

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра бухгалтерського обліку та аудиту**  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності 071 Облік та оподаткування**  
(шифр та найменування спеціальності)  
**за магістерською програмою професійного спрямування**  
**Облік, аудит та оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю**  
(назва магістерської програми)

на тему: **«Облік та аудит розрахунків з оплати праці:  
організаційно-методичні аспекти та напрямки удосконалення  
(на прикладі ТОВ «Одеський готель «Центральний»)»**  
(назва теми)

**Виконавець:**

студентка Центру заочної форми навчання

Крохалева Катерина Андріївна \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

**Науковий керівник:**

К.е.н., доцент \_\_\_\_\_

(науковий ступінь, вчене звання)

Волчек Руслан Миколайович \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми* полягає в тому, що із відомих на цей час факторів виробництва одним із головних, а частіше і основних, який вимагає найбільших затрат, є праця. Економічні перетворення, які здійснюються в Україні протягом останніх років, спрямовані на реформування господарського механізму адекватного ринкової економіці. Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від низки чинників. Такими чинниками є кадри, праця та її оплата. В цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їх використання, що впливає на обсяг і темпи збільшення виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. На зростання продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є стимулюючим фактором для зростання кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи. Все залежить від людей, їх кваліфікації, уміння і бажання працювати. А заробітна плата є саме тою причиною, що приводить робітника на його робоче місце.

Економічний аналіз праці та її оплати на підприємстві є основним напрямком аналізу майбутнього тому, що його методика дозволяє при наявності стислого обсягу інформації про результати діяльності господарюючого суб'єкта визначити його потенційні можливості, внутрішні резерви, використання яких дозволить досягти позитивних змін фінансових результатів діяльності. Особливого значення це набуває в сучасний період, коли більшість інформації про господарську діяльність підприємці відносять до категорії комерційної таємниці, та у розпорядження аналітика надходить в основному офіційна фінансова звітність.

Призначення аудиту, як одного з елементів управління, – вивчати фактичний стан справ з обліку праці в кожному з підрозділів і по підприємству в цілому, щоб об'єктивно відображати дійсність; перевіряти виконання прийнятих рішень; виявляти відповідність діяльності підприємства інтересам суспільства, держави, законам ринку.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Облік 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.

Теоретичним і практичним питанням розгляду проблем обліку з розрахунків оплати праці та вдосконалення їх шляхів присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Значний внесок у дослідження цих проблем зробили: Л.О. Андрущенко, Т.М. Білуха, Т.А. Бутинець, М.П. Гарасим, С.Ф. Голов, Н.І. Дорош, Н.Л. Жук, О.А. Петрик, Г.А. Семенов, В.В. Сопко, Б.Ф. Усач, П.Я. Хомин, та ін. Зазначимо, що окремі аспекти обліку і аналізу заробітної плати за національними й міжнародними стандартами безпосередньо на підприємствах готельного бізнесу недостатньо висвітлені в економічній літературі. Отже, наше дослідження набуває неабиякої актуальності.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретико-методологічних і практичних аспектів обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці й надання рекомендацій щодо удосконалення діючої системи обліку та внутрішнього аудиту заробітної плати на підприємствах готельного бізнесу.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- узагальнити теоретичні основи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- провести порівняльний аналіз міжнародного та національного досвіду обліку розрахунків з оплати праці;
- надати характеристику дискусійним аспектам в межах обліку заробітної плати;
- виявити особливості організації обліку оплати праці на досліджуваному підприємстві готельного бізнесу;
- розкрити методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці;
- виокремити напрямки удосконалення діючої системи обліку та внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві ТОВ «Одеський готель«Центральний»;
- провести аналіз ефективності використання коштів на оплату праці на досліджуваному підприємстві;
- побудувати регресійну модель збитковості персоналу на підприємстві й надати рекомендації щодо поліпшення якості управління персоналом на ТОВ «Одеський готель«Центральний».

**Об'єкт і предмет дослідження.** Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є організація обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «Одеський готель«Центральний».

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні засади обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємствах готельного бізнесу.

