статистики заробітної плати	• Розроблена відповідно до Законів України «Про державну статистику» та «Про оплату праці» з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників
Кодекс законів про працю	• Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці, правила регулювання колективних трудових відносин
Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	• Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема що стосується оплати праці
Податковий кодекс України	• Визначає платників податку, дохід у зв'язку з роботою найманих працівників та розмір утримання податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати працівника
Конституція України	• Гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом

Рис. 1.6. Нормативно-правове регулювання та забезпечення обліку розрахунків з оплати праці [7-11]

Законодавчі положення щодо структури оплати праці ґрунтуються на Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про

оплату праці» та деяких статутах, у тому числі Постанови КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р., наказу ДКСУ «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» № 5 від 13.01.2004 р..

Українське трудове законодавство не розкриває сутності поняття «структура заробітної плати» та «оплати праці». Тому вважаємо, що сутність поняття «структура заробітної плати» має бути відображена в КЗпП України. У цьому контексті привернув увагу Податковий кодекс України, який відтворює норми, викладені в Законі України «Про оплату праці».

Отже, згідно з податковим законодавством України до оплати праці включаються основне, додаткове, заохочення та компенсація за виконання обов'язків під час оформлення трудових відносин, які виплачуються платнику податку у встановленому законодавством порядку.

При цьому структура заробітної плати регулюється Законом «Про оплату праці», який встановлює визначення заробітної плати, передбачене українським трудовим законодавством, тобто заробітна плата формулюється як винагорода, як правило, у грошовій формі; оплата працівникові згідно з трудовим договором. В Законі «Про оплату праці» також зазначено ряд факторів, залежно від визначення розміру заробітної плати. Такими факторами є: складність виконуваної роботи, професійна якість працівників, умови виконуваної роботи, результати діяльності підприємства, результати діяльності працівників тощо.

Законодавче визначення структури заробітної плати розкрито у ст. 2 Закону України «Про оплату праці» та Інструкції про статистику заробітної плати № 5 від 13 січня 2004 р., яка включає три особливі елементи до структури заробітної плати: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші компенсації та заохочення. Кожен із цих елементів регулюється законом.

Кодекс законів про працю України – це кодифікований нормативноправовий акт про правові положення про заробітну плату, який визначає право кожного працівника на отримання заробітної плати та розкриває

сутність заробітної плати та її структуру. Структура заробітної плати відображає її внутрішню структуру і являє собою ціле, що складається з певних компонентів.

Облік праці та її оплати є досить важким і трудомістким процесом. Це пов'язано із тим, що він включає велику кількість однотипних операцій, і потребує обробки значної частини первинної інформації на проведення яких треба чимало часу. Тому важливим є правильність ведення обліку, а також перевірка зовнішнім та внутрішнім аудитом.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» метою проведення аудиту розрахунків з оплати праці є висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам [21].

При аудиті розрахунків з оплати праці можна виокремити такі завдання [23]:

1. дотримуватися чинного законодавства і контролювати всі зміни;
2. слідкувати за правильністю укладання трудових угод;
3. ретельно перевіряти правильність нормування праці та її оплати;
4. ефективно використовувати системи внутрішнього контролю з оплати праці;
5. перевірка правильності нарахування і виплати основної та додаткової оплати праці, а також інших заохочувальних виплат;
6. дотримання порядку віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції;
7. з'ясування законного відрахування утримань із заробітної плати та інших виплат працівника;
8. правильність створення резерву оплати відпусток

Нарахування, виплата та облік оплати праці мають проводитися згідно із чинним законодавством України.

При аудиті розрахунків з оплати праці ключовим аспектом є дотримання трудового законодавства та трудової дисципліни; зобов'язання з оплати праці; політика нарахування та виплати заробітної плати працівнику; розрахунки за виплатами працівників тощо [23].

При проведенні аудиту необхідно користуватися різними джерелами інформації (рис. 1.7

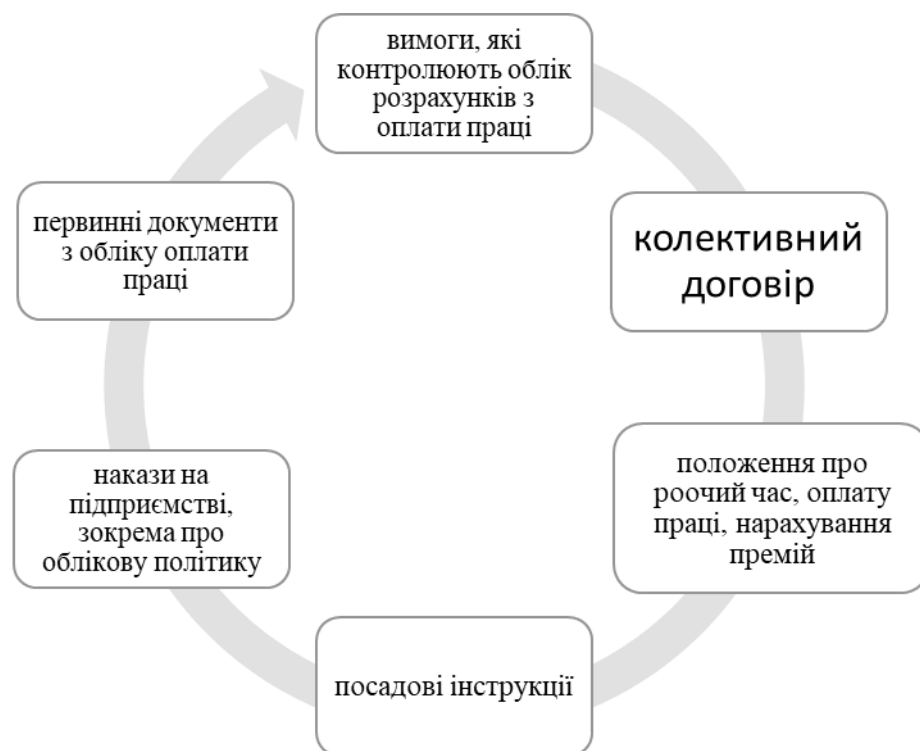


Рис.1.7. Джерела інформації при аудиті

На структуру заробітної плати впливає багато факторів – стан економіки, а також політико-правова ситуація в країні. У цьому контексті структура заробітної плати є організаційно-правовим механізмом, що відображає статус пільг, наданих працівникам трудовим договором та чинним законодавством.

## Висновки до розділу 1

На основі проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки:

- найчастіше використовуються дві основні форми оплати праці - відрядна і погодинна оплата. Вони ґрунтуються на визначених ринком праці цінах на робочу силу та законодавчо встановлених робочих днях, а також враховують результати роботи та необхідний робочий час. Кожна з них певною мірою відповідає кількості праці: відрядна оплата - виробіток, погодинна - робочий час. Структура заробітної плати залежить від форми компенсації, яку використовує компанія: вона регулюється умовною постійною частиною (тарифи, заробітна плата) або змінною частиною (випуск, премії). Тому вплив матеріального стимулювання на результативність окремих працівників буде різним. Проте, на наш погляд, здійснений аналіз та синтез обліку та контролю витрат на оплату праці засвідчує необхідність в умовах переходу на інноваційну модель розвитку, застосування систем заробітної плати з метою підвищення ефективності використання людського капіталу.

- здійснений аналіз та синтез обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці засвідчує необхідність, в умовах переходу на інноваційну модель розвитку, застосування систем заробітної оплати з метою підвищення ефективного використання людського капіталу підприємства;

- аналіз витрат на оплату праці необхідний для: розуміння їхньої структури; оцінки достатності персоналу, що демонструє економія чи перевитрата фонду оплати праці; розуміння об'єктивної вартості залученої трудової сили; оцінки реального рівня витрат на оплату праці та їх частки у загальній величині витрат; побудови ефективною системи оплати праці. Для аналізу витрат на оплату праці необхідно виконати три умови: наявність внутрішніх регламентів, облікової політики щодо ведення зарплати; тотожність даних у документації; облік зарплати відповідно до вимог законодавства;

- законодавчі положення щодо структури оплати праці ґрунтуються на Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про оплату праці» та деяких статутах, у тому числі Постанови КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р., наказу ДКСУ «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати». Їх аналіз засвідчив необхідність удосконалення теоретикометодологічних основ обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці з урахуванням інноваційної моделі розвитку будівельного підприємства;

- при проведенні аудиту з розрахунків з оплати праці необхідно дотримуватися чинне трудове законодавство, трудову дисципліну, політику нарахування, розрахунки та виплати заробітної плати працівникам. Також важливо користуватися різними видами та джерелами інформації.

Було виявлено, що однією з основних принципових відмінностей НП(С)БО від МСФЗ є жорстка регламентація дій бухгалтера. В українському бухгалтерському обліку є єдиний план рахунків, який є обов'язковим для застосування всіма суб'єктами господарської діяльності. НП(С)БО традиційно орієнтуються на запити регулюючих органів (податкова служба, держкомстат та інші), в той час як МСФЗ головним чином орієнтовані на користувачів, які мають дійсний чи потенціальний фінансовий інтерес до суб'єкта звітності: акціонерів, інвесторів, контрагентів.

Невідповідність фінансової звітності українського підприємства вимогам МСФЗ може виникнути внаслідок:

- жорсткої регламентації форм фінансової звітності в Україні й практичної відсутності умов для застосування принципу “суттєвості”;

- відсутності в Україні окремих стандартів, адекватних МСФЗ (зокрема, МСФЗ 8, 20, 26, 28, 31, 34,37);

- стислості змісту НП(С)БО та відсутності пояснень до них, що нерідко приводить до помилкової інтерпретації окремих положень.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПрАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД"

#### 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства «Київміськбуд»

Приватне акціонерне товариство "Холдингова компанія "Київміськбуд". Стратегічний акціонер ПрАТ "ХК "Київміськбуд" - Київська міська громада, якій належить 80 % акцій товариства. Загальна інформація про підприємство відображена на рис. 2.1.

Назва:	•«ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ХОЛДИНГОВА КОМПАНІЯ »КИЇВМІСЬКБУД»
ЄДРПОУ:	•23527052
Скорочена назва:	•ПРАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД"
Організаційно-правова форма:	•ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
Дані про початок діяльності:	•10.08.1995; 20.07.2004; 10701200000000182
Основний напрямок діяльності:	• 41.10 Організація будівництва будівель
Офіційна адреса:	•Україна, 01010, місто Київ, ВУЛИЦЯ МИХАЙЛА ОМЕЛЯНОВИЧА-ПАВЛЕНКА, будинок 4/6
Контактні дані:	•2806262; 2805360; 2809073

Рис. 2.1. Загальна характеристика ПрАТ «ХК «Київміськбуд»[13]

Місія ПрАТ «ХК «Київміськбуд»: забезпечення максимальної доступності житла найширшому колу споживачів м. Києва.

Стратегічні завдання компанії:

1. збільшити обсяги житлового будівництва;
2. розширити сферу та напрямки діяльності на первинному ринку нерухомості;
3. розвивати нові сектори ринку нерухомості;
4. сформувати конкурентоспроможний портфель об'єктів розвитку;
5. підвищити якість будівництва;
6. впровадити сучасну технологію будівництва.

Далі проаналізуємо показники діяльності підприємства.

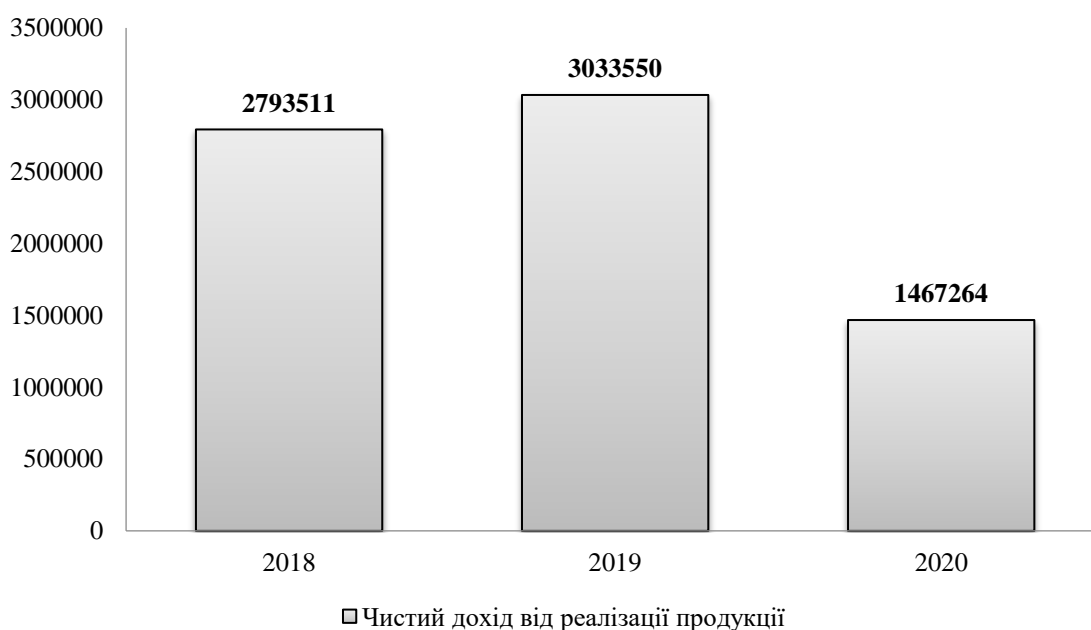


Рис. 2.2. Динаміка чистого доходу від реалізації продукції  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Чистий дохід від реалізації продукції підприємства протягом 2019 року збільшився на 8,59% до рівня в 3033,550 млн. грн. проти 2793,511 млн. грн. в 2018 році. Проте в 2020 році чистий дохід зменшився на 51,6% до рівня в 1467,264 млн. грн. Дане скорочення пов'язано із пандемією та скороченням обсягів будівництва.

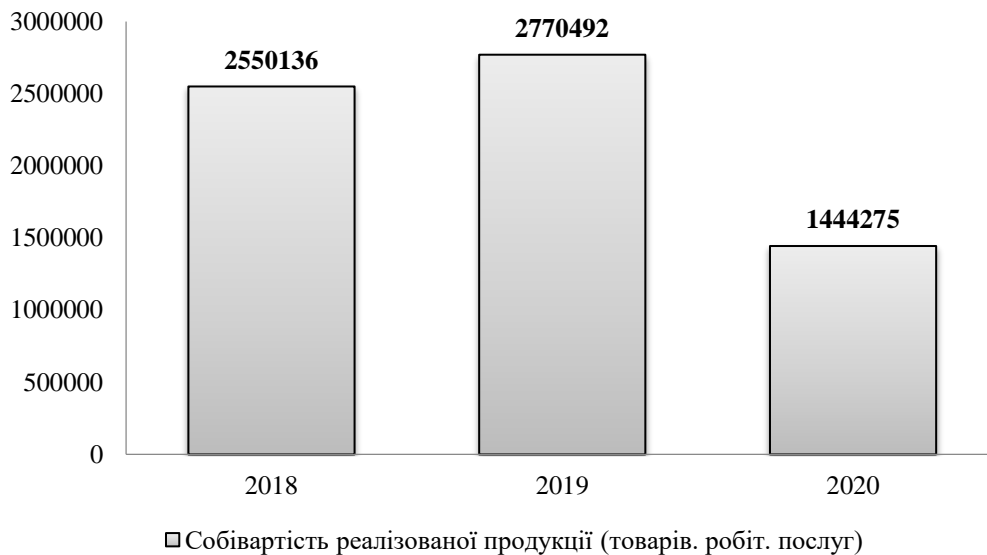


Рис. 2.3. Динаміка собівартості реалізованої продукції  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Протягом 2019 року собівартість реалізованої продукції мала тенденцію до зростання на 8,64% до рівня в 2770,492 млн. грн. В 2020 році в результаті зменшення обсягів виконаних будівельних робіт вона скоротилася на 47,8% до рівня в 1444,275 млн. грн.

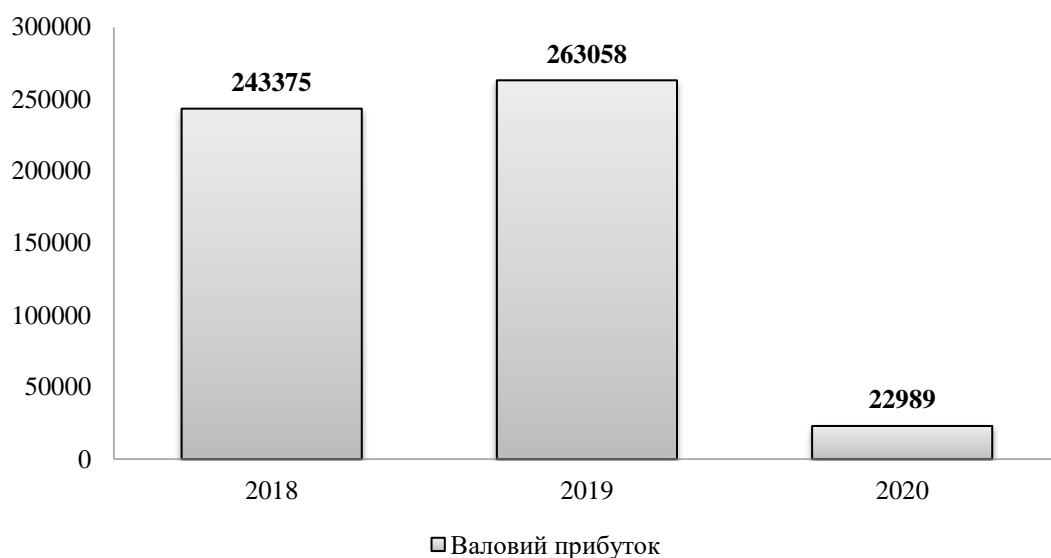


Рис. 2.4. Динаміка валового прибутку  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Валовий прибуток підприємства мав аналогічну динаміку до зростання в 2019 році на 8,09% та до зменшення в 2020 році на 91,2% і становив відповідно 263,058 млн. грн. в 2019 році та 22,989 млн. грн. в 2020 році.

