

Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II
Кафедра обліку і аудиту

Реєстраційний № _____

Кваліфікаційна робота

**ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО
ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА**

ВАЙНРАУХ АНДРІЙ ЕДУАРДОВИЧ

Студент IV-го курсу

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Тема затверджена Вченою радою ЗУІ

Протокол № 7 /27 жовтня 2020 року

Науковий керівник:

Макарович Вікторія Костянтинівна
кандидат економічних наук, доцент

Завідувач кафедрою _____ :

Бачо Роберт Йосипович
доктор економічних наук, професор

Робота захищена на оцінку _____, «___» _____ 202_ року

Протокол № _____ / 20_

Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II

Кафедра обліку і аудиту

Кваліфікаційна робота

**ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО
ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА**

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Виконав: студент IV-го курсу

Вайнраух Андрій Едуардович

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Макарович Вікторія Костянтинівна**
кандидат економічних наук, доцент

Рецензент: **Ценклер Наталія Іванівна,**
доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри обліку та оподаткування УТЕІ КНТЕУ

Берегове
2021

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

Számvitel és Auditálás Tanszék

**A VÁLLALKOZÁS ALKALMAZOTTAIVAL ÉS
BÉRSZÁMFEJTÉSSEL KAPCSOLATOS MŰVELETEK
SZÁMVITELI INFORMÁCIÓS RENDSZEREI ÉS
TECHNOLÓGIÁI**

Szakedolgozat

Képzési szint: alapképzés

Készítette: Weinrauch András

IV. évfolyamos hallgató

Képzési program: Számvitel és adóügy

Témavezető: Makarovics Viktória

PhD, docens

**Recenzens: Cenkler Natália
Közgazdaságtudományok doktora, docens**

**KNKGE UNKGI
Számvitel és Adóügyi Tanszék vezetője**

ЗМІСТ

	<i>Стр.</i>
ВСТУП	6
ВСТУП УГОРСЬКОЮ МОВОЮ	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.	12
1.1. Економічна сутність обліку персоналу та оплати праці.	12
1.2. Нормативно-правова база обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів.	16
1.3. Інформаційні системи обліку персоналу та оплати праці та їх роль в управлінні діяльністю підприємства.	22
РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	25
2.2. Програмний комплекс "Облік SaaS" як основа обліку персоналу та оплати праці підприємства	35
2.3. Техніка обліку персоналу та оплати праці в умовах застосування інших програмних комплексів.....	52
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ І ТЕХНОЛОГІЙ ОБЛІКУ.	57
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	63
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ УГОРСЬКОЮ МОВОЮ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.	69
ДОДАТКИ	75
АНОТАЦІЯ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ	
АНОТАЦІЯ УГОРСЬКОЮ МОВОЮ	
АНОТАЦІЯ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ	

TARTALOM

	<i>Cmp.</i>
BEVEZETÉS	6
BEVEZETÉS MAGYARUL	9
1. FEJEZET. A SZEMÉLYI SZÁMVITEL ELMÉLETI ALAPJAI ÉS A VÁLLALKOZÁSOK FIZETÉSE AZ INFORMÁCIÓS TECHNOLÓGIA RENDSZERÉBEN.	12
1.1. A személyi számvitel és a javadalmazás gazdasági lényege.	12
1.2. A személyi számvitel és a javadalmazás szabályozási kerete a számviteli folyamatok automatizálása szempontjából.....	16
1.3. A személyzet könyvelésének és javadalmazásának információs rendszerei és szerepük a vállalkozás irányításában.	22
2. FEJEZET. INFORMÁCIÓS RENDSZEREK ÉS A SZEMÉLY SZÁMVITELÉ ÉS A VÁLLALAT FIZETÉSE	25
2.1. A vállalkozás szervezeti és gazdasági jellemzői.	25
2.2. A "SaaS Accounting" szoftverkomplexum, amely a személyzet könyvelésének és a vállalat javadalmazásának alapja.	35
2.3. A személyi elszámolás és a javadalmazás technikája más szoftvercsomagok alkalmazásában.	52
3. FEJEZET. A SZEMÉLYI SZÁMVITEL ÉS A MUNKA FIZETÉSÉNEK JAVÍTÁSA A VÁLLALKOZÁSON A LEGÚJABB INFORMÁCIÓS RENDSZEREK ÉS SZÁMVITELI TECHNOLÓGIÁK ALKALMAZÁSI FELTÉTELEIN	57
KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	63
KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK MAGYARUL	66
HIVATKOZÁSOK	69
KIEGÉSZÍTŐK	75
ANOTÁCIÓ UKRÁNUL	
ANOTÁCIÓ MAGYARUL	
ANOTÁCIÓ ANGOLUL	

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання впровадження інформаційних систем і технологій є необхідною умовою успішного функціонування підприємства. Оскільки, ведення обліку персоналу, нарахування та виплати оплати праці є важливим елементом системи обліку та управління підприємством, оскільки, з однієї сторони, допомагає сформувати суму витрат підприємства на оплату праці і відповідно визначити собівартість наданих послуг, з іншої сторони, дозволяє максимально ефективно використовувати наявні трудові ресурси підприємства.

Для повного, ефективного та систематичного обліку персоналу та плати праці на підприємстві виникає необхідність автоматизації облікових процесів. На ринку сьогодні існує широкий вибір програмних продуктів і, відповідно, виникає необхідність в дослідженні їх архітектоніки для підбору підприємству найбільш оптимального варіанту інформаційної системи і технології обліку персоналу та оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні аспекти автоматизації обліку персоналу та оплати праці та можливості удосконалення цієї системи знайшли своє відображення в багатьох наукових працях та статтях вітчизняних та зарубіжних вчених і науковців: Крутова А.С., Новокрещенова Д.О., Огійчук М.Ф., Михайленко Ю.О., Захарчук О.Г., Черкашина А.В., Стрижак Д.Д., та інші. Проте напрям удосконалення автоматизації обліку потребує подальшого дослідження та удосконалення.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в дослідженні теоретичних та практичних аспектів обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації.

