

МІНІСТЕРСТВО НАУКИ І ОСВІТИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В.Н. КАРАЗІНА

Економічний факультет
Кафедра статистики, обліку та аудиту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І
ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА
ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ»**

Виконала:

здобувачка 2 курсу,
спеціальності

071 Облік і оподаткування _____ Іванова ОЛЕНА

Керівник : к.е.н., доц. _____ Тетяна РОЗІТ

Роботу допущено до захисту перед АК рішенням кафедри статистики,
обліку та аудиту від "09" грудня 2024 р., протокол №8.

В.о. завідувача кафедри статистики,

обліку та аудиту

к.е.н., доцент

_____ Тетяна СЛЮНІНА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	7
1.1. Сутність та роль заробітної плати.....	7
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати.....	13
1.3. Макроекономічний аналіз розміру заробітної плати та кількості штатних співробітників в Україні в 2020-2024 рр.....	17
1.4. Економічна характеристика ТОВ «Нафта Плюс».....	21
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	25
2.1. Документальне забезпечення обліку розрахунків із заробітної плати.....	25
2.2. Організаційні та методичні основи обліку розрахунків із заробітної плати	32
2.3. Автоматизація обліку розрахунків із заробітної плати ТОВ «ТОРГОВИЙ ДІМ «НАФТА-ПЛЮС».....	37
III. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	45
3.1. Економічний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Нафта Плюс».....	45
3.2. Внутрішній аудит розрахунків із заробітної плати – організаційно-методичні аспекти.....	51
3.3 Шляхи вдосконалення організації обліку розрахунків із заробітної плати.....	56

ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	64
ДОДАТКИ.....	71

ВСТУП

Облік сьогодні відіграє дуже важливу роль у здійсненні усіх операцій суб'єктів господарювання. Серед усіх напрямків обліку дуже важко знайти найважливіший, втім облік розрахунків із заробітної плати є дуже важливим етапом, так як він безпосередньо взаємодіє з найважливішою ланкою усього господарчого процесу – людською працею.

Без робочої сили неможливо здійснювати господарську діяльність, а люди, в свою чергу, не будуть виконувати свою роботу без винагороди у вигляді заробітної плати, тому дане питання завжди буде дуже важливим.

Облік в свою чергу не лише забезпечує своєчасну та точну виплату заробітної плати, але й сприяє формуванню прозорих трудових відносин, підвищенню мотивації працівників та ефективності діяльності організації. У системі управління фінансами підприємства облік розрахунків з оплати праці виконує ключову роль, адже він напряду пов'язаний із витратами, оподаткуванням та дотриманням законодавства.

Актуальність даної дипломної роботи полягає у необхідності забезпечення точної та повної інформації щодо розрахунків із заробітної плати, що є вкрай важливим для фінансової стійкості підприємства та мотивації персоналу. В умовах швидких змін законодавства та економічної невизначеності щодо питання розрахунків з оплати праці, дане питання стає ще вкрай важливішим та актуальнішим.

Метою даної дипломної роботи є дослідження сучасних підходів до обліку, аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків з заробітної плати, а також визначення шляхів вдосконалення організації внутрішнього аудиту для підвищення ефективності та прозорості управління фінансами на підприємстві.

Завдання дипломної роботи:

- проаналізувати вітчизняні літературні джерела щодо сутності ролі заробітної плати;
- визначити якими нормативно-правовими документами регламентується облік розрахунків із заробітної плати;
- провести аналіз розмірів заробітної плати в Україні;
- проаналізувати інформацію щодо кількості штатних співробітників, що працюють в Україні;
- надати загальну характеристику підприємства, що є суб'єктом даної дипломної роботи;
- ознайомитись з документальним забезпечення з обліку розрахунків із заробітної плати;
- дослідити особливості організації та методики розрахунків із заробітної плати, що використовуються на підприємстві;
- ознайомитись з автоматизацією обліку розрахунків із заробітної плати на прикладі обраного програмного продукту;
- провести аналіз фонду оплати праці суб'єкту дипломної роботи;
- ознайомитись з організацією та методикою внутрішнього аудиту на підприємстві;
- надати рекомендації щодо покращення організації обліку та внутрішнього контролю розрахунків із заробітної плати.

Об'єкт дипломної роботи – система обліку, аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків з заробітної плати.

Предмет дослідження – теоретичні, організаційні та методологічні основи обліку, аналізу та внутрішнього аудиту

В даній кваліфікаційній роботі використовувались наступні методи:

- збір та узагальнення інформації;
- графічний метод для побудови графіків та гістограм;
- групування для упорядкування даних;
- порівняння для зіставлення даних;

- табличний метод для побудови таблиць;
- аналіз для проведення економічного аналізу та аналізу фонду оплати праці.

В кваліфікаційній роботі використано законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють облік розрахунків із заробітної плати в Україні; наукові праці вітчизняних вчених у яких описуються як теоретичні основи роботи, так і особливості бухгалтерського обліку, внутрішнього аудиту та економічного аналізу; матеріали науково-практичних конференцій; дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності ТОВ «ТОРГОВИЙ ДІМ «НАФТА ПЛЮС» за 2018-2023 рр.

Структуру кваліфікаційної роботи складають три розділи, а також вступ, висновки, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 70 сторінок коп'ютерного тексту, який включає 16 таблиць та 16 рисунків. Список використаних джерел із 62 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність заробітної плати

Заробітна плата на сьогоднішній день є головним джерелом доходів більшості людей, так як вона слугує винагородою найманих працівників за виконану ними роботу, а на сьогоднішній більша частина населення є найманими працівниками.

В літературі вітчизняних та зарубіжних науковців різних епох можна зустріти різні трактування поняття заробітна плата, так, першим, хто трактував заробітну плату як ціну праці був відомий економіст британського походження на ім'я В. Петті і відбулося це ще у XVII столітті. Саме після нього більшість науковців почали використовувати таке визначення для поняття заробітна плата, що зробило це визначення класичним для економічної теорії. Для визначення величини даний науковець ввів поняття «природна ціна праці», відповідно до цього трактування рівня заробітної плати вираховувався від того мінімуму фізіологічних потреб працівника, а також його родини [11].

Втім, велику роль у побудові фундаментальних основ поняття «заробітна плата» посідають видатні науковці-економісти всіх часів Адам Сміт та Девід Рікардо. Вони вважали, що окрім того, що заробітна плата має покривати всі необхідні для життя потреби, рівень заробітної плати має формуватись відповідно до правила «попит-пропозиція», таким чином, професії, що мали більший попит мали оплачуватись більшою заробітною платою тощо.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за

трудоим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [45]

У вітчизняній літературі теж нерідко можна зустріти різні трактування поняття «заробітна плата» (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Дефініція поняття «заробітна плата» зазначені у вітчизняній літературі

Автор	Визначення
Баб'як М.М., Пешенкова Л.А., Рибчук А.А.	заробітна плата – це частка суспільного продукту, що виокремлюється на засадах державного регулювання для задоволення особистих потреб працівників еквівалентно кількості й якості витраченої ними праці та має грошову форму
Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – це плата за працю, виражена, зазвичай, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Вачевська Н.Л.	заробітна плата - це грошовий дохід найманих працівників. Еквівалентна кількості витраченої праці чи/та робочого часу під час створення продукції чи надання послуги
Гамова О.В.	заробітна плата – це економічна категорія, що відображає грошову форму розподілу фондів для найманих працівників під час витрати ними праці
Калина А.	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці

Джерело: [3; 9; 10; 12; 22]

Отже, ми ознайомились з деякими визначеннями «заробітна плата», що наведені в вітчизняній літературі. Кожен автор розглянув сутність з різних боків, що сукупно складає повне розуміння даного визначення.