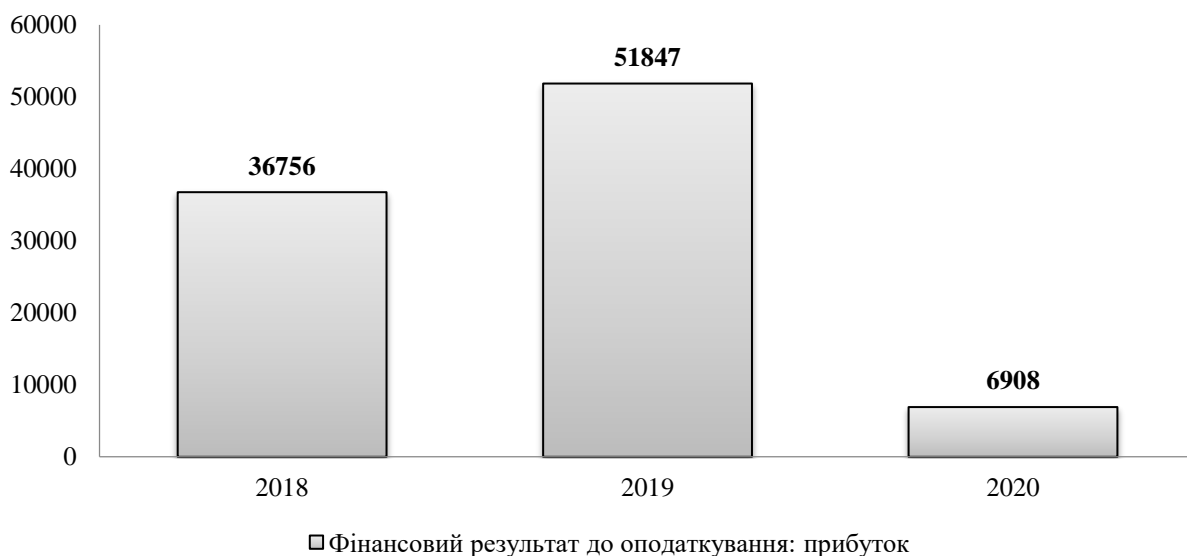


Рис. 2.5. Динаміка фінансового результату до оподаткування  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Фінансовий результат до оподаткування протягом 2019 року збільшився на 41% до рівня в 51,847 млн. грн. Проте в 2020 році він скоротився на 86,7% до рівня в 6,908 млн. грн.

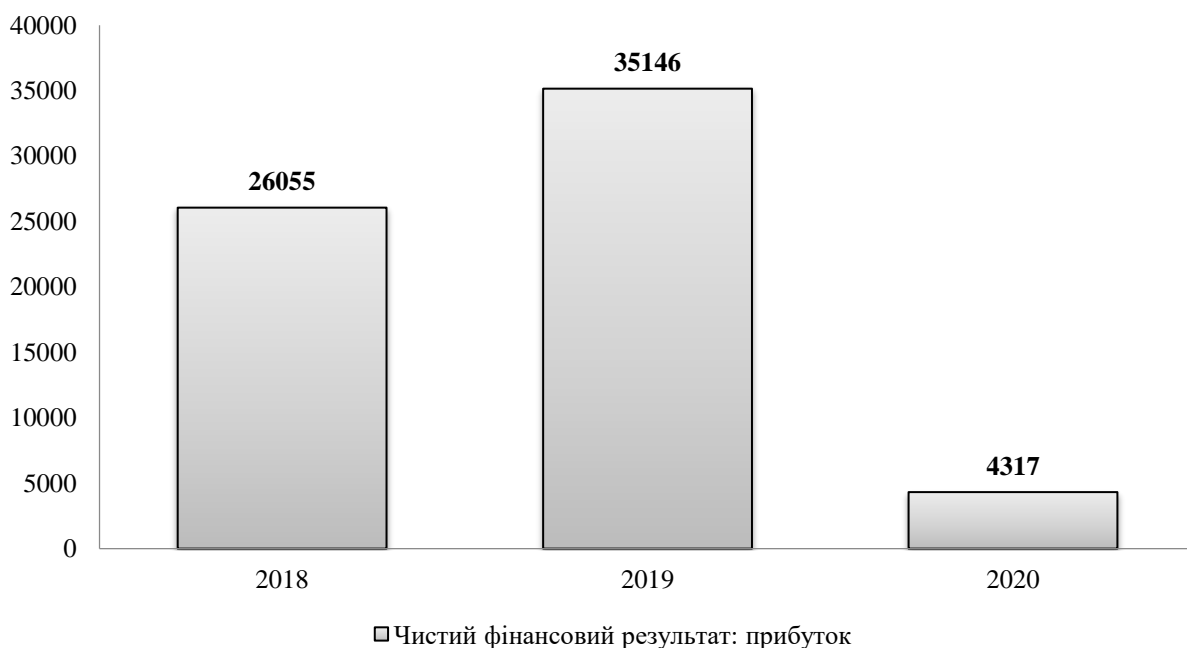


Рис. 2.6. Динаміка чистого фінансового результату

ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Чистий фінансовий результат протягом 2019 року збільшився на 34,8% до рівня в 35,146 млн. грн. Проте в 2020 році при скороченні на 87,7% він становив 4,317 млн. грн.

Таблиця 2.1

Динаміка ефективності використання основних засобів ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Показники	Роки			Абсолютний приріст		Темп приросту, %	
	2018	2019	2020	2019-2018	2020-2019	2019/2018	2020/2019
Чистий дохід	2793511	3033550	1467264	240039	-1566286	8,59	-51,63
Основні засоби	387099	252009	239055	-135090	-12954	-34,90	-5,14
Фондо-віддача	7,21652	12,03746	6,13776	4,82	-5,90	66,80	-49,01
Фондо-місткість	0,13857	0,08307	0,1629	-0,06	0,08	-40,05	96,12
Середня чисельність персоналу	292	349	349	57,00	0,00	19,52	0,00
Фондо-озброєність	1325,68	722,088	684,971	-603,59	-37,12	-45,53	-5,14

Показник фондовіддачі в 2019 році збільшився на 4,82 грн. і становив 12,037 грн. В 2020 році відбулося зменшення даного показника на 5,9 грн. і становив він 6,13 грн. Зменшення даного показника є негативним, адже свідчить про скорочення суми продажу, що отримає підприємство з 1 грн. коштів, вкладених в основні засоби.

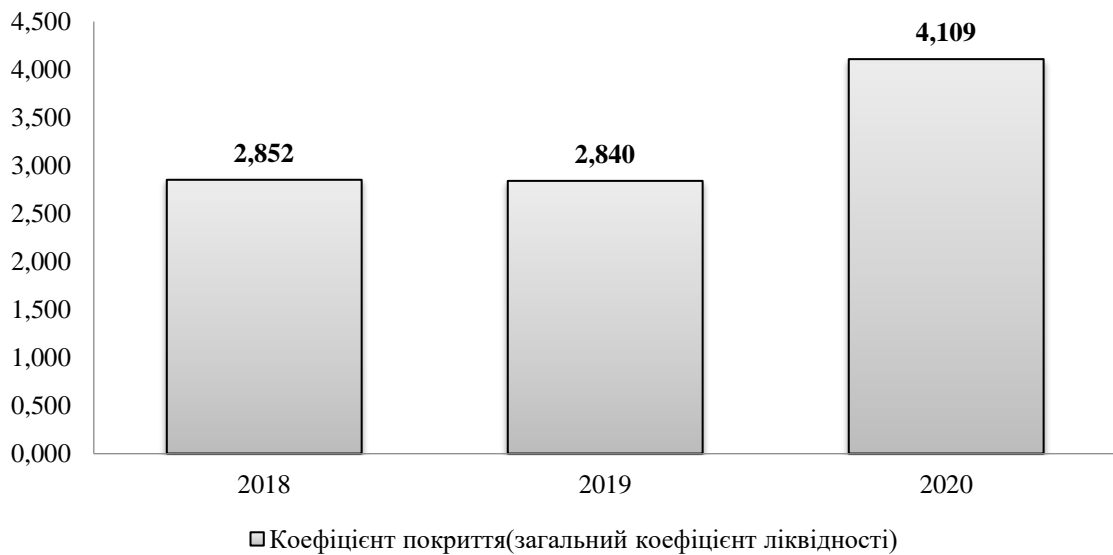


Рис. 2.7. Динаміка коефіцієнту покриття  
 ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Коефіцієнт покриття протягом 2018-2020 рр. мав динаміку до зростання із рівня в 2,852 в 2018 році до рівня в 4,109 в 2020 році. Дане зростання є позитивним в роботі підприємства, окрім того значення коефіцієнту покриття свідчить про спроможність підприємства покрити свої зобов'язання.

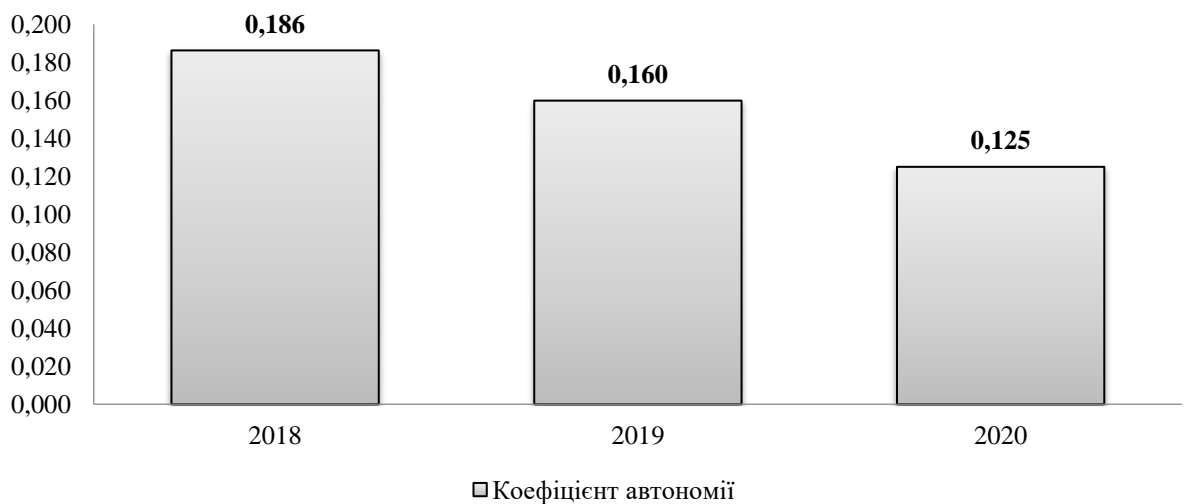


Рис. 2.8. Динаміка коефіцієнту автономії  
 ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Проте коефіцієнт автономії протягом 2018-2020 рр. мав чітку динаміку до зменшення із рівня в 0,136 в 2018 році до рівня в 0,125 в 2020 році, що свідчить про залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

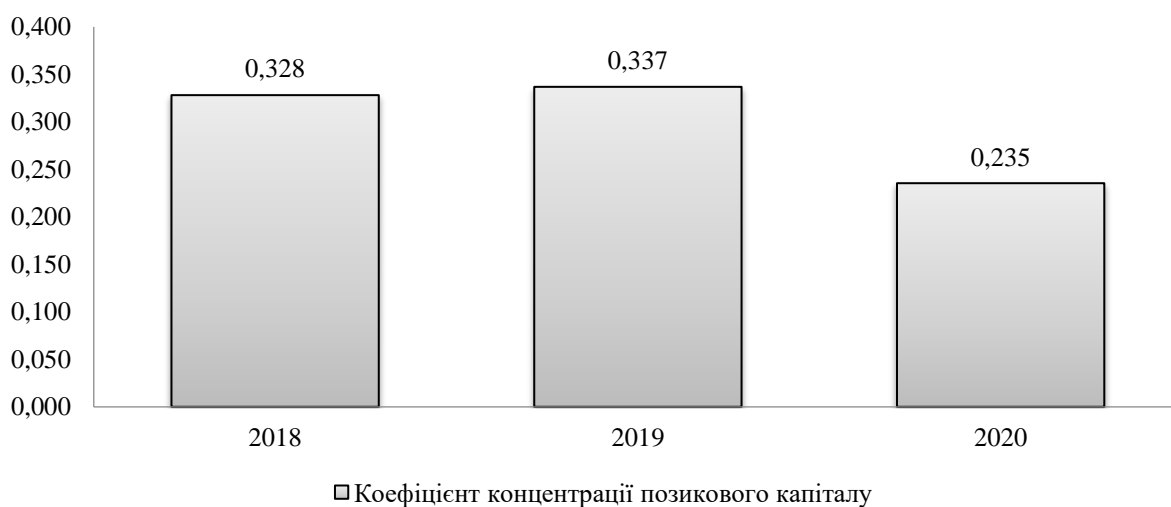


Рис. 2.9. Динаміка коефіцієнту концентрації позикового капіталу  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу протягом 2018-2020 рр. свідчить про зменшення залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування із рівня в 32,8% в 2018 році до рівня в 23,5% в 2020 році.

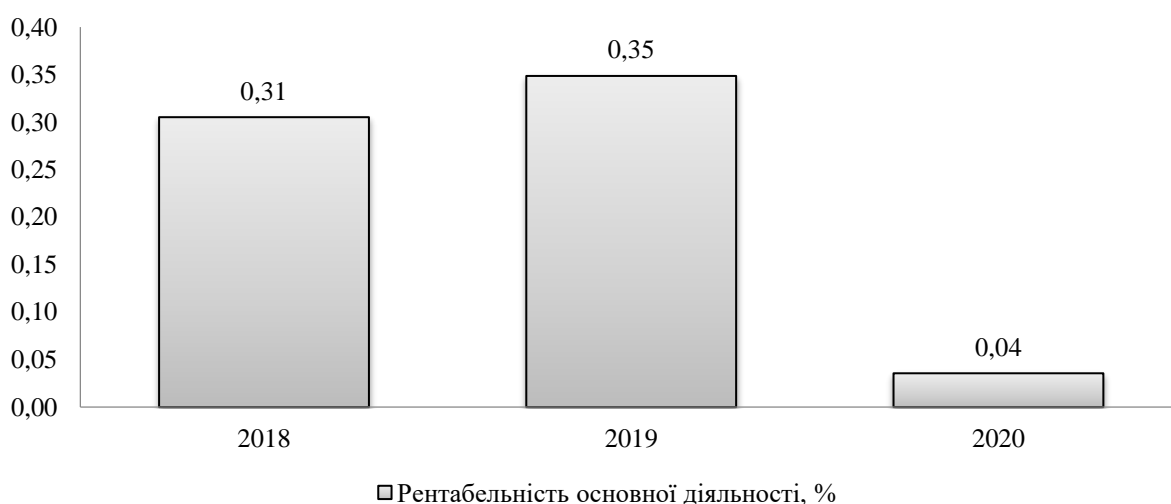


Рис. 2.10. Динаміка рентабельності основної діяльності  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Протягом досліджуваного періоду рентабельність основної діяльності мала чітку тенденцію до зростання в 2019 році до рівня в 0,35% та до зменшення в 2020 році до рівня в 0,04%. Дане скорочення є негативним в роботі підприємства.

Отже, місія ПрАТ «ХК «Київміськбуд»: забезпечення максимальної доступності житла найширшому колу споживачів м. Києва. Чистий дохід від реалізації продукції підприємства протягом 2019 року збільшився на 8,59% до рівня в 3033,550 млн. грн. проти 2793,511 млн. грн. в 2018 році. Проте в 2020 році чистий дохід зменшився на 51,6% до рівня в 1467,264 млн. грн. Дане скорочення пов'язано із пандемією та скороченням обсягів будівництва. Чистий фінансовий результат протягом 2019 року збільшився на 34,8% до рівня в 35,146 млн. грн. Проте в 2020 році при скороченні на 87,7% він становив 4,317 млн. грн. Коефіцієнт покриття протягом 2018-2020 рр. мав динаміку до зростання із рівня в 2,852 в 2018 році до рівня в 4,109 в 2020 році. Дане зростання є позитивним в роботі підприємства, окрім того значення коефіцієнту покриття свідчить про спроможність підприємства покрити свої зобов'язання. Проте коефіцієнт автономії протягом 2018-2020 рр. мав чітку динаміку до зменшення із рівня в 0,136 в 2018 році до рівня в 0,125 в 2020 році, що свідчить про залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

## ***2.2 Аналітичний і синтетичний облік витрат на оплату праці підприємства «Київміськбуд»***

Оплата праці є однією з найбільш складних і важливих сфер бухгалтерського обліку в кожному бізнес-процесі, на яку припадає майже 50% витрат на калькулювання собівартості продукції. Організація нарахування оплати праці являє собою систему взаємопов'язаних і взаємоузгоджених методів і методів обліку, що охоплює низку облікових процедур, таких як виявлення, вимірювання, реєстрація, накопичення, синтез, зберігання та передача інформації, тому основними завданнями бухгалтерського обліку оплати праці є:

- правильне і своєчасне запис оформлення табеля робочого часу;
- облік і контроль діяльності кожного працівника;
- точність і правильність нарахування заробітної плати відповідно до чинних нормативних актів;
- своєчасність і правильність виплати заробітної плати;
- зведення заробітної плати за видами, формами та об'єктами калькуляції;
- правильність відображення витрат на заробітну плату в бухгалтерському обліку;
- бюджетний розрахунок утриманих податків та нарахованих єдиних соціальних внесків;
- правильність відображення витрат на заробітну плату у фінансовій звітності та своєчасність подання статистичної звітності про виплати працівникам.

Інформацію про розрахунки з персоналом підприємства з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогою тощо), а також про розрахунки за не одержаними працівниками в установлені строки сумами оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

За кредитом цього рахунка відображають нарахування працівникам підприємства належних їм сум, а за дебетом – погашення заборгованості роботодавця за такими виплатами, утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами, а також інші утримання.

Облік на рахунку 66 ведуть у розрізі таких субрахунків:

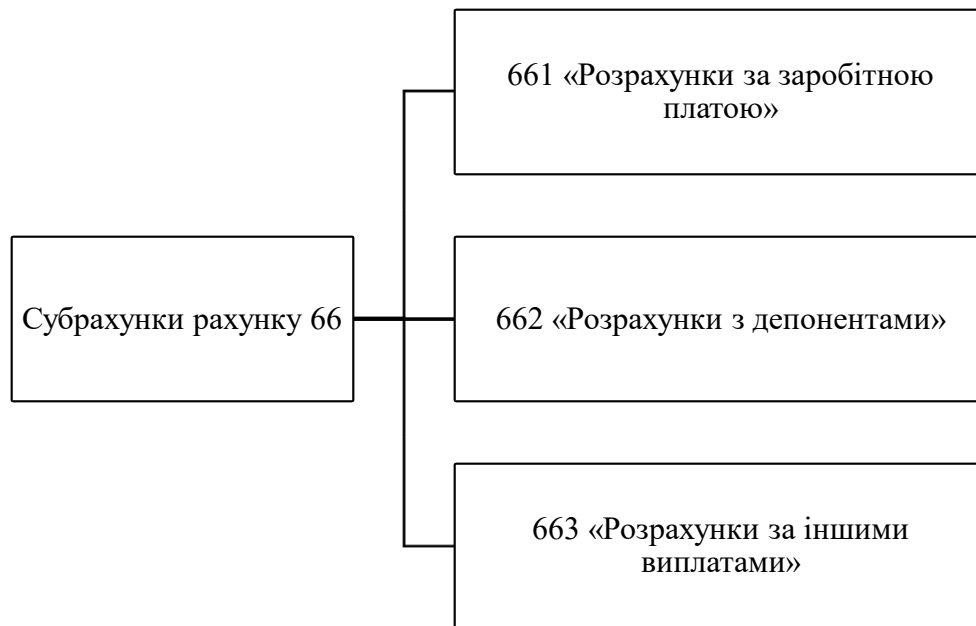


Рис. 2.11. Субрахунки рахунку 66

За **кредитом субрахунку 661** відображають нарахування працівникам підприємства:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- премій;
- інших виплат, що входять до фонду оплати праці.

