

Міністерство освіти і науки України
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II
Кафедра обліку і аудиту

Реєстраційний № _____

Кваліфікаційна робота
БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ЗА
ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ
КОЛОСОВСЬКОЇ ВІКТОРІЇ ЗІНОВІЇВНОЇ

Студентка IV-го курсу

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Тема затверджена на засіданні кафедри

Протокол № 2 / 29 вересня 2023 року

Науковий керівник:

Макарович Вікторія Костянтинівна

кандидат економічних наук, доцент

Завідувач кафедрою:

Бачо Роберт Йосипович

доктор економічних наук, професор

Робота захищена на оцінку _____, «__» _____ 2024 року

Протокол No _____ / 20_

Міністерство освіти і науки України
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II.

Кафедра обліку і аудиту

Кваліфікаційна робота

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ЗА
ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Виконав: студентка IV-го курсу

Колосовська Вікторія Зіновіївна

Освітня програма Облік і оподаткування

Науковий керівник: Макарович Вікторія Костянтинівна

кандидат економічних наук, доцент

Рецензент: Кресін Оксана Михайлівна

керівник фінансового відділу Косоньської сільської ради

Берегове

2024

**Ukrajna Oktatási és Tudományügyi Minisztériuma
II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola**

Számvitel és Auditálás Tanszék

**A GAZDASÁGI ENTITÁS BÉRELSZÁMOLÁSÁNAK SZÁMVITELE,
ADÓZÁSA ÉS ELEMZÉSE**

Szakdolgozat

Képzési szint: alapképzés

Készítette: Koloszovszka Viktória

IV

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
BEVEZETÉS.....	10
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	13
1.1. Економічний зміст, системи та форми оплати праці.....	13
1.2.Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам	20
1.3. Техніка нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам .	25
РОЗДІЛ 2.МЕТОДИКА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ФІНАНСОВОГО ВІДДІЛУ КОСОНЬСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ.....	34
2.1 Загальноекономічна характеристика Фінансового відділу Косоньської сільської ради.....	34
2.2. Облікове відображення та оподаткування заробітної плати працівників Фінансового відділу Косоньської сільської ради	42
2.3. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам та шляхи їх вирішення	47
РОЗДІЛ 3.АНАЛІЗ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ТА РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ФІНАНСОВОГО ВІДДІЛУ КОСОНЬСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ.....	55
3.1. Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами фінансового відділу Косоньської сільської ради	55
3.2. Аналіз використання фонду робочого часу та оплата праці фінансового відділу Косоньської сільської ради	60
3.3. Методика аналізу розрахунків за виплатами працівникам.....	64
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	68
KÖVETKEZTETÉS.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ	
АНОТАЦІЯ	
ANNOTÁCIÓ	
ANNOTATION	

TARTALOM

BEVEZETÉS.....	9
BEVEZETÉS.....	10
FEJEZET 1.A KASZONYI KÖZSÉGHÁZA PÉNZÜGYI OSZTÁLYÁNAK BÉRELSZÁMOLÁSÁNAK SZÁMVITELE, ADÓZÁSA ÉS ELMÉLETI ASPEKTUSAI.....	15
1.1. A bérelszámolás gazdasági tartalma, rendszerei és formái.....	15
1.2. Az alkalmazottaknak történő kifizetések elszámolásának normatív-jogi szabályozása	22
1.3. A dolgozók bérelszámolásának és más kifizetések felszámolásának technikája	27
FEJEZET 2 A KASZONYI KÖZSÉGHÁZA PÉNZÜGYI OSZTÁLYÁNAK BÉRELSZÁMOLÁSÁNAK ADÓZÁSA.....	36
2.1 A kaszonyi községgháza penzügyi osztályának általános-gazdasági jellemzői.....	36
2.2. A pénzügyi osztály alkalmazottai fizetésének számviteli tükrözése és adóztatása.....	44
2.3. A munkavállalói fizetések elszámolásának számvitele és adózási problémái valamint azok megoldási módjai	49
FEJEZET 3. A kaszonyi községgháza pénzügyi osztályának személyzetének és alkalmazottainak történő kifizetések elemzése.....	56
3.1. A Kaszonyi községgháza pénzügyi osztályának munkaerő-ellátásának elemzése.....	56
3.2. A pénzügyi osztály munkaidő- alap felhasználásának és fizetés felszámolásának elemzése.....	62
3.3. A munkavállalói kifizetések elemzésének módszertana	66
KÖVETKEZTETÉS.....	70
KÖVETKEZTETÉS MAGYAR NYELVEN.....	72
FELHASZNÁLT IRODALOM.....	74
MELLÉKLETEK	
ANNOTÁCIÓ UKRÁN NYELVEN	
ANNOTÁCIÓ MAGYAR NYELVEN	
ANNOTÁCIÓ ANGOL NYELVEN	

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ОМС – Орган місцевого самоврядування

КЕКВ – Коди економічної класифікації видатків

ЄСВ – Єдиний соціальний внесок

ПДФО – Податок на доходи фізичних осіб

ВЗ – Військовий збір

ВВП – Валовий внутрішній продукт

ЦНАП – Центр надання адміністративних послуг

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасні умови розвитку економіки України та процеси децентралізації обумовлюють зростання ролі органів місцевого самоврядування у фінансовому забезпеченні соціально-економічних потреб населення. Особливого значення набуває ефективне управління фінансовими ресурсами, серед яких важливе місце займають витрати на оплату праці працівників. Бухгалтерський облік, оподаткування та аналіз розрахунків за заробітною платою є невід’ємними складовими цього процесу.

Зміни у податковому та трудовому законодавстві України, що відбуваються останніми роками, вимагають постійного моніторингу та оперативної адаптації з боку бухгалтерських служб органів місцевого самоврядування. Це підвищує актуальність дослідження системи бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділі Косоньської сільської ради.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є дослідження особливостей бухгалтерського обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за заробітною платою у фінансовому відділі Косоньської сільської ради, а також розробка рекомендацій щодо покращення цих процесів.

Завданнями кваліфікаційної роботи бакалавра є наступні:

- 1) Дослідити теоритичні основи бухгалтерського обліку заробітної плати;
- 2) Визначити основні положення законодавства, що регулюють оподаткування заробітної плати;
- 3) Провести аналіз поточного стану обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділу Косоньської сільської ради;

4) Виявити основні проблеми та недоліки у процесі обліку та оподаткування заробітної плати;

5) Розробити рекомендації щодо вдосконалення облікових та податкових процедур.

Об'єктом дослідження є процес бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділі Косоньської сільської ради.

Предметом дослідження виступають методи і прийоми бухгалтерського обліку, процедури оподаткування та аналіз розрахунків за заробітною платою.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосуватимуться загальнонаукові та спеціальні методи, такі як: аналіз і синтез, індукція та дедукція, системний підхід а також методи фінансового аналізу.

Аналіз результатів дослідження відомих авторів. Значний внесок у дослідження розрахунків за виплатами працівників здійснили такі відомі автори, як : Ф.Ф. Бутинець, А.М. Колот, І. Лаптій, О.Л. Пеняєва, А.В. Верніков, Л.М. Яременко, Г.О. Швиданенко, Л.Г. Смоляр , О.В. Кам'янська, Н.М. Ткаченко, Є.Ю. Шара, В.Г. Швець та інші.

Отримані результати полягають в теоретичному обґрунтуванні бухгалтерського обліку, оподаткування та аналізу розрахунків пов'язаних із заробітною платою працівників фінансового відділу Косоньської сільської ради.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення систем бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділі Косоньської сільської ради, що сприятиме підвищенню ефективності управління фінансовими ресурсами та дотриманню законодавчих вимог.

Інформаційну базу роботи складала законодавчі та нормативні акти Верховної ради та Кабінету міністрів України, нормативні документи, які регламентують облік та оподаткування заробітної плати працівників,

літературні джерела, статті та документи фінансового відділу Косоньської сільської ради.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу на українській та угорській мовах, з трьох розділів, з висновків, списку використаних джерел та з додатків.

У першому розділі розкрито всі теоретичні аспекти щодо заробітної плати працівників та розглянута техніка нарахування заробітної плати. А також досліджено нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати працівників.

У другому розділі охарактеризовано загально-економічну діяльність фінансового відділу Косоньської сільської ради, досліджено облікове відображення та оподаткування заробітної плати та розглянуто проблеми обліку та оподаткування щодо розрахунків за заробітною платою.