Втім, в літературі також можна зустріти, що сутність поняття «заробітна плата» змінюється залежно від підходу або певної позиції, так, в літературі розглядають сутність поняття «заробітна плата» з таких точок зору як: економіка праці та право, економічна теорія, умови ринкової економіки, найманого працівника, роботодавця, мотиваційний чинник (табл. 1.2)

Таблиця. 1.2

Підходи до визначення заробітної плати

Підхід	Сутність
З точки зору економіки праці та права	Грошова винагорода, яку роботодавець виплачує працівнику відповідно до трудового договору за виконану або передбачену роботу.
З точки зору економічної теорії	Економічне поняття, що відображає взаємини між роботодавцем та працівником у контексті розподілу створеної вартості. Сюди також входить термін «оплата праці», що враховує додаткові витрати роботодавця на робочу силу.
В умовах ринкової економіки	Складова ринку праці, яка формується завдяки взаємодії попиту та пропозиції на працю, відображаючи її ринкову цінність. Найчастіше це виражається у середніх ставках оплати за одиницю праці (наприклад, за годину роботи) відповідної якості.
З точки зору найманого працівника (як частина його доходу)	Основна частина доходу, яку працівник отримує за використання своїх трудових навичок, що має забезпечити необхідні умови для життя.
З точки зору роботодавця (як витрати)	Частина виробничих витрат, що входить у собівартість продукції, послуг чи робіт.
Як мотиваційний чинник	Основний фактор, що стимулює працівників до матеріальної зацікавленості в досягненні високих результатів своєї праці.

Джерело: [57]

Розглянувши таблицю 1.2 можна стверджувати, що відповідно до підходу, що розглядався, змінюється і визначення. Так, для роботодавця заробітна плата працівника – це його витрати, а для робітника дохід, також ми бачимо, що в одному з підходів заробітна плата розглядається відносно, а в іншому – як елемент ринку. Це говорить про те, що заробітна

плата є багатокomпонентним елементом, який потребує детального вивчення, щоб зрозуміти це поняття в повній мірі.

В свою чергу заробітна плата має ряд функції, які вона виконує, до функції заробітної плати відноситься:

1) відтворювальна – відповідно до цієї функції, заробітна плата слугує головним джерелом надходження коштів, який необхідний працівнику на репродукцію робочої сили. Саме тому, на думку вітчизняного науковця О. Грішнова кожна держава встановлює розмір мінімальної заробітної плати, який є тим мінімальним значенням, що необхідний працівнику для того щоб забезпечувати репродукцію робочої сили [15];

2) стимулююча – відповідно до цієї функції розмір заробітної кількості корелюється в залежності від якості, результату та кількості праці. Також дана функція розглядається як чинник впливу роботодавця на продуктивність роботи працівників. В той же час є інша думка стосовно даної функції, так, деякі вчені розглядають дану функцію як свого роду поштовх працівників до поліпшення результату праці;

3) регулююча – дана функція полягає у розподілі та перерозподілі кадрів за географічним розташуванням, а також відповідно до галузей економіки, що мають враховувати кон'юнктуру ринку. Зараз ця функція має дуже важливе значення, бо в умовах війни велика кількість працівників були вимушені змінити місце проживання і відповідно постала необхідність шукати місце проживання відповідно до місця, де є попит на роботу;

4) оптимізаційна функція означає, що заробітна плата працівника є складовою витрат підприємства, а отже виникає необхідність в раціональному використанні людського та фінансового ресурсу. Це забезпечується за рахунок таких заходів як: вдосконалення матеріально технічного обладнання, модернізація організаційно-економічного та соціального чинників виробництва.

Існують різні форми оплати праці, вони поділяються на відрядну, погодинну (почасову), комісійну та комбіновану. Особливістю відрядної форми є те, що в даній формі оплата здійснюється відповідно до певної роботи, що була визначена для певного співробітника. Технічно це означає, що застосуються або сталі відрядні розцінки за конкретну одиницю роботи, або ж застосовується відсоток в залежності від результату виконаної роботи.

Нарахування такої форми оплати праці може здійснюватись за кожним працівником окремо. Втім дану форму оплати праці часом важко реалізувати, так як деякі види робіт передбачають групову роботу і в такому випадку важко оцінити результат і внесок кожного окремого співробітника.

В даному випадку може використовуватись як її називають бригадна відрядна форма, в такому випадку на початку розраховують заробітну плату на групу (бригаду), а потім її ділять на всіх учасників групи. У деяких випадках використовують форму оплати праці, яка має назву непряма відрядна форма, дану форму використовують для таких працівників, робота яких, напряму залежить від виконання іншими співробітниками своєї роботи, наприклад ремонтні роботи [16].

Наступна форма оплати праці, яку доволі часто використовують в Україні – погодинна, дану форму доволі часто можна зустріти в сфері готельно-ресторанного бізнесу. Для даної форми оплати праці поширеним є явище часткової зайнятості. До компаній в яких можна зустріти дану форму оплати праці відносяться відома українська мережа «Єва» та всесвітньовідома компанія «МакДональдс».

Така форма є зручним способом поєднувати, наприклад, роботу та навчання або є хорошою альтернативою для батьків з маленькими дітьми [2].

Комісійну форму оплати праці не так часто можна зустріти в сучасному світі, втім дана форма передбачає систему здійснення виплат працівникам у вигляді відсотків, якщо даний співробітник своєю роботою приносить компанії прямий дохід [26].

Комбінована система оплати праці, передбачає поєднання декількох форм оплати праці, що були наведені вище, наприклад найчастіше в даній формі поєднують погодинну та відрядну форми оплати праці [14].



Рисунок 1.1 – Форми оплати праці

Джерело: [27]

На рисунку ми бачимо, що кожна з форми оплати праці має свої підформи, яких наразі існує чимало. Вони можуть застосовуватись в залежності від діяльності, якою займається суб'єкт господарювання чи від умов праці, в яких працює співробітник.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків із заробітної плати в Україні

Нормативно-правове регулювання є невід'ємною частиною якісного і правильного оформлення будь якого документу в обліку, оподаткуванні, аудиті та контролі. Законодавча база в Україні постійно змінюється, але головними документами що регулюють облік, в тому числі в питаннях розрахунків із заробітної плати є Податковий Кодекс України, Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку №26 (Виплати працівникам) та Закон України «Про оплату праці».

Відповідно до рівня на якому розглядається питання заробітної плати (мезо-, мікрорівні) нормативно-правова база обліку розрахунків із заробітної плати буде відрізнятись (табл.. 1.3).

Таблиця 1.3

Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків із заробітної плати на макрорівні та мезорівні

Рівень	Документ
Мікрорівень	Колективний договір Положення про оплату праці Трудовий договір Штатний розклад
Мезорівень	Генеральна угода Галузева угода

Джерело: [16]

В статті 43 Конституції України говориться, що Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Хоча дане визначення і не має прямого відношення саме до обліку розрахунків із заробітної плати, втім

дане визначення розкриває сутність того, що наша Держава надає право кожному обрати професію і розвиватись в ній [23].

Кодекс Законів про оплату праці (КЗпП) є нормативним документом, що регламентує трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини відповідно статті 1 цього закону [46].

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Також в даному законі наведені визначення основної, додаткової заробітної плати. Розмір мінімальної заробітної плати, наведено систему організації оплати праці.

Відповідно до статті 2 «Закону про оплату праці»:

Основна заробітна плата це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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.

Нормативно-правовим документом, що надає інформацію стосовно ставок податків, зборів та внесків, що утримуються з заробітної плати працівника є Податковий Кодекс України. Відповідно до статті 167, підпункту 167.1 ставкою 18% податку на доходи фізичних осіб, обкладаються доходи, одержані, у тому числі, але не виключно у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які виплачуються платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами [40].

Водночас в статті 164 Кодексу встановлено особливості визначення бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб для доходів у негрошовій формі, а саме: базою оподаткування цим податком є вартість такого доходу, розрахована за звичайними цінами, правила визначення яких встановлені згідно з Кодексом, помножена на коефіцієнт, який обчислюється за формулою, визначеною п.164.5 ст. 164 [40]

Зі ст. 163 Податкового кодексу України (далі - Кодекс) об'єктом оподаткування військовим збором платника податку на доходи фізичних осіб (податок) - резидента (нерезидента) є, зокрема, загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід. На сьогоднішній день ставка військового збору в Україні становить 1,5%, втім наразі Верховна Рада ухвалила Законопроект «Про збільшення податків», який зараз знаходиться на розгляді у Президента України і відповідно до цього законопроекту ставка збільшиться з 1,5% до 5%. [40].