За **дебетом субрахунку 661** показують (рис. 2.12):



Рис. 2.12. Дебет субрахунку 661

Субрахунок **662** використовують тільки для того, щоб відобразити розрахунки за не отриманою працівниками з каси в установлений строк сумою оплати праці.

У такому разі роблять запис: Дт 661 або 663 – Кт 662

Коли депоновану заробітну плату виплачують, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 662 і кредитом рахунків обліку активів, за допомогою яких погашається заборгованість за заробітною платою.

На субрахунку **663** ведуть облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці. Про які виплати йдеться? Це, наприклад, допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по частковому безробіттю тощо.

Наведемо кореспонденцію рахунків з нарахування та виплати заробітної плати (див. табл. А.1 Додатку А). При цьому підприємство використовує одночасно рахунки класів 8 і 9.

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

- субрахунок 641 «Розрахунки за податками». Цей субрахунок застосовують для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з бюджетом за ПДФО. За кредитом цього субрахунку відображаємо утримання ПДФО з суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661 - Кт 641), за дебетом - його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 641 - Кт 311);

- субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Цей субрахунок слугує для відображення суми утриманого із заробітної плати ВЗ. За кредитом цього субрахунку відображайте утримання ВЗ з суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661 - Кт 642), за дебетом - його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 642 - Кт 311);

- субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Цей субрахунок використовують для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображаємо нарахування ЄСВ, а за дебетом - його сплату (перерахування). Аналітичний облік на цьому субрахунку слід вести за кожною ставкою ЄСВ (у загальному випадку - 22 %, а, наприклад, для працівників-інвалідів - 8,41 %).

Аналітичний облік розрахунків ведуть щодо кожного працівника, видів виплат та утримань.

### ***2.3 Оцінка стану, аналіз витрат та внутрішнього аудиту оплати праці на підприємстві «Київміськбуд»***

Протягом досліджуваного періоду на підприємстві мало місце зростання чисельності персоналу із рівня в 292 особи в 2018 році до рівня в 349 осіб в 2020 році. Проте протягом даного періоду мало місце скорочення рівня середньої заробітної плати на підприємстві із рівня в 25,83 тис. грн. в 2018 році до рівня в 19,79 тис. грн. в 2020 році.

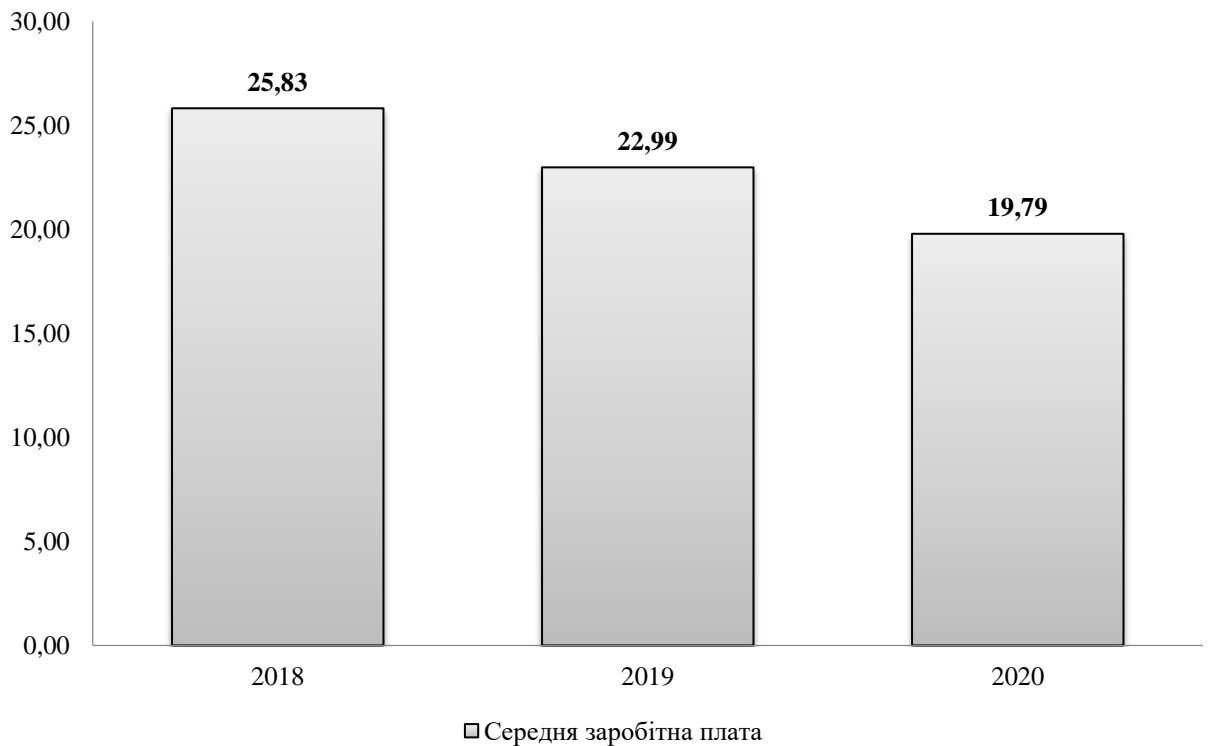


Рис. 2.13. Динаміка середньої заробітної плати  
 ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Під впливом змін середньої заробітної плати на підприємстві відбувалися зміни в загальних витратах на оплату праці. Так, протягом 2018-2020 рр. загальні витрати на оплату праці збільшилися на 6,37% в 2019 році до рівня в 96,280 млн. грн., а за 2020 рік зменшилися на 13,9% до рівня в 82,898 млн. грн.

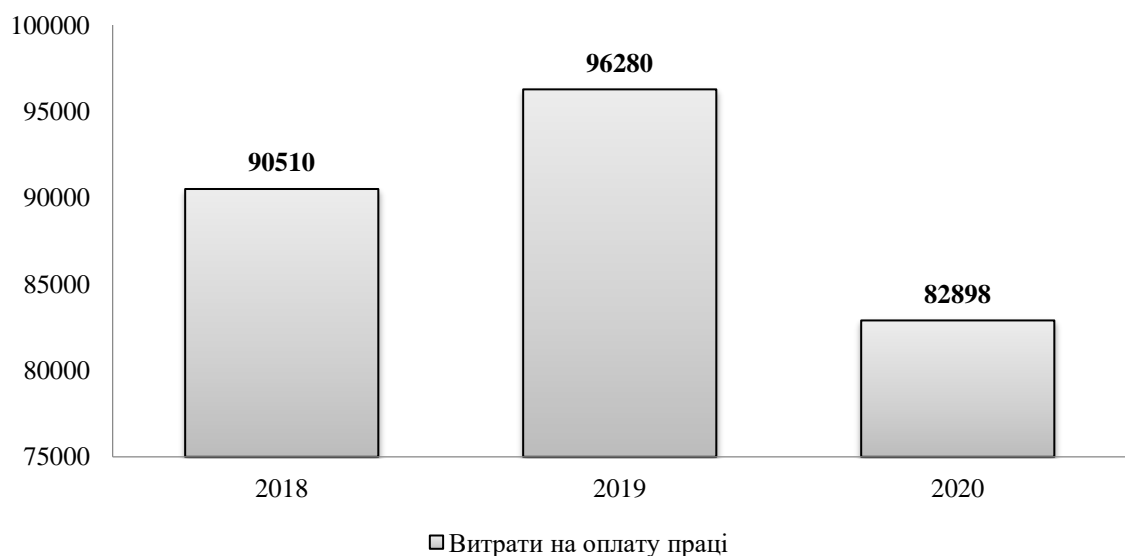


Рис. 2.14. Динаміка витрат на оплату праці

ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

В структурі витрат на оплату праці працівників ПрАТ «ХК «Київміськбуд» основну питому вагу займав фонд основної заробітної плати та із суттєвим розривом фонд додаткової заробітної плати.

Таблиця 2.2

Динаміка структури та динаміки витрат на оплату праці працівників  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр. [13]

Показники	Роки			Абсолютний приріст, тис. грн	
	2018	2019	2020	2019-2018	2020-2019
1. Фонд основної заробітної плати, всього	82,11	79,31	78,40	-2,81	-0,91
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього	11,13	12,53	13,13	1,40	0,60
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1,02	1,82	2,42	0,81	0,60
- премії за результати	8,89	9,19	8,69	0,30	-0,50
- виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	1,22	1,52	2,02	0,30	0,51
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	6,76	8,17	8,47	1,40	0,31
- матеріальна допомога	6,26	6,96	6,46	0,70	-0,50

- соціальні пільги, що носять індивід. характер	0,51	1,21	2,02	0,70	0,81
Оплата за невідпрацьований час	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Фонд оплати праці, всього	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Так, витрати фонду основної заробітної плати, які в структурі становили від 82,1% в 2018 році до 78,4% в 2020 році. Витрати фонду додаткової заробітної плати в тенденції зросли в структурі із рівня в 11,13% в 2018 році до 13,13% в 2020 році.

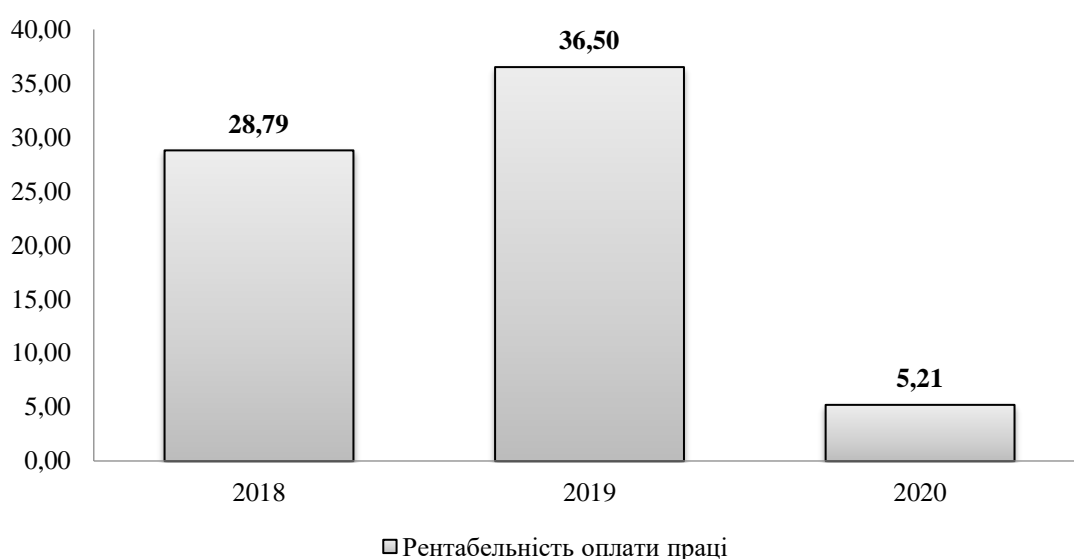


Рис. 2.15. Динаміка рентабельності витрат на оплату праці  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр., % [13]

Таким чином, протягом 2018-2020 рр. рентабельність витрат на оплату праці мала чітку тенденцію до скорочення із рівня в 28,79% в 2018 році до рівня в 5,21% в 2020 році. Дане скорочення є негативним в роботі підприємства.

#### **2.4 Аудит консолідованої фінансової звітності ПрАТ «ХК «Київміськбуд»**

Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» визначає основне поняття що таке аудит фінансової звітності. Це аудиторська

послуга з перевірки даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності та/або консолідованої фінансової звітності юридичної особи або представництва іноземного суб'єкта господарювання, або іншого суб'єкта, який подає фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність групи, з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам [22].

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», аудиторська діяльність регулюється цим Законом, іншими нормативно-правовими актами та міжнародними стандартами аудиту. У разі якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що містить цей Закон, застосовуються правила міжнародного договору.

Кабінет Міністрів України може встановлювати особливості провадження аудиторської діяльності щодо певних завдань відповідно до міждержавних угод, укладених відповідно до законодавства від імені Уряду України з урядами інших держав [22].

При аудиті розрахунків з оплати праці на підприємстві важливо перевірити правильність виконання норм чинного законодавства, а саме чи дотримуються трудового законодавства і трудової дисципліни. Необхідно визначити чи відповідає фактична структура штату працівників із встановленими законодавством нормами по кількості працюючих на тих чи інших посадах; проконтролювати чи правильно встановлені тарифні розряди, коефіцієнти, ставки, нараховані місячні премії та оклади, відрядні розцінки і норми виробітку тощо.

Якщо підприємство подає консолідовану фінансову звітність, тобто має у своєму підпорядкуванні дочірні підприємства, то необхідно детально вивчити і проаналізувати кожний показник цієї звітності і зіставити з показниками фінансової звітності кожного із дочірніх підприємства.

Згідно із висновку Ревізійної комісії ПрАТ «ХК «Київміськбуд» про результати фінансово-господарської діяльності групи Компанії за 2020 рік на

виконання вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, затверджених відповідними наказами Міністерства фінансів України та зареєстрованих у Міністерстві юстиції України, Порядку подання фінансової звітності, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2000 № 419, фінансова звітність Компанії протягом 2020 року складалась та подавалась до відповідних користувачів і державних органів влади [24].

Відповідно до чинного законодавства, Приватним акціонерним товариством «Холдингова компанія «Київміськбуд» складено та оприлюднено консолідовану фінансову звітність Групи Компанії за 2020 рік за міжнародними стандартами фінансової звітності з урахуванням показників фінансово-господарської діяльності відокремленого підрозділу та дочірніх підприємств Компанії.

Одним з найважливіших питань минулого року була проблема добудови об'єктів Корпорації "Укрбуд". ПрАТ "ХК "Київміськбуд" взявши на себе зобов'язання по добудові зупиненого будівництва житлових комплексів.

Ревізійна комісія розглянула, прийняла до відома і використала в роботі результати аудиторського висновку щодо консолідованої фінансової звітності ПрАТ «ХК «Київміськбуд» за 2020 рік, який проведено аудиторською компанією ТОВ АК «Кроу Україна» [24].

Аудиторами було висловлено так звану думку із застереженням в параграфі "Висловлення думки" щодо консолідованої фінансової звітності Групи ПрАТ «ХК «Київміськбуд» за 2020 рік згідно вимог Закону України " Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність" і Міжнародних стандартів аудиту (МСА) Міжнародної федерації бухгалтерів:

- у складі довгострокових фінансових інвестицій в консолідованому балансі Групи відображені фінансові інвестиції в асоційовані підприємства та інші інвестиції в сумі 19 239 тис. грн., які оцінені за первісною вартістю, без подальшого перерахунку вартості на звітні дати. Це не відповідає вимогам МСБО 28 «Інвестиції в асоційовані підприємства та спільні підприємства».

За винятком впливу вищезазначених питань, консолідована фінансова звітність відображає достовірно в усіх аспектах фінансовий стан Групи Компанії на 31 грудня 2020 року, а також її фінансові результати та рух грошових коштів за рік, що закінчився на зазначену дату, відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності.

За результатами перевірки фінансової звітності та проведеного аналізу, Ревізійна комісія дійшла висновку, що фінансова звітність в усіх суттєвих аспектах достовірно та в повному обсязі відображає фінансову інформацію щодо діяльності Групи Компанії станом на 31.12.2020р.

Згідно з даними консолідованого балансу та виписок з банківських рахунків, відкритих в установах банків для розрахунків у національній та іноземній валютах, залишки грошових коштів групи підприємств Компанії станом на 31.12.2020р. становили 52 268 тис.грн.

Станом на 31.12.2020р. власний капітал групи Компанії становив 1 462 858 тис.грн., статутний капітал становив 16 535 тис.грн.

Активи Групи Компанії у 2020р збільшились понад 20% в порівнянні з 2019 роком і склали 12 167 612 тис.грн. Запаси збільшились понад 24 % в порівнянні з 2019 роком та склали 10 550 754 тис.грн.

У 2020 році групою Компанії отримано чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у сумі 1 542 625 тис.грн.

ПрАТ "ХК "Київміськбуд" було споруджено та безоплатно передано до комунальної власності територіальної громади міста Києва в 2020 році водопровідних, каналізаційних, теплових інженерних мереж та мереж газопостачання в сумі балансових капіталовкладень 118 873 тис.грн. Вартість мереж, фактично переданих в минулих періодах відображена у фінансовій звітності за рахунок нерозподіленого прибутку в розмірі 94 522 тис.грн, сума переданих мереж в 2020 році-37 515 тис.грн. [24].

Чистий прибуток групи Компанії у 2020 році склав 7 015 тис.грн.

Водночас, протягом 2020 року Групою Компанії сплачено до державного та місцевих бюджетів, державних цільових фондів понад 62 млн.грн. податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

Середня заробітна плата працівників з урахуванням діяльності групи Компанії у 2020 році становить понад 11 тис.грн.

Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам групи Компанії, податків, зборів та обов'язкових платежів до державного і місцевих бюджетів відсутня.

На підставі вищезазначеного, Ревізійна комісія Компанії рекомендує Загальним зборам акціонерів ПрАТ «ХК «Київміськбуд» затвердити Звіт про фінансовий стан та результати фінансово-господарської діяльності групи підприємств Компанії, консолідовану фінансову звітність та Висновок Ревізійної комісії про результати фінансово-господарської діяльності групи Компанії за 2020 рік [24].

## ***Висновки до розділу 2***

На основі проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки:

– місія ПрАТ «ХК «Київміськбуд»: забезпечення максимальної доступності житла найширшому колу споживачів м. Києва. Стратегічні завдання компанії: збільшити обсяги житлового будівництва; розширити сферу та напрямки діяльності на первинному ринку нерухомості; розвивати нові сектори ринку нерухомості; сформувати конкурентоспроможний портфель об'єктів розвитку; підвищити якість будівництва; впровадити сучасну технологію будівництва. Чистий дохід від реалізації продукції підприємства протягом 2019 року збільшився на 8,59% до рівня в 3033,550 млн. грн. проти 2793,511 млн. грн. в 2018 році. Проте в 2020 році чистий дохід зменшився на 51,6% до рівня в 1467,264 млн. грн. Дане скорочення пов'язано із пандемією та скороченням обсягів будівництва. Чистий фінансовий результат протягом 2019 року збільшився на 34,8% до рівня в 35,146

млн. грн. Проте в 2020 році при скороченні на 87,7% він становив 4,317 млн. грн. Коефіцієнт покриття протягом 2018-2020 рр. мав динаміку до зростання із рівня в 2,852 в 2018 році до рівня в 4,109 в 2020 році. Дане зростання є позитивним в роботі підприємства, окрім того значення коефіцієнту покриття свідчить про спроможність підприємства покрити свої зобов'язання. Проте коефіцієнт автономії протягом 2018-2020 рр. мав чітку динаміку до зменшення із рівня в 0,136 в 2018 році до рівня в 0,125 в 2020 році, що свідчить про залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування;

- інформація про сучасний стан обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці ПрАТ "ХК "Київміськбуд" відсутня, що пов'язано із теперішніми реаліями у нашій країні;

- інформацію про розрахунки з персоналом підприємства з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогою тощо), а також про розрахунки за не одержаними працівниками в установлені строки сумами оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом цього рахунка відображають нарахування працівникам підприємства належних їм сум, а за дебетом – погашення заборгованості роботодавця за такими виплатами, утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами, а також інші утримання;

- протягом досліджуваного періоду на підприємстві мало місце зростання чисельності персоналу із рівня в 292 особи в 2018 році до рівня в 349 осіб в 2020 році. Проте протягом даного періоду мало місце скорочення рівня середньої заробітної плати на підприємстві із рівня в 25,83 тис. грн. в 2018 році до рівня в 19,79 тис. грн. в 2020 році. Під впливом змін середньої заробітної плати на підприємстві відбувалися зміни в загальних витратах на оплату праці. Так, протягом 2018-2020 рр. загальні витрати на оплату праці збільшилися на 6,37% в 2019 році до рівня в 96,280 млн. грн., а за 2020 рік зменшилися на 13,9% до рівня в 82,898 млн. грн. Протягом 2018-2020 рр. рентабельність витрат на оплату праці мала чітку тенденцію до скорочення із рівня в 28,79% в 2018 році до рівня в 5,21% в 2020 році. Дане скорочення є негативним в роботі підприємства.