У третьому розділі проведено аналіз щодо заробітної плати працівників у фінансовому відділі Косоньської сільської ради.

Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 75 сторінок. Робота включає 12 рисунків, 8 таблиць, 34 використаних джерел та 18 додатків.

BEVEZETÉS

A téma aktualitása. Az ukrán gazdaság fejlődésének jelenlegi feltételei és a decentralizációs folyamatok meghatározzák a helyi önkormányzati szervek szerepének növekedését a lakosság társadalmi és gazdasági szükségleteinek pénzügyi biztosításában. Különösen fontos a pénzügyi források hatékony kezelése, amelyek között fontos szerepet foglalnak el a munkavállalók fizetésének költségei. A számvitel, az adózás és a bérszámfejtés szerves részét képezik ennek a folyamatnak.

Ukrajna adó- és munkajogában az elmúlt években bekövetkezett változások folyamatos nyomon követést és működési adaptációt igényelnek a helyi önkormányzati szervek számviteli szolgálatai részéről. Ez növeli a számviteli rendszer és a béradóztatás tanulmányozásának relevanciáját a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályában.

A szakdolgozat megírásának célja, a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályának számvitel, adózás és bérszámítások elemzésének sajátosságainak tanulmányozása, valamint javaslatok kidolgozása e folyamatok javítására.

A szakdolgozat feladatai a következők:

- 1) A bérszámfejtés alapjainak tanulmányozása;
- 2) A bérszámveteli adóztatást szabályozó jogszabályok főbb rendelkezéseinek meghatározása;
- 3) A bérfelszámolás számvitelének és adóztatásának jelenlegi állapotának elemzése a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályában;
- 4) A bérfelszámolás számvitelének és adóztatásának problémái és hiányosságainak feltárása;
- 5) Javaslatok kidolgozása a számviteli és adóeljárások javítására.

A szakdolgozat objektuma a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályán a bérelszámolásának adóztatásának folyamata.

A szakdolgozat tárgya a számviteli módszerek és technikák, az adóztatási eljárások és a bérelszámolások elemzése.

Kutatási módszerek. A kutatás folyamán általános tudományos és speciális módszereket lettek alkalmazva, mint például: elemzés és szintézis, indukció és dedukció, szintetikus megközelítés, valamint pénzügyi elemzési módszerek.

Híres szerzők kutatási eredményeinek elemzése. A kutatás eredményeként jelentős hozzájárulást tettek olyan ismert szerzők, mint: F. F. Butinec, A. M. Kolot, I. Laptij, O.L. Penjajeva, A. V. Vernyikov, L. M. Yaremenko, H. O. Svidamenko, L.H. Smolyar, O. V. Kamjanska, H. M. Tkacsenko, Ye. Yu. Sara, V. H. Svec és mások.

A kapott eredmények a számvitel és adózás megalapozásából és a Kaszonyi községháza pénzügyi osztályában dolgozók fizetésével kapcsolatos számítások elemzéséből állnak.

A kapott eredmények gyakorlati jelentősége. A kutatás eredményei felhasználhatók a Kaszonyi községháza pénzügyi osztályán a számviteli és adózási rendszerek fejlesztésére, ami hozzájárul a pénzügyi források gazdaságának hatékonyságának növeléséhez és a jogszabályi eljárásoknak való megfeleléséhez.

A munka információs alapja. A munka információs alapja az Ukrajna Legfőbb Tanácsának és Miniszteri Tanácsának jogalkotási és normatív aktusaiból, az alkalmazottak bérének elszámolását és adózását szabályozó dokumentumokból, irodalmi forrásokból, cikkekből valamint a Kaszonyi községháza pénzügyi osztályának dokumentumaiból állt.

A szakdolgozat felépítése. A szakdolgozat ukrán és magyar nyelvű bevezetésből, három fejezetből, következtetésekből, felhasznált irodalmakból és mellékletekből áll.

Az első fejezetben az alkalmazottak fizetésével kapcsolatos összes elméleti ismeretek kerülnek feltárára, és áttekintésre kerül a fizetés felszámolás technikája. Vizsgálatra kerültek az alkalmazottak bérelszámolásának és adózásának normatív és jogi szabályozásai.

A második fejezetben a Kaszonyi községháza pénzügyi osztályának általános gazdasági jellemzéséről esik szó, a bérek számviteli megjelenítése és

adóztatása, valamint a számvitel és adózás bérelszámolással kapcsolatos problémái áttekintése történik.

A harmadik fejezetben a Kaszonyi községháza pénzügyi osztályán dolgozók bérének elemzése készült.

A szakdolgozat terjedelme 75 oldal. Tartalmaz 12 ábrát, 8 táblázatot, 34 felhasznált irodalmat valamint 18 mellékletet

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Економічний зміст, системи та форми оплати праці

Оплата праці в сучасних умовах визначається не лише як компенсація часу, витраченого на виконання роботи, але й як стимул до результативності та якості виробництва. Форми та системи оплати праці, встановлені на підприємствах і в організаціях, відіграють вирішальну роль у забезпеченні цього зв'язку між оплатою праці та результатами, будучи одночасно інструментом мотивації працівників до досягнення високих показників продуктивності.

На сучасних підприємствах найбільш поширеними є дві основні форми оплати праці: відрядна та почасова. Кожна з цих форм відображає різні аспекти праці: перша - фокусується на кількості виробленої продукції, тоді як друга - на кількості відпрацьованого часу. Обрання відповідної форми оплати праці визначається не лише потребами підприємства, але й специфікою праці конкретних категорій працівників [4].

Повнота врахування результатів праці, створення умов для стабільного зростання продуктивності та якості праці, а також підвищення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності - ось головні вимоги до форм і систем оплати праці. Відповідно, вибір форми оплати повинен ґрунтуватися на організаційно-технічних умовах виробництва, таких як рівень технічної оснащеності, характер технологічного процесу та організації праці, інтенсивність використання виробничих потужностей і устаткування.

Україна має ретельно розроблену систему нормативно-правових актів, які регулюють оплату праці. Зокрема, Закон України "Про оплату праці" [7], Кодекс законів про працю [10], а також П(С)БО 26 [24] визначають основні

принципи, за якими відбувається оплата праці працівників на різних підприємствах та в організаціях. Ці законодавчі акти забезпечують рівність прав працівників перед законом, а також встановлюють важливі стандарти щодо обліку і звітності за виплатами працівникам.



Рис. 1.1 Структура виплат працівникам

Джерело: [13]

Заробітна плата в сучасному світі є ключовим елементом взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Це поняття охоплює багато аспектів, що відображають як економічні, так і соціальні взаємозв'язки. Розглядаючи заробітну плату з різних точок зору, можна зрозуміти її значення та вплив на обидві сторони трудового відношення [15].

Перш за все, заробітна плата представляє собою економічну категорію, що відображає розподіл доходів між підприємством та працівником. Це важливий момент, що визначає стабільність та динаміку ринку праці. Заробітна плата також є винагородою за виконану працю, яка враховує складність, умови праці та професійні якості працівника. Це відображає важливість індивідуальних зусиль та результатів праці.

Для працівників заробітна плата є не лише доходом, але й забезпечує їхнє майбутнє, враховуючи необхідність відтворення робочої сили. Для роботодавців заробітна плата представляє собою складову частину витрат діяльності, проте є також основним фактором стимулювання працівників до досягнення високих результатів.

Структура заробітної плати включає основну та додаткову складові. Основна заробітна плата визначається відповідно до встановлених норм праці, тарифних ставок та посадових окладів. Додаткова заробітна плата включає в себе різноманітні доплати, премії та надбавки за виконану роботу понад стандарти, а також компенсаційні виплати, такі як оплата відпусток.