**Методи дослідження.** Методичною основою даної кваліфікаційної роботи виступає діалектичний метод пізнання процесів економіки у безперервному їх розвитку та взаємозв'язку. У магістерській дипломній роботі було використано такі загальнонаукові методи дослідження як: аналіз, синтез, індукція, дедукція, моделювання, порівняння, математичні методи.

**Інформаційна база дослідження.** В якості джерел інформації при написанні роботи слугували нормативно-правові акти, наукові статті спеціалістів з питань організації, обліку та аудиту оплати праці, матеріали періодичного друку, фінансова та статистична звітність, облікові регістри та первинні документи ТОВ «Одеський готель«Центральний».

**Структуру та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (69 найменувань) та 20-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 113 сторінки. Основний зміст викладено на 107 сторінках. Робота містить 22 таблиці, 10 рисунків.

**Публікації та апробація результатів дослідження. Публікації.** За результатами дослідження і темою кваліфікаційної роботи автором надруковано тези: Крохалева К.А. Кореляційно-регресійний аналіз збитковості персоналу на ТОВ «Одеський готель «Центральний».

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці»* надано характеристику формам та системам оплати праці; проаналізовано нормативно-правове регулювання системи обліку заробітної плати; досліджено міжнародний досвід обліку оплати праці; виокремлено дискусійні аспекти в межах обліку розрахунків з оплати праці.

У другому розділі *«Організаційно-методичні засади обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Одеський готель «Центральний»* надано характеристика діяльності ТОВ «Одеський готель «Центральний» та аналіз його фінансового стану; виявлено особливості обліку заробітної плати на підприємстві готельного бізнесу; встановлено недоліки та напрямки вдосконалення діючої системи обліку та внутрішнього аудиту досліджуваного підприємства.

У третьому розділі *«Аудит та аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ «Одеський готель «Центральний» досліджено* мету, завдання та джерела інформації аудиту розрахунків з оплати праці; відображено методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «Одеський готель «Центральний»; проведено аналіз ефективності використання коштів на оплату праці на досліджуваному підприємстві; зроблено кореляційно-регресійний аналіз збитковості персоналу на ТОВ «Одеський готель «Центральний».

## ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено узагальнення, систематизацію та закріплення одержаних в процесі навчання теоретичних знань і практичних навиків із спеціальних дисциплін.

У процесі дослідження виконані наступні завдання: поглиблені теоретичні знання, шляхом вивчення спеціальної літератури по вибраній темі; здійснено обґрунтування економічної сутності заробітної плати; досліджено організацію обліку операцій по заробітній платі та визначено шляхи щодо її удосконалення; проведено аналіз ефективності використання коштів на оплату праці; визначено завдання, джерела та прийоми аудиту операцій по заробітній платі; розкрита методика аудиторської перевірки операцій по заробітній платі.

Відповідно до положень 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.

Згідно інструкції зі статистики заробітної плати, для оцінки розміру заробітної плати застосовується показник фонду оплати праці.

Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємства є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок його господарської діяльності.

Бухгалтерський облік на ТОВ «Одеський готель «Центральний» ведеться працівниками бухгалтерії, якою керує головний бухгалтер, що підпорядковується безпосередньо директору. Бухгалтерський облік ведеться на основі Плану рахунків бухгалтерського обліку. Визначено перелік осіб, що мають право підпису первинних документів, та несуть відповідальність за достовірність цих документів. Контроль за дотриманням даного наказу покладено на директора.

У плані рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом (як облікового, так і необлікового складу) з оплати праці, а також про розрахунки за не отриману персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (Розрахунки з депонентами) передбачений балансовий рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», що має два субрахунки.

ТОВ «Одеський готель «Центральний» використовує типові форми первинного обліку за розрахунками з працівниками з заробітної плати, що затверджені наказом Міністерства статистики «Про затвердження типових форм первинного обліку по розрахунках з робітниками і службовцями по заробітній платі» від 22.05.1996 №144.

Синтетичний облік розрахунків по заробітній платі ведеться на двох субрахунках рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці».

Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі має стільки рахунків, скільки працюючих на підприємстві по списковому складу, тобто це облік розрахунків по заробітній платі по кожному працюючому окремо. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працюючому) буде дорівнювати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому. Сума всіх утримань по аналітичних рахунках буде дорівнювати дебетовому обороту синтетичного рахунку 66. Сума в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума до видачі» аналітичних рахунків дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунку № 66 «Розрахунки з оплати праці». Кредитове сальдо по рахунку 66 показує заборгованість підприємства працівникам та службовцям на 1-ше число кожного місяця.