Аналіз стану обліку та контролю витрат на оплату праці ПрАТ "ХК "Київміськбуд" засвідчує необхідність їх подальшого удосконалення на основі інноваційної системи розвитку та використання національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

### РОЗДІЛ 3

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

### *3.1 Поліпшення обліку, аналізу та контролю з оплати праці*

Досліджуючи види та зміни заробітної плати працівників українських підприємств, можна сказати, що зі зміною нормативно-правових актів ці зміни потребують постійного вдосконалення обліку та оперативного контролю за нарахуванням заробітної плати працівникам (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Проблемні питання обліку праці та її оплати [15;18]

На жаль, в Україні існує негативна практика неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат працівникам, так званої «конвертної» заробітної плати, без

сплати законодавчо встановлених податків і платежів. З метою боротьби з тіньовими зарплатами український уряд запропонував заходи, які повинні сприяти зменшенню відмиванню грошей і у відповідності до якої він буде оштрафований на суму близько 34 тис. грн. на кожного незареєстрованого працівника. Для більшості підприємств в Україні існують проблеми, пов'язані з узагальненням та організацією синтетичного та аналітичного обліку оплати праці:

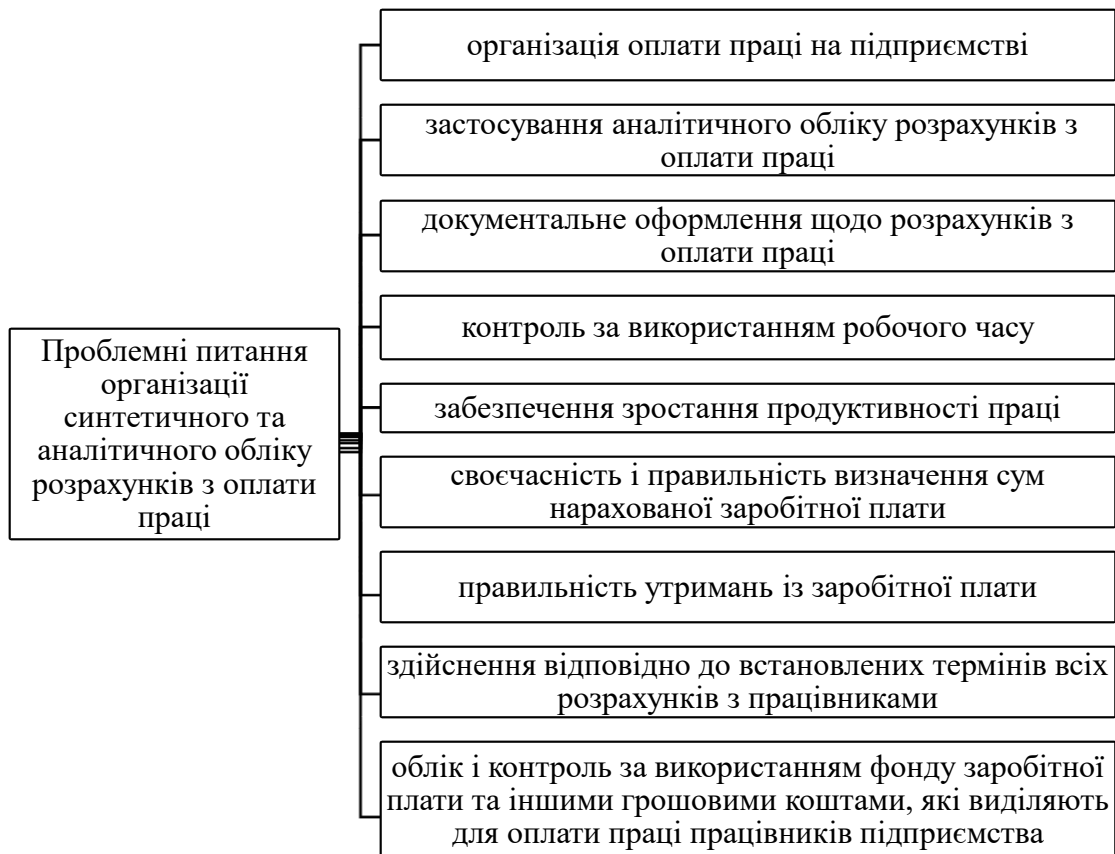


Рис. 3.2. Проблемні питання організації синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах [18;19]

Основною проблемою для більшості українських підприємств є не використання аналітичних рахунків, тому рекомендовані такі аналітичні рахунки для оплати праці на підприємствах:

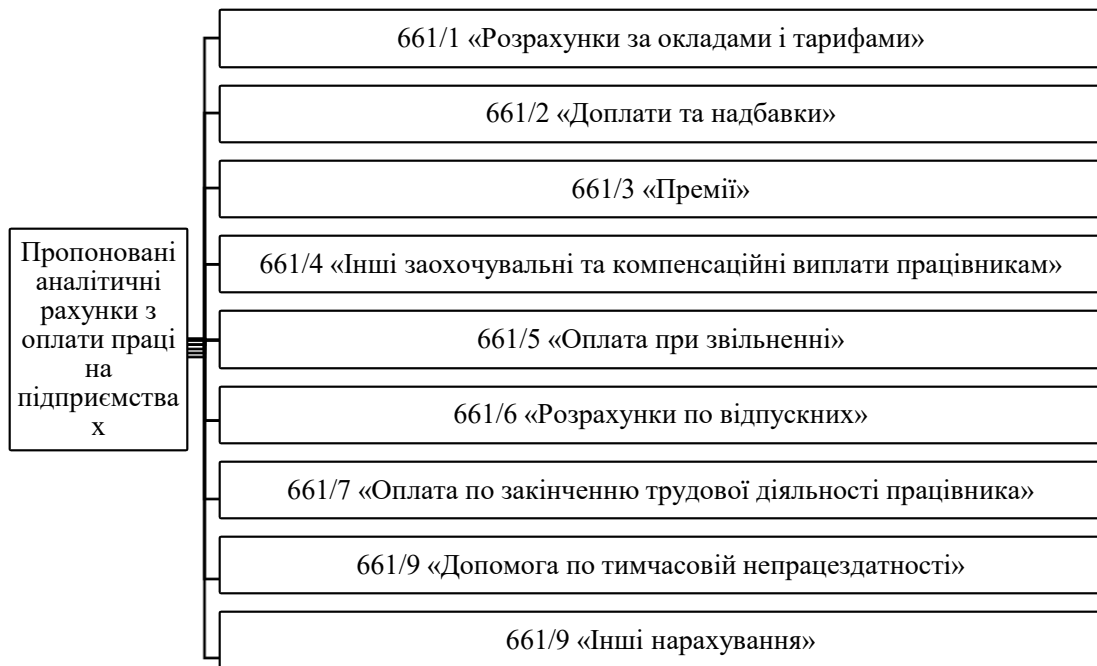


Рис. 3.3. Пропоновані аналітичні рахунки з оплати праці на підприємствах [17;19]

Використання аналітичних рахунків у нарахуванні заробітної плати дозволить повністю відображати розрахунки співробітників і робити це вчасно. Підприємства часто використовують велику кількість первинних документів, тому одним із напрямків удосконалення має бути спрощення документообігу за рахунок встановлення графіків нарахування заробітної плати, використання стандартних міжвідомчих форм та повної автоматизації обліку, аналізу та контролю процесів. Як результат, це зменшить кількість помилок, які зазвичай роблять бухгалтери при обробці інформації, зменшить час, який бухгалтери витрачають на виконання процедур обліку, аналізу та контролю, а також зменшить кількість операцій, які виконуються вручну.

Отже, основна проблема з нарахуванням заробітної плати у більшості компаній полягає в тому, що вони не використовують аналітичні облікові рахунки, використовують велику кількість первинних документів і здійснюють обробку даних документів та господарських операцій вручну. Тому пропонуємо розширені

рахунки з нарахування оплати праці, які будуть повністю відображати розрахунки з працівниками і робити це вчасно, спрощувати документообіг, розробляючи графіки оплати документів, використовуючи стандартні форми, повну автоматизацію процесу обліку, аналізу та контролю.

Низькі зарплати підривають економічне зростання країни. Ця тенденція спостерігається протягом останніх років, що призводить до зниження якості робочої сили та зниження її потенціалу, що в свою чергу призводить до відтоку мізків та розвитку тінізації. Такий стан заробітної плати не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, що призводить до спаду та зниження інвестиційної активності.

Формування ринкової системи України, створення нової економіки та на її основі забезпечення підвищення рівня життя потребує здійснення низки заходів щодо загального реформування системи оплати праці на всіх рівнях економіки.

Проте практика показала, що українці в таких країнах, як Польща, Чехія та Іспанія, мають вищу заробітну плату, часто через високу продуктивність, яку Україна врахувала та стимулювала, щоб підвищити заробітну плату та зупинити відтік робочої сили. Проте через багато об'єктивних і суб'єктивних причин аналіз продуктивності праці вітчизняних підприємств не привернув належної уваги, а вартість робочої сили встановлюється на найнижчому рівні, на якому працівники готові працювати.

Це проблема стратегічного розвитку в Україні, і частину її вирішення ми бачимо у вдосконаленні організаційно-методичного забезпечення аналізу витрат на оплату праці на кожному підприємстві з метою реалізації мотивації та соціальної спрямованості підприємства.

Важливу роль у прийнятті ефективних управлінських рішень відіграє достовірна та актуальна інформація про корпоративні розрахунки оплати праці. Слід приділити належну увагу стану нарахування заробітної плати суб'єктів господарювання та структурних змін у таких витратах, оскільки на них припадає значна частка витрат на виробництво продукції, надані послуги тощо.

Ефективне управління заробітною платою сьогодні особливо важливо, оскільки більшість компаній постійно скорочують витрати. На основі даних бухгалтерського обліку формується система інформаційних потоків нарахування заробітної плати підприємства, які формуються експертами бухгалтерського обліку та передаються вищому керівництву для планування та аналізу бізнес-рішень.

Аналіз операцій із заробітної плати є одним з найважливіших і складних напрямків роботи, оскільки зачіпає фінансові інтереси всіх без винятку працівників. Це безпосередньо тому, що нарахування заробітної плати займає багато часу і потребує уваги, оскільки передбачає обробку великої кількості первинної інформації, а також існує багато подібних операцій, які вимагають багато часу та зусиль.

Аналіз заробітної плати повинен базуватися на системі показників обліково-економічної інформації, що визначатимуть оптимальність управлінських рішень. Ефективне функціонування бізнесу досягається шляхом реалізації стратегічних планів з використанням не тільки фінансових показників, а й деяких зовнішніх параметрів впливу.

Зіставити фактично нараховану заробітну плату працівників із плановими показниками: звітний місяць, квартал, рік; категорії працівників; виробничі підрозділи та підприємство в цілому, щоб визначити суму перевищення заробітної плати або їх абсолютну економію.

Дослідження ефективності персоналу необхідно для оцінки використання коштів на її виплату, включаючи такі аспекти, як [14]:

- розрахувати співвідношення виробництва, чистого прибутку та ФОП;
- вивчити динаміку показників продуктивності праці, визначити вплив факторів на зміни кожного фактора;
- приймати відповідні управлінські рішення для підвищення ефективності людських ресурсів.

Тому для покращення стану аналізу оплати праці на підприємствах рекомендується:

- забезпечення взаємозв'язку між ставками заробітної плати та обсягами виробництва (робіт, послуг);
- збалансування динаміки середньої заробітної плати працівника в основних напрямках діяльності підприємства;
- систематичний контроль оптимальних співвідношень відповідно до заробітної плати та продуктивності, що дозволить активно знижувати витрати в процесі калькуляції собівартості одиниці продукції за статтею «Витрати на оплату праці» - як наслідок - підвищення рентабельності.

З метою вдосконалення організації аналізу витрат на оплату праці та системи стимулювання також рекомендується спланувати етапи аналізу витрат на оплату праці, сформулювати робочий план економічного аналізу заробітної плати та підготувати аналітичний звіт «Розрахунок використання трудових ресурсів».

Сьогодні облік та контроль витрат на оплату праці є одним із основних завдань забезпечення керівників підприємств необхідною, достовірною та своєчасною інформацією для прийняття відповідних управлінських рішень щодо ефективного використання людських ресурсів.

Для ефективного вдосконалення системи управління витратами на оплату праці та розрахунків працівників необхідно впроваджувати та застосовувати нові методи управління, а також сучасні технічні інформаційні системи, які можуть забезпечити збір інформації про витрати на оплату праці для більш точної оцінки сучасного стану оплати праці на підприємстві, а також напрямки подальшого контролю.

Витрати на оплату праці повинні враховуватися у собівартості товарів або послуги, а рівень витрат на оплату праці необхідно оперативно контролювати, щоб збільшити їх частку загальних витратах та мати можливість зменшити непродуктивні виплати[27].

Враховуючи набутий досвід застосування внутрішнього обліку, компанія повинна:

- створити та використовувати нову систему управління витратами для аналізу та контролю витрат;

- своєчасно надавати інформацію для вжиття заходів щодо економії коштів шляхом встановлення ефективних стимулів;
- вона також буде базуватися на національних регуляторних та соціальних політиках, які підвищують рівень заробітної плати до реальної вартості праці, підвищують рівень надлишкових заробітків працівників для досягнення конкретних результатів і підвищують продуктивність над середньою заробітною платою[14].

Основна проблема – це постійно зростаючі витрати, які негативно позначаються на фінансових показниках бізнесу. Ринок є висококонкурентним і зростає на тлі інфляції, цін на ресурси та високих тарифів, спонукає компанії шукати шляхи покращення своєї діяльності.

Одним із найважливіших напрямів є оптимізація за критерієм витрат, що є результатом процесу управління ними, тому велике практичне значення має дослідження процесу управління витратами, його функцій і процедур.

Особливості та специфіка діяльності підприємства потребують постійного спостереження, оглядів і перевірок фактичного стану господарських ресурсів, операцій та процедур, тому склад і величина витрат на оплату праці підприємств вимагають специфічних підходів до формування систем інформаційного забезпечення управління ними.

Необхідність постійного спостереження і перевірок наявного стану господарських та трудових ресурсів може бути задоволена системою внутрішньогосподарського контролю. Він дає можливість вчасно виявити недоліки в роботі підприємства і його структурних підрозділах та невикористані резерви ресурсів для підвищення ефективності його діяльності. Саме тому роль та значення внутрішньогосподарського контролю в системі управління підприємством сьогодні є актуальними.

Загальна мета внутрішнього контролю полягає у правильному та своєчасному відображенні господарських операцій у бухгалтерському обліку і звітності, законності господарських операцій та їхньої доцільності для конкретного

підприємства. Низка зазначених завдань не є остаточною і потребує визначення можливостей їх розширення.

Під час визначення напрямів і цілей проведення контролю витрат на оплату праці у підприємстві слід звертати увагу на деякі важливі аспекти, що характеризують ці витрати як об'єкт контролю[38]:

1) слід зазначити, заробітна плата – це один із найбільш важливих елементів витрат на виробництво продукції. Неконтрольовані і понаднормові витрати є першочерговим об'єктом внутрішньогосподарського контролю в системі управління підприємством;

2) низький рівень оплати праці на підприємстві порівняно з іншими підприємствами на одному ринку спричиняє дефіцит у кадровому забезпеченні підприємств, зниження результативності та продуктивності праці, соціального забезпечення працівників. Внутрішньогосподарський контроль повинен бути інструментом попередження таких негативних явищ;

3) законодавчо-нормативне регламентування трудових відносин і відповідальність суб'єктів господарювання за порушення норм у цій сфері актуалізують увагу керівництва підприємств щодо посилення контролю розрахунків з оплати праці.

Здійснення ефективного управління витратами, зокрема на оплату праці, передбачає проведення контрольних перевірок з цих питань. Контрольна перевірка відповідних операцій має встановлювати достовірність та законність відображення їх у бухгалтерському обліку і звітності.