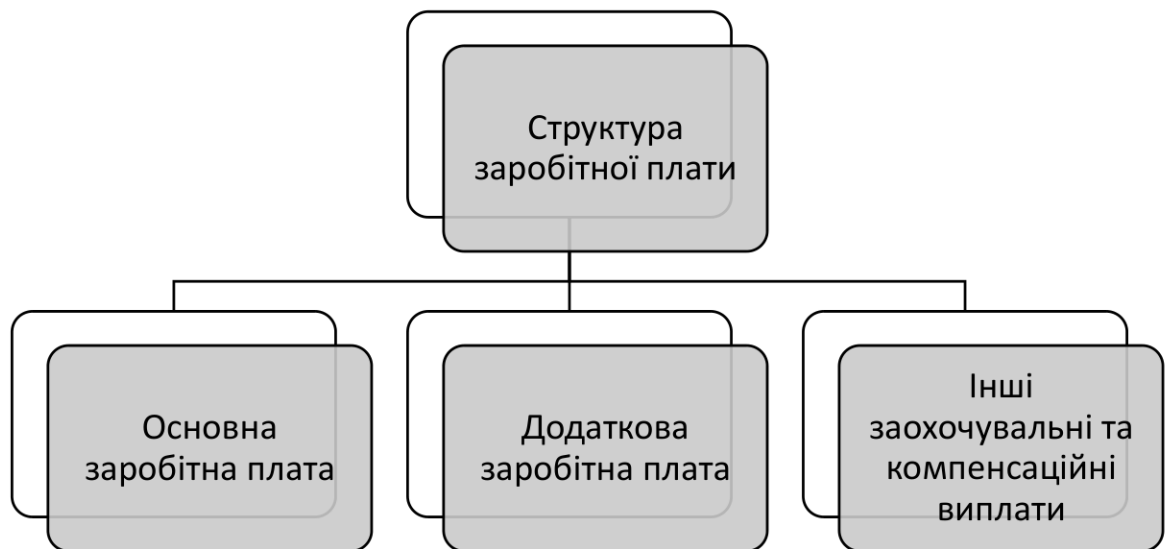


Рис. 1.2 Структура заробітної плати [11]

Невід'ємною частиною заробітної плати є інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які не включаються до фонду оплати праці. Це включає допомоги зі соціального страхування, оплату в разі тимчасової непрацездатності, а також інші допомоги та виплати, не пов'язані безпосередньо з оплатою праці.

Законодавство України встановлює мінімальний розмір заробітної плати, що є соціальною гарантією для всіх працівників. Заробітна плата

повинна бути виплачена регулярно та у визначені строки, що також відображає важливість стабільності трудових відносин [22] .

Усі ці аспекти заробітної плати визначаються у колективних договорах, які відображають систему оплати праці та забезпечують взаємовигідні умови для обох сторін. Таким чином, заробітна плата виступає не лише як економічний, але й як соціальний феномен, що визначає якість життя працівників та конкурентоспроможність підприємств.

Оплата праці - один із найважливіших аспектів управління персоналом, який визначає ефективність роботи та мотивацію працівників. У сучасному бізнесі існує різноманітні системи та форми оплати праці, які базуються на різних принципах і механізмах.

Однією з основних систем є тарифна система оплати праці. Вона ґрунтується на рівнянні заробітної плати за різні категорії працівників з урахуванням їх кваліфікації, відповідальності, умов праці та результатів виконаної роботи. Тарифна система надає можливість стандартизувати оплату праці та визначити ієрархію заробітних плат.

Крім тарифної, існують інші системи оплати праці, такі як схема посадових окладів та відрядна система. Схема посадових окладів застосовується для диференціації оплати праці серед керівників, фахівців та інших працівників залежно від їхніх посад. Ця система сприяє залученню та збереженню кваліфікованих спеціалістів.

Відрядна система оплати праці, у свою чергу, базується на обсягу виконаної роботи або виробництва та встановленій за це оцінці. Ця система дозволяє стимулювати працівників до більшого результативного виконання завдань через пряму залежність оплати від продуктивності [7].

Кожна з вищезгаданих систем має свої переваги та недоліки, і вибір конкретної залежить від специфіки діяльності підприємства та його цілей. Наприклад, тарифна система може бути ефективною для стандартизованих видів робіт, тоді як відрядна система може підійти для проектних або творчих завдань.

Оплата праці є важливим фактором в управлінні персоналом та функціонуванні підприємства загалом. З урахуванням сучасних умов ринкової конкуренції та економічної ситуації в країні, підприємства змушені активно адаптуватися до нових умов і шукати оптимальні методи оплати праці, які б забезпечували не лише стабільність працівників, але й стимулювали їх досягнення високих результатів.

Важливою частиною сучасних систем оплати праці є врахування не лише індивідуального внеску кожного працівника, але й можливості спільної роботи у бригадах. Бригадна форма оплати праці дозволяє раціонально використовувати колективний потенціал працівників та стимулювати їх до спільних досягнень. Особливо це актуально у випадку обслуговування складного устаткування чи виробництва, де необхідна чітка координація та взаємодія.

Акордна система оплати праці, використовувана для бригад, дозволяє визначати заробітну плату кожного працівника в залежності від якісних та кількісних показників роботи, яку вони виконують у співпраці з іншими колегами. Це стимулює ефективну командну роботу та впливає на загальний результат діяльності бригади [34].

Безтарифна система оплати праці відкриває нові можливості для підприємств, зокрема, вона сприяє більш гнучкому підходу до винагороди працівників. Залежно від фінансових результатів підприємства, кожен працівник отримує відповідну винагороду, що може бути стимулом для ефективної праці та досягнення поставлених цілей.

У сучасному світі вибір системи оплати праці стає складним завданням для управлінців. Враховуючи конкретні умови та цілі підприємства, важливо ретельно аналізувати різні варіанти та вибирати той, що буде найбільш ефективним та стимулюючим для працівників. Правильно обрана система оплати праці може стати ключовим фактором у досягненні успіху та стабільності підприємства на ринку.

Оплата праці є ключовим інструментом в мотивації працівників,

забезпеченні їх економічної безпеки та соціальної стабільності. Вона визначається як відшкодування, яке отримує працівник за свою трудову діяльність. Економічний зміст оплати праці полягає у визнанні вартості праці як товару на ринку праці, де плата за працю є ціною за використання робочої сили.

Українське законодавство передбачає декілька систем оплати праці, які можуть бути використані в залежності від специфіки діяльності організації та умов праці. Системи оплати праці поділяються на тарифні, які базуються на тарифних ставках та окладах, і безтарифні, які орієнтуються на результати праці працівника. Форми оплати праці можуть бути почасовими, відрядними, а також можуть включати премії та надбавки за особливі умови праці.

Особливу увагу в цьому контексті заслуговують селищні ради, де особливості оплати праці часто пов'язані з адміністративно-територіальними особливостями, місцевим бюджетом та соціально-економічними умовами. В селищних радах, як правило, діють окладні системи оплати праці, де основну частину заробітної плати формує посадовий оклад, який доповнюється різного роду доплатами та надбавками.

Це зумовлено необхідністю забезпечити привабливість робочих місць в маленьких громадах, залучення кваліфікованих кадрів та стимулювання ефективної роботи чиновників. Оплата праці в селищних радах також має відображати специфіку роботи в місцевому самоврядуванні, де значна частина ресурсів спрямовується на розвиток інфраструктури та забезпечення базових потреб громади.

Згідно зі статтею 21 Закону України про службу в органах місцевого самоврядування, умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються на місцевому рівні, виходячи з умов оплати праці, встановлених для державних службовців відповідних категорій і посад. Це передбачає адаптацію національної політики до особливостей кожної територіальної громади.

Особливості оплати праці в селищних радах мають враховувати

індивідуальні потреби та можливості кожної громади. Наприклад, постановою № 2682 було визначено, що розміри посадових окладів залежать від віднесення населених пунктів до певних груп за чисельністю населення та приналежності до об'єднаних територіальних громад. Але після реформи 2020 року, умови вже не можна застосовувати без змін, оскільки структура територіальних одиниць значно трансформувалася.

Враховуючи зростання повноважень та чисельності населення територіальних громад, потрібно адаптувати існуючі нормативи до нової реальності. Це має включати перегляд додатків до постанови № 2682, як це обговорюється у пропозиціях Мінекономіки. Запропоновані зміни передбачають нові категорії для посадових окладів залежно від розміру населення територіальної громади, що допоможе забезпечити справедливую та адекватну оплату праці.

Важливо, що до остаточного врегулювання цього питання, фахівці Мінекономіки рекомендують орієнтуватись на існуючі додатки до постанови № 268 для тимчасового визначення окладів в нових умовах. Це стосується і тих територіальних громад, які були сформовані не за моделлю добровільного об'єднання територіальних громад.