Для досягнення поставленої мети в роботі виокремленні наступні завдання:

- розглянути теоретичні аспекти обліку персоналу та оплати праці;

- розкрити нормативно-правове забезпечення обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів;
- окреслити можливості автоматизованого обліку персоналу та оплати праці в умовах використання програмного продукту «Облік SaaS»;
- охарактеризувати напрями удосконалення обліку персоналу і оплати праці в умовах використання новітніх інформаційних систем і технологій.

Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «ТЕК Західтранссервіс». Основним видом діяльності підприємства є міжнародні транспортні вантажні перевезення.

Предметом дослідження є інформаційні системи і технології бухгалтерського обліку персоналу та оплати праці підприємства.

Методи дослідження. В процесі дослідження використовувались загальнонаукові методи дослідження, а саме: абстрагування, аналіз, синтез, дедукція, спостереження, узагальнення, моделювання, формалізація, порівняння.

Отримані результати полягають в проведенні компаративного аналізу спеціалізованих інформаційних облікових систем і технологій обліку персоналу та оплати праці та виділенні їх позитивних і негативних сторін.

Практичне значення одержаних результатів роботи. За результатами проведених досліджень окреслено напрями удосконалення обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів. Пропозиції, викладені в дипломній роботі, спрямовані на використання в практичній діяльності ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» та інших суб'єктів господарювання.

Інформаційною базою для дослідження обраної теми дипломної роботи є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених; монографічні видання; нормативно-законодавчі акти, методичні матеріали міністерств і відомств; первинні документи та фінансова звітність ТОВ «ТЕК Західтранссервіс»; спеціалізовані облікові програмні продукти.

Структура кваліфікаційної роботи включає вступ, три розділи, висновки, перелік використаних джерел, додатки.

Перший розділ дипломної роботи присвячено розкриттю теоретичних аспектів обліку персоналу та оплати праці.

У другому розділі розкрито організаційно-економічну характеристику ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» та на прикладі даного підприємства розкрито побудову автоматизованого обліку персоналу та оплати праці.

У третьому розділі розглянуто можливості розвитку та удосконалення автоматизації обліку персоналу та оплати праці підприємства в сучасних умовах господарювання.

Кваліфікаційна робота містить: 74 сторінок, 15 таблиць, 8 рисунки, список літературних джерел з 53 найменувань, 10 додатків.

BEVEZETÉS

A téma aktualitása. A modern üzleti körülmények között az információs rendszerek és technológiák bevezetése szükséges feltétele a vállalkozás sikeres működésének. Mivel a személyzet elszámolása, az elhatárolás és a bérek kifizetése fontos eleme a vállalkozás könyvelésének és vezetésének, mert egyrészt segít kialakítani a vállalkozás bérköltségeinek összegét és meghatározni a szolgáltatások költségeit, másrészt lehetővé teszi a vállalkozás leghatékonyabb munkaerő-felhasználását.

A személyzet és a bérek teljes, hatékony és szisztematikus elszámolásához a vállalatnál automatizálni kell a számviteli folyamatokat. A szoftvertermékek széles választéka van a piacon manapság, és ennek megfelelően szükség van az architektúrájuk tanulmányozására, hogy kiválasszák a személyi számvitel és a bérszámfejtés információs rendszerének és technológiájának legoptimálisabb változatát.

A legújabb kutatások és publikációk elemzése. A személyi elszámolás és javadalmazás automatizálásának fő szempontjait, valamint a rendszer javításának lehetőségét számos hazai és külföldi tudós és tudományos cikk tükrözi: Krutova A.S., Novokreshchenova D.O., Ogiychuk M.F., Mihailenko Yu.O., Zakharchuk O.G., Cherkashina A.V., Strizhak D.D. és mások. A számviteli automatizálás javításának iránya azonban további kutatásokat és fejlesztéseket igényel.

A kutatás célja a személyi számvitel és az automatizálás fizetésének elméleti és gyakorlati szempontjainak tanulmányozása.

E cél elérése érdekében a munkában a következő feladatokat határozták meg:

- mérlegelje a személyzet könyvelésének és javadalmazásának elméleti szempontjait;
- a személyi számvitel és a javadalmazás szabályozási és jogi támogatásának ismertetése a számviteli folyamatok automatizálása szempontjából;

- felvázolja az automatizált személyi elszámolás és javadalmazás lehetőségeit a "SaaS Accounting" szoftvertermék használata szempontjából;

- a személyi számvitel és a javadalmazás javításának irányainak jellemzése a legújabb információs rendszerek és technológiák használatának feltételei között.

A kutatás tárgya az LLC "TEK Zakhidtransservis" gazdasági tevékenysége. A vállalkozás fő tevékenysége a nemzetközi áruszállítás.

A tanulmány tárgya a személyzet könyvelésének és a vállalkozás javadalmazásának információs rendszere és technológiája.

Kutatási módszerek. A kutatás során általános tudományos kutatási módszereket alkalmaztak, nevezetesen: absztrakció, elemzés, szintézis, dedukció, megfigyelés, általánosítás, modellezés, formalizálás, összehasonlítás.

A kutatási eredmények a speciális információs könyvelési rendszerek és a személyi számvitel és a javadalmazás technológiáinak összehasonlító elemzését tartalmazzák, és kiemelik azok pozitív és negatív oldalait.

A kutatási eredmények gyakorlati jelentősége. A kutatás eredményei szerint felvázolják a személyi számvitel és a javadalmazás javításának irányait a számviteli folyamatok automatizálásának feltételeiben. A dolgozatban megfogalmazott javaslatok célja az TEK Zakhidtransservis KFT és más üzleti vállalkozások gyakorlati alkalmazása.

A szakdolgozat választott témájának tanulmányozásához az információs bázis a hazai és külföldi tudósok tudományos munkái; monográfiák; normatív-jogalkotási aktusok, a minisztériumok és osztályok módszertani anyagai; a TEK Zakhidtransservice KFT elsődleges dokumentumai és pénzügyi kimutatásai; speciális könyvelési szoftver termékek.