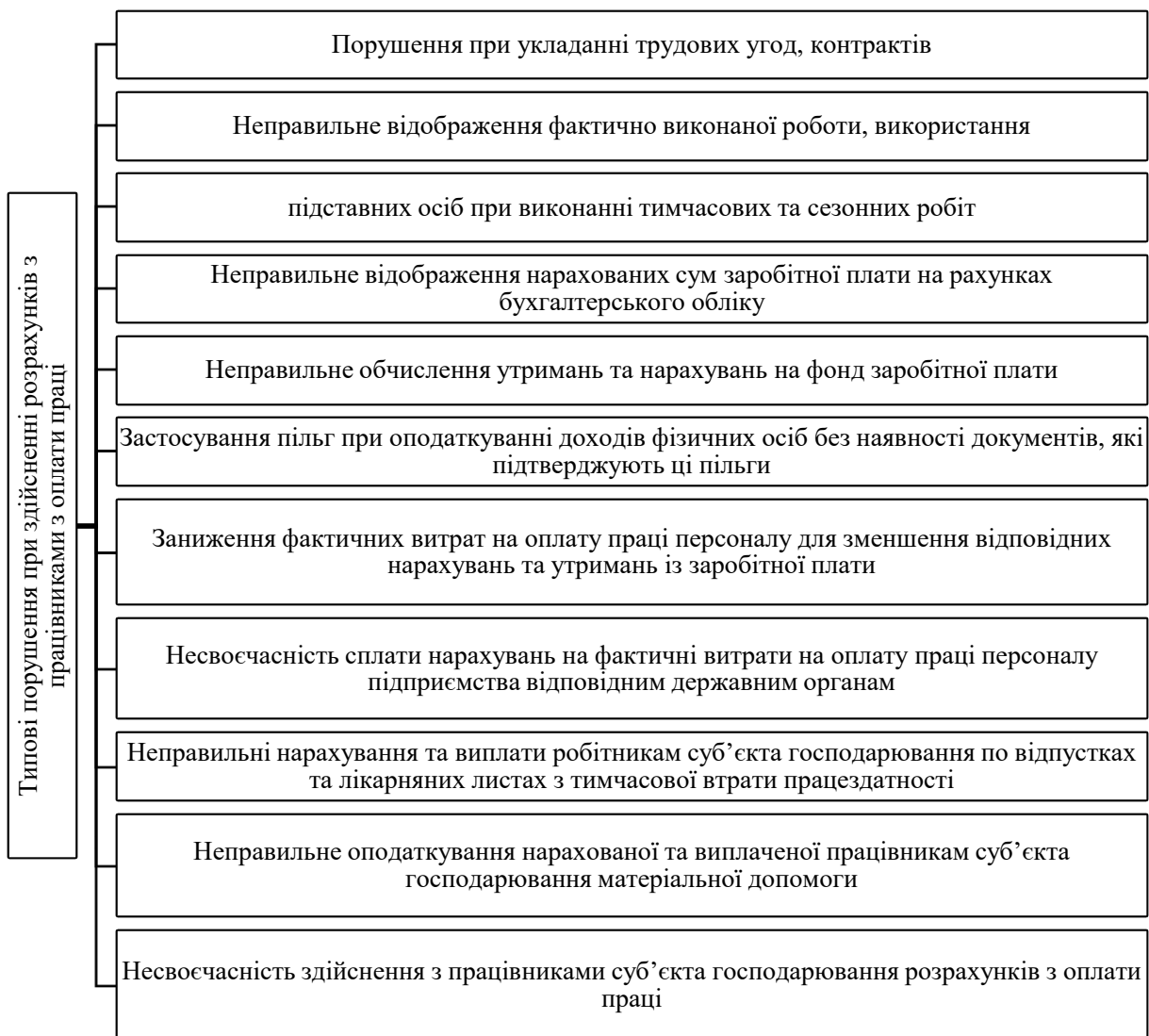


Рис. 3.4. Типові порушення при здійсненні розрахунків з працівниками з оплати праці [29;38]

Основними питаннями методичного характеру, які мають бути відображені у звітному документі щодо контролю витрат на оплату праці, є:

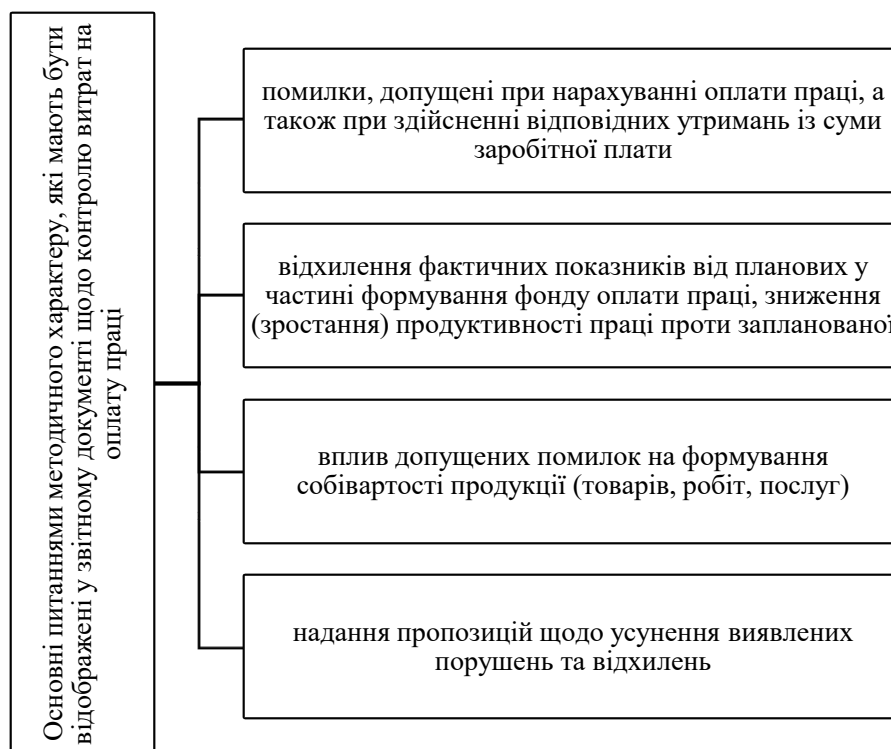


Рис. 3.5. Основні питання методичного характеру, які мають бути відображені у звітному документі щодо контролю витрат на оплату праці [29;38]

Для ефективного контролю витрат на оплату праці необхідно якісно і правильно застосовувати затверджену і сформульовану нормативну систему, сформулювати відрядні нормативи оплати праці, затверджувати заробітну плату різних типів працівників за умовами, кількістю і складністю праці. Завдання в цій галузі повинні включати:

- контроль основної документації та бухгалтерських розрахунків щодо законності та наявності нарахування заробітної плати;
- перевірити, чи відповідає база нарахування заробітної плати та завантаженість формі відрядної заробітної плати та фактичній тривалості робочого часу - розрахованої по годинах;
- правильність оформлення та нарахування складових оплати праці: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, доплат, премій, компенсацій, виплат за неробочий час (відпустки та виплати по тимчасовій непрацездатності) тощо;
- перевірка договорів, інших договорів цивільно-правового характеру, витрат на оплату робіт сезонним працівникам тощо;

- контролювати правильність включення витрат на оплату праці до собівартості продукції, витрат на обслуговування тощо;
- перевірити правильність нарахування соціального внеску з фонду оплати праці.

Отже, щодо питання внутрішнього контролю витрат, особливо на оплату праці, суттєвим є відсутність затвердження рекомендацій щодо формування звіту про результати внутрішнього контролю. Відсутність чіткого визначення вимог щодо оформлення результатів контролю негативно впливає на ефективність управління, економічну стабільність та позитивну динаміку діяльності підприємства. Ці недоліки можна подолати шляхом регулювання змісту, форми, структури та термінів складання звітних документів з контролю витрат на оплату праці локальними нормативними актами, внутрішніми стандартами та положеннями про службу внутрішнього контролю підприємства.

### ***3.2 Оптимізація обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці підприємства***

Одним із основних напрямків удосконалення системи обліку є зменшення кількості документів шляхом запровадження багатоденних та накопичувальних документів, використання стандартних міжвідомчих таблиць, адаптації до використання сучасних інформаційних технологій.

Від правильної організації нарахування заробітної плати безпосередньо залежить повнота і своєчасність розрахунків з працівниками. Одним із способів удосконалити систему обліку є спрощення документообігу для підприємства. У зв'язку із цим необхідно:



Рис. 3.6. Напрямки спрощення документообігу в частині оплати праці на підприємстві [28]

Слід зазначити, що важливість удосконалення організації оплати праці на цьому етапі має здійснюватися разом із загальною соціально-економічною, структурною оподаткуванням та ціновою політикою. Заходи, спрямовані на підвищення заробітної плати, передусім передбачають забезпечення того, щоб справедливість заробітної плати залежала від внеску окремого працівника в результати праці на підприємстві.

Тому для вдосконалення розрахунку заробітної плати на підприємствах слід організувати бухгалтерський облік, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Створюючи або вдосконалюючи організацію нарахування заробітної плати, компанії повинні вирішувати це питання раціонально, беручи до уваги доцільність, використовуючи результати досліджень та передовий досвід. Від організації нарахування заробітної плати залежить вартість, якість, достовірність, справедливість, повнота та своєчасність того, що підприємство виплачує своїм працівникам.

Удосконалення організації оплати праці підприємства повинно базуватися на оптимізації рівня тарифного регулювання за оплатою праці.

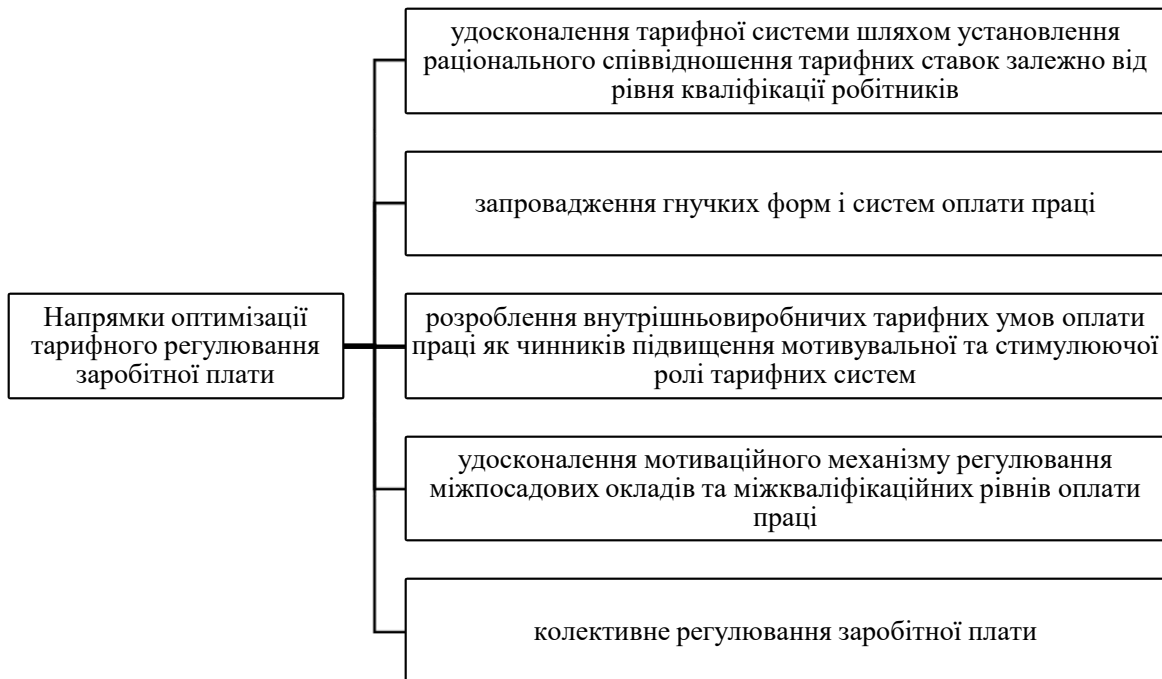


Рис. 3.7. Напрямки оптимізації тарифного регулювання заробітної плати [24;40]

Організації обліку праці та їх виплати характеризуються необхідністю дотримання умов виплати заробітної плати, встановлених колективним договором. Усі документи з робочого часу та обліку виробництва формуються у виробничому підрозділі, тобто поза бухгалтерією, тому виникає проблема своєчасного надання інформації до бухгалтерії. У зв'язку з цим необхідно розробити графік розповсюдження документів та впровадити певні організаційні заходи для дотримання всіма виконавцями встановлених у документі термінів, у тому числі обов'язків та їх матеріальної відповідальності.

Слід зазначити, що одним із ефективних шляхів удосконалення системи та механізму компенсації є збільшення матеріальних і нематеріальних благ, тобто використання матеріального стимулювання. Заходи системи заохочення підприємства та стимулювання праці включають різноманітні премії, доплати та надбавки за певні досягнення та досягнення.

Рівень преміальних виплат як форми стимулювання виробничої діяльності залежить від ефективності діяльності фірми та її результатів. Прибутковість бізнесу, у свою чергу, залежить від ефективності діяльності організації на практиці, механізму винагороди конкретних досягнень і результатів конкретних категорій людей.

Рівень мотивації працівників підвищується завдяки усвідомленню того, що досягнення загальних цілей бізнесу залежить від їх здатності досягати власних цілей та самореалізації. При цьому необхідно чітко розуміти механізм оплати праці та результати, яких необхідно досягти, щоб отримати матеріальне стимулювання праці. Успіх впливу на мотивацію співробітників залежить від наявності систематичного і динамічного зворотного зв'язку на основі оцінки рівня ефективності такого впливу.

Тому для вдосконалення системи оплати праці покращення бухгалтерського обліку необхідно удосконалити систему організації оплати праці за допомогою системи управління та контролю за оплатою праці на основі впровадженні наступних заходів (рис. 3.8).

Виходячи з цього, для будь-якої сторони соціально-виробничих відносин (держава, роботодавець і працівник) логічно вимагати актуальної, неупередженої та достовірної інформації про нарахування заробітної плати. Саме в цьому контексті особливо важливим є вивчення теоретичної та прикладної бази бухгалтерського обліку та аудиту оплати праці.

Якість обліку праці та її виплати безпосередньо залежить від того, наскільки впроваджена комп'ютерна техніка для обробки та укрупнення інформації про нараховану заробітну плату, відрахування та відрахування з неї та належні виплати.



Рис. 3.8. Напрямки покращення системи управління та контролю за оплатою праці на підприємстві [38;40]

Отже, важливим напрямком удосконалення обліку оплати праці на цьому етапі є підвищення рівня автоматизації процесів обліку, аналізу та контролю, щоб зменшити кількість помилок або взагалі уникнути помилок при роботі з великими обсягами даних, скоротити витрати часу на процедури обліку, аналізу та контролю, а також зменшити використання ручної праці за рахунок зменшення кількості ручних операцій. Також можна було б розглянути питання вдосконалення ефективних механізмів обліку та проведення внутрішнього аудиту виплат працівникам компаній.

### *Висновки до розділу 3*

Отже, на основі проведеного дослідження можемо зробити висновки:

– основна проблема з нарахуванням заробітної плати у більшості компаній полягає в тому, що вони не використовують аналітичні облікові рахунки, використовують велику кількість первинних документів і здійснюють обробку даних документів та господарських операцій вручну. Тому пропонуємо розширені рахунки з нарахування оплати праці, які будуть повністю відображати розрахунки з працівниками і робити це вчасно, спрощувати документообіг, розробляючи графіки оплати документів, використовуючи стандартні форми, повну автоматизацію процесу обліку, аналізу та контролю;

– щодо питання внутрішнього контролю витрат, особливо на оплату праці, суттєвим є відсутність затвердження рекомендацій щодо формування звіту про результати внутрішнього контролю. Відсутність чіткого визначення вимог щодо оформлення результатів контролю негативно впливає на ефективність управління, економічну стабільність та позитивну динаміку діяльності підприємства. Ці недоліки можна подолати шляхом регулювання змісту, форми, структури та термінів складання звітних документів з контролю витрат на оплату праці локальними нормативними актами, внутрішніми стандартами та положеннями про службу внутрішнього контролю підприємства;

– важливим напрямком удосконалення обліку оплати праці на цьому етапі є підвищення рівня автоматизації процесів обліку, аналізу та контролю, щоб зменшити кількість помилок або взагалі уникнути помилок при роботі з великими обсягами даних, скоротити витрати часу на процедури обліку, аналізу та контролю, а також зменшити використання ручної праці за рахунок зменшення кількості ручних операцій. Також можна було б розглянути питання вдосконалення ефективних механізмів обліку та проведення внутрішнього аудиту виплат працівникам компаній;

– організація обліку розрахунків з оплати праці здійснюється відповідно до нормативно-правової бази: Кодексу законів про працю; Податкового Кодексу

України; Закону України «Про охорону праці»; Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні»; Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій; Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств; Інструкція зі статистики заробітної плати; НП(С)БО 16 «Витрати», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Головним документом, який регламентує порядок організації оплати праці, порядок нарахування премій працівникам підприємства, а також розміри основної і додаткової заробітної плати, є Положення про оплату праці на підприємстві. У цьому документі має міститися інформація про штатний розклад працівників підприємства; системи і форми оплати праці на підприємстві; принципи і методи організації обліку оплати праці на підприємстві; компенсаційні виплати, надбавки і доплати; додаткові преміальні системи, які застосовуються на підприємстві.

## ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Проведене дослідження стану та проблем обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці на будівельних підприємствах дозволило зробити наступні висновки.

Встановлено, що найчастіше використовуються дві основні форми оплати праці - відрядна і погодинна оплата. Вони ґрунтуються на визначених ринком праці цінах на робочу силу та законодавчо встановлених робочих днях, а також враховують результати роботи та необхідний робочий час. Кожна з них певною мірою відповідає кількості праці: відрядна оплата - виробіток, погодинна - робочий час. Структура заробітної плати залежить від форми компенсації, яку використовує компанія: вона регулюється умовною постійною частиною (тарифи, заробітна плата) або змінною частиною (випуск, премії). Тому вплив матеріального стимулювання на результативність окремих працівників буде різним.

Досліджено, що аналіз витрат на оплату праці необхідний для: розуміння їхньої структури; оцінки достатності персоналу, що демонструє економія чи перевитрата фонду оплати праці; розуміння об'єктивної вартості залученої трудової сили; оцінки реального рівня витрат на оплату праці та їх частки у загальній величині витрат; побудови ефективної системи оплати праці. Для аналізу витрат на оплату праці необхідно виконати три умови: наявність внутрішніх регламентів, облікової політики щодо ведення зарплати; тотожність даних у документації; облік зарплати відповідно до вимог законодавства.

Досліджено, що законодавчі положення щодо структури оплати праці ґрунтуються на Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про оплату праці» та деяких статутах, у тому числі Постанови КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р., наказу ДКСУ «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати».

Визначено, що місія ПрАТ «ХК «Київміськбуд»: забезпечення максимальної доступності житла найширшому колу споживачів м. Києва. Стратегічні завдання компанії: збільшити обсяги житлового будівництва; розширити сферу та напрямки діяльності на первинному ринку нерухомості; розвивати нові сектори ринку нерухомості; сформувати конкурентоспроможний портфель об'єктів розвитку; підвищити якість будівництва; впровадити сучасну технологію будівництва. Чистий дохід від реалізації продукції підприємства протягом 2019 року збільшився на 8,59% до рівня в 3033,550 млн. грн. проти 2793,511 млн. грн. в 2018 році. Проте в 2020 році чистий дохід зменшився на 51,6% до рівня в 1467,264 млн. грн. Дане скорочення пов'язано із пандемією та скороченням обсягів будівництва. Чистий фінансовий результат протягом 2019 року збільшився на 34,8% до рівня в 35,146 млн. грн. Проте в 2020 році при скороченні на 87,7% він становив 4,317 млн. грн. Коефіцієнт покриття протягом 2018-2020 рр. мав динаміку до зростання із рівня в 2,852 в 2018 році до рівня в 4,109 в 2020 році. Дане зростання є позитивним в роботі підприємства, окрім того значення коефіцієнту покриття свідчить про спроможність підприємства покрити свої зобов'язання. Проте коефіцієнт автономії протягом 2018-2020 рр. мав чітку динаміку до зменшення із рівня в 0,136 в 2018 році до рівня в 0,125 в 2020 році, що свідчить про залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Встановлено, що інформацію про розрахунки з персоналом підприємства з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогою тощо), а також про розрахунки за не одержаними працівниками в установлені строки сумами оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом цього рахунку відображають нарахування працівникам підприємства належних їм сум, а за дебетом – погашення заборгованості роботодавця за такими виплатами, утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами, а також інші утримання.