Нарахування зарплати працівникам органів місцевого самоврядування (ОМС) в 2023 році є складним процесом, що регулюється низкою законодавчих і нормативних актів. Основними документами, які визначають умови оплати праці посадових осіб та обслуговуючих робітників, є Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування" та ряд постанов Кабінету Міністрів.

Згідно зі статтями 2 та 21 Закону про службу в ОМС, загальні питання оплати праці, включаючи розмір та джерела фінансування заробітної плати (місцевий бюджет), визначаються на законодавчому рівні. Це встановлює правову основу для нарахування зарплати працівникам ОМС, забезпечуючи їх фінансову стабільність і передбачуваність оплати праці.

Постанова Кабміну № 268 "Про упорядкування структури та умов

оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" служить основним регулятором стосовно посадових окладів, доплат і надбавок. Ця постанова включає докладні таблиці та додатки, які диференціюють оплату праці залежно від категорії посад та умов праці.

Зокрема, для обслуговуючих робітників ОМС нарахування зарплати регулюється Наказом Мінекономіки № 609, що встановлює умови оплати праці для робітників, зайнятих у сфері обслуговування. Цей документ забезпечує наявність чітких директив стосовно розміру доплат і надбавок для цієї категорії працівників.

У 2023 році важливим аспектом є підвищення окладів на підставі Постанови № 391, яка, хоч і має рекомендаційний характер, дозволяє збільшувати оплату праці працівникам ОМС, що виконують свої обов'язки на територіях активних бойових дій або у зонах можливих бойових дій. Це важливо для підтримки морального духу та матеріального стимулювання працівників, які працюють у надзвичайно складних умовах.

Розуміння всіх цих аспектів є ключовим для забезпечення правильного нарахування зарплати і дотримання законодавчих вимог у сфері оплати праці, що сприяє стабільності та ефективності роботи органів місцевого самоврядування.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам

Регулювання обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам є ключовим аспектом економічної політики будь-якої країни. В Україні, як і в багатьох інших країнах, цей процес є складним і тривалим, вимагаючи постійного оновлення та перегляду нормативно-правової бази.

Протягом останніх двадцяти років українське законодавство стверджувалося та модернізувалося з метою відповідати вимогам сучасного

суспільства та міжнародних стандартів. Однак, не зважаючи на цей тривалий процес, реформування нормативно-правової бази в сфері розрахунків за виплатами працівникам ще не завершено.

Цей процес регулювання відбувається на трьох рівнях: макрорівень, мезорівень та мікрорівень. На макрорівні створюються загальні правила та норми, що поширюються на всі сфери діяльності. Мезорівень визначає правила в окремих галузях, враховуючи їхні особливості. На мікрорівні нормативні документи створюються самими підприємствами згідно з чинним законодавством [6].

Закони, нормативно-правові акти та договори регулюють процеси розрахунків за виплатами працівникам на всіх рівнях. Важливо, щоб ці нормативні акти були зорієнтовані на демократичні принципи та відповідали потребам інноваційного та конкурентоспроможного суспільства.

Необхідність постійного перегляду та модернізації нормативно-правової бази в сфері розрахунків за виплатами працівникам підтверджується постійними змінами у суспільстві, ринкових умовах та міжнародних стандартах. Тільки шляхом постійного оновлення та адаптації можна забезпечити ефективний та справедливий процес розрахунків за працю, який відповідатиме вимогам сучасного економічного середовища.

Нормативно-правове забезпечення цієї сфери визначається через ряд нормативних актів, які наділяють громадян правами та гарантіями щодо оплати праці та відпусткових періодів.

Конституція України, прийнята 28 червня 1996 року, статтею 43 гарантує кожному громадянину право на працю, яке включає в себе вільний вибір та узгодження з роботодавцем. Далі, статті 44-46 цього документу закріплюють права працівників на захист їхніх інтересів та соціальний захист. Кодекс законів про працю визнає правові засади громадян України щодо творчої праці. Зокрема, цей документ встановлює право розпоряджатися здібностями до продуктивної та творчої праці, що є важливим аспектом трудових відносин. Податковий кодекс України регулює

оподаткування та визначає права та обов'язки у сфері сплати податків та зборів. Цей документ встановлює порядок справляння податків та зборів, а також визначає відповідальність за порушення податкового законодавства. Закон України "Про оплату праці" визначає правові, економічні та організаційні аспекти оплати праці працівників. Цей документ закріплює основні принципи оплати праці та встановлює порядок виплати заробітної плати.

Тривалість щорічної основної відпустки та порядок надання відпусток без збереження заробітної плати визначаються відповідно до статей 75 КЗпП та 25 Закону України. Ці нормативні акти закріплюють права працівників на відпустки та регулюють порядок їх надання [12].

Продовжуючи розгляд нормативно-правового забезпечення трудових відносин в Україні, слід звернутися до Закону України "Про колективні договори і угоди", що визначає правові основи укладання та виконання колективних договорів і угод. Цей закон забезпечує регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів як робітників, так і власників підприємств. Для забезпечення соціального захисту громадян, особливо в період економічних труднощів, в Україні прийнято Закон "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати". Цей закон встановлює розмір прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, що є важливим елементом соціального захисту громадян. Встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати проводиться на основі відповідних законодавчих актів.

Мінімальна заробітна плата, як законодавчо встановлений розмір, є важливим показником для забезпечення соціальних стандартів у суспільстві. В Україні встановлені певні рівні мінімальної заробітної плати, які підтримуються та оновлюються відповідно до законодавства.

Закон "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" встановлює порядок і умови нарахування та сплати єдиного внеску. Цей закон забезпечує фінансову підтримку

системи соціального страхування та забезпечує стабільність у сфері соціального захисту.

Правове забезпечення охорони праці визначається Законом "Про охорону праці". Цей закон встановлює основні положення щодо охорони життя та здоров'я працівників, регулює відносини між власником підприємства та працівниками у плані безпеки та гігієни виробничого середовища [9].

Постановою Кабінету Міністрів України визначаються правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації грошових доходів населення. Ця постанова є важливим механізмом для забезпечення стабільності рівня життя громадян та соціального захисту.

Отже, нормативно-правове забезпечення трудових відносин та соціального захисту в Україні відображається через широкий спектр законодавчих актів, які забезпечують права та інтереси працівників та власників підприємств, забезпечують стабільність у сфері праці та соціального захисту.

Прийняття вищезазначених законодавчих актів і набуття ними чинності відображають позитивні тенденції в організації оплати праці в Україні. Перехід до колективно-договірних принципів регулювання і встановлення державних гарантій в оплаті праці відкриває шлях до стабільності та справедливості у цій сфері. Однак, не дивлячись на закріплені у Конституції права та свободи громадян, існують проблеми у сфері правового регулювання праці, які ускладнюють повноцінну реалізацію потенціалу працівників.

Недоліки в нормах трудового законодавства України викликають суперечності та ускладнюють організацію оплати праці. Ці проблеми потребують уваги та вдосконалення з боку законодавців для створення сприятливих умов для творчого використання здібностей працівників та їхнього розвитку.

Україна, подібно до більшості ринкових економічних систем, має

багаторівневу систему регулювання оплати праці, яка охоплює ринкові, державні, колективно-договірні та внутрішньо підприємницькі механізми. Це забезпечує комплексне вирішення питань з оплати праці, включаючи розрахунок середньої заробітної плати, відпустку, податкові платежі та інші аспекти [23].

Проте, важливо визнати, що жоден із перелічених напрямів регулювання не є ідеальним. Кожен з них має свої недоліки та потребує доопрацювання. З цього приводу, запропоноване вдосконалення нормативно-правового регулювання щодо виплат працівникам, зокрема уточнення та узгодження понять "заробітна плата" та "виплати працівникам", є вельми актуальним та необхідним.

У нижче зазначеній таблиці (див. таблицю 1.1.) можна розглянути порівняння нормативно-правового регулювання оплати праці в Україні, яка ілюструє ключові документи та їх властивості.

Таблиця 1.1.