A szakdolgozat felépítése tartalmaz egy bevezetőt, három részt, következtetéseket, a felhasznált források felsorolását, mellékleteket.

Az értekezés első fejezete a személyi számvitel és a javadalmazás elméleti aspektusainak ismertetésével foglalkozik.

A második fejezet az TEK Zakhidtransservis KFT szervezeti és gazdasági sajátosságait tárja fel, és ennek a társaságnak a példáján tárta fel az automatizált személyi elszámolás és javadalmazás felépítését.

A harmadik fejezet a személyi számvitel és a vállalat javadalmazásának automatizálásának fejlesztési és fejlesztési lehetőségeit vizsgálja a modern üzleti körülmények között.

A szakdolgozat tartalmaz: 72 oldalt, 15 táblázatot, 8 ábrát, 53 cím hivatkozási listáját, 10 mellékletet.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Економічна сутність обліку персоналу та оплати праці

В умовах ринкової економіки відбулися помітні зміни в оплаті праці, яка залежить вже не тільки від результатів праці робітників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів. Оплата праці – це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому вираженні, який за трудовими договорами власник чи уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу чи надані послуги [1].

Урахування праці та заробітної плати займає одне з центральних місць в системі обліку на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств. Праця працюючих є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Заробітна плата – є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Збільшення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, на сам перед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи [1].

В умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування, важливими задачами стали: прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу [1].

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Урахування праці і заробітної плати - один із найважливіших і складних ділянок роботи,

що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат [1].

Трудові прибутки робітника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства або фірми. Вони регулюються податками і максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством [1].

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, а також внаслідок однобічного, не комплексного підходу до її визначення у політичній економії соціалізму в колишньому Радянському Союзі та, на жаль, нині і в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати [1].

У науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати. Найпоширенішими є визначення заробітної плати, як частки суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками [1].

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів [1].

Організація оплати праці проводиться на основі:

- ✓ законодавчих та інших нормативних документів;
- ✓ генеральної угоди на державному рівні;
- ✓ галузевих, генеральних угод;

✓ трудових договорів [1].

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [1].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці [1].

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень [1].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [1].

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, перевищеним законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок [1].

Відповідно до статті 1 Закону України "Про оплату праці" 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 [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. При нарахуванні основної заробітної плати робітникам, яким установлена відрядна оплата праці, повинен бути табель, а також відомість про виробіток та розцінки за виконану роботу [1].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Статтею 105 КЗпП передбачено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією або обов'язок тимчасово відсутнього працівника без увільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [1].

Існують такі види додаткової заробітної плати:

- ✓ робота у надурочний час;
- ✓ сумісництво професій;
- ✓ робота в нічний час [1].

Облік виплат працівникам є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає вагомого організаційного забезпечення і, насамперед, кадрового та інформаційного. В нашому дослідженні ми розглянемо автоматизацію облікових процесів обліку персоналу та оплати праці з метою пошуку шляхів оптимізації та підвищення ефективності використання трудових ресурсів і оптимізації облікових процедур.

1.2. Нормативно-правова база обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів

Правові, економічні та соціальні умови обліку витрат на оплату праці визначено чинним законодавством. До складу елемента "Витрати на оплату праці" включаються [2]:

- ✓ заробітна плата за окладами і тарифами;
- ✓ надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством;
- ✓ премії та заохочення;
- ✓ матеріальна допомога;
- ✓ компенсаційні виплати;
- ✓ оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу; о інші витрати на оплату праці.

Закон України "Про оплату праці" визначає: структуру заробітної плати, порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати, джерела коштів на оплату праці, систему організації і тарифну систему оплати праці. Також законом передбачено державне та договірне регулювання оплати праці. права працівників на оплату праці та їх захист [2].

Кодексом законів про працю України передбачено встановлення загальних вимог щодо укладання колективних договорів між роботодавцем і трудовим колективом та трудових договорів - між роботодавцем та відповідно працівниками [2].

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; умов і охорони праці; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку [2].

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Порушення вказаних у договорі пунктів та статей якоюсь із сторін несе за собою відповідальність, вид якої теж вказується в укладеному договорі. Але в будь-якому випадку вирішення цих проблем здебільшого відбувається в закритих рамках, тобто між роботодавцем і працівником. Що стосується відповідальності, її поділяють на такі типи:

- ✓ Дисциплінарна та матеріальна – причина та наслідки якої здебільшого вирішуються між собою роботодавцем і працівником;
- ✓ Адміністративна – причина та наслідки якої встановлюється рішенням суду на підставі направленою в суд протоколу;
- ✓ Фінансова – є перехідною ланкою, причиною якої здебільшого являється порушення трудового договору або законодавства зі сторони роботодавця, з якого в подальшому стягаються штрафи;
- ✓ Кримінальна – являється найвищою ступеню відповідальності у випадку якої стягаються великі суми штрафів або навіть позбавлення волі, з подальшими наслідками.

У випадку благополучного складання договору і сторони узгодили свої права та обов'язки, виходить так, що:

- ✓ Працівник – відповідає за виконання роботи та обов'язків, відповідно до тих які вказані в договорі;
- ✓ Роботодавець – зобов'язується виплачувати заробітну плату, відповідно до виконаних робіт, та стягувати і виплачувати всі відповідні податки та збори встановлені законодавством.

Як уже було зазначено вище, заробітна плата є головним доходом працівника, заради якої він виконує домовлений обсяг роботи. В свою чергу найважливішим інструментом державного регулювання доходів фізичних осіб є індивідуальне прибуткове оподаткування.

Рівень індивідуального прибуткового оподаткування фізичних осіб безпосередньо впливає на реальні особисті доходи значної частини населення, особливо тих, хто отримує основні доходи у вигляді заробітної плати, що потребує зваженого підходу до справляння податку [3].

Індивідуальне прибуткове оподаткування громадян в Україні здійснюється у формі податку на доходи фізичних осіб (далі регулюється IV розділом Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року № 2755 - VI (зі змінами та доповненнями). Відповідними статтями цього розділу встановлені основні елементи податку на доходи фізичних осіб, до яких відносяться: платники податку, об'єкт оподаткування, одиниця оподаткування, джерело сплати, податковий період, ставки, пільги тощо (рис. 1.1) [3].