Окрім цього в нашій країні роботодавці сплачують за своїх співробітників ЄСВ, усі положення щодо платників, сфери застосування та інші деталі можна знайти в Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Даний внесок відрізняється від ПДФО та ВЗ тим, що його сплачує роботодавець, а не

робітник зі своєї зарплати, втім розмір внеску корелюється в залежності від розміру заробітної плати, але є граничний розмір ЄСВ, який дорівнює в 2024 році 26 400 грн [45].

Що стосується питань пов'язаних з обліком та звітністю розрахунків із заробітної плати, то дане питання в нашій країні регламентується положенням (стандартом) бухгалтерського обліку №26 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [41].

Даний стандарт є адаптованим до вітчизняних особливостей обліку аналогом міжнародного стандарту бухгалтерського обліку IAS 19, який має таку ж назву, що й стандарт України. Відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [41] поточні виплати працівникам включають заробітну плату за окладами і тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо [20].

Структура стандарту складається з наступних розділів:

1. Загальні положення;
2. Поточні виплати працівникам (рис.1.2). ;
3. Виплати при звільненні;
4. Виплати по закінченні трудової діяльності;
5. Інші виплати працівникам;
6. Розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності [47].

Поточні виплати працівникам
заробітна плата за окладами та тарифами
інші нарахування з оплати праці
виплати за невідпрацьований час
премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу

Рисунок 1.2 – Виплати працівникам відповідно до П(с)БО 26 «Виплати працівникам»

Джерело: [47]

Отже, ми бачимо, що П(С)БО 26 охоплює ключові питання, пов'язанні з різними виплатами, що виникають в обліку розрахунків з оплати праці, а також надає інформацію щодо того, яка інформація щодо виплат працівника наводиться у звітності, що є дуже важливим етапом обліку.

1.3. Аналіз заробітної плати та кількості штатних співробітників в Україні в 2020-2024рр

Заробітна плата громадян різних країн є дуже різною, на це впливає безліч факторів, до яких можна віднести стан економічного розвитку країни, попит на конкретні види робіт в країні, вартість товарів і інших необхідних для життя потреб та ін.. нажаль, на сьогоднішній день Україна посідає останнє місце серед країн Європи за рівнем заробітної плати, і нажаль це тенденція поки не має позитивних змін.

На першому етапі здійснення економічного аналізу ми вирішили провести аналіз мінімальної заробітної плати в Україні. Нами було обрано проміжок в останні 10 років, тобто в період з 2015-2024рр. (рис. 1.3)



Рисунок 1.3 – Розмір мінімальної заробітної плати в Україні в 2020-2024 рр.

Джерело: [48]

З даного рисунку ми бачимо, що розмір заробітної плати українців з кожним роком має тенденцію до збільшення. В деяких роках підняття розміру заробітної плати відбувалось декілька разів на рік. Найбільший зріст заробітної плати у порівнянні з минулим періодом відбувся в 2017 році, тоді за рік заробітна плата піднялась майже вдвічі. Такий різкий «скачок» зросту заробітної плати відбувся на думку деяких експертів через те, що таким чином влада намагалась викрити реальний розмір більшої частини населення і тим самим збільшити дохідну частину бюджету країни.

В 2024 році станом на 01.01.2024 становила 7100 грн, проте вже 01.04.2024 розмір мінімальної заробітної плати збільшився до 8000 грн.. даний

розмір мінімальної заробітної плати діє і на сьогоднішній день. Наступний показник, який ми розглянемо – це середня заробітна плата (рис. 1.4).

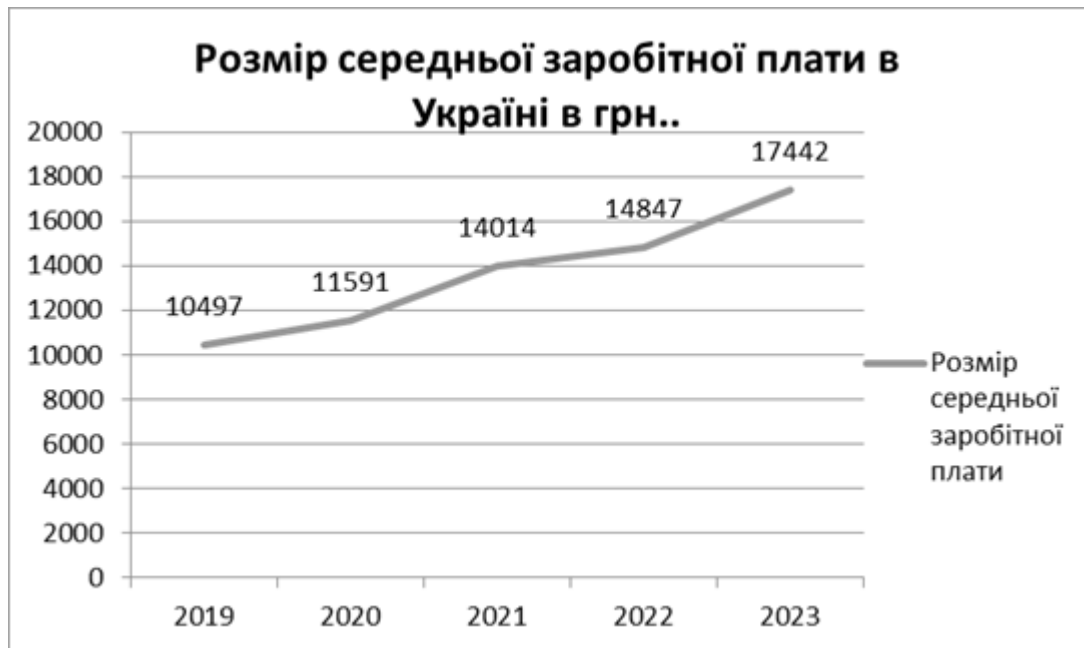


Рисунок 1.4. – Розмір середньої заробітної плати українців в 2019-2023рр.

Джерело: [18]

Відповідно до даних, що наведено на рисунку 1.5 найбільший зріст розмірів середньої заробітної плати був у 2021 та 2023 роках. Порівнюючи показники мінімальної та середньої заробітної плати українців можна сказати, що розмір середньої заробітної плати в 2-3 рази більший в порівнянні з мінімальною за даний період.

Даний показник є дуже низьким для європейських країн. Враховуючи той факт, що курс євро в 2023 році становив близько 40 євро, то заробітна плата українця, який отримує середню заробітну плату менше 450 євро, що менше навіть мінімальної заробітної плати більшості європейських країн, де розмір мінімальної заробітної плати дорівнює близько 600-800 євро.

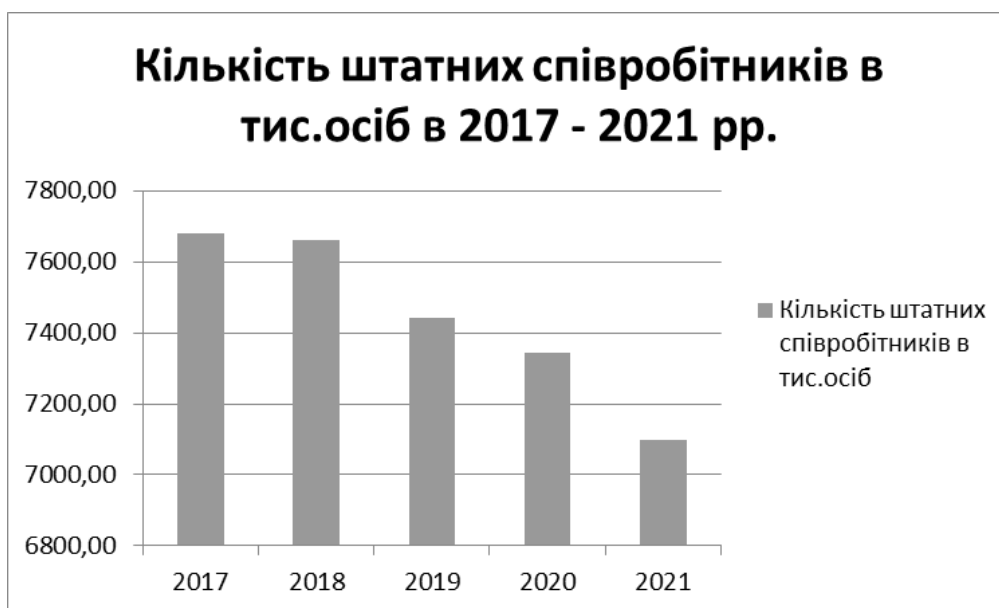


Рисунок 1.5. – Кількість штатних співробітників в тис. осіб в Україні в 2017-2021 рр.