Порівняння нормативно-правового регулювання оплати праці в Україні

Аспект регулювання	Нормативно-правовий акт	Зміст та особливості
Загальне регулювання	Конституція України (ст. 43, 44-46)	Гарантує право на працю, соціальний захист, захист трудових прав
Законодавча база про працю	Кодекс законів про працю України	Встановлює основні трудові відносини, права на творчу працю, відпустки
Оподаткування	Податковий кодекс України	Регулює оподаткування заробітної плати, права та обов'язки платників податків
Регулювання оплати праці	Закон України "Про оплату праці"	Визначає економічні, правові аспекти оплати праці, порядок виплат
Відпустки	КЗпП (ст. 75), Закон "Про відпустки"	Регулює тривалість та порядок надання відпусток

Аспект регулювання	Нормативно-правовий акт	Зміст та особливості
Колективні договори	Закон "Про колективні договори і угоди"	Встановлює основи укладання та виконання колективних договорів
Мінімальні гарантії	Закон "Про встановлення прожиткового мінімуму"	Визначає розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму
Соціальне страхування	Закон "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування"	Регулює нарахування та сплату єдиного внеску, забезпечення соціального захисту
Охорона праці	Закон "Про охорону праці"	Встановлює норми безпеки та гігієни праці, охорону здоров'я працівників
Індексація доходів	Постанови Кабінету Міністрів	Визначає порядок індексації заробітної плати для захисту від інфляції

Таблиця демонструє систему нормативно-правового регулювання оплати праці в Україні, яка включає різноманітні аспекти, від загальних конституційних гарантій до специфічних правил охорони праці.

Враховуючи вищезазначене, важливо провести системний аналіз та узгодження нормативно-правового регулювання у сфері оплати праці з метою створення сприятливих умов для розвитку трудових відносин та забезпечення соціального захисту працівників. Тільки шляхом постійного вдосконалення законодавчої бази можна досягти стабільності та розвитку національного ринку праці.

1.3. Техніка нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам

Оплата праці є однією з ключових аспектів, який визначає ставлення працівників до своєї роботи та впливає на їхню мотивацію та продуктивність. Розглянемо різні форми оплати праці та їх вплив на ефективність підприємства.

Перш за все, варто зазначити, що пряма зарплата за годину праці є досить поширеною формою оплати. У цій системі розрахунок заробітної плати працівника базується на фактично відпрацьованих годинах та ставці за годину. Це дозволяє підприємству точно розраховувати витрати на працю та сприяє прозорості у виплатах. Однак, важливо враховувати, що ця система не заохочує працівників до підвищення продуктивності, оскільки вони отримують оплату просто за витрачений час, без зваження на результати своєї праці [26].

Погодинно-преміальна система оплати, у свою чергу, стимулює працівників до більш ефективної праці. Крім основної ставки за годину, працівники можуть отримувати додаткові премії за досягнення певних цілей. Це сприяє збільшенню мотивації працівників та підвищенню їхньої продуктивності. Проте, важливо встановити чіткі критерії для отримання премії та забезпечити справедливість у розподілі додаткової винагороди.

Зарплата за посадовим окладом є іншою широко вживаною формою оплати праці. У цьому випадку заробітна плата працівника визначається на основі посадового окладу та кількості відпрацьованих днів. Ця система спрощує облік зарплати, проте може не стимулювати працівників до збільшення продуктивності, оскільки вони отримують фіксовану суму незалежно від результатів своєї праці.

Нарешті, відрядна система оплати праці є ефективним засобом стимулювання працівників до досягнення високих результатів. Вона передбачає встановлення норм виробітку та розцінок, а також точний облік виконаних робіт. Це сприяє якісному та кількісному зростанню продуктивності праці та досягненню більш високих результатів.

У підсумку, кожна з форм оплати праці має свої переваги та недоліки. Вибір оптимальної системи залежить від специфіки діяльності підприємства та його цілей. Проте, важливо надати перевагу такій системі, яка стимулює працівників до досягнення високих результатів та сприяє успішному розвитку бізнесу.

Формування заробітної плати є одним із ключових аспектів управління персоналом сучасних підприємств. Визначення відповідної системи оплати праці має вирішальне значення для стимулювання працівників до більш ефективної та продуктивної діяльності. У цьому есе ми розглянемо три різновиди форм оплати праці: відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна, та проведемо їх порівняльний аналіз.

Перша форма оплати праці, яку ми розглянемо, - це відрядно-преміальна система. В цій системі працівники отримують основну заробітну плату за відрядною системою, а також можуть отримувати премію у відсотках до заробітку за виконання роботи, яка перевищує встановлені норми. Такий підхід стимулює працівників до більш ефективної праці та виконання завдань з вищою якістю [28].

Друга форма оплати праці - відрядно-прогресивна система. У цій системі оплата за виробіток в межах завдання здійснюється за затвердженими нормами розцінок, а оплата за виробіток, що перевищує завдання, проводиться за підвищеними розцінками, які прогресивно збільшуються зі зростанням обсягу виробітку. Ця система сприяє стимулюванню працівників до більш інтенсивної праці та досягненню більших результатів.

Третя форма оплати праці, яку ми розглянемо, - акордна форма. Ця система передбачає встановлення розцінки на всі види виконуваних робіт з урахуванням діючих норм. Працівники отримують зарплату на основі фактично відпрацьованого часу кожним робітником з подальшим коригуванням на коефіцієнт трудового використання (КТУ). Цей підхід дає можливість врахувати індивідуальний внесок кожного працівника у виконання роботи. Порівнюючи ці три форми оплати праці, можна зазначити, що кожна з них має свої переваги та недоліки. Відрядно-преміальна система стимулює досягнення високих результатів, але може призвести до певного ризику неякісного виконання завдань у спробі отримати більше премії. Відрядно-прогресивна система сприяє підвищенню продуктивності праці, але

може вимагати складного обліку та контролю. Акордна форма дозволяє враховувати індивідуальний внесок кожного працівника, але може бути важко реалізована на практиці через складний облік робочого часу.

Отже, вибір оптимальної форми оплати праці залежить від конкретних умов та потреб підприємства. Важливо пам'ятати, що ефективність будь-якої системи оплати праці значною мірою залежить від правильного впровадження та контролю за її виконанням.

Згідно з Главою VII "Оплата праці" Кодексу законів про працю, крім заробітної плати, працівнику можуть нараховувати різні доплати та надбавки:

1. Додаткова оплата за нічну роботу, яка не може бути менше 20% тарифної ставки або окладу за кожну годину нічної роботи.

2. Доплата за керівництво бригадою, яка, як правило, становить 20% від основної заробітної плати.

3. Додаткова оплата за понаднормовий час праці, яка виплачується в подвійному розмірі годинної тарифної ставки.

4. Оплата за роботу у святкові та вихідні дні, яка може бути подвійною від годинної тарифної ставки у разі годинної оплати, або за подвійними розцінками за одиницю продукції у випадку відрядної форми оплати.

5. Компенсація часу простою - виплачується пропорційно використанню, не нижче двох третин тарифної ставки або окладу робітника за простій, що виникла з вини підприємства.

6. Компенсація за виявлений брак виробітку, яка залежить від причини браку та його характеристик.

Це лише деякі приклади доплат та надбавок, вказаних у Кодексі законів про працю. Важливо також зазначити, що підприємство має оплачувати не тільки відпрацьований час, але і невідпрацьований час працівника відповідно до середньої заробітної плати.

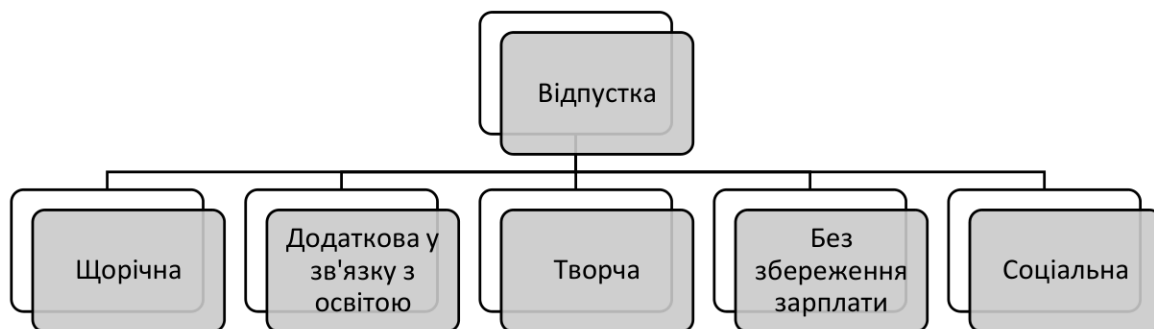


Рис. 1.3. Види відпусток [31]

У розрахунку середнього заробітку враховуються різні складові, такі як основна зарплата, додатки, премії за виробничі результати, винагороди за річні досягнення та стаж роботи. Премії додаються до заробітку за відповідний місяць згідно з відомістю розрахунків. Премії за тривалі періоди розподіляються у частині, пропорційній кількості робочих днів у цьому періоді. Одноразові винагороди за річні досягнення або стаж розраховуються, додаючи 1/12 відповідної суми до основної зарплати кожного місяця протягом попереднього календарного року.