Рис. 1.1. Загальна характеристика податку на доходи фізичних осіб [3]

Положення розділу IV "Податок на доходи фізичних осіб" Податкового кодексу України ґрунтуються на основних напрямках реформування податку, спрямованих на:

- ✓ реалізацію принципів прибуткового оподаткування, характерних для соціальних держав;
- ✓ розширення бази оподаткування за рахунок справляння податку з усіх видів доходів, крім цільових, що виплачуються з державних цільових фондів або одержаних як компенсація й відшкодування певних витрат;
- ✓ удосконалення системи оподаткування пасивних доходів з метою стимулювання інвестиційної діяльності;
- ✓ реалізацію заявочного принципу реєстрації само зайнятих осіб у податкових органах [3].

Платниками податку на доходи фізичних осіб є (ст. 162 ПКУ):

- ✓ фізична особа - резидент, яка отримує доходи, як із джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;
- ✓ фізична особа - нерезидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні; - податковий агент [3].

Податковий агент щодо податку на доходи фізичних осіб - це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ), самозайнята особа, представництво нерезидента - юридичної особи, які незалежно від організаційно-правового статусу, способу оподаткування іншими податками та форми нарахування доходу (у грошовій або не грошовій формі) зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати ПДФО до бюджету від імені та за рахунок фізичної особи з доходів, що виплачуються такій особі, вести податковий облік, подавати податкову звітність та нести відповідальність за податкові порушення у порядку, передбаченому Податковим Кодексом України [3].

Не є платниками податку нерезиденти, які отримують доходи з джерелом їх походження з території України та мають дипломатичні привілеї

та імунітет, встановлені чинним міжнародним договором України, щодо доходів, які вони отримують безпосередньо від провадження дипломатичної чи прирівняної до неї таким міжнародним договором діяльності [3].

Об'єктом оподаткування податком на доходи фізичних осіб є доходи з різних джерел, наявність яких зумовлює виникнення податкових зобов'язань платника податку (рис. 1.2) [3].

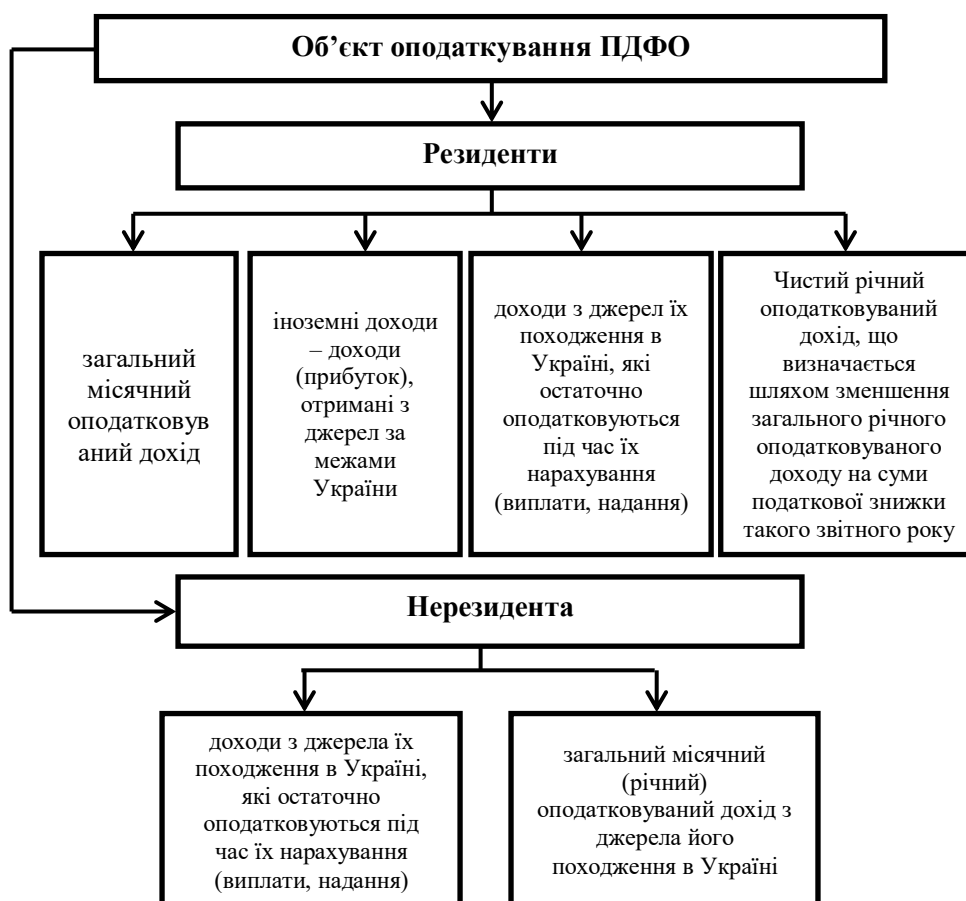


Рис. 1.2. Об'єкт оподаткування податком на доходи фізичних осіб [3]

Важливим елементом оподаткування доходів фізичних осіб виступає база оподаткування [3].

Базою оподаткування є чистий річний оподатковуваний дохід, який визначається шляхом зменшення загального оподаткованого доходу на суми податкової знижки такого звітного року [3].

Загальний оподатковуваний дохід - будь-який дохід, який підлягає оподаткуванню, нарахований (виплачений, наданий) на користь платника податку протягом звітного податкового періоду [3].

Загальний оподатковуваний дохід платника ПДФО складається з (ст. 164 ПКУ):

- ✓ доходів, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання);
- ✓ доходів, які оподатковуються у складі загального річного оподаткованого доходу;
- ✓ доходів, які оподатковуються за іншими правилами, визначеними Податковим кодексом України [3].

Фізичні особи - підприємці зобов'язані сплачувати за себе єдиний соціальний внесок (далі - ЄСВ) на підставі норм Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 08.07.2010 року №2464-VI [3].