Джерело: [18]

Відповідно до даних, наведених на рисунку 1.5. ми бачимо, що кількість штатних співробітників в нашій країні має тенденцію скорочення. Такі показники можуть бути спричинені декількома факторами:

- зростання кількості неофіційних працівників на підприємствах з метою мінімізації сплати податків до держави;
- перехід особи від найманого працівника до ФОП, які сплачують менше податків ніж наймані працівники;
- перехід на роботу на міжнародному ринку або активна міграція населення, що також є великою макроекономічною проблемою нашої країни.

Підводячи підсумки даного підрозділу ми можемо сказати, що тенденція до збільшення розміру заробітної плати населення є позитивною ознакою, втім даний рівень все ще далекий, щоб відповідати умовам європейського суспільства, до якого наша країна прагне. В той же час

зменшення кількості штатних співробітників є негативним показником і ситуацію з яким треба вирішувати, створюючи гідні та комфортні умови праці як для найманих працівників, так і для роботодавців.

1.4. Економічна характеристика підприємства ТОВ «НАФТА ПЛЮС»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Нафта Плюс» було зареєстровано 19.07.2017 року, наразі юридична адреса підприємства: 62492, Харківська область, Харківський район, село Шубіне, вулиця Шубінська, будинок 29-а. Статутний капітал підприємства становить 100 000 грн.

Дане підприємство займається наступними видами діяльності:

- 46.71 оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами;
- 32.99 виробництво іншої продукції, н.в.і.у.;
- 46.12 діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами;
- 46.75 оптова торгівля хімічними продуктами;
- 47.30 роздрібна торгівля паливом;
- 52.10 складське господарство.

Основним видом діяльності є 46.71 Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами. Підприємство зареєстровано як платник податку на додану вартість та акцизного податку. Є суб'єктом середнього підприємства на загальній системі оподаткування.

Доходи та витрати є однією з основних складових за якими можна оцінити економічний стан підприємства, так як від цих двох факторів залежить чи буде отримувати підприємство прибутки або буде мати збитки.

Тому для початку розглянемо структуру доходів і витрат підприємство. Це можна зробити за рахунок порівняння показників Чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (рядок 2000 Форми №1 «Баланс») та собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) (рядок 2050 Форми №1 «Баланс»). Інформацію наведемо у вигляді графіку. (рис. 1.6.)

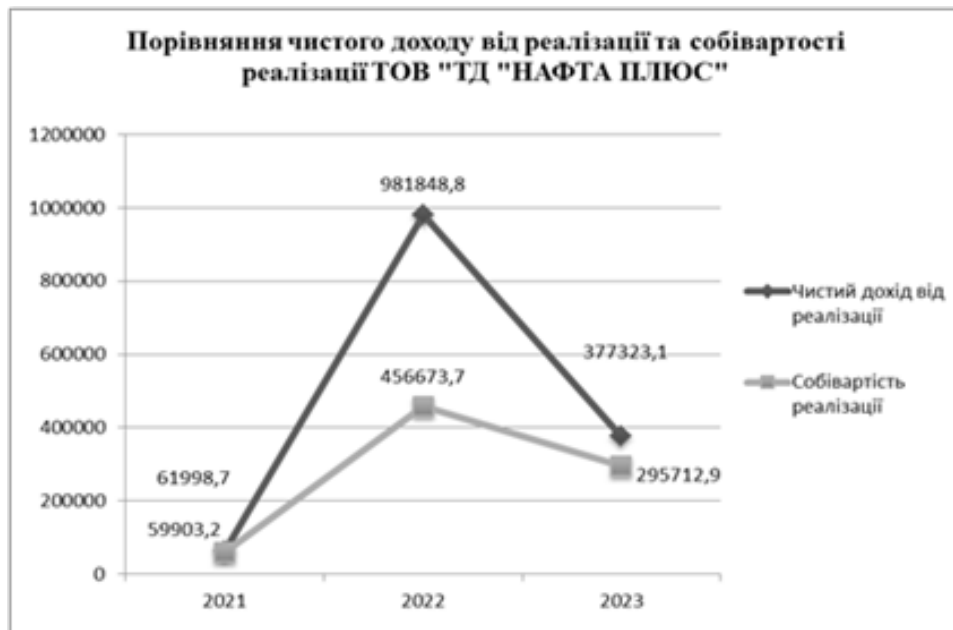


Рисунок 1.6 - Порівняння чистого доходу від реалізації та собівартості реалізації ТОВ "ТД "НАФТА ПЛЮС" в 2021-2023 роках

Джерело: сформовано автором

З даного графіку можна помітити, що найбільші показники спостерігаються 2022 році, де показник чистого доходу від реалізації дорівнював 981 848 800, а собівартість реалізації в цьому періоді 456 673 700 грн.

Найгірші показники у підприємства були у 2021 році, де окрім найнижчих показників доходу і собівартості ми бачимо найменшу різницю в досліджуваних показниках. Втім, зазначимо, що показники доходу в досліджуваних періодах завжди були вищими за вартість собівартості реалізації, що є позитивним показником для підприємства.

Структура майна підприємства є важливим показником економічного аналізу, який дозволяє оцінити активи підприємства. (рис. 1.7.)

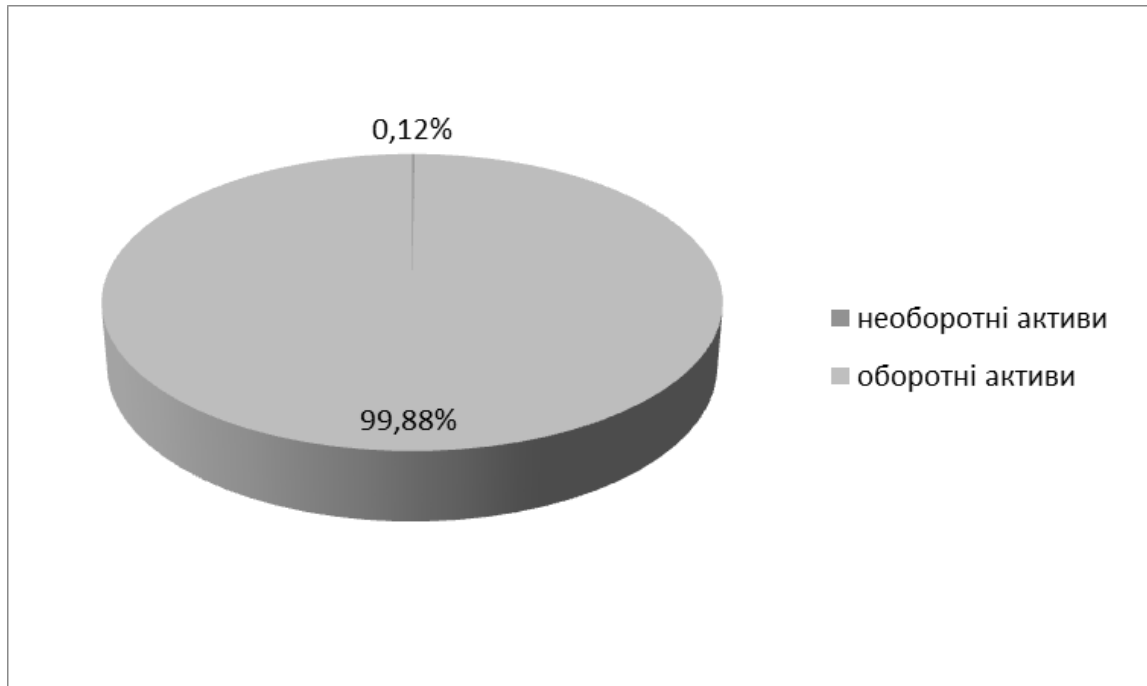


Рисунок 1.7. - Структура активу балансу підприємства ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС» в 2023 році

Джерело: сформовано автором

Ми бачимо, що основну частину активу балансу складають оборотні активи підприємства, майже 100% (99,89% усіх активів підприємства). До оборотних активів підприємства входять: запаси, дебіторська заборгованість та гроші та їх еквіваленти, в той час як необоротні активи складають лише 0,12% активу балансу і складаються з основних засобів підприємства.