Проаналізовано, що протягом досліджуваного періоду на підприємстві мало місце зростання чисельності персоналу із рівня в 292 особи в 2018 році до рівня в 349 осіб в 2020 році. Проте протягом даного періоду мало місце скорочення рівня

середньої заробітної плати на підприємстві із рівня в 25,83 тис. грн. в 2018 році до рівня в 19,79 тис. грн. в 2020 році. Під впливом змін середньої заробітної плати на підприємстві відбувалися зміни в загальних витратах на оплату праці. Так, протягом 2018-2020 рр. загальні витрати на оплату праці збільшилися на 6,37% в 2019 році до рівня в 96,280 млн. грн., а за 2020 рік зменшилися на 13,9% до рівня в 82,898 млн. грн. Протягом 2018-2020 рр. рентабельність витрат на оплату праці мала чітку тенденцію до скорочення із рівня в 28,79% в 2018 році до рівня в 5,21% в 2020 році. Дане скорочення є негативним в роботі підприємства.

Обґрунтовано, що основна проблема з нарахуванням заробітної плати у більшості компаній полягає в тому, що вони не використовують аналітичні облікові рахунки, використовують велику кількість первинних документів і здійснюють обробку даних документів та господарських операцій вручну. Тому пропонуємо розширені рахунки з нарахування оплати праці, які будуть повністю відображати розрахунки з працівниками і робити це вчасно, спрощувати документообіг, розробляючи графіки оплати документів, використовуючи стандартні форми, повну автоматизацію процесу обліку, аналізу та контролю.

Встановлено, що в аспекті питання внутрішнього контролю витрат, особливо на оплату праці, суттєвим є відсутність затвердження рекомендацій щодо формування звіту про результати внутрішнього контролю. Відсутність чіткого визначення вимог щодо оформлення результатів контролю негативно впливає на ефективність управління, економічну стабільність та позитивну динаміку діяльності підприємства. Ці недоліки можна подолати шляхом регулювання змісту, форми, структури та термінів складання звітних документів з контролю витрат на оплату праці локальними нормативними актами, внутрішніми стандартами та положеннями про службу внутрішнього контролю підприємства.

На основі проведеного нами дослідження, пропонуємо наступні заходи щодо удосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, зокрема:

- підвищення рівня автоматизації процесів обліку, аналізу та контролю, щоб зменшити кількість помилок або взагалі їх уникнути при роботі з великими обсягами даних;

- скоротити витрати часу на процедури обліку, аналізу та контролю;
- зменшити використання ручної праці за рахунок зменшення кількості ручних операцій;
- покращення умов праці, задля того, аби працівник не відчував дискомфорту і як наслідок не намагався змінити роботу. Співробітника цікавить тривалість робочого дня і тижня, можливість перерв у роботі, організація харчування в обідню перерву тощо;
- періодично залучати працівників до формування цілей та цікавитися їх думкою щодо прийняття певних рішень. Адже людина, яка виконує безпосередньо роботу, знає всі нюанси і тонкощі краще, ніж власник чи директор, тому їх порада може бути доцільною і корисною;
- також можна було б розглянути питання вдосконалення ефективних механізмів обліку та проведення внутрішнього аудиту виплат працівникам компаній.

Отже, практична реалізація визначених нами основних напрямів удосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці забезпечить зростання продуктивності праці будівельного підприємства, його конкурентоспроможність та рентабельність, а також призведе до збільшення отримуваного доходу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 4-те вид., оновл. Київ: Знання, 2009. 450 с.
2. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
3. Дяченко Я.Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання. Фінанси України. 2006. № 2. С. 68–79.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: [http://ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Kolot408.pdf](http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf).
6. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=3997&start=14](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14).
7. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
8. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
9. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.
10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

12. Шмиголь Н. М. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці / Н. М. Шмиголь, Д. С. Монастирська, А. А. Антонюк // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2016. – № 2. – С. 71-75.
13. Звітність ПрАТ «ХК «Київміськбуд» URL: <https://kmb.ua/ua/about/corporate-information/otchety/>
14. Ткаченко О. Системи оплати праці на підприємстві Подробнее по ссылке: <https://uteka.ua/ua/publication/commerce-12-shkola-bughaltera-prosto-ob-uchete-65-sistemy-oplaty-truda-na-predpriyatii> [Електронний ресурс] / Олена Ткаченко // Uteka. – 2509. – Режим доступу до ресурсу: <https://uteka.ua/ua/publication/commerce-12-shkola-bughaltera-prosto-ob-uchete-65-sistemy-oplaty-truda-na-predpriyatii>.
15. Воронная Н. Форми та системи оплати праці [Електронний ресурс] / Н. Воронная, Н. Білова // I.Factor. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html>.
16. Форми оплати праці в Україні [Електронний ресурс] // Головбух. – 3. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>.
17. Оплата праці: поняття, види та форми – WikiLegalAid. Платформа правових консультацій - WikiLegalAid. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Оплата\\_праці:\\_поняття,\\_види\\_та\\_форми](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Оплата_праці:_поняття,_види_та_форми) (дата звернення: 26.04.2022).
18. Форми і системи оплати праці. - Бібліотека BukLib.net. Головна - Бібліотека BukLib.net. URL: <https://buklib.net/books/26285/> (дата звернення: 26.04.2022).
19. Кодекс законів про працю України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.04.2022).

20. Закон України «Про оплату праці». Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 26.04.2022).
21. Рішення Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення аудиту фінансової звітності кредитних спілок відповідно до Міжнародних стандартів аудиту. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr\\_02230-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr_02230-12#Text) (дата звернення: 26.04.2022).
22. Закон України "Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність". Офіційний вебпортал парламенту України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19?find=1&text=мет#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19?find=1&text=мет#w1_1) (дата звернення: 26.04.2022).
23. Аудит розрахунків з оплати праці. Pidru4niki. URL: [https://pidru4niki.com/1860072242197/buhgalterskiy\\_oblik\\_ta\\_audit/audit\\_rozrahunkiv\\_oplati\\_pratsi](https://pidru4niki.com/1860072242197/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/audit_rozrahunkiv_oplati_pratsi) (дата звернення: 27.04.2022).
24. Звіти | ПрАТ «Київміськбуд» - Офіційний сайт надійного забудовника Київміськбуд. ЧАО ХК «Київгорстрой». URL: <https://kmb.ua/ua/about/corporate-information/otchety/> (дата звернення: 17.05.2022).
25. Функції заробітної плати. Studentam.net.ua. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4694/132/> (дата звернення: 25.05.2022).
26. І. В. Луняк. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. Журнал Інвестиції: практика та досвід науково-фахове видання України з питань економіки та державного управління. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/21\\_2015/6.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2015/6.pdf) (дата звернення: 25.05.2022).
27. Функції заробітної плати. Studopedia. URL: [https://studopedia.com.ua/1\\_132045\\_funktsii-zarobitnoi-plati.html](https://studopedia.com.ua/1_132045_funktsii-zarobitnoi-plati.html) (дата звернення: 25.05.2022).

28. Якименко К. П. Особливості реалізації функцій заробітної плати в кризових умовах. CORE. URL: <https://core.ac.uk/reader/74515370> (дата звернення: 25.05.2022).
29. Сутність та функції заробітної плати. Pidru4niki. URL: [https://pidru4niki.com/11510409/politekonomiya/sutnist\\_funktsiyi\\_zarobit\\_noyi\\_plati](https://pidru4niki.com/11510409/politekonomiya/sutnist_funktsiyi_zarobit_noyi_plati) (дата звернення: 25.05.2022).
30. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам". Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
31. Юдина С.А. Сравнение учета выплат работникам по ПСБУ и МСБУ / С.А. Юдина // Управління розвитком. – 2010. – № 11 (87). – с. 41-43.
32. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text) (дата звернення: 25.05.2022).
33. Виплати працівникам за НП(С)БО 26 та МСФЗ 19: порівняльний аспект. EZTUIR Home. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3003/1/40.pdf> (дата звернення: 25.05.2022).
34. Голов С.Ф., Костюченко В.М. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2004. – 880 с.
35. Розрахунки з персоналом з оплати праці і не тільки // Дебет-Кредит. – 2007. – № 48. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtk.com.ua>
36. Афанасієвська Т.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 11. С. 40–41.

37. Голосніченко Д.І., Довжик А.М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2014. С. 185–189.
38. Григоревська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». 2016. № 1 (29). С. 146–149.
39. Григоревська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. № 2. С. 97–104.
40. Крістева Е.А. Проблеми обліку оплати праці в сучасних умовах господарювання. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/13753/1/61-63.pdf>.
41. Жидеєва Л.І., Стародуб І. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. Економіка та суспільство: Електронне наукове фахове видання. Вип. 9. Мукачєво: Мукачівський державний університет, 2017. с. 1122- 1126.
42. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Вісник Мукачівського державного університету. 2017. № 8. С. 762–767.
43. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_8\\_060.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_060.pdf).
44. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 1. С. 58—63.
45. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 284-291. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM\\_2014\\_797\\_41](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_797_41)

46. Покатаєва О.В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. 2015. № 3. С. 139—141.
47. Ткаченко Н.А. Напрями удосконалення організації облікового відображення оплати праці в реєстрах журнально-ордерної форми. Економіка АПК. 2013. № 10. С. 64-71. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/E\\_apk\\_\\$ 2013\\_10\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_$ 2013_10_13).
48. Кулик Ю.М. Шляхи удосконалення обліку оплати праці. URL: [https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29\\_TEZY\\_V3\\_P063.pdf](https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29_TEZY_V3_P063.pdf).
49. Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Вісник Мукачівського державного університету. 2016. № 3. С. 522–526.
50. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 20. С. 1010–1015.
51. Сахно Л.А., Кондратюк О.В. Аудит з розрахунків оплати праці. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/16396/1/103-108.pdf>.
52. Світлична Г. А. Впровадження гнучких систем оплати праці в Україні. 2016. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/49.pdf>.
53. Островерха Р.Е. Організація обліку : навч. посіб. 2-е вид., перероб. та доп. К. : Центр учбової літератури, 2012. 568 с.
54. Мелень О. В. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. Держава та регіони. 2018. № 5 (104). С. 136–141.
55. Завгородній В.П. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посіб.. Київ : А.С.К., 2011. 848 с.
56. Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 2016. С. 95–97.

57. Складанна К.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04. Запоріжжя, 2017. 218 с.
58. Хаустова Є.Б., Мариниченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. Міжнародний науковий журнал. 2015. № 9. С. 159–163.
59. Шнурко А.В., Букарєва Ю.В. Сучасний стан організації обліку оплати праці. 2015. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer41/138.pdf>.
60. Щирська О.В. Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України. Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. 2016. № 3. С. 65–70.
61. Федорчук Н. В. Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії і світові стандарти. Ефективна економіка. 2013. № 8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_8\\_12\\_93](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_8_12_93)
62. Ясько К.В., Арехова М.М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. Молодий вчений. 2017. № 11. С. 1358–1361.

## ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Кореспонденція рахунків з нарахування та виплати заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		
		Дт	Кт	
1	Нараховано заробітну плату працівникам:			
	- зайнятим будівництвом, виготовленням, установкою, монтажем, наладкою та поліпшенням необоротних матеріальних активів	151, 152, 153*	661	
	- зайнятим створенням нематеріальних активів, доведенням їх до стану, придатного для використання із запланованою метою, а також поліпшенням нематеріальних активів	154*		
	- які виконують вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів, а також зайнятим їх доведенням до стану, придатного для використання із запланованою метою	20, 22, 28**		
2	Нараховано виробничому, загальновиробничому, адміністративно-управлінському персоналу, працівникам відділу збуту тощо:			
	- заробітну плату за окладами і тарифами	811	661	
	- премії та заохочення	812		
	- індексацію заробітної плати	813		
	- відпускні	814		
	- оплату іншого невідпрацьованого часу	815		
	- матеріальну допомогу, що має систематичний характер та надається всім або більшості працівників	816		
3	Списано витрати на оплату праці:			
	- працівників, зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, якщо суми нарахувань можуть бути віднесені до конкретного об'єкта витрат	23	811, 812, 813, 814, 815, 816	
	- працівників, зайнятих виправленням браку	24		
	- апарату управління цехами, ділянками та загальновиробничого персоналу	91		

	- адміністративно-управлінського та загальногосподарського персоналу	92	
	- працівників відділу збуту	93	
	- працівників, зайнятих дослідженнями та розробками	941	
	- працівників житлово-комунальних господарств і соціально-культурної сфери	949	
4	Нараховано ЄСВ на заробітну плату:		
	- працівників, зайнятих будівництвом, виготовленням, установкою, монтажем, наладкою та поліпшенням необоротних матеріальних активів	151, 152, 153	651
	- працівників, зайнятих створенням нематеріальних активів, доведенням їх до стану, придатного для використання із запланованою метою, а також поліпшенням нематеріальних активів	154	
	- працівників, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів, а також зайнятих їх доведенням до стану, придатного для використання із запланованою метою	20, 22, 28	
	- виробничого, загальновиробничого, адміністративно-управлінського персоналу, працівників відділу збуту тощо	821	
5	Списано витрати, пов'язані з нарахуванням ЄСВ на заробітну плату:		
	- працівників, зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, якщо суми нарахувань можуть бути віднесені до конкретного об'єкта витрат	23	821
	- працівників, зайнятих виправленням браку	24	
	- апарату управління цехами, ділянками та загальновиробничого персоналу	91	
	- адміністративно-управлінського та загальногосподарського персоналу	92	
	- працівників відділу збуту	93	
	- працівників, зайнятих дослідженнями та розробками	941	
	- працівників житлово-комунальних господарств і соціально-культурної сфери	949	
6	Утримано із заробітної плати:		

	- ПДФО	661	641/ПДФО
	- ВЗ	661	642/ВЗ
7	Утримано із заробітної плати працівника своєчасно не повернені суми, раніше видані під звіт	661	372
8	Утримано із зарплати матеріально відповідальної особи суму завданої нею матеріальної шкоди	661	375
9	Виплачено заробітну плату з каси підприємства	661	301
10	Перераховано заробітну плату на поточний рахунок працівника в банку	661	311
11	Утримано із заробітної плати працівника вартість виданих проїзних документів, путівок до санаторіїв, будинків відпочинку тощо	661	331
12	Утримано із заробітної плати вартість проживання у квартирах, гуртожитках житлово-комунального господарства підприємства	661	377
13	Відображено в рахунок погашення заборгованості із заробітної плати перед працівниками підприємства:		
	- реалізацію готової продукції	661	701
	- реалізацію товарів		702
	- реалізацію робіт та послуг		703
	- реалізацію оборотних активів (виробничих запасів, малоцінних і швидкозношуваних предметів тощо)		712
14	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661	662
15	Виплачено суму депонованої заробітної плати	662	301, 311
16	Відображено надходження грошових коштів від працівника, який раніше одержав зайву суму заробітної плати	301, 311	661

		Дата	01.01.2021
<b>Підприємство</b>	Приватне акціонерне товариство "Холдингова компанія "Київміськбуд"	за ЄДРПОУ	23527052
<b>Територія</b>	м.Київ, Печерський р-н	за КОАТУУ	8038200000
<b>Організаційно-правова форма господарювання</b>	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
<b>Вид економічної діяльності</b>	Організація будівництва будівель	за КВЕД	41.10

Середня кількість працівників: 349

Адреса, телефон: 01010 місто Київ, вулиця Михайла Омеляновича-Павленка, 4/6, 0442805360

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності


**Баланс  
(Звіт про фінансовий стан)**

на 31.12.2020 р.

Форма №1

		Код за ДКУД		1801001
Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	
1	2	3	4	
<b>I. Необоротні активи</b>				
Нематеріальні активи	1000	1 933	1 552	
первісна вартість	1001	5 260	5 254	
накопичена амортизація	1002	( 3 327 )	( 3 702 )	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0	
Основні засоби	1010	252 009	239 115	
первісна вартість	1011	317 050	324 742	
знос	1012	( 65 041 )	( 85 627 )	
Інвестиційна нерухомість	1015	148 083	132 156	
первісна вартість	1016	163 765	151 853	
знос	1017	( 15 682 )	( 19 697 )	
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0	
первісна вартість	1021	0	0	
накопичена амортизація	1022	( 0 )	( 0 )	
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	20 113	20 113	
інші фінансові інвестиції	1035	62	62	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	14 145	5 167	
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	
Гудвіл	1050	0	0	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	
Інші необоротні активи	1090	0	0	
Усього за розділом I	1095	436 345	398 165	

<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	8 468 527	10 547 278
Виробничі запаси	1101	0	0
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	87 937	18 661
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	333 605	276 003
з бюджетом	1135	2 489	35 438
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 943	8 640
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	43 307	44 888
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	1 402	944
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	675 079	811 518
Усього за розділом II	1195	9 645 289	11 743 370
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>			
Баланс	1200	0	0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	16 535	16 535
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	45 649	44 794
Додатковий капітал	1410	664	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 548 613	1 455 116
Неоплачений капітал	1425	( 0 )	( 0 )
Вилучений капітал	1430	( 0 )	( 0 )
Інші резерви	1435	0	0
Усього за розділом I	1495	1 611 461	1 516 445

<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	10 172	10 484
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	50 826	125 000
Інші довгострокові зобов'язання	1515	5 013 465	8 009 395
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>5 074 463</b>	<b>8 144 879</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	249 174	5 000
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	6 257	5 554
товари, роботи, послуги	1615	588 591	383 007
розрахунками з бюджетом	1620	2 236	3 083
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 553	2 085
розрахунками зі страхування	1625	139	416
розрахунками з оплати праці	1630	476	1 760
одержаними авансами	1635	2 292 560	2 056 398
розрахунками з учасниками	1640	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	243 647	13 899
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	8 364	6 816
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>3 395 710</b>	<b>2 480 211</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>10 081 634</b>	<b>12 141 535</b>

Керівник

Кушнір Ігор Миколайович

Головний бухгалтер

Шевчук Світлана Андріївна

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Холдингова компанія "Київміськбуд"	Дата	01.01.2021
		за ЄДРПОУ	23527052

**Звіт про фінансові результати  
(Звіт про сукупний дохід)**

за 2020 рік

Форма №2

## I. Фінансові результати

Код за ДКУД 1801003

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 467 264	3 033 550
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховування	2012	( 0 )	( 0 )
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 1 444 275 )	( 2 770 492 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	( 0 )	( 0 )
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	22 989	263 058
збиток	2095	( 0 )	( 0 )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	229 857	140 240
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	( 78 898 )	( 121 338 )
Витрати на збут	2150	( 72 051 )	( 136 186 )
Інші операційні витрати	2180	( 96 272 )	( 86 654 )
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	5 625	59 120
збиток	2195	( 0 )	( 0 )
Дохід від участі в капіталі	2200	3 921	0
Інші фінансові доходи	2220	2 210	5 735

Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	( 4 848 )	( 13 008 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( 0 )	( 0 )
Інші витрати	2270	( 0 )	( 0 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	6 908	51 847
збиток	2295	( 0 )	( 0 )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	2 591	16 701
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	4 317	35 146
збиток	2355	( 0 )	( 0 )

#### II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	( 0 )	( 0 )
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	4 317	35 146