Базою для нарахування ЄСВ є сума доходу, яка підлягає оподаткуванню ПДФО [4].

Незалежно від розміру ЄСВ його сума не може бути меншою, ніж розмір мінімального страхового внеску за місяць, в якому отримано дохід [3].

Мінімальний страховий внесок – добуток мінімального розміру заробітної плати і розміру єдиного соціального внеску, встановленого законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) [3].

У разі, якщо фізичні особи - підприємці, у тому числі ті, що провадять незалежну професійну діяльність, використовують працю найманих працівників, вони є страхувальниками. На заробітну плату найманих працівників нараховується ЄСВ [3].

Військовий збір – його було впроваджено як тимчасовий податок, спочатку до кінця 2014 року, задля фінансової підтримки Збройних сил України під час проведення АТО у зв'язку з російською агресією. Наразі його тимчасовий статус формально зберігається, і термін його дії продовжено до закінчення реформування ЗСУ. Але, судячи з темпів введення змін, його скасування найближчим часом очікувати не доводиться.

1.3. Інформаційні системи обліку персоналу та оплати праці та їх роль в управлінні діяльністю підприємства

На даний момент розвиток та впровадження новітніх інформаційних технологій має суттєвий вплив на ефективність організації обліку та проведення аналізу оплати праці на підприємствах. Завдяки застосуванню автоматизованих систем обліку під час здійснення бухгалтерського обліку та аналізу оплати праці в суб'єктах господарювання можна:

- ✓ Пришвидшити збір та обробку облікової інформації;
- ✓ Спростити та пришвидшити розрахункові операції;
- ✓ Підвищити якість та відкритість даних, що містяться в облікових реєстрах;
- ✓ Зменшити кількість та вагомість помилок.

З кожним днем відбувається все швидше оснащення установ господарської та бюджетної діяльності інформаційними технологіями, що дає можливість накопичувати дані як на цифрових носіях інформації, так і безпосередньо в електронних облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій надає можливість у найкоротші строки отримати необхідну в відповідний момент інформацію. Це допомагає підвищити оперативність прийняття важливих рішень керівниками підприємства, які в свою чергу підвищують ефективність діяльності самого підприємства.

Системи автоматизації обліку відіграють важливу роль у бухгалтерській діяльності установ та значно спрощують роботу. Однак не кожна установа готова, чи здатна ефективно використовувати інформаційні технології. Це обумовлено не здатністю підприємств на адаптацію до автоматизації процесів обліку, або халатністю керівників які вважають, що більш звичні хоч і застарілі процеси обліку та аналізу є більш ефективними, через їх довготривале використання.

Системи автоматизованого обліку персоналу та розрахунків з оплати праці не є досконалими. На даний момент причинами цього є:

- ✓ часткова автоматизація операцій з документообігу;
- ✓ низький рівень розробки алгоритмів формування звітності;
- ✓ відсутність ефективного механізму архівування та зберігання даних.

Однією з обов'язкових умов автоматизації та виставлення рахунків є наявність процедур реєстрації та обробки даних. Процедури обробки бухгалтерської інформації повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку. Водночас вони повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку встановлених законодавством. Це стосується:

- ✓ подання реєстрів бухгалтерських даних у доступному для обробки вигляді;
- ✓ неможливості внесення несанкціонованих виправлень до записів тощо.

Форма і метод бухгалтерського обліку самостійно підбираються організацією відповідно до навантаження бухгалтерії та наявності комп'ютерної або обчислювальної техніки.

Технологічний процес обробки відомостей при наявності комп'ютерної форми обліку в бюджетній установі, в свою чергу, здійснюється за такими етапами:

- ✓ збирання та проведення реєстрації первинних даних, з метою їх обробки на комп'ютері;
- ✓ формувань облікових даних на електронних носіях у формі облікових масивів;
- ✓ отримання результатів за звітний період [4].

На сучасному етапі формування ринкової економіки вона переходить до нової економічної моделі. Однією з важливих його позицій є інформаційні технології, в основі яких лежать засоби обробки та зберігання облікової інформації.

Інформаційні технології - це сукупність процесів обігу та обробки інформації, а також опис цих процесів. Це сукупність процесів, за допомогою яких комп'ютерні технології можуть використовуватися для накопичення,

збору, отримання, обробки, аналізу та передачі інформації в організаційній системі.

Для того, щоб забезпечити ефективність управління праці, інформаційна технологія має володіти:

- ✓ гнучкістю;
- ✓ мобільністю;
- ✓ адаптивністю до зовнішніх впливів [4].

Але не дивлячись на ефективність автоматизації загалом всіх процесів, не тільки обліку персоналу та оплати праці, найголовнішою проблемою все ще являється не недосконалість цих систем, а незнання їх ефективного використання. Ця проблема виходить з того, що частіше всього стара школа бухгалтерів не здатна до навчання та пристосування до цифрового оновлення обліку, а молоде покоління хоч і просте до цього пристосовується, але старше покоління перешкоджає їхньому розкриттю як повноцінних бухгалтерів. Вони зайнявши високі позиції, в своїй галузі, при навчання нового покоління базуються на особистому досвіді, який в свою чергу хоч і базується на стабільно оновлюваній інформації, але зв'язаний застарілою системою опрацювання та застарілими принципами. Це не занадто позитивно впливає на розвиток обліку та загалом економіки.

Ця проблема не являється критичним пунктом у всій системі, оскільки не дивлячись на це країна, все рівно намагається вносити оновлення до економічної системи, які допомагають автоматизувати аспекти отримання, обробки та обміну інформації як в мікроекономічних межах, тобто в межах конкретного суб'єкта господарювання, так і в макроекономічних, тобто тих які захоплюють в собі навіть цілу країну.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В ході дослідження інформаційних систем і технологій обліку персоналу та оплати праці нами визначено, що більшість з них хоч і надають ряд можливостей по спрощенню складання та користування інформацією про діяльність підприємства, частіше за все ідею цих програм складає просто скопійована схема вже існуючої популярної системи, що не є погано, якщо вона б вносила якусь нову ідею, або надавала нові можливості, але в більшості випадків це не спостерігається.