Платоспроможність і ліквідність є важливими показниками для визначення поточного фінансового стану підприємства, тож на нашу думку необхідно розглянути дані показники для підприємства (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Показники платоспроможності та ліквідності ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»

Показник	Формула обчислення	Норма показнику	2021	2022	2023
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Грошові кошти та їх еквіваленти / Поточні зобов'язання	0,2-0,6	0,30	1,07	0,15
Коефіцієнт швидкої ліквідності	(Сума оборотних активів - Сума запасів) / Поточні зобов'язання	0,6-1	0,87	1,10	10,91
Коефіцієнт поточної ліквідності	Оборотні активи / Поточні зобов'язання	1-2	0,88	1,31	12,78

Джерело: побудовано автором на основі [61]

Проаналізувавши дані з таблиці можна дійти до висновку, що більшість коефіцієнтів, що було пораховано за 2021 та 2022 рік знаходяться в рамках норми або наближені до норми, проте в 2023 році показники значно більші за норму у коефіцієнтах швидкої та поточної ліквідності, так як в даному періоді оборотні активи підприємства значно перевищували поточні зобов'язання.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

2.1. Документальне забезпечення обліку розрахунків із заробітної плати

Оплата праці є одним з головних напрямків в усьому обліку. Кожна працююча людина напряду чи опосередковано стикається з даним процесом. Так як економічно активне населення, яке має роботу отримує свою заробітну плату і сплачує зі своїх доходів податки.

Здійснення розрахунків з заробітної плати, а також їх відображення в обліку є обов'язковим, а дані операції регламентуються обліковою політикою, що має зазначати організаційні, методологічні та технічні складники обліку оплати праці (рис. 2.1.) та посадовими інструкціями бухгалтера, що передбачають відповідальність у випадку порушення при проведенні розрахункових операцій.

Таблиця 2.1

Складники облікової політики розрахунків із заробітної плати

Організаційний аспект	Методичний аспект	Технічний аспект
1	2	3
Організація обліку праці	Вибір способів обліку праці та використаних ресурсів	Реалізація способів у документообігу та облікових реєстрах;
Відповідальні за ведення обліку, посадові інструкції	Форми обліку та документообігу для заробітної плати та виплат	Облікові реєстри, схеми документообігу, технології обробки інформації
Центри витрат та відповідальності	Системи та форми обліку, що застосовуються в обліковій політиці підприємства	Робочий план рахунків для центрів відповідальності
Комерційна таємниця і порядок її захисту	Нормування та порядок нарахування виплат за поточний і неявковий час, премії та інші виплати	Склад, порядок та строки подання звітності, інвентаризація зобов'язань з оплати праці

Продовження табл. 2.1

1	2	3
Система внутрішнього контролю	Види витрат, що відносяться на рахунки витрат підприємства	Вибір технології обробки облікової інформації

Джерело: [32]

Організація обліку оплати праці слугує ключовим моментом при побудові соціально-трудових відносин між різними суб'єктами, що беруть участь в господарській діяльності підприємства такі як: працівники, роботодавці та держава (відносини з державою необхідні для наповнення соціальних фондів шляхом сплати податків, платежів та зборів, в яких базою нарахування є виплати працівникам). Впровадження системи оплати праці, вимагає неабиякої організаційно-інформаційної складової, що полягає у формуванні певної бази інформації, тому в першу чергу об'єктом організації обліку є організація переліку показників, що до неї відносяться.

Такі показники як склад та структура інформації, встановлюються відповідно до потреб управління фонду оплати праці і питання розрахунків з співробітниками. З цього випливають і інші чинники, що мають прямий зв'язок з вищезазначеними критеріями:

- зміст та обсяги фінансової та господарської діяльності;
- склад показників звітності (фінансової та статистичної);
- структура управлінського апарату та виробництва.

Для обліку оплати праці існує низка найважливіших ознак оптимальності, до яких відносять:

- достовірність – показники, що характеризують витрати праці мають бути адекватними (адекватна кількість відпрацьованого часу і виробітку), якісні характеристики працівників мають достовірними (професія, посада, рівень кваліфікації, розряд,);

- багатократність використання – багаторазове застосування одразу в декількох облікових регістрах, і в подальшому застосування даних, що наведено в обліку для аналізу та контролю заробітної плати;
- своєчасність – забезпечення своєчасного нарахування і виплати виплат заробітної плати співробітникам;
- системність – взаємозв'язок інформації представлені в первинному обліку (документів) з інформацією наведеною в аналітичному і синтетичному обліку і звітності.

Основні вимоги щодо документального забезпечення в обліку, затверджено Міністерством Фінансів України від 24.05.1995 має п. 2.7 Положення «Про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку», надає інформацію про необхідні для обліку первинні документи та їх форми (можуть складатись у вигляді типових бланків або у вигляді спеціалізованих форм, що затверджені відповідними органами державної влади) [43].

Окрім цього Державним комітетом статистики України затверджено наказ №489 від 5.12.2008 року «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці», до переліку входять наступні форми документів [44]:

- № П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу" (ДОДАТОК В)
- №П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки" (ДОДАТОК Г)
- №П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)" (ДОДАТОК Д)
- №П-5 "Табель обліку використання робочого часу" (ДОДАТОК Е)
- №П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника". (ДОДАТОК Є)

– №П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)" [3]

Проте, форма документу може мати формат, що особисто встановлено підприємством, однак мати усі обов'язкові реквізити, що необхідні для кожного окремого документу.

Головним регістром, що містить аналітичну інформацію при обліку розрахунків між робітниками і працедавцем є розрахункова відомість. Відомість нарахування заробітної плати – є головним документом при нарахуванні заробітної плати, включаючи нарахування та утримання, що пов'язані з заробітною платою, відомість слугує зведенням сум, що було нараховані по окладу, премій, а також має включати відпускні, лікарняні та інші види виплат. Обов'язкові реквізити, що мають бути присутніми в розрахунковій відомості зазначені п. 2 ст. 9 Закону «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996 [21]:

Назва підприємства, на якій складається відомість;

– дата складання відомості і період до якого відноситься інформація, наведена у відомості;

– склад нарахованої зарплати і утримання з неї;

– одиниця виміру (гривня з копійками);

– посади осіб, які несуть відповідальність за здійснення операції, а також правильність їх складання;

– ПІБ та підписи осіб, що брали участь у здійсненні господарської операції [32].

Документальне оформлення нарахування заробітної плати залежить від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві. Підставами для нарахування заробітної плати працівникам з почасовою формою оплати праці є штатний розпис і таблиць обліку використання робочого часу.

Типову форму штатного розпису затверджено тільки для бюджетних установ та організацій. Підприємства та організації інших форм власності

розробляють форму штатного розпису самостійно виходячи зі структури підприємства, положення про оплату праці, чисельності працівників тощо.