Облік розрахунків за страхуванням здійснюються на рахунку 65 «Розрахунки із страхування».

На ТОВ «Одеський готель «Центральний» не використовується рахунок 662 тому, що заробітна плата виплачується працівникам в касі підприємства або через Акціонерний банк «Південний» шляхом перерахування на електронний рахунок працівника, відкритий в установі банку. Підставою для виплати працівникам підприємства заробітної плати на зарплатні картки є «Наказ про виплату працівникам підприємства заробітної плати та інших належних їм виплат у безготівковій формі».

На ТОВ «Одеський готель «Центральний» не використовується рахунок 47 тому, що не створюється резерв для виплати відпускних. За вирішенням керівництва підприємства витрати, пов'язанні з відпускними, включені в поточні витрати

звітнього періоду. Для вдосконалення ведення обліку на підприємстві рекомендується ввести рахунок 47.

На ТОВ «Одеський готель «Центральний» відсутній графік документообороту. Для вдосконалення обліку заробітної плати на ТОВ «Одеський готель «Центральний» доцільно створити зазначений графік, а також, а також чітко розписати функції працівників щодо підготовки та подання окремих форм звітності (на цей час на ТОВ «Одеський готель «Центральний» немає чіткого розділення обов'язків щодо складання окремих форм звітності).

На ТОВ «Одеський готель «Центральний» використовується програма «1С: Бухгалтерія» але частково. «1С: Бухгалтерія» може бути використана для реалізації будь-якої схеми бухгалтерського обліку (декілька планів рахунків, багаторівневий і багатомірний аналітичний облік, складені проводки і можливість як ручного так і автоматичного введення бухгалтерських операцій, виведення і друку різних первинних документів, а також формування і друк різних звітів).

Згідно із здійсненими розрахунками видно, що фонд заробітної плати персоналу основної діяльності у 2016 році порівняно із 2015 роком збільшився на 60,3 тис. грн. При цьому, зростання фонду зарплатні спостерігалось за категорією «обслуговуючий персонал». Абсолютне зростання фонду оплати праці за цією категорією склало 36,98 тис. грн. Тоді як відносне зростання фонду заробітної плати дорівнює 8,19.

Наявність відносної перевитрати коштів за категорією «обслуговуючий персонал» у розмірі 8,19 тис. грн. вказує на те, що темпи зростання продуктивності праці обслуговуючого персоналу були нижчими за темпи зростання їхньої середньої зарплати.

Аналіз даних показав, що на підприємстві існують невиробничі виплати заробітної плати за категорією «обслуговуючий персонал» на суму 36,98 тис. грн. Допущена перевитрата була обумовлена негативною дією такого чинника як середня заробітна платня. Збільшення розміру середньої заробітної плати з 29,38 тис. грн. у 2015 році до 30,33 тис. грн. у 2016 році призвело до зростання фонду заробітної плати обслуговуючого персоналу на 66,36 тис. грн.

Отримана перевитрата по фонду зарплати робітників була зменшена за рахунок зростання середньорічного виробітку. Зростання середньорічної продуктивності праці робітника призвело до економії фонду їхньої заробітної платні на 29,38 тис. грн.

Регресійна модель показала, що по мірі збільшення питомої ваги обслуговуючого персоналу у загальній кількості працюючих, збитковість персоналу зменшується на 469,19 тис. грн, оскільки обслуговуючий персонал створює умови комфортного перебування клієнтів готелю. Водночас значна чисельність адміністративного персоналу при хронічній збитковості готелю свідчить, про неефективність їх праці з боку прийняття управлінських рішень щодо покращення економічного стану готелю. По мірі зростання оплатомісткості наданих послуг, збитковість персоналу зросте на 544,4 тис.грн. Збільшення коефіцієнта співвідношення темпів зростання чистого доходу від реалізації наданих послуг до

темпу зростання витрат на оплату праці призведе до зниження збитковості персоналу на 2,8 млн. грн.