До обчислення середнього заробітку не включаються [29]:

- виплати за виконання специфічних завдань, що не є обов'язковими для працівника;
- одноразові виплати (наприклад, компенсація невикористаної відпустки, матеріальна допомога при виході на пенсію, вихідна допомога тощо);
- соціальні та компенсаційні виплати;
- доходи від дивідендів, відсотків, роялті тощо.

Відпусткові виплати розраховуються відповідно до чинного законодавства. Якщо працівник працював менше року, то розрахунок відпусткових враховує фактичний період роботи. Однак щорічна відпустка за перший рік роботи надається після шести місяців безперервної роботи.

Середній заробіток для виплати відпусткових враховує заробітну плату за останні 12 місяців роботи. Якщо робота тривала менше року, береться фактичний період. Кількість святкових та неробочих днів не включається до тривалості та оплати відпустки.

Соціальні виплати, включаючи допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, також є складовою середнього заробітку.

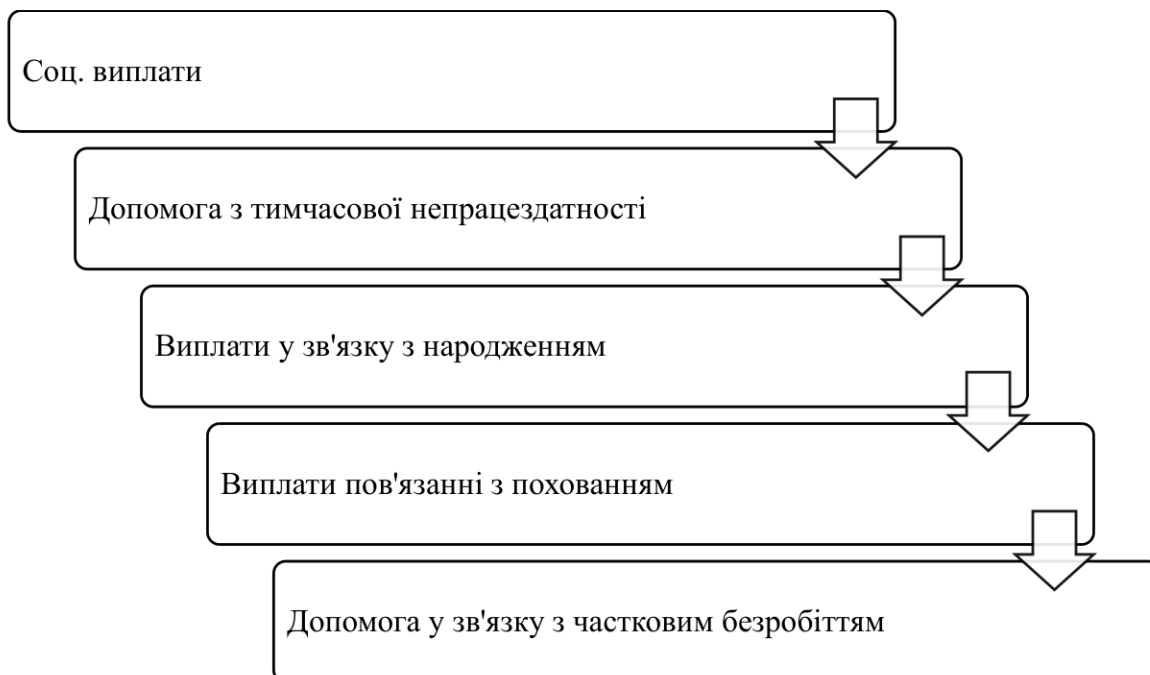


Рис. 1.4. Види соціальних виплат [31]

Особливості нарахування допомоги та відпусток для працівників є важливою складовою сучасного законодавства з питань соціального захисту. Ці правила забезпечують захист працівників у разі тимчасової непрацездатності та під час вагітності, забезпечуючи їм фінансову підтримку у важкі періоди.

Підприємства здійснюють оплату перших п'ять днів хвороби чи травми, після чого оплата переходить на Фонд соціального страхування. Сума допомоги залежить від загального страхового стажу працівника, враховуючи його середній заробіток та тривалість хвороби. Крім того, закон передбачає оплачувану соціальну відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами,

розраховану на певну кількість календарних днів.

Щорічна відпустка є обов'язковою, і роботодавці мають обов'язок надавати її працівникам. Проте, частину відпустки можна замінити грошовою компенсацією за бажанням працівника. Також важливо враховувати, що святкові та неробочі дні, що припадають на час відпустки, не враховуються у її тривалості [30].

Оплата праці в бюджетних установах України відрізняється від комерційних організацій, оскільки регулюється цілим рядом спеціальних нормативно-правових документів. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року став основним документом, що визначає правила визначення винагороди за трудові відносини. Цей закон пояснює, що заробітна плата є грошовою компенсацією, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу. Таке визначення ставить акцент на важливість гарантій та чіткість умов оплати праці, що особливо важливо у сфері державного управління.

В бюджетній сфері заробітна плата не тільки є компенсацією за виконану роботу або надані послуги, а й має певні особливості. Наприклад, результати роботи в таких установах зазвичай не можна виміряти в кількості вироблених товарів, адже переважно це розумова праця, спрямована на надання освіти, медичних, культурних чи інших соціальних послуг. Тому система оплати праці в бюджетних установах часто базується на таких критеріях, як кваліфікація, досвід та освітній рівень працівника.

На додаток до Закону про оплату праці, існує низка постанов та наказів, які врегульовують умови оплати праці в конкретних секторах. Для кожної галузі розроблено власні нормативні документи, які визначають посадові оклади, тарифні розряди та коефіцієнти. Наприклад, в освіті, охороні здоров'я, культурі та спорті діють окремі накази, які впорядковують умови оплати праці відповідно до специфіки роботи в цих сферах. Це дозволяє адаптувати заробітну плату до особливостей трудової діяльності, забезпечуючи таким чином справедливість та адекватність оплати праці.

Також слід зазначити, що велика частина витрат бюджетних установ припадає саме на оплату праці. Це зумовлено високим рівнем кваліфікації та професіоналізму спеціалістів, особливо в таких критично важливих секторах, як освіта та охорона здоров'я. Визначення посадових окладів згідно з єдиною тарифною сіткою і наявність чітко регульованих тарифних розрядів є важливими для забезпечення ефективного та мотивованого виконання державних функцій.

Завдяки такому регулюванню, бюджетні установи здатні пропонувати стабільні та прозорі умови праці, що є ключовим для залучення та утримання висококваліфікованих кадрів, здатних задовольняти потреби суспільства у якісних публічних послугах.

Порядок нарахування заробітку та особливості оплати праці можуть відрізнятися залежно від специфіки роботи підприємства, проте вони повинні дотримуватися чинного законодавства, що забезпечує справедливе та рівне ставлення до всіх працівників та забезпечує їхній соціальний захист у важкі моменти та періоди відпочинку.

Оплата праці в бюджетних установах України має свої особливості, які регламентуються українським законодавством і зумовлені специфікою фінансування цих установ із державного або місцевих бюджетів. Заробітна плата в бюджетній сфері не тільки є важливим аспектом соціальної захищеності працівників, але й відіграє роль у формуванні ефективності державного управління та задоволення потреб громадян у якісних публічних послугах.

В основу нарахування заробітної плати в бюджетних установах закладено принципи, які забезпечують єдність і справедливість в оплаті праці. Ці принципи передбачають, що оплата кожного працівника має бути обґрунтованою і відповідати складності його трудових обов'язків, кваліфікації та результатам праці. Законодавче регулювання в цій сфері передбачено Кодексом законів про працю України, Законом "Про оплату праці", а також рядом інших нормативних актів, які визначають порядок

виплати заробітної плати та інших соціальних і компенсаційних виплат.