В обліку розрахунків із заробітної плати існує чи мало первинних документів, що використовуються підприємствами серед яких саме штатний розпис виступає основним джерелом інформації щодо складу штату підприємства, в цьому документі відображається інформація:

- порядковий номер структурного підрозділу. (у даному документі не передбачено окремої нумерації для посад);
- назва структурного підрозділу, що іменується за затвердженою структурою підприємства (наприклад, "Фінансовий відділ", "Відділ збуту", "Відділ кадрів", "Бухгалтерія", "Виробничий відділ" тощо);
- назви посад та їх код, що відповідає Класифікатору професій;
- чисельність штатних посад окремо по кожній посаді або ж за групою штатних одиниць;
- посадовий оклад (тарифну ставку), надбавки та доплати;
- фонд заробітної плати на місяць – що враховує суму посадового окладу (тарифної ставки) і надбавок та доплат для кожної посади окремо або для групи штатних одиниць співробітників, що займають відповідну посаду.

Кожне підприємство має вести табельний облік робочого часу. За своєю сутністю табель є первинним документом в якому відображається відпрацьований робочий час. Вони потрібні як при обліку використаного робочого часу для всіх робітників, так і для здійснення контролю дотримання встановленого режиму роботи, що в результаті допомагає при розрахунку заробітної плати та для отримання інформації щодо відробленого часу. Даний первинний документ формується кожного місяця, а потім віддається в бухгалтерію для коригувань сум виплат заробітної плати за першу (аванс) та другу половину місяця, тобто два рази на місяць.

Табельний номер співробітника встановлюється на підприємстві найчастіше по порядково-серійній системі, причому для кожного

виробничого підрозділу створюється власна серія номерів. Облік наявності робітників, їх перебування на робочому місці може відбуватись як цілісно по всьому підприємству, так і по підрозділам, використовуючи спеціальні таблиці (ф. №Т-12 – використовується не тільки для здійснення обліку використання робочого часу, а ще й при розрахунку заробітної плати, в той же час ф. №Т-13 використовується виключно в обліку робочого часу).

Табельний облік в бухгалтерській практиці проводиться лише двома методами:

- метод суцільної реєстрації – даний метод передбачає, що інформація про відпрацьований або не відпрацьований (з обов'язковим зазначення причини невиконання роботи) час відбувається щоденно;

- методом відхилень – метод відрізняється від попереднього тим, що на відміну від суцільної реєстрації в даному методі інформація про відпрацьований час вноситься лише раз на місяць, окрім цього даний метод передбачає внесення інформації про понаднормові, неприбуття, простої, а також інші відхилення відмінні від нормального режиму роботи працівника.

Фінальна версія заповненого таблицю направляється до бухгалтерії, і за результатами заповненого документу розраховується заробітна плата робітників підприємства. Вітчизняне законодавство передбачає, що виплати працівникам мають відбуватись не рідше ніж 2 рази на місяць, таким чином зазвичай заробітна плата, що виплачується працівника за першу половину місяця в більшості випадків вважається авансом, що розраховується за даними таблицю та тарифної ставки.

Потім суму авансу утримують з заробітної плати робітників, що розраховано за підсумком місяця. В розрахункову відомість вносяться всі виплати, що формують фонд оплати праці, окрім цього у відомість можуть входити окремі виплати, що не входять до нього, за умови що вони будуть зараховані до середньої заробітної плати і будуть підлягати стягненню ПДФО.

Також важливим обліку розрахунку оплати праці є нарахування відрядникам. Працівникам – відрядникам при нарахуванні заробітної плати застосовують документи з обліку виробітку. В залежності від системи, прийнятої на підприємстві використовують наступні документи: відомість про виробіток, рапорт про виробіток та приймання робіт, наряди, маршрутний лист (маршрутна карта), інші документи [8].

Окрім основної заробітної плати підприємства нараховують своїм працівникам також додаткову заробітну плату. Процес нарахування додаткової заробітної плати відбувається на підставі наступних первинних документів:

- наказ (розпорядження) про преміювання
- про встановлення доплати
- про надання відпустки тощо.

Розрахунок та виплата заробітної плати мають наступні первинні документи, такі як типова форма № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)». Окрім цього, ще можуть використовуватись організаційні документи з питань оплати праці – це може бути положення про оплату праці, колективний договір, положення про преміювання тощо.

Під час документування цих показників та їх відображення в обліку умовою, що тісно пов'язана з забезпеченням оптимальності інформації є впровадження принципу цілісності та принципу реєстрації, окрім цього до уваги беруться якісні характеристики інформації, а також цінність інформації для управління, її переваги при здійсненні поставлених управлінських завдань. Це дає можливість скласти оптимальну (за складом і змістом) інформацію, уникнути зайвої інформації, забезпечити реєстрацію показників, які на пряму впливають на процеси господарської діяльності суб'єкта господарювання, а також необхідні для заохочення потреби управлінського апарату, що дає змогу вирішити поставлені завдання.

2.2. Організація і методика обліку розрахунків із заробітної плати

В контексті організаційного та методичного забезпечення обліку розрахунків із заробітної плати та за іншими виплатами працівникам одним з головних аспектів є визначення моделі ведення синтетичного та аналітичного обліку. Відповідно до Плану рахунків № 291 саме на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» узагальнюється інформація про розрахунки за виплатами працівникам. До складу даного рахунку входить три субрахунки, що використовують для обліку зарплати, депонованих сум та інших виплат.

Таким чином, облік за рахунком 66 ведуть на таких субрахунках:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» (табл.2.2) [27].

Таблиця 2.2

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівника» структура та призначення

Номер та назва субрахунку	Призначення	Аналітичний розріз
661 «Розрахунки за заробітною платою»	Дебет: Виплати заробітної плати, премій, допомоги, утримання податків та інших відрахувань. Кредит: Нарахування зарплати, премій та інших виплат.	За кожним працівником, видами виплат та утримань.
662 «Розрахунки з депонентами»	Дебет: Погашення депонованих сум. Кредит: Заборгованість за невиплаченими сумами через касу.	
663 «Розрахунки за іншими виплатами»	Дебет: Сплата допомоги, що не входить до фонду оплати праці. Кредит: Нарахування такої допомоги.	

Джерело: [25]

В кредиті рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображають основну та додаткову заробітну плату, що нараховується робітникам суб'єкту господарювання, а також допомогу по тимчасовій непрацездатності, премії та інші види виплат працівникам, які належать до нарахування.

В дебеті відображають виплати по основній та додатковій заробітній платі, допомозі по тимчасовій непрацездатності, премії, тощо. Окрім цього в дебеті може відображатись вартість отриманої співробітником продукції та матеріалів, а також товарів, що одержана працівником замість заробітної плати, окрім цього на даному рахунку відображають відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, утримання ПДФО, інші утримання з виплат робітникам та платежі за виконавчими документами.

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовується у випадку отримання підприємством готівкових коштів на виплати через касу підприємства та неотримання цих коштів працівниками у встановлені терміни. У даному випадку у підприємства з'являється заборгованість по виплатам заробітної плати і дана операція відображається в обліку за дебетом субрахунків 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами».

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовують для ведення обліку розрахунків за виплатами, що не відносяться до фонду оплати праці, це може бути допомога по частковому безробіттю або допомога по тимчасовій непрацездатності. [56]

Виплата заробітної плати працівникам – це витрати підприємства і в залежності від того, до якого відділу відноситься працівник, відображення нарахування заробітної плати будуть. У вітчизняній практиці витрати на оплату праці мають власний рахунок, а саме рахунок 81 «Витрати на оплату

праці». Однак далеко не всі підприємства застосовують даний рахунок в обліку.

Дані витрати можуть відображатись за дебетом рахунку 23 «Виробництво», у випадку, якщо працівник працює у виробничому відділі. Заробітна плата управлінського персоналу цеху або відділів, що є основними або допоміжними відділами основного виробництва відносяться до складу загальновиробничих витрат, тому такі витрати відображають за дебетом рахунку 91 «Загальновиробничі витрати». Якщо працівник відноситься до управлінського персоналу, що не відноситься на пряму до виробничого процесу, то його заробітна плата відноситься до складу адміністративних витрат і витрати на його заробітну плату будуть відноситись на 92 рахунок «Адміністративні витрати».

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

1. субрахунок 641 «Розрахунки за податками»
2. субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»
3. субрахунок 651 «Розрахунки за заробітною платою» - аналітичний облік на цьому субрахунку слід вести за кожною ставкою ЄСВ (у загальному випадку – 22 %, а, наприклад, для працівників-інвалідів – 8,41 %) (табл. 2.3.) [31].