#### III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	464 146	744 563
Витрати на оплату праці	2505	82 898	96 280
Відрахування на соціальні заходи	2510	16 945	18 527
Амортизація	2515	27 979	27 247
Інші операційні витрати	2520	1 099 583	2 228 053
Разом	2550	1 691 551	3 114 670

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Холдингова компанія "Київміськбуд"	за ЄДРПОУ	23527052
Територія		за КОАТУУ	8038200000
Організаційно- правова форма господарювання		за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності		за КВЕД	41.10
Середня кількість працівників	292		
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака			
Адреса	м. Київ, вул. Михайла Омеляновича- Павленка, 4/6		
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за положеннями (стандартами бухгалтерського обліку)			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			V

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)  
на 31.12.2018 р.**

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
<b>I. Необоротні активи</b>				
Нематеріальні активи:	1000	2660	2692	0
первісна вартість	1001	5814	6292	0
накопичена амортизація	1002	-3154	-3600	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0	0
Основні засоби:	1010	250906	387099	0
первісна вартість	1011	336715	462693	0
знос	1012	-85809	-75594	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	120099	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0

первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	23314	20113	0
інші фінансові інвестиції	1035	62	62	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	3952	18576	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>280894</b>	<b>548641</b>	<b>0</b>
<b>II. Оборотні активи</b>				
Запаси	1100	6060645	7214943	0
Виробничі запаси	1101	0	0	0
Незавершене виробництво	1102	0	0	0
Готова продукція	1103	0	0	0
Товари	1104	0	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестраховання	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	222556	101650	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	86300	78169	0
з бюджетом	1135	3002	3322	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	27088	14610	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	126018	140762	0
Готівка	1166	0	0	0
Рахунки в банках	1167	0	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	1688	1262	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0

інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	206434	434209	0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>6733731</b>	<b>7988927</b>	<b>0</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>7014625</b>	<b>8537568</b>	<b>0</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
<b>I. Власний капітал</b>				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	16535	16535	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	47734	47007	0
Додатковий капітал	1410	12300	1830	0
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	50000	60000	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1461147	1464916	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>1587716</b>	<b>1590288</b>	<b>0</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	378	3978	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	92917	300000	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1265565	3519941	0
Довгострокові забезпечення	1520	322144	322144	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітнього періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітнього періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітнього періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітнього періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0

Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1681004</b>	<b>4146063</b>	<b>0</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>				
Короткострокові кредити банків	1600	187524	45000	0
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	358024	466534	0
за розрахунками з бюджетом	1620	1711	936	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	843	33	0
за розрахунками зі страхування	1625	0	0	0
за розрахунками з оплати праці	1630	72	2	0
за одержаними авансами	1635	3047049	2234231	0
за розрахунками з учасниками	1640	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	103651	39046	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	47874	15468	0
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>3745905</b>	<b>2801217</b>	<b>0</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>7014625</b>	<b>8537568</b>	<b>0</b>

**Примітки**  
**Керівник**  
**Головний бухгалтер**

Інша інформація відсутня.  
Кушнір Ігор Миколайович  
Шевчук Світлана Андріївна

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Холдингова компанія "Київміськбуд" (найменування)	Дата(рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ
			2019   01   01
			23527052

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
за 12 місяців 2018 р.**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2793511	3060195
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( -2550136 )	( -2791890 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	( 0 )	( 0 )
<b>Валовий:</b> прибуток	2090	243375	268305
збиток	2095	( 0 )	( 0 )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	78973	49981
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Адміністративні витрати	2130	( -109232 )	( -100711 )
Витрати на збут	2150	( -98533 )	( -67582 )
Інші операційні витрати	2180	( -81772 )	( -68914 )
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	( 0 )	( 0 )
Витрат від первісного визнання біологічних активів і	2182	( 0 )	( 0 )

сільськогосподарської продукції			
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b> прибуток	2190	32811	81079
збиток	2195	( 0 )	( 0 )
Дохід від участі в капіталі	2200	4800	240
Інші фінансові доходи	2220	7	584
Інші доходи	2240	55	33
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	( 0 )	( 0 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( 0 )	( 0 )
Інші витрати	2270	( -917 )	( -2386 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b> прибуток	2290	36756	79550
збиток	2295	( 0 )	( 0 )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-10701	-10623
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат:</b> прибуток	2350	26055	68927
збиток	2355	( 0 )	( 0 )

**Консолідований баланс**  
**(звіт про фінансовий стан)**  
**станом на 31.12.2020 р.**

тис.грн.

Актив	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
<b>I. Необоротні активи</b>		
Нематеріальні активи	1 947	1 552
первісна вартість	5 786	5 254
накопичена амортизація	(3 838)	(3 702)
Незавершені капітальні інвестиції		
Основні засоби	257 629	247 822
первісна вартість	337 631	350 534
знос	(80 002)	(102 712)
Інвестиційна нерухомість	148 083	132 156
Довгострокові біологічні активи		
Довгострокові фінансові інвестиції:		
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	19 177	19 177
інші фінансові інвестиції	62	62
Довгострокова дебіторська заборгованість	14 145	5 167
Відстрочені податкові активи		
Гудвіл при консолідації		
Інші необоротні активи		
<b>Усього за розділом I</b>	<b>441 043</b>	<b>405 936</b>
<b>II. Оборотні активи</b>		
Запаси	8 470 732	10 550 754

Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	93 116	23 463
Дебіторська заборгованість за розрахунками:		
за виданими авансами	333 592	278 018
з бюджетом	2 489	35 439
у тому числі з податку на прибуток		
Інша поточна дебіторська заборгованість	32 975	9 147
Гроші та їх еквіваленти	49 947	52 268
Витрати майбутніх періодів	1 404	949
Інші оборотні активи	675 359	811 638
<b>Усього за розділом II</b>	<b>9 659 614</b>	<b>11 761 676</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>		
<b>Баланс</b>	<b>10 100 657</b>	<b>12 167 612</b>

<b>Пасив</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
<b>I. Власний капітал</b>		
Зареєстрований (пайовий) капітал	16 535	16 535
Капітал у дооцінках	45 649	44 794
Додатковий капітал	877	1 055
Резервний капітал		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1 552 603	1 462 858
Неоплачений капітал		
Вилучений капітал		
Неконтрольована частка		
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1 615 664</b>	<b>1 525 242</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>		

Відстрочені податкові зобов'язання	10 178	10 779
Довгострокові кредити банків	50 826	125 000
Інші довгострокові зобов'язання	5 014 012	8 011 757
Довгострокові забезпечення		
Цільове фінансування		
<b>Усього за розділом II</b>	<b>5 075 016</b>	<b>8 147 536</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>		
Короткострокові кредити банків	249 174	5 000
Поточна кредиторська заборгованість за:		
довгостроковими зобов'язаннями	6 257	5 554
товари, роботи, послуги	597 873	390 997
розрахунками з бюджетом	3 167	4 023
у тому числі з податку на прибуток	1 796	2 236
розрахунками зі страхування	520	901
розрахунками з оплати праці	2 207	3 725
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	2 292 559	2 056 398
Поточні забезпечення	245 499	16 022
Доходи майбутніх періодів		
Інші поточні зобов'язання	12 721	12 214
<b>Усього за розділом III</b>	<b>3 409 977</b>	<b>2 494 834</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>		
<b>Баланс</b>	<b>10100657</b>	<b>12 167 612</b>

**Консолідований звіт про фінансові результати  
(звіт про сукупний дохід) за 2020 рік**

	<b>(тис.грн.)</b>	
<b>I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Стаття</b>		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 542 625	3 118 691
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(1 520 881)	(2 849 460)
<b>Валовий:</b>		
прибуток	21 744	269 231
збиток		
Інші операційні доходи	242 104	148 221
Адміністративні витрати	(90 397)	(132 192)
Витрати на збут	(72 137)	(136 397)
Інші операційні витрати	(92 405)	(87 971)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>		
прибуток	<b>8 909</b>	<b>60 892</b>
збиток		
Дохід від участі в капіталі	3 921	3 253
Інші фінансові доходи	2 210	2 482
Інші доходи		
Фінансові витрати	(4 848)	(13 008)
Втрати від участі в капіталі		
Інші витрати		
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>		
прибуток	10 192	53 619
збиток		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	(3 177)	(17 204)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування		(775)
<b>Чистий фінансовий результат:</b>		

<b>прибуток</b>	7 015	35 640
збиток		
Інший сукупний дохід після оподаткування	941	
<b>Сукупний дохід</b>	7 956	35 640
Чистий прибуток, що належить:		
Власникам материнської компанії	7 956	35 640
Неконтрольованій частці		
Матеріальні затрати	489 602	765 434
Витрати на оплату праці	94 601	129 947
Відрахування на соціальні заходи	23 451	25 953
Амортизація	32 028	29 876
Інші операційні витрати	1 126 138	2 254 810
<b>Разом</b>	1 775 820	3 206 020
Середньорічна кількість простих акцій	66 138 480	66 138 480
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	66 138 480	66 138 480
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	0,0001	0,0005
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	0,0001	0,0005
Дивіденди на одну просту акцію		

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний університет будівництва і архітектури  
Кафедра економічної теорії, обліку та оподаткування

## ПРЕЗЕНТАЦІЯ ДО ВИКОНАННЯ АТЕСТАЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

на тему: "Удосконалення обліку, аналізу і контролю витрат на оплату праці  
будівельного підприємства"

Виконала: студентка 4-го курсу  
групи ОІА-41

Скиба Жанна

Керівник: д.е.н., проф. Лич В.М.

1

## АКТУАЛЬНІСТЬ

На сьогодні праця є одним із найбільш важливих факторів виробництва. Проте вона вимагає великих затрат, зокрема інтелектуальних, фізичних та моральних.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія задовольняє особисті та сімейні потреби працівників і, разом із цим, стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво.

Саме тому витрати на оплату праці посідають одне із центральних місць в системі бухгалтерського обліку та аудиту на кожному підприємстві. Від умов та складності роботи, яку виконують працівники, їх кваліфікації та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства і залежить розмір оплати праці.

Актуальність досліджень питань удосконалення обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці на будівельних підприємствах зростає в період російсько-української війни та сприяє забезпеченню перемоги України в ній.

2

## МЕТА, ОБ'ЄКТ ТА ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ

**Метою дипломної роботи** є дослідження основних теоретичних та практичних проблем обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці, з урахуванням вимог національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, а також розробка пропозицій щодо вирішення зазначених проблемних питань.

**Об'єктом дослідження** є господарські операції по розрахунках з оплати праці ПрАТ "ХК "Київміськбуд".

**Предметом дослідження** є сукупність теоретичних і практичних засад бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці будівельного підприємства.

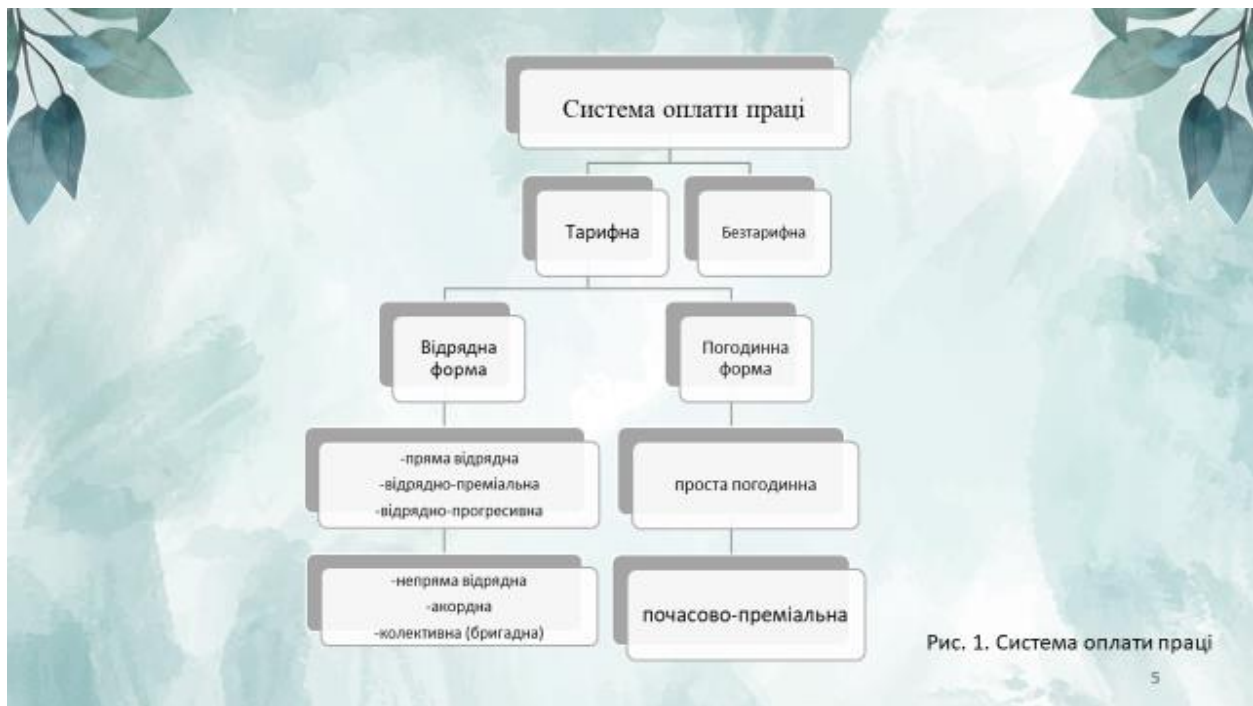
3

Ми вважаємо, що визначення заробітної плати в Кодексі законів про працю та ЗУ «Про оплату праці» є дещо неповним. У цьому визначенні термін «за здійснену роботу» не повністю відповідає всім реаліям виробничих відносин в Україні, які виникають між роботодавцями та найманими працівниками.

Національне трудове законодавство передбачає ситуації, коли працівникові оплачується не за фактично виконану роботу або лише за навантаження.

Слід також зазначити, що у наведеному вище тлумаченні заробітної плати Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» підкреслює, що заробітна плата - це винагорода, яку роботодавці виплачують працівникам за усними або письмовими контрактами, і не згадується у визначенні заробітної плати відрахування та збори відповідно до державного законодавства.

4



5

## АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

**Аналіз витрат на оплату праці необхідний для:**

- розуміння їхньої структури;
- оцінки достатності персоналу, що демонструє економію чи перевитрату фонду оплати праці;
- розуміння об'єктивної вартості залученої трудової сили;
- оцінки реального рівня витрат на оплату праці та їх частки у загальній величині витрат;
- побудови ефективної системи оплати праці.

**Для аналізу витрат на оплату праці необхідно виконати три умови:**

- 1) наявність внутрішніх регламентів, облікової політики щодо ведення зарплати;
- 2) тотожність даних у документації;
- 3) облік зарплати відповідно до вимог законодавства.

6

Назва:	•«ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ХОЛДІНГОВА КОМПАНІЯ «КИЇВМІСЬКБУД»
ЄДРПОУ:	•23527052
Скорочена назва:	•ПРАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД"
Організаційно-правова форма:	•ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
Даті про початок діяльності:	•10.08.1995; 20.07.2004; 10701200000000182
Основний напрямок діяльності:	• 41.10 Організація будівництва будівель
Офіційна адреса:	•Україна, 01010, місто Київ, ВУЛИЦЯ МІХАЙЛА ОМЕЛЯНОВИЧА-ПАВЛЕНКА, будинок 4/6
Контактні дані:	•2806262; 2805360; 2809073

**Стратегічні завдання ПрАТ "ХК"Київміськбуд":**

1. збільшити обсяги житлового будівництва;
2. розвивати нові сектори ринку нерухомості;
3. підвищити якість будівництва;
4. впровадити сучасну технологію будівництва.

Рис. 2. Загальна характеристика ПрАТ «ХК «Київміськбуд»

7

### АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ "ХК"Київміськбуд"

Рис. 3. Динаміка чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

Рис. 4. Динаміка собівартості реалізованої продукції ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

8

## АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ "ХК"Київміськбуд"

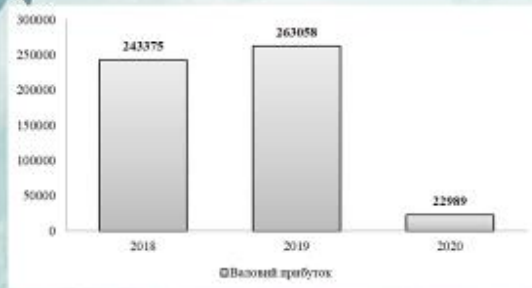


Рис. 5. Динаміка валового прибутку  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

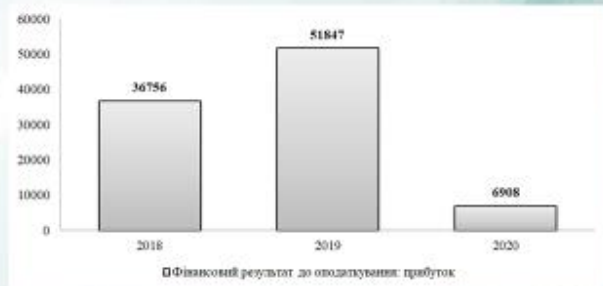


Рис. 6. Динаміка фінансового результату до оподаткування  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

## АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ "ХК"Київміськбуд"

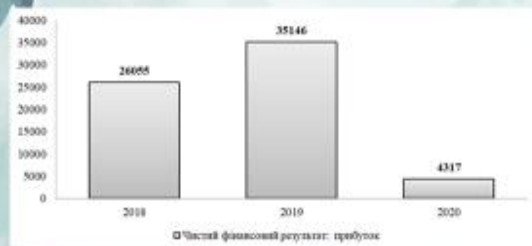


Рис. 7. Динаміка чистого фінансового результату  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

Показники	Роки			Абсолютний приріст		Темп приросту, %	
	2018	2019	2020	2019-2018	2020-2019	2019/2018	2020/2019
Чистий дохід	2793511	3033550	1467264	240039	-1566286	8,59	-51,63
Основні засоби	387099	252009	239055	-135090	-12954	-34,90	-5,14
Фондовіддача	7,21652	12,03746	6,13776	4,82	-5,90	66,80	-49,01
Фондовісність	0,13857	0,08307	0,1629	-0,06	0,08	-40,05	96,12
Середня чисельність персоналу	292	349	349	57,00	0,00	19,52	0,00
Фондо-озброєність	1325,68	722,088	604,971	-603,59	-37,12	-45,53	-5,14

Таблиця 1. Динаміка ефективності використання основних засобів ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

## АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПрАТ "ХК"Київміськбуд"

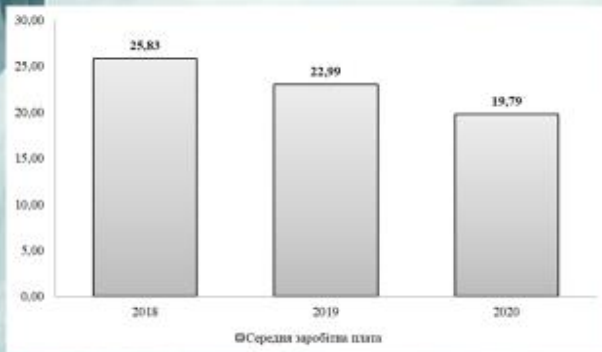


Рис. 8. Динаміка середньої заробітної плати  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

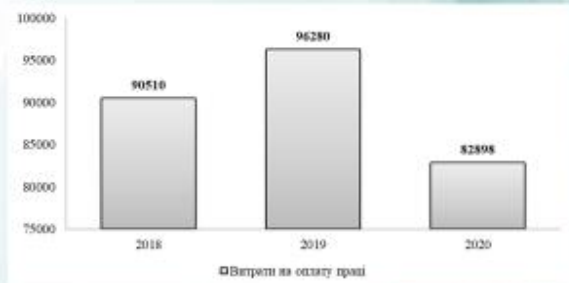


Рис. 9. Динаміка витрат на оплату праці  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

11

## АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПрАТ "ХК"Київміськбуд"

Показник	Рік			Абсолютний прерікс, тис. грн	
	2018	2019	2020	2019 - 2018	2020 - 2019
1. Фонд основної заробітної плати, всього	82,11	79,31	78,40	-2,81	-0,91
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього	11,13	12,53	13,13	1,40	0,60
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1,02	1,82	2,42	0,81	0,60
- премії за результати	8,89	9,19	8,69	0,30	-0,50
- виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	1,22	1,52	2,02	0,30	0,51
3. Заочувальні та компенсаційні виплати, всього	6,76	8,17	8,47	1,40	0,31
- матеріальна допомога	6,26	6,96	6,46	0,70	-0,50
- соціальні пільги, що мають вплив. характер	0,51	1,21	2,02	0,70	0,81
Оплата за невідпрацьований час	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Фонд оплати праці, всього	100,0	100,0	100,0	0,00	0,00
	0	0	0		

Таблиця 2. Динаміка структури та динаміки витрат на оплату праці працівників ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр.