Однією з ключових особливостей нарахування заробітної плати в бюджетних установах є її строга регламентація та залежність від бюджетних призначень, що затверджуються на рівні держави чи місцевих органів самоврядування. Це означає, що розмір фонду оплати праці безпосередньо залежить від бюджетних асигнувань, які плануються на певний фінансовий рік, і може бути переглянутий лише у випадку змін у законодавстві або державному бюджеті.

Окрім того, в бюджетних установах діє система тарифікації, яка передбачає встановлення посадових окладів відповідно до єдиної тарифної сітки. Ця сітка регламентує мінімальні та максимальні розміри заробітної плати для різних категорій посад. Така стандартизація є гарантією того, що оплата праці буде справедливою і не залежатиме від суб'єктивних рішень керівництва.

Необхідно враховувати, що в бюджетних установах також діють різноманітні надбавки, доплати та інші види компенсаційних виплат, які враховують особливості праці, наприклад, роботу в шкідливих умовах, роботу в нічний час тощо. Виплати регулюються спеціальними постановами та законами, що забезпечують додаткові гарантії працівникам, зайнятим у певних сферах діяльності.

Таким чином, система нарахування заробітної плати в бюджетних установах України є комплексною та багаторівневою, вона забезпечує справедливу та обґрунтовану оплату праці відповідно до державних стандартів та законодавчих актів. Вона вимагає постійного моніторингу та оновлення, щоб відповідати змінам у економічній політиці та потребам суспільства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Заробітна плата в сучасному світі є ключовим елементом взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Для працівників заробітна плата є не лише доходом, але й забезпечує їхнє майбутнє, враховуючи необхідність відтворення робочої сили.

Українське законодавство забезпечує декілька систем оплати праці, які можуть бути використані в залежності від специфіки діяльності організації та умов праці. Системи оплати праці поділяються на тарифні, які базуються на тарифних ставках та окладах, і безтарифні, які орієнтуються на результати праці працівника. Форми оплати можуть бути почасовими, підрядними, а також можуть включати премії та премії за особливі умови праці.

Поточний облік у фінансовому відділу Косоньської сільської ради забезпечує правильність та своєчасність нарахування і виплати заробітної плати. Документування здійснюється відповідно до законодавства, що дозволяє уникати значних помилок та невідповідностей.

Процес оподаткування у фінансовому відділу Косоньської сільської ради відповідає вимогам чинного законодавства. Всі необхідні податки та збори утримуються та нараховуються своєчасно, що мінімізує виникнення штрафів та санкцій. У фінансовому відділу Косоньської сільської ради нараховуються та утримується такі податки та збори, як ЄСВ (22%), ПДФО (18%), ВЗ (1,5%) та Профспілкові внески (1%).

Об'єднаний звіт у фінансовому відділу Косоньської сільської ради подається за такими строками подання:

- за I. квартал 2024 року: до 10.05.2024 року;
- за II. квартал 2024 року : до 09.08.2024 року;
- за III. квартал 2024 року : до 11.11.2024 року;
- за IV. квартал 2024 року : до 10.02.2025 року.

Під час написання кваліфікаційної роботи виявлено, що фінансовий

відділ Косоньської сільської ради проводить регулярний аналіз витрат на заробітну плату, що сприяє неефективностей та прийняттю заходів для їх усунення. Це забезпечує раціональне використання бюджетних коштів.

Трудові ресурси фінансового відділу Косоньської сільської ради є ключовим елементом ефективного управління фінансами на місцевому рівні.

Аналіз виплат працівникам у фінансовому відділі Косоньської сільської ради, як і всіх бюджетних установах та підприємствах, є необхідним інструментом для забезпечення ефективного управління фінансовими ресурсами.

Для фінансового відділу Косоньської сільської ради ми запропонували запровадити програмне забезпечення для автоматизації процесів бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати. Це зменшить кількість помилок, прискорить обробку даних та підвищить прозорість обліку. Також ми запропонували проводити внутрішні аудити для перевірки правильності ведення бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати, а також розробити систему ключових показників ефективності для постійного моніторингу витрат на заробітну плату та продуктивності праці. Це дозволить оперативно приймати управлінські рішення на основі аналітичних даних.

KÖVETKEZTETÉS

A fizetés a mai világban kulcsfontosságú eleme a munkavállaló és a munkaadó kapcsolata között. A munkavállalók számára a fizetés nem csupán a bevételt jelenti, hanem a jövőjüket is biztosítják, figyelembe véve a munkaerő reprodukciójának szükségességét.

Az ukrán jogszabályok több bérrendszert is írnak elő, amelyek a szervezet tevékenységének és munkaerő körülményeinek sajátosságaitól függően alkalmazhatók. A munkaerő-fizetési rendszereket tarifarendszerekre osztják, amelyek tarifákon és fizetéseken alapulnak, valamint nem tarifális rendszerekre, amelyek a munkavállaló munkájának eredményein alapulnak. A fizetési módok lehetnek részmunkaidősek, szerződésesek és tartalmazhatnak bónuszokat és különleges munkakörülményekért járó prémiumokat is.

A Kaszonyi kistérség pénzügyi osztályán folyó számvitel biztosítja a bérszámítás és kifizetés helyességét és időszerűségét. A dokumentálás a jogszabályoknak megfelelően történik, ami lehetővé teszi a jelentős hibák és eltérések elkerülését.

A Kaszonyi községháza pénzügyi osztályának adózási folyamata megfelel a hatályos jogszabályok előírásainak. Minden adót és díjat időben felszámolnak, kifizetnek, ami minimalizálja a bírságok és szankciók előfordulását. A Kaszonyi községháza pénzügyi osztálya a következő adókat számolja fel a fizetésekre: Társadalom biztosítás (22%), személyi jövedelemadó (18%), hadi adó (1,5%) és szakszervezeti illetékek (1%).

Az összevont beszámolót a Kaszonyi községháza pénzügyi osztálya az alábbi határidőknek megfelelően nyújtja be:

I negyedév 2024. év: 2024. május 14-ig.

II negyedév 2024. év: 2024. szeptember 09-ig.

III negyedév 2024. év: 2024. november 11-ig.

IV negyedév 2024. év: 2025. február 10-ig.

A szakdolgozat megírása közben kiderült, hogy a Kaszoyni községháza

pénzügyi osztálya rendszeresen elemzi a pénzügyi kiadásokat, ami hozzájárul az eredménytelenségek és az azt megszüntető intézkedések meghatározásához. Ez biztosítja a költségvetési források hatékony felhasználását.

A Kaszonyi községháza pénzügyi osztályának munkaerő-forrási a hatékony helyi szintű pénzügyi kezelésének kulcsfontosságú eleme.

A pénzügyi osztály feladatai a következők:

- 1) A költségvetés tervezése;
- 2) A költségvetés végrehajtása;
- 3) pénzügyi elemzés;
- 4) A számvitel vezetése;
- 5) Együttműködés az állami és önkormányzati szervekkel.

A Kaszonyi községháza pénzügyi osztályán dolgozó alkalmazottak kifizetéseinek elemzése, mint minden költségvetési intézményben és vállalkozásban, szükséges eszköz a hatékony kezelésének biztosításához.

A Kaszonyi községháza pénzügyi osztályának a könyvelési és fizetés felszámolási folyamatokat automatizáló programok beszerzését javasoltuk. Ez csökkenti a hibák számát, felgyorsítja az adatfeldolgozást és növeli a könyvelés átláthatóságát. Felajánlottuk továbbá a könyvelés és a fizetés felszámolás helyességének ellenőrzésére a belső ellenőrzések lebonyolítását, valamint a fizetési költségek rendszerének kidolgozását. Ez lehetővé teszi az elemzési adatokon alapuló azonnali vezetői döntések meghozatalát.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз персоналу підприємства: URL: <https://learn.ztu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=168572&lang=tk>
2. Аналіз фонду заробітної плати URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/%D0%9A%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9/page16.html
3. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/80eb3c14-93ca-44b5-bd3e-eb7edaefe32c/content>
4. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку: [підручник для студентів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» вищих навчальних закладів] за редакцією д.е.н., проф., Заслуженого діяча науки і техніки України Ф.Ф. Бутинця. [4-е вид., доп. І перероб.]. Житомир: ПП»Рута», 2015. 43 с.
5. Верніков А. В. Вплив форми оплати праці та наявності соц. пакета на ефективність праці працівника. Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. 2020. № 1. С. 144-148
6. Економіка підприємства: підручник / Г. О. Швиданенко та ін.; за заг. ред. Г. О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.
7. Закон України «Про оплату праці» редакція від 13.02.2020 ВВР., 1995., №17., ст.121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. No 322-VIII (зі змінами і доповненнями від 11.10.2018 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Кодекс законів про працю України. Редакція від 27.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

10. Коди економічної класифікації видатків бюджету: інструкція застосування. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/16-kodi-ekonomichno-klasifikats-vidatkiv-byudjetu-kekv-2021-roku>

11. Колот А.М., Грішнова О.О., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально- трудові відносини : підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2019. – 711 с.

12. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. URL: <http://advoc.kiev.ua>.

13. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. Право України. 2018. № 7. С. 81-84.

14. Методика аналізу виплат працівникам державних підприємств у контексті соціально-орієнтованого управління URL : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2018/2018_2/jrn/pdf/39.pdf

15. Методика аналізу виплат працівникам державних підприємств в контексті спеціально-орієнтованого управління. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2018/2018_2/jrn/pdf/39.pdf

16. Морозюк Н. С., кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Актуальні питання заробітної плати в бюджетній сфері. Одеський державний аграрний університет, Одеса

17. Об'єднана звітність, за якими порядками подавати? URL: <https://medoc.ua/blog/obdnana-zvitnist-za-jakim-porjadkom-podavati->

18. Облік заробітної плати та її оподаткування. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/19053/1/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%9E.%D0%90..PDF>

19. Облік оплати праці: проблеми та напрямки удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821/1794>

20. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156/150>
21. Організація обліку плати працівників підприємства. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2020/3.pdf
22. Пеняєва О. Л. Окремі аспекти організації оплати праці. Вісник академії знань. 2019. № 34 (5). С. 248-253
23. Податковий кодекс України: станом на 1 квіт. 2013 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
24. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Редакція від 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
25. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоритичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. -2014. - №1. – С.243-249.
26. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3357 – XII (із змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
27. Проблеми обліку заробітної плати на підприємствах. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/90309/3/Kravchenko_salary.pdf;jsessionid=CAC1C9EEA5F38525E6C60344596FD18A
28. Смоляр Л. Г. Облік і аудит : навч. посіб. / Л. Г. Смоляр, Р. Ю. Овчарик, О. В. Кам'янська. – К. : Ліра-К, 2013. – 616 с.
29. Сук Л. К. Фінансовий облік: Навчальний посібник 3-тє вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2016. — 663 с.
30. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність: Підручник. – 7-ме вид. допов. і перероб. – К.: Алерта, 2016. – 928 с.
31. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. / Є. Ю. Шара. – К. : ЦУЛ, 2016. – 422 с.

32. Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / В. Г. Швець. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2015. – 572 с.

33. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. URL:

<https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/2b3c3372-351d-45a5-9739-e96c08916831/content>

34. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки.

URL:http://www.nbu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf.

АНОТАЦІЯ

Колосовська В.З. Бухгалтерський облік, оподаткування та аналіз розрахунків за заробітною платою суб'єкта господарювання. *Кваліфікаційна робота на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».* Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II. Берегове, 2024 рік.

Кваліфікаційна роботи містить 75 сторінок, та включає в себе 12 рисунків, 8 таблиць, 34 використаних джерел та 18 додатків.

Ключові слова кваліфікаційної роботи: *облік, оподаткування, аналіз, видатки, заробітна плата, нарахування заробітної плати, фінансовий відділ, виплати працівникам, показник.*

Метою та завданням кваліфікаційної роботи є дослідження особливостей бухгалтерського обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за заробітною платою у фінансовому відділі Косоньської сільської ради, а також розробка рекомендацій щодо покращення цих процесів. Дослідити теоретичні основи бухгалтерського обліку заробітної плати; визначити основні положення законодавства, що регулюють оподаткування заробітної плати; провести аналіз поточного стану обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділі Косоньської сільської ради; виявити основні проблеми та недоліки у процесі обліку та оподаткування заробітної плат; розробити рекомендації щодо вдосконалення облікових та податкових процедур.

Об'єктом дослідження є процес бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати у фінансовому відділі Косоньської сільської ради.

Предметом дослідження виступають методи і прийоми бухгалтерського обліку, процедури оподаткування та аналіз розрахунків за заробітною платою.

Отримані результати полягають в теоретичному обґрунтуванні бухгалтерського обліку, оподаткування та аналізу розрахунків пов'язаних із заробітною платою працівників фінансового відділу Косоньської сільської ради.

ANNOTÁCIÓ

Koloszovszka V. A gazdasági entitás bérelszámolásának számvitele, adózása és elemzése. *Szakedolgozat a felsőoktatás első (alapképzés) szintjéhez a 071 „Számvitel és Adóügy” szakterületen.* II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Beregszász, 2024.

A szakedolgozat 75 oldalból tevődik össze, amely tartalmaz 12 ábrát, 8 táblázatot, 34 felhasznált irodalmat valamint 18 mellékletet.

Kulcsszavak: *számvitel, adózás, elemzés, kiadások, fizetés, fizetés felszámolás, pénzügyi osztály, munkásoknak való felszámolások, mutatók.*

A szakedolgozat megírásának célja és feladatai, a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályának számvitele, adózás és bérszámítások elemzésének sajátosságainak tanulmányozása, valamint javaslatok kidolgozása e folyamatok javítására. A bérszámfejtés alapjainak tanulmányozása; a bérszámviteli adózást szabályozó jogszabályok főbb rendelkezéseinek meghatározása; a bérfelszámolás számvitelének és adózásának jelenlegi állapotának elemzése a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályában; a bérfelszámolás számvitelének és adózásának problémái és hiányosságainak feltárása; javaslatok kidolgozása a számviteli és adóeljárások javítására.

A szakedolgozat objektuma a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályán a bérelszámolásának adóztatásának folyamata.

A szakedolgozat tárgya a számviteli módszerek és technikák, az adóztatási eljárások és a bérelszámolások elemzése.

A kapott eredmények a számvitel és adózás megalapozásából és a Kaszonyi község háza pénzügyi osztályában dolgozók fizetésével kapcsolatos számítások elemzéséből állnak.

ANNOTATION

Kolosovska V. Accounting, taxation and analysis of salary calculation of the economic entity. *Thesis for the first (bachelor's) level of higher education in the specialty 071 "Accounting and Taxation"*. Trans Carpathian Hungarian Institute named after Ferenc Rakoczi II. Beregove, 2024.

The volume of the thesis is 75 pages. The thesis includes: 12 figures, 8 tables, 34 sources and 18 appendices.

Keywords: *accounting, taxation, analysis, wages, payroll, financial department, employee benefits, indicators.*

The purpose and task of the qualification work is to study the peculiarities of accounting, taxation and analysis of payroll calculations in the financial department of the Koson village council, as well as the development of recommendations for improving these processes. To study the theoretical foundations of the wage accounting; determine the main provisions of the legislation regulating the taxation of wages; conduct of analysis of the current state of accounting and taxation of wages in the financial department of the Koson village council; identify the main problems and shortcomings in the process of accounting and taxation of salaries; develop recommendations for improving accounting and tax procedures.

The object of the study in the process of accounting and taxation of wages in the financial department of a Koson village council.

The subject of the research is accounting methods and techniques, taxation procedures and analysis of payroll calculations.

The obtained result consist in the theoretical substation of accounting, taxation and analysis of calculations related to the salary of employees of the financial department of the Koson village council.

Звіт про перевірку схожості тексту Oxsico

Назва документа:

Колосовська В. Дипломна робота 28052024+.pdf

Ким подано:

Габор Потокі

Дата перевірки:

2024-06-03 11:27:45

Дата звіту:

2024-06-05 11:29:17

Ким перевірено:

I + U + DB + P + DOI

Кількість сторінок:

83

Кількість слів:

13988

Схожість 8%	Збіг: 35 джерела	Вилучено: 0 джерела
Інтернет: 19 джерела	DOI: 0 джерела	База даних: 0 джерела
Перефразовування 1%	Кількість: 27 джерела	Перефразовано: 363 слова
Цитування 0%	Цитування: 6	Всього використано слів: 53
Включення 0%	Кількість: 0 включення	Всього використано слів: 0
Питання 0%	Замінені символи: 0	Інший сценарій: 11 слова