Таблиця 2.3

Оподаткування заробітної плати працівників підприємства

Вид податку	Ставка	Уточнення	Обмеження
1	2	3	4
ЄСВ	22%	У випадках, коли заробітна плата є меншою за розмір мінімальної заробітної плати, підприємство зобов'язано сплатити мінімальний страховий внесок. Наприклад, у 2024 р. ця сума становить: (8000 грн * 22% = 1760 грн)	- 8,41% для працівників-інвалідів; - 5,3 для членів організації УТОГ та УТОС - Для працівників, що протягом усього календарного місяця знаходились у відпустці без збереження заробітної плати ЄСВ не нараховується.

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4
ПДФО	18%	База оподаткування ПДФО з урахуванням податкової соціальної пільги, у випадках, коли працівник має право на неї	Гранична сума для застосування ПСП – 4240 грн. Розрахунок для окремих випадків, наприклад: 50% (1514 грн) – прожитковий мінімум для працездатної особи; 100% (1514 грн) – для платника податку, який утримує двох або більше дітей віком до 18 років; 150% (2271 грн) – для батьків дітей-інвалідів; 200% (3028 грн) – для учасників бойових дій.
ВЗ	1,5%	Нарахування відбувається на повну суму заробітної плати	

Джерело: [31]

Типову кореспонденцію рахунків нарахування заробітної плати представлено у вигляді таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Типова кореспонденція рахунків нарахування заробітної плати задіяних у різних сферах робіт

№	Зміст операції	Дебет	Кредит
1	Нарахована зарплата працівникам, що задіяні у будівництві	15	661
2	Нарахована заробітна плата виробничого персоналу	23	661
3	Нарахована заробітна плата працівникам, що обслуговують господарство	91	661
4	Нарахована заробітна плата працівникам управлінської ланки	92	661
5	Нарахована заробітна плата працівникам збуту готової продукції	93	661
6	Нарахована заробітна плата працівникам-вантажникам, що займаються транспортуванням продукції	20	661

Джерело: [31]

Окремою категорією в обліку оплати праці є оплата за невідпрацьований час. До таких виплат відносять виплати по тимчасовій

непрацездатності або лікарняні. Загальна формула розрахунків лікарняних наведена у вигляді формули (формула 2.1):

$$Л = ЗП_{сд} * К_{сс} * К_{дл} , \quad (2.1)$$

де $ЗП_{сд}$ – середньодення заробітна плата працівник

$К_{сс}$ – коефіцієнт страхового стажу

$К_{дл}$ – кількість робочих днів, які працівник перебував на лікарняному

Коефіцієнт страхового стажу та лікарняні розраховують відповідно до робочого стажу працівника. Так, працівник, що працює до 5 років має коефіцієнт – 60%, при стажі від п'яти до восьми років ставка становитиме 80%, а у випадку стажу від 8 років – 100%. [58]

Окрім цього, кожен працівник має право на відпустку. Відповідно до українського законодавства має право щонайменше на 24 дні відпустки за кожен відпрацьований календарний рік. Облік відпусток має свої особливості. (табл.. 2.5)

Таблиця 2.5

Алгоритм розрахунку відпускних працівникам

Етап	Дія
1	2
Визначення розрахункового періоду	- Коли співробітник відпрацював більше року, середній розмір заробітної плати вираховується за останні 12 місяців. - у випадках менше року, середній розмір заробітної плати розраховується за весь відпрацьований час. - коли співробітник відпрацював менше місяця, середній розмір заробітної плати розраховується відповідно до тарифних ставок або посадового окладу
Визначення кількості календарних днів, відпрацьованих співробітником	До розрахункового періоду не входять: - Час, коли працівник не працював відповідно до законодавства або з інших причин, але коли за співробітником зберігався його заробіток. - Святкові й неробочі дні (ст. 73 Кодексу законів про працю)
Визначення загальної суми заробітку у періоді	До суми суми заробітної плати не входять виплати, що зазначено в п. 3 розділу II Порядку № 100

Продовження табл. 2.5

1	2
Розрахунок середньої заробітної плати	Середньоденна заробітна плата розраховується діленням сум заробітку за період, що розраховується на кількість календарних днів періоду, що розраховується
Коригування відпускних	У випадках підвищення тарифної ставки, посадових окладів, також інших умов, пов'язаних з оплатою праці, розмір середньої зарплати коригується згідно з коефіцієнтом підвищення.
Розрахунок відпускних	Показник середньоденної зарплати необхідно помножити на кількість днів відпустки (календарних).

Джерело: [8]

Нарахування відпускних в обліку з усіма відрахуваннями, передбачено законодавство обов'язково необхідно відносити на дебет субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» та у кредит субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», втім існують випадки, коли підприємства мають право не нараховувати забезпечення, такі випадки прописано у підпункті 2 пункту 2 НП(с)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» та у тих випадках, якщо сума забезпечення менша, за суму нарахованої відпустки. У даному випадку, нарахування відпускних буде відображено за дебетом рахунків витрат (23,91-94) та кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» на всю суму або на суму перевищення відпускних над раніше сформованим забезпеченням. [51]

2.3. Автоматизація обліку розрахунків із заробітної плати ТОВ «Торговий дім «НАФТА-ПЛЮС»

Автоматизація вже давно стала невід'ємною частиною роботи обліковців та бухгалтерів в Україні та світі. Завдяки автоматизації спеціалісти з обліку мають змогу швидше і простіше обробляти інформацію, оформлювати первинну документацію чи подавати звіти. Вона дозволяє зменшити кількість помилок, пов'язаних із людським фактором, та підвищити оперативність виконання рутинних завдань. На українському

ринку сьогодні існує чимало програм, що допомагають бухгалтерам та іншим спеціалістам з обліку здійснювати свою роботу чи обмінюватись документами з контрагентами чи контролюючими органами. Серед найбільш популярних програм – «BAS Підприємство», яке забезпечує сучасний підхід до автоматизації бухгалтерського та управлінського обліку.

В даній роботі ми розглянемо, як завдяки програмному продукту «BAS Підприємство» здійснюється облік розрахунків із заробітної плати. Відкривши початкове меню, ми бачимо, що за допомогою даного програмного продукту можна виконати усі необхідні для здійснення якісного і повноцінного обліку задачі. Зокрема, система надає інструменти для нарахування заробітної плати, утримань, відрахувань до фондів та формування звітності. Завдяки інтуїтивно зрозумілому інтерфейсу та можливості автоматизації складних розрахунків, «BAS Підприємство» стає незамінним інструментом для оптимізації процесів обліку. (рис. 2.1).

Ми бачимо, що функціонал програми є доволі великим, і покриває усі потреби обліку. В даному програмному продукті усі питання щодо обліку розрахунків із заробітної плати знаходиться в розділі «Зарплата і кадри» (рис. 2.2)

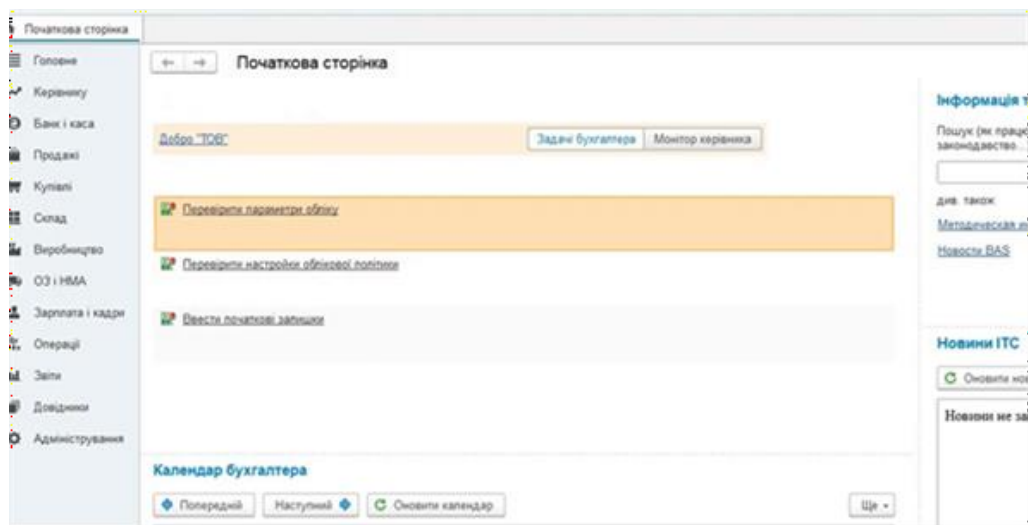


Рисунок 2.1. – Початкова сторінка програми «BAS Підприємство»



Рисунок 2.2. – Панель задач розділу «Зарплата і кадри» в програмному продукті «BAS Підприємство»

Розділ «Зарплата і кадри» в свою чергу поділяється на інші підрозділи, до яких входять: кадровий облік, зарплата, ПДФО, страхові внески тощо.