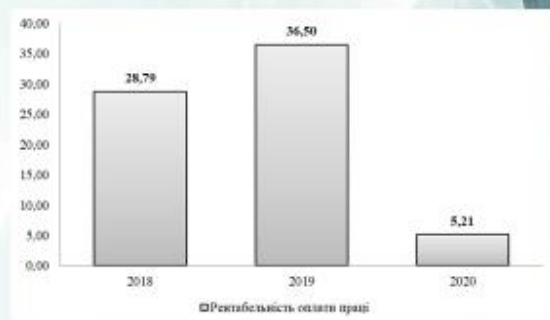


Рис. 10. Динаміка рентабельності витрат на оплату праці  
ПрАТ «ХК «Київміськбуд» в 2018-2020 рр., %

12

## АУДИТ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПрАТ «ХК «КИЇВМІСЬКБУД»

За результатами перевірки фінансової звітності та проведеного аналізу, Ревізійна комісія ПрАТ «ХК «Київміськбуд» дійшла висновку, що фінансова звітність в усіх суттєвих аспектах достовірно та в повному обсязі відображає фінансову інформацію щодо діяльності компанії станом на 31.12.2020р.

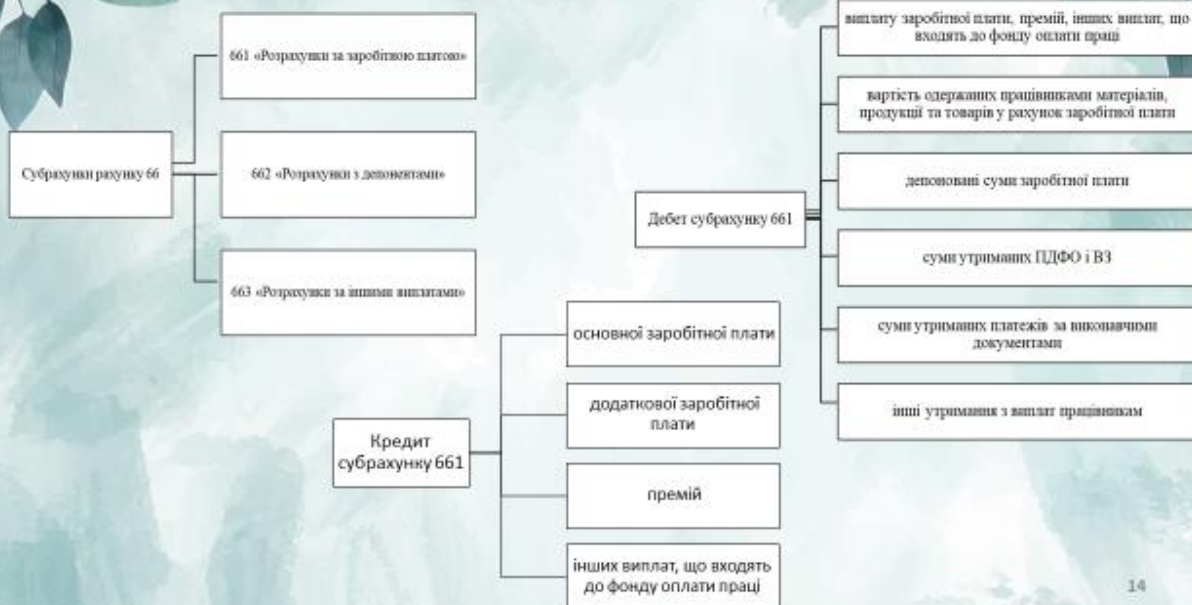
Аудиторами було висловлено так звану думку із застереженням щодо фінансової звітності ПрАТ «ХК «Київміськбуд» за 2020 рік згідно вимог Закону України "Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність" і Міжнародних стандартів аудиту (МСА) Міжнародної федерації бухгалтерів.

Також визначено, що середня заробітна плата працівників з урахуванням діяльності компанії у 2020 році становить понад 19 тис.грн.

Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам групи Компанії, податків, зборів та обов'язкових платежів до державного і місцевих бюджетів відсутня.

13

## ОБЛІК ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ



14

## ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИТРАТ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основною проблемою для більшості українських підприємств є відсутність використання аналітичних рахунків, тому рекомендовані такі аналітичні рахунки для оплати праці на підприємствах.

Одним із найважливіших напрямів контролю є оптимізація за критерієм витрат, що є результатом процесу управління ними, тому велике практичне значення має дослідження процесу управління витратами, його функцій і процедур.

661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»
661/2 «Доплати та надбавки»
661/3 «Премії»
661/4 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам»
661/5 «Оплата при звільненні»
661/6 «Розрахунки по відпусках»
661/7 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника»
661/9 «Допомога по тимчасовій непрацездатності»
661/9 «Інші нарахування»

15

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження стану та проблем обліку, аналізу та контролю витрат з оплати праці на підприємстві ПрАТ «ХК «Київміськбуд» дозволило зробити наступні висновки:

- встановлено, що найчастіше використовуються дві основні форми оплати праці - відрядна і погодинна оплата.
- досліджено, що аналіз витрат на оплату праці необхідний для: розуміння їхньої структури; оцінки достатності персоналу, що демонструє економія чи перевитрата фонду оплати праці;
- проаналізовано, що протягом досліджуваного періоду на підприємстві мало місце зростання чисельності персоналу із рівня в 292 особи в 2018 році до рівня в 349 осіб в 2020 році. Проте протягом даного періоду мало місце скорочення рівня середньої заробітної плати на підприємстві із рівня в 25,83 тис. грн. в 2018 році до рівня в 19,79 тис. грн. в 2020 році.

16

## ПРОПОЗИЦІЇ

Також можна запропонувати деякі заходи щодо удосконалення обліку оплати праці.  
Серед них:

- здійснити перехід від використання форм заробітної плати до розробки та впровадження на будівельних підприємствах відповідних систем з оплати праці та аудиту;
- підвищення рівня автоматизації процесів обліку, аналізу та контролю, щоб зменшити кількість помилок або взагалі їх уникнути при роботі з великими обсягами даних;
- зменшити використання ручної праці за рахунок зменшення кількості ручних операцій;
- покращення умов праці, задля того, аби працівник не відчував дискомфорту і як наслідок не намагався змінити роботу. Співробітника цікавить тривалість робочого дня і тижня, можливість перерв у роботі, організація харчування в обідню перерву тощо;
- періодично залучати працівників до формування цілей та цікавитися їх думкою щодо прийняття певних рішень. Адже людина, яка виконує безпосередньо роботу, знає всі нюанси і тонкощі краще, ніж власник чи директор, тому їх порада може бути доцільною і корисною;
- також можна було б розглянути питання вдосконалення ефективних механізмів обліку та проведення внутрішнього аудиту виплат працівникам компанії.

17

*Дякую за увагу!*

18

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Київський національний університет будівництва і архітектури  
ПРЕДСТАВНИЦТВО «ПОЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАУК» (PAN)

# **ПРОБЛЕМИ ГЕНЕЗИСУ ЕКОНОМІКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ**

**Матеріали доповідей  
II Міжнародної науково-практичної конференції  
4-5 листопада 2021 року  
м. Київ**

**У двох частинах  
*Частина I***

**Київ 2021**

## ЗМІСТ

### **Секція 1.**

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ..... 7

#### **Куліков П. М.**

ФОРМУВАННЯ ДУАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ І НАУКИ У БУДІВНИЦТВІ..... 7

#### **Лич В. М.**

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ЕКОНОМІКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ ..... 12

#### **Варналій З. С.**

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 16

#### **Zaiats T. A**

PERCEPTION OF INNOVATION BY UKRAINIAN SOCIETY IN CONDITIONS OF UNSTABLE DEVELOPMENT..... 20

#### **Згалат-Лозинська Л. О.**

РОЗБУДОВА ФІНАНСОВОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ТРИГЕР АКТИВІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ..... 24

#### **Кичко І. І.**

РИЗИКИ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ..... 28

#### **Лешко І. І.**

ФІНАЛЬНА ДЕСОВЕТІЗАЦІЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОРУПЦІЇ В БУДІВНИЦТВІ НА МАКРОРІВНІ ЯК ЗАПОРУКА ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНЦІЇ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ..... 32

#### **Белова А. І., Кочедикова А. Є.**

ВПЛИВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ..... 34

#### **Бойченко Е. Б., Данилюк Л. С.**

РОЛЬ КОНСАЛТИНГУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТЕРИТОРІЙ ПРІОРИТЕТНОГО РОЗВИТКУ..... 36

#### **Гойко А. Ф.**

ПІДХОДИ ТА МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ..... 39

#### **Головаш Л. В.**

ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ..... 42

#### **Гончаров В. В., Оринянська А.**

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У ФОРМУВАННІ

ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ.....	45
<b>Заєць О. С.</b>	
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СИСТЕМНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	48
<b>Кондратюк Ю. В.</b>	
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ОЦІНКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ПІД ВПЛИВОМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ .....	52
<b>Литвиненко О. В., Стещенко Ю. А.</b>	
НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ БУДІВЕЛЬНОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ.....	55
<b>Молчанова С. Г.</b>	
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ДИНАМІКИ ВТРАТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ВНАСЛІДОК НАРКОМАНІЇ ТА АЛКОГОЛІЗМУ	57
<b>Hajomer Mohamed Elamen Elfky</b>	
ORGANIZATION OF MEDICAL CARE AS A FACTOR OF HUMAN CAPITAL FORMATION.....	62
<b>Бабич В. В.</b>	
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	65
<b>Болобан А. О.</b>	
ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО РОЛЬ В АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	68
<b>Будзяк Х. В.</b>	
ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ .....	71
<b>Данилюк С. В.</b>	
РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: КАДРОВИЙ АСПЕКТ.....	73
<b>Захарчук І. А.</b>	
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ СКЛАДОВІ....	77
<b>Іванюк Ю. В.</b>	
ВПЛИВ COVID-19 НА СВІТОВУ ЕКОНОМІКУ .....	80
<b>Костікова К. О.</b>	
ПРАГМАТИКА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	84
<b>Кривенко М. М.</b>	
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	88

<b>Оринянська А.</b>	
ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ МАКРОЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ РИНКОВИХ ВІДНОСИН.....	90
<b>Сорока А. М.</b>	
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	92
<b>Строєнко А. С.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	95
<b>Шкільнюк Ю.О.</b>	
ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА: ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ В УКРАЇНІ.....	98
<b>Школяренко Ю. О.</b>	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	101
<b>Секція 2.</b>	
СИСТЕМНИЙ РОЗВИТОК ТА ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ.....	104
<b>Гаман Г. В.</b>	
АУДИТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	104
<b>Іванова Т. М.</b>	
АУДИТОРСЬКА ПЕРЕВІРКА ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ.....	107
<b>Омельяненко О. П.</b>	
ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ .....	109
<b>Толмачова С. В.</b>	
БУДІВЕЛЬНЕ ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПЛАТФОРМІ BAS ЯК НЕОБХІДНА ТЕХНОЛОГІЯ ВИРОБНИЦТВА, ФІНАНСІВ ТА ОБЛІКУ....	112
<b>Чернявська Ю. Б.</b>	
ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕВІЗІЇ І АУДИТУ .....	115
<b>Біла В. В.</b>	
АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	118
<b>Василига О. О.</b>	
БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З БЮДЖЕТОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	120
<b>Жебко Є. В.</b>	
ОСНОВНІ ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	122

<b>Грицько Д. М.</b> МЕТОДИКА АУДИТУ ГРОШОВИХ КОШТІВ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	127
<b>Сгорова О.А.</b> ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА АУДИТУ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	129
<b>Корнієнко С. О.</b> ОСОБЛИВОСТІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	135
<b>Макаревич В. В.</b> ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ .....	135
<b>Матвієнко Д. А.</b> ОБЛІК ДОВГОСТРОКОВИХ АКТИВІВ – МІЖНАРОДНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД .....	138
<b>Остапенко О. Й.</b> ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ЯК ДЖЕРЕЛО ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ .....	143
<b>Прокопенко І. Г.</b> АНАЛІЗ ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА ТА СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ .....	145
<b>Распопова А.В.</b> ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	149
<b>Рябокоть О. О.</b> МЕТОДИКА АУДИТУ ПОКАЗНИКІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	152
<b>Скиба Ж.В.</b> РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У 2021 РОЦІ.....	155
<b>Тимченко Д.Т.</b> ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	158
<b>Торхова О. В.</b> ОБЛІК І АУДИТ НЕОБОРОТНИХ АКТИВІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ .....	159
<b>Смірнова З. А.</b> ОСОБЛИВОСТІ ПОДАННЯ ЗВІТНОСТІ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ ДО РЕЄСТРУ POLITDATA.....	162
<b>Шуляренко Є. П.</b> ОБЛІК ТА АУДИТ ВИРОБНИЧОЇ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ, РОБІТ, ПОСЛУГ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	165

*Скиба Жанна Володимирівна,  
студентка, науковий керівник: Лич В.М., д.е.н., професор, КНУБА*

## **РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У 2021 РОЦІ**

Розрахунок середньої заробітної плати потрібен для відпускних, відрядження, вихідної та матеріальної допомоги, декретних, лікарняних тощо.

Мета дослідження полягає у визначенні змін у розрахунку середньоденної заробітної плати, які відбулися в 2021 році.

Основою для розрахунку багатьох виплат у складі заробітної плати є середньоденна заробітна плата. Законодавство гарантує працівникам збереження та розрахунок середнього заробітку для відрядження, лікарняних, курсів підвищення кваліфікації, відпустки, для обчисленні певних видів допомог тощо. Для різних виплат - різні підходи обчислення середньомісячної заробітної плати.

4 вересня 2021 року набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання обчислення середньої заробітної плати», якою вносяться зміни до Порядку №100, зокрема, щодо врахування премій при розрахунку середньої зарплати [3].

Таким чином згідно з Постановою №917 «Деякі питання обчислення середньої заробітної плати», до розрахунку середньої зарплати будуть включатися:

- 1) суми нарахованої заробітної плати, крім премій (в тому числі за місяць) та інших заохочувальних виплат за підсумками роботи за певний період, які враховуються у тому місяці, за який вони нараховані, та у розмірах, в яких вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт;
- 2) премії (в тому числі за місяць) та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період під час обчислення середньої заробітної плати враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані. Для цього до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду додається частина, яка визначається діленням суми премії або іншої заохочувальної виплати за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період [3].

Також вносяться зміни до переліку виплат, які не враховуються до середньої зарплати. Зокрема, до них будуть відноситися виплати, пов'язані зі святковими виплатами, та ще винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків [1].

Також до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду буде додаватися частина премії, яка визначатиметься діленням суми премії та іншої стимулюючої виплати

за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів кожного відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період [1].

На нашу думку, це означає, що премії, нараховані у розрахунковому періоді за минулі періоди, які не потрапили до розрахункового періоду, будуть включатися до розрахунку середньої зарплати.

Щодо місячних премій, то наразі діє так правило: місячну премію враховуємо у заробіток того місяця, у якому вона була нарахована, а не того місяця, до якого вона відноситься (див. оновлений абз. 3 п. 3 Порядку № 100). Так, премія за вересень, яка нарахована у жовтні, включається у розрахунок до заробітку жовтня. До 04.09.2021 р. усе було навпаки. При цьому розмір премії для розрахункового періоду (РП) слід перерахувати таким чином [2]:

$$\frac{\text{Перерахована премія для РП}}{\text{Фактично відпрацьовані робочі дні місяця, за який нараховано премію}} = \frac{\text{Місячна премія}}{\text{Відпрацьовані робочі дні}}$$

Наприклад, нараховуємо відпускні у жовтні 2021 року. Розрахунковий період жовтень 2020-вересень 2021 (12 місяців). Є 3 місячні премії по 5000 грн:

- нарахована у липні 2021 за липень 2021. Таку премію включаємо у повній сумі 5000 грн;

- нарахована у вересні 2021 за серпень 2021 р. Таку премію перераховуємо по відпрацьованих робочих днях вересня 2021 (22 робочі дні) та серпня 2021 (21 робочий день). Маємо:  $(5000/21) \times 22 = 5238,10$  грн;

- нарахована у жовтні 2021 за вересень 2021. Таку премію не враховуємо, так як жовтень 2021 не входить до розрахункового періоду [2].

Все це значить, що місячну премію включаємо у розрахунок середньої лише тоді, коли місяць її нарахування потрапив до розрахункового періоду (РП), але здійснюємо це лише після перерахунку такої премії по відпрацьованим дням за наведеною вище формулою. Якщо ж місяць нарахування та місяць, до якого премія відноситься, співпали, то таку премію включаємо до заробітку такого місяця у повній сумі.

#### **Список використаних джерел:**

1. *Зміни до Порядку розрахунку середньої зарплати №100. Дебет-Кредит. 409. [Електронний ресурс]. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/compensation/71652>*
2. *Середньоденна заробітна плата 2021 — формула – 28. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/20-rozrahunok-serednozaroibtno-plati---ekspertn-prikladi-na-2021-rk>.*
3. *Деякі питання обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/917-2021-%D0%BF#Text>.*