Враховуючи критичний стан ТОВ «Одеський готель «Центральний», керівництво у першу чергу повинно провести наступні дослідження:

- рівня завантаженості номерів з метою виключення витрат за рахунок номерів, що незайняті;
- рівня використання трудових ресурсів з метою оптимізації штату готелю;
- провести детальний моніторинг витрат на придбання продуктів харчування та їх використання;
- вважаємо за доцільне проведення аудиту усіх наявних ресурсів з метою оптимізації та скорочення непродуктивних надлишків.

Враховуючи тему кваліфікаційної роботи, більш детально зосередимся на підвищенні ефективності використання трудових ресурсів готелю, та рівня оплати їхньої праці. На нашу думку, перш за все, необхідно покращити планування чисельності персоналу як у короткостроковій, так і у середньостроковій перспективі. Це дозволить:

- оптимізувати структуру персоналу;
- покращити відбір та розміщення кадрів щодо структурних підрозділів: прибиральниць, номерних та інших.

Враховувати соціальні та психологічні чинники, що наявні галузевій специфіці, а саме: невідповідність членів колективу за віком, освітою та психологічною сумісністю, що призводить до виникнення постійних організаційних конфліктів, що в свою чергу, призводить до втрати мотивації, необхідно посилити мотивацію праці за рахунок, перш за все, матеріального стимулювання праці. Враховуючи, що оплата праці складається на 70% з окладної частини, яка регулюється мінімальними тарифними ставками та відповідними кваліфікаційними довідниками, керівництво не має можливості підвищувати їх за своїм бажанням. Багатолітня практика свідчить, що підвищення окладу не дасть очікуваного результату, оскільки персонал через деякий час знову буде невдоволений щодо розміру наявної оплати праці.

В якості можливого варіанту вдосконалення тарифної системи у готелі «Центральний», можливо ввести безтарифну систему оплати праці, суть якої полягає у розрахунку частки робітника (незалежно від статусу) у фонді оплати праці або усього готелю або окремого підрозділу. Базою для запропонованої моделі організації оплати праці є співвідношення різної якості у залежності від кваліфікаційних груп робітників, професій та посад. З цією метою важливим моментом в моделі є визначення мінімальної ставки оплати праці та розрахунок коефіцієнту для кожної кваліфікаційної та посадної груп. Враховуючи зазначені співвідношення, відбувається у подальшому розподілення коштів з оплати праці між робітниками. Зазначимо, що запропонована модель є вкрай ефективною в багатолітній практиці готелів країн ЄС.

Узагальнюючи зазначене, відмітимо, що керівництво готелю повинно звернути увагу на недостатню відповідальність та компетентність менеджерів, відсутність взаємодії серед структурних підрозділів й тих, хто не хоче взаємодіяти з

іншими підрозділами. Економічна служба готелю слабо контролює ключові показники діяльності для оцінки реалізації стратегії готелю, що направлена на підвищення якості обслуговування клієнтів та ефективну роботу готелю в цілому.

Зазначимо, що в готелі відсутня система оцінки індивідуального вкладу кожного співробітника адміністративно-управлінського персоналу, яка б дозволила встановити якість, складність та результативність праці конкретного співробітника й його відповідність службовій посаді. У зв'язку з цим, пропонуємо періодично проводити атестації, які спонукають співробітників відноситися до професійних обов'язків більш відповідально. Процесу атестації передують проведення інвентаризації бізнес-компетенцій співробітників і якщо їх недостатньо, то цього співробітника треба замінити. Таким чином, у керівництва з'являється можливість обґрунтовано проводити планування чисельності адміністративно-управлінського персоналу і не допускати наявної на сьогодні диспропорції між управлінським та обслуговуючим персоналом.

### АНОТАЦІЯ

**Кохалева К.А. «Облік та аудит розрахунків з оплати праці: організаційно-методичні аспекти та напрямки удосконалення (на прикладі ТОВ «Одеський готель «Центральний»)».**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «071 Облік та оподаткування» за магістерською програмою професійного спрямування

*(шифр та назва спеціальності)*

«Облік, аудит і оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю»

*(назва магістерської програми)*

– Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2018.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці, досліджено особливості організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «Одеський готель «Центральний», а також сформовано комплекс рекомендацій щодо вдосконалення діючої системи обліку та внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві.