Слід зазначити, що заробітна плата є досить неоднозначним аспектом в системі економічних показників, оскільки вона відображає різні інтереси сторін трудових відносин. Але головне її завдання залишається незмінним стимулювання продуктивності. Оскільки нормативна база постійно змінюється, а накопичену велику кількість основних та зведених документів, пов'язаних з оплатою праці потрібно обробляти і систематизувати, вагому частину бухгалтерської роботи складає перегляд та вдосконалення процесів відповідно до діючих вимог. З метою підвищення ефективності бухгалтерського обслуговування в суб'єктах господарювання важливо розробити спрощену концепцію реєстрації операцій з оплатою праці, тобто провести автоматизацію реєстрації та збереження бухгалтерських даних.

Отже, за результатами дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Нормативно-правова база обліку персоналу та оплати праці достатньо розкритою та детальною, але це не означає, що вона не потребує подальших удосконалень, що стосується не тільки нашої теми дослідження, а бухгалтерського обліку на підприємстві в цілому.

Оскільки засновниками досліджуваного підприємства ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» є іноземна компанія, і підприємство здійснює транспортні вантажні міжнародні перевезення, вважаємо для ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» доцільним є перехід на формування звітності за МСФЗ.

2. У другому розділі на базі отриманої з документів та різних джерел вільного доступу було розглянуто фінансово-господарську діяльність ТОВ «ТЕК Західтранссервіс».

За результатами проведеного аналізу фінансового стану та фінансових результатів діяльності ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» слід зазначити, що в 2020 році динаміка фінансових результатів підтверджує помітне збільшення чистого доходу від реалізації продукції 29 776,5 тис. грн. на 32 784,7 тис. грн. (10,1% збільшення) в співвідношенні з собівартістю реалізованої продукції, яка зменшилася, що не є поганим показником. Коефіцієнт поточної ліквідності в 2019 р. становив 0,46%, а в 2020 р. становив 0,55%, коефіцієнт швидкої ліквідності у 2019 р. становив 0,46%. У 2020 р. цей коефіцієнт збільшився до позначки в 0,54%. Співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості у 2019 році становило 0,39%. У 2020 році спостерігається деяке збільшення до позначки в 0,55%.

Нами досліджено облікову документацію по ТОВ «ТЕК Західтранссервіс», а саме по обліку персоналу та оплати праці. Слід акцентувати увагу, що облік персоналу (кадрова документація) підприємством ведеться з використанням Microsoft Word та Microsoft Excel.

Рекомендуємо ТОВ «ТЕК Західтранссервіс» використовувати програмний продукт "Облік SaaS", в якому інтегровано комплексні рішення щодо ведення автоматизовано облікові процеси обліку персоналу та оплати праці разом. Це підвищить ефективність та якість ведення обліку та продуктивність праці облікового персоналу.

3. Грамотне вирішення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці підвищить продуктивність праці та забезпечить раціональне використання робочого часу. Організаційний облік оплати праці повинна збільшити продуктивність праці, ефективність праці в свою чергу вплине на розмір заробітної плати та її зростання, яке залежить від кінцевого результату роботи. Тож основною перспективою для вдосконалення управління обліку є перебудова його інформаційної та технічної бази на основі саме

автоматизованої системи обліку. Однозначно можна стверджувати, що за інформаційними технологіями майбутнє, і це стосується не тільки економічної галузі. Навіть якщо це не станеться тепер то рано чи пізно, задля досягнення рівня ефективності автоматизованих підприємств, це буде прийнято як природа речей.

Самі автоматизовані системи можуть відігравати важливу роль в ефективності діяльності підприємства. Безпосереднє використання інформаційних технологій має вагомий вплив на ефективність організації бухгалтерського обліку оплати праці. Застосування автоматизованих облікових систем значно облегшує ведення бухгалтерського обліку оплати праці в установі, що значно підвищує ефективність роботи бухгалтерів або бухгалтерського відділу.

Як уже було розглянуто найпростішим варіантом автоматизації обліково-аналітичної системи розрахунків з оплати праці це використання бухгалтерських програм, кількість та різноманітність яких надає можливість вибрати ту яка найкраще підійде тому чи іншому підприємству. Навіть якщо такої програми не знайдеться, майже кожна з них є досить гнучкою до змін у законодавстві, а також внесення цих змін не потребує наявності спеціаліста.

Як однозначно позитивну сторону бухгалтерських інформаційних технологій можна зазначити постійне їх вдосконалення, і частково все це залежить безпосередньо від її користувачів.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A személyi számvitel és a bérszámfejtés információs rendszereinek és technológiáinak tanulmányozása során azt tapasztaltuk, hogy a legtöbbjük, bár számos lehetőséget kínál a vállalkozásról szóló információk összeállításának és felhasználásának egyszerűsítésére, leggyakrabban e programok ötlete csak a létező népszerű rendszer másolt sémája: nem rossz, ha új ötletet vezet be vagy új lehetőségeket kínál, de a legtöbb esetben nem tartják be.

Meg kell jegyezni, hogy a bérek meglehetősen kétértelmű szempontok a gazdasági mutatók rendszerében, mivel tükrözik a munkaviszonyban részt vevő felek eltérő érdekeit. De fő feladata továbbra is a termelékenység ösztönzése. Mivel a szabályozási keret folyamatosan változik, és a javadalmazással kapcsolatos felhalmozott nagyszámú alap- és konszolidált dokumentum feldolgozására és rendszerezésére van szükség, a számviteli munka jelentős része a folyamatok felülvizsgálata és fejlesztése a jelenlegi követelményeknek megfelelően. A gazdasági társaságokban a számviteli szolgáltatások hatékonyságának növelése érdekében ki kell dolgozni egy bevált koncepciót a bérszámfejtő nyilvántartásba vételéről, automatizálni a számviteli adatok nyilvántartását és tárolását.