Проаналізовано фінансовий стан ТОВ «Одеський готель «Центральний», склад та динаміку фонду заробітної плати підприємства, ефективність використання коштів на оплату праці, а також побудовано регресійну модель збитковості персоналу на досліджуваному підприємстві.

Запропоновано: на ТОВ «Одеський готель «Центральний» не використовується рахунок 47, тому що не створюється резерв для виплати відпускних. За рішенням керівництва підприємства витрати, пов'язані з відпускними, включені в поточні витрати звітного періоду. Для вдосконалення ведення обліку на підприємстві рекомендується ввести рахунок 47.

На ТОВ «Одеський готель «Центральний» відсутній графік документообороту. Для вдосконалення обліку заробітної плати на ТОВ «Одеський готель «Центральний» доцільно створити зазначений графік, а також, а також чітко розписати функції працівників щодо підготовки та подання окремих форм звітності (на цей час на ТОВ «Одеський готель «Центральний» немає чіткого розділення обов'язків щодо складання окремих форм звітності).

В готелі відсутня система оцінки індивідуального вкладу кожного співробітника адміністративно-управлінського персоналу, яка б дозволила встановити якість, складність та результативність праці конкретного співробітника й його відповідність службовій посаді. У зв'язку з цим, пропонуємо періодично проводити атестації, які спонукають співробітників відноситися до професійних обов'язків більш відповідально. Процесу атестації передують проведення інвентаризації бізнес-компетенцій співробітників і якщо їх недостатньо, то цього співробітника треба замінити. Таким чином, у керівництва з'являється можливість обґрунтовано проводити планування чисельності адміністративно-управлінського персоналу і не допускати наявної на сьогодні диспропорції між управлінським та обслуговуючим персоналом.



**Ключові слова:** заробітна плата, розрахунки з працівниками, облік, аудит, аналіз, економіко-математичне моделювання.

## ANNOTATION

**Krohaleva K.A. «Accounting and Audit of Payroll Calculations: Organizational and Methodological Aspects and Directions of Improvement (for example LLC «Odessa Hotel «Tsentrалny»»).**

Qualification work for obtaining an educational master's degree in the specialty «071 Accounting and Taxation» under the master's programme of professional orientation (code and specialty name)

«Accounting and taxation in the management of entrepreneurial activity». (the name of the master's program)

– Odessa National University of Economics. – Odessa, 2018

The paper deals with theoretical aspects of accounting of payroll calculations, features of the accounting and auditing of payroll calculations at “Odessa Hotel Tsentrалny” LLC, as well as a set of recommendations for improving the current accounting and internal audit system for payroll calculations at the investigated enterprise was formed.

There was analyzed the financial situation of «Odessa Hotel «Tsentrалny» LLC., the composition and dynamics of the wage fund of the enterprise, efficiency of the use of money for labor remuneration, and also the regression model of the loss-making staff at the investigated enterprise.

It was offered: «Odessa Hotel «Tsentrалny» LLC does not use account 47 because there is no reserve for holiday pay. By the decision of the management of the enterprise, expenses connected with holiday pay, are included in the current expenses of the reporting period. To improve the keeping of records at the enterprise, it is recommended to enter an account 47.

The LLC «Odessa Hotel «Tsentrалny» does not have a schedule for document circulation. In order to improve the wage recording at «Odessa Hotel «Tsentrалny» LLC, it is advisable to create the specified schedule, as well as to clearly outline the functions of employees in the preparation and submission of certain forms of reporting (at this time LLC «Odessa Hotel» Tsentrалny» does not have a clear division of responsibilities as for on the compilation of separate forms of reporting).

The hotel does not have a system for assessing the individual contribution of each employee of the administrative and managerial staff, which would allow to determine the quality, complexity and effectiveness of the work of a particular employee and his compliance with the official position. In this connection, we suggest periodically conducting attestations, that encourage employees to take professional responsibilities more responsibly. The attestation process is preceded by an inventory of the business competencies of employees, and if they are not enough, then this employee should be replaced. Thus, the management has the opportunity to substantiate the planning of the number of administrative and managerial staff and to prevent existing disparities between managerial and service staff.

**Key words:** wage, settlements with employees, accounting, audit, analysis, economic and mathematical modeling.