Ezért a tanulmány eredményei alapján a következő következtetéseket lehet levonni:

1. A személyi számvitel és a javadalmazás jogi kerete kellően nyitott és részletes, de ez nem azt jelenti, hogy nem igényel további fejlesztéseket, ami nemcsak a kutatási témánkra vonatkozik, hanem a vállalkozás egészében történő könyvelésre is.

Mivel a kutatott vállalat TEK Zakhidtransservice KFT alapítói külföldi társaságok, és a társaság nemzetközi áruszállítást végez, helyénvalónak tartjuk, hogy az TEK Zakhidtransservis KFT áttérjen az IFRS-jelentésekre.

2. A második részben a dokumentumokból nyert dokumentumok és a szabad hozzáférés különböző forrásai alapján a TEK Zakhidtransservice KFT pénzügyi és gazdasági tevékenységét vették figyelembe.

Az TEK Zakhidtransservice KFT pénzügyi helyzetének és pénzügyi eredményeinek elemzésének eredményei szerint meg kell jegyezni, hogy 2020-ban a pénzügyi eredmények dinamikája 29 776,5 ezer UAH értékesítésből származó nettó jövedelem jelentős növekedését igazolja. 32 784,7 ezer UAH-val. (10,1% -os növekedés) az értékesített áruk költségéhez viszonyítva, amely csökkent, ami nem rossz mutató. A jelenlegi likviditási ráta 2019-ben 0,46% volt, 2020-ban pedig 0,55%, a gyors likviditási ráta 2019-ben 0,46% volt. 2020-ban ez az arány 0,54% -ra nőtt. A rövid lejáratú követelések és kötelezettségek aránya 2019-ben 0,39% volt. 2020-ban némileg nőtt a 0,55% -os határ.

Tanulmányoztuk az LLC "TEK Zakhidtransservis" számviteli dokumentációját, nevezetesen a személyzet és a bérek elszámolását. Hangsúlyozni kell, hogy a személyzet könyvelését (személyi dokumentációt) a vállalat a Microsoft Word és a Microsoft Excel alkalmazásával végzi.

Javasoljuk az TEK Zakhidtransservis KFT-nek a "SaaS Accounting" szoftvertermék használatát, amely átfogó megoldásokat integrál a személyi számvitel és a javadalmazás automatizált könyvelési folyamataiba. Ez növelni fogja a számvitel hatékonyságát és minőségét, valamint a számviteli alkalmazottak termelékenységét.

3. A munka kifizetésére vonatkozó számítások elszámolásának szervezésével kapcsolatos illetékes döntés növeli a munka termelékenységét és racionális munkaidő-felhasználást biztosít. A szervezeti bérszámfejtésnek növelnie kell a termelékenységet, a munka hatékonysága pedig befolyásolja a bérek nagyságát és növekedését, ami a végeredménytől függ. Ezért a számviteli menedzsment fejlesztésének fő kilátása az információs és technikai bázis átalakítása egy automatizált számviteli rendszer alapján. Egyértelműen kijelenthető, hogy az információs technológia a jövő, és ez nemcsak a gazdasági szektorra vonatkozik. Még akkor is, ha ez most, előbb vagy utóbb nem történik

meg, az automatizált vállalkozások hatékonyságának elérése érdekében a dolgok természetének tekintik.

Maguk az automatizált rendszerek fontos szerepet játszhatnak a vállalkozás hatékonyságában. Az informatika közvetlen alkalmazása jelentős hatással van a bérszámfejtés szervezésének hatékonyságára. Az automatizált számviteli rendszerek használata nagyban megkönnyíti a javadalmazás elszámolását az intézményben, ami jelentősen növeli a könyvelők vagy a könyvelési osztály hatékonyságát.

Mint már említettük, a bérszámfejtés és elemzési rendszer automatizálásának legegyszerűbb lehetősége a számviteli szoftver használata, amelynek száma és változatossága lehetővé teszi, hogy kiválaszthassa azt, amelyik egy adott vállalatnak a legjobban megfelel. Ha nem is találunk ilyen programot, szinte mindegyik elég rugalmasan reagál a jogszabályi változásokra, és ezekhez a változásokhoz nincs szükség szakemberre.

A számviteli információs technológia egyértelmű pozitív oldalaként megjegyezhetjük azok folyamatos fejlődését, és részben mindez közvetlenül függ a felhasználóitól.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Оплата праці: економічна сутність, форми, системи та види, URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16274/>
2. Садовська І. Б. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / І. Б. Садовська, Т. В. Божидарнік, К. Є. Нагірська. К. : «Центр учбової літератури», 2013. 688 с.
3. Сідельникова Л. П., Чижова Т. В., Якуша Я.В. Оподаткування суб`єктів підприємництва : навч. посібник. К. : Ліра-К, 2013. 424 с.
4. Огуй Н.І. Застосування інформаційних технологій в управлінні оплатою праці на підприємстві. *Економіка, організація та управління підприємством*, Випуск 4, 2010 С. 115-119.
5. Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань URL: <https://usr.minjust.gov.ua/content/free-search>
6. Облік SaaS. Бухгалтерська хмарна програма. URL: <https://ioblik.com/uk>
7. BAS Бухгалтерія. Бухгалтерська хмарна програма. URL: <https://bas.ibuh.online/solutions/ibbacc>
8. УкрЗарплата. Бухгалтерська програма для автоматизації обліку персоналу та оплати праці, URL: <https://www.ukrzarplata.com/>
9. Інформаційні технології, URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D1%96_%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97
10. Пугло Ю.О., Оксак І.Ю., Організація технології вирішень завдань управлінського обліку в умовах функціонування інформаційної системи обліку: Облік праці і зарплати, *Харківський національний технічний*

- університет сільського господарства імені Петра Василенка*, 2020, С. 60-62.
URL: <http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13620/1/22.pdf>
11. Крутова А.С., Нестеренко О.О. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2015. № 2. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2627/16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Бухгалтер 911. Список доступних на теперішній момент бухгалтерських програм для автоматизації обліку, URL: https://buhgalter911.com/programmy/avtomatizaciya-ucheta/?fbclid=IwAR0xeU6rkKgp8CBD6YAP1_i3a_rQY18nNkhWANJOBuqVDHIRMoNHRt22UHo
13. Левченко О.П., Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства, *Таврійський державний агротехнологічний університет*, 2018 URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>
14. Садовська І. Б. Бухгалтерський облік [текст] : навч. посіб. / І. Б. Садовська, Т. В. Божидарнік, К. Є. Нагірська. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 688 с.
15. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. [текст] Навч. посіб. / Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Р. В. Романів. – К. : «Центр учбової літератури», 2016. – 424 с.
16. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С., Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення, *Мукачівський державний університет*, 2018, № 18, С. 894-899 URL: http://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/124.pdf
17. Васьковська К.О., Пчелянська Г.Б., Кохан О.О., Облік розрахунків з оплаті праці в системі управління підприємством, *Економіка харчової промисловості*, Том 10, 2018, № 3, С. 66-72.

18. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М., Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій, *Статистика, облік, аналіз та аудит*, 2020, № 1-2, С. 164-169.
19. Суміленко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А., Облік і аналіз розрахунків з оплати праці, *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*, 2018, № 18, С. 395-404.
20. Коваль К.О., Організація обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці в системі управління підприємством: автореф. дипломної роботи ступеня магістра. Миколаїв, 2020, 22 с.
21. Дробязко С.І., Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства, *Економіка наука, Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"*, 2020, №1, С. 4-8.
22. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М., Удосконалення організації обліку заробітної плати, *Економіка наука, Запорізька державна інженерна академія*, 2020, №1, С. 58-62.
23. Кайдрович Х.І., Пинда Ю.В., Дяченко Н.В., Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці на підприємствах громадського харчування, *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*, С. 4-10 URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/39-2019/3.pdf>
24. Очеретько Л.М., Багрій К.О., Удосконалення обліку витрат на оплату праці, *Економічна наука, Запорізька державна інженерна академія*, 2018, № 23, С. 67-71.
25. Аверкина М.Ф., Гриценюк О.І., Особливості автоматизації обліку праці та заробітної плати, *Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці*, 2018, № 29, С. 113-116.
26. Лебедь А.В., Автоматизація обліку оплати праці, *Дніпропетровський державний аграрний університет*, URL: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2009/Economics/54375.doc.htm
27. Гриліцька А.В., Кусенко В.О., Проблеми організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві в

сучасних умовах, *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*, 2019, № 5, С. 131-135.

28. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

29. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

30. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

31. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А., Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, *Економіка і регіон*, 2016, № 1(56), С. 121–126.

32. Безпалько О.С., Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства, URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення-обліку-заробітної-пла/>

33. Кулик Ю.М., Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. К.: КНУТД, 2016. С. 63.

34. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А., Облік і аналіз розрахунків з оплати праці, *Інфраструктура ринку*, 2018, № 18, С. 395–404.

35. Шалімова Н.С., Принципи побудови внутрішніх стандартів аудиторського підприємства, *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*, 2017, С. 185- 192.

36. Щирба М. Т., Економіко-правові основи аудиту в Україні, *Світ фінансів*, 2016, №2, С. 102-108.

37. Яценко В.М., Кошулько О.П., Аналіз стану людського капіталу підприємств АПК у період трансформації економіки України, *Економіка АПК*, 2017, № 6, С. 108 – 113.

38. Кесарчук Г.С., Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, *Економіка АПК*, 2016, № 4, С.240-246.

39. Пантелійчук Л., Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам, *Праця і зарплата*, 2018, № 9, С. 17-21.
40. Катеринець Н., Облік праці за новими формами, *Дебет-Кредит*, 2019, № 5, С. 3-4.
41. Михайленко Ю.О., Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою, *Молодий вчений*, 2017, № 2(42), С. 287–293.
42. Ревенок В.І., Мамчур О.С., Основні аспекти інформаційних систем з обліку нарахування заробітної плати, *Молодий вчений*, 2015, № 2 (17), С. 22-25.
43. Юр'єва І.А., Березіна Т.В., Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві, *Вісник НТУ «ХПІ»*, 2016, № 67, С. 86–93.
44. Череп А. В., Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах, *Актуальні проблеми економіки*, 2016, №3(141), С. 134-148.
45. Лебедь А.В., Автоматизація обліку оплати праці, *Економіст*, 2015, №31, С. 36–38.
46. Лагутін В.Д., Теоретико – методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці, *Економічна теорія*, 2016, № 1, С. 35.
47. Кулініч І.О., Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціальноекономічний аналіз, *Сталий розвиток економіки*, 2015, № 2, С.20-26.
48. Кузьменко А.В., Піголь І.Д., Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку, *Економічні науки*, 2015, №14, С. 56–59.
49. Крищенко К., Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці, *Україна: аспекти праці*, 2015, № 6, С.45.
50. Кравчук Л.С., Дзюба Т.А., Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати, *Інноваційна економіка*, 2015, № 4, С.110-112.

51. Колот А., Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення, *Україна: аспекти праці*, 2015, №1, С.18–20.

52. Вудвуд В.В., Косменко Л.В., Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання, *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, 2017, № 14, С. 125-130.

53. 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.

ДОДАТКИ

Ім'я користувача:
Моца Андрій Андрійович

ID перевірки:
1007901214

Дата перевірки:
18.05.2021 00:50:17 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet

Дата звіту:
18.05.2021 01:19:03 EEST

ID користувача:
100006701

Назва документа: Вайнраух-А.-ДР-17.05.2021 (1)

Кількість сторінок: 60 Кількість слів: 10514 Кількість символів: 81704 Розмір файлу: 2.36 MB ID файлу: 1007994263

28.4% Схожість

Найбільша схожість: 6.97% з Інтернет-джерелом (https://otherreferats.allbest.ru/finance/00072572_0.html)

28.4% Джерела з Інтернету

1000

Сторінка 62

Пошук збігів з Бібліотекою не проводився

0.05% Цитат

Цитати

1

Сторінка 63

Не знайдено жодних посилань

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

3