Для того, щоб здійснити нарахування працівнику, в першу чергу необхідно впевнитись, що відомості по співробітнику занесенні в базу підприємства. Дана процедура дуже важлива, так як у випадку, якщо дані по співробітнику не внесені у базу, працівник не зможе отримати заробітну плату, а підприємство може мати наслідки, якщо при перевірці викриється факт відсутності працівника у реєстрі працівників. Це можна перевірити зайшовши в підрозділ співробітників і знайшовши картку відповідного співробітника (рис. 2.3)

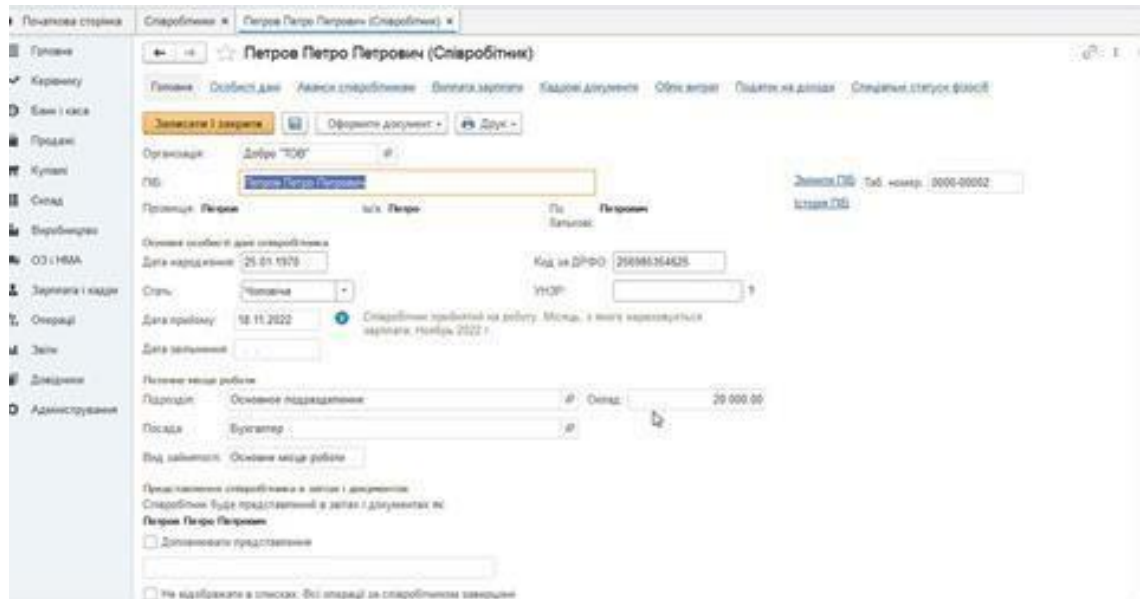


Рисунок 2.3 – Картка в програмі «BAS Підприємство»

До головних реквізитів, що мають бути заповнені в картці співробітника відносять: прізвище ім'я та по-батькові співробітника, стать, дата народження та дата прийому на роботу, ПІВ, підрозділ, посада, вид зайнятості та оклад співробітника.

Після того, як інформація щодо співробітника перевірена, можна починати процедуру нарахування заробітної плати. Нарухування заробітної плати в програмі можна здійснити декількома способами, розглянемо один з них. Для початку на початковому меню переходимо у вкладку «Кадри і зарплата», а далі переходимо у пункт налаштування обліку заробітної плати на підприємстві і переходимо в пункт відображення в обліку, обираємо спосіб відображення «заробітна плата», натискаємо кнопку «змінити» і нам відкривається пункт «заробітна плата працівників підприємства» (рис. 2.4)

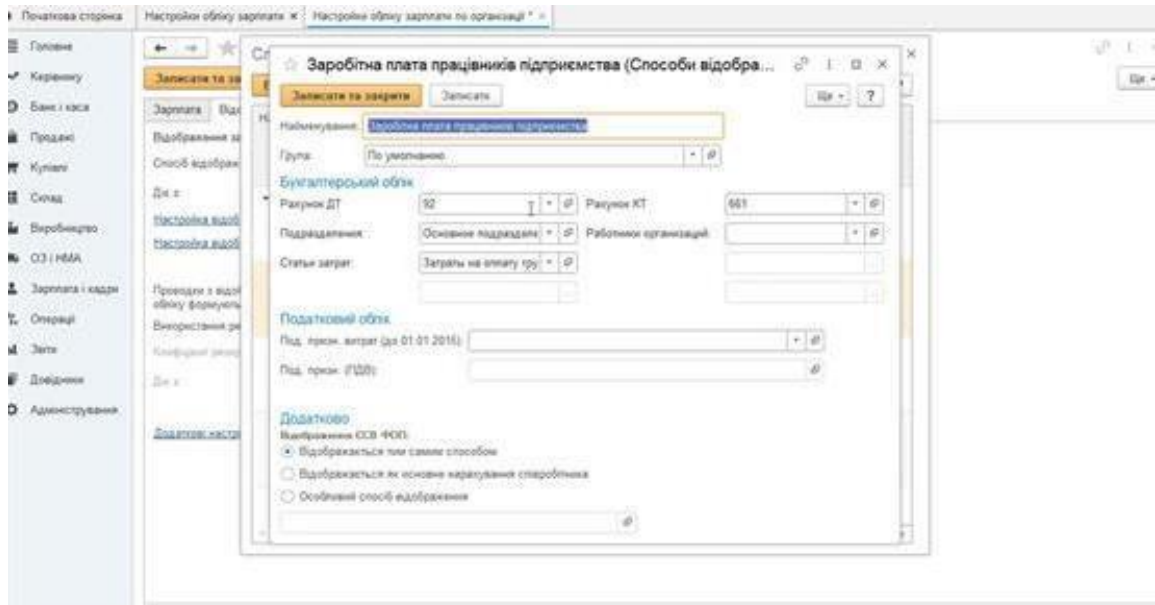


Рисунок 2.4 – Заробітна плата працівників підприємства

Тут ми бачимо, що на даному етапі можна дізнатись на якому рахунку витрат буде відображатись заробітна плата співробітникам підприємства, а даному випадку витрати здійснюються за рахунком 92 «Адміністративні витрати». Окрім цього тут наведена інформація про підрозділ співробітників, до якого вони відносяться і також на даному етапі необхідно обрати статтю витрат, яка відповідає за виплату заробітної плати, тобто «оплата праці», далі натискаємо кнопки «записати і закрити»

Далі переходимо знову на вкладку «Кадри і зарплата» і переходимо в пункт «нарахування зарплати», натискаємо спочатку кнопку «створити», а потім «заповнити». Нам показує інформацію про співробітників, їх підрозділ, їх оклад, дату на яку здійснюється нарахування тощо (рис. 2.5). Далі ми натискаємо «провети і закрити» і перевіряємо усі нарахування перейшовши у оборотно-сальдову відомість по рахунку 661. Це можна зробивши перейшовши у розділ звіти, далі оборотно-сальдова відомість по рахунку, обираємо рахунок 661 і провести, якщо нарахування здійснено вірно, то дана операція буде відображатись в кредиті відомості (рис. 2.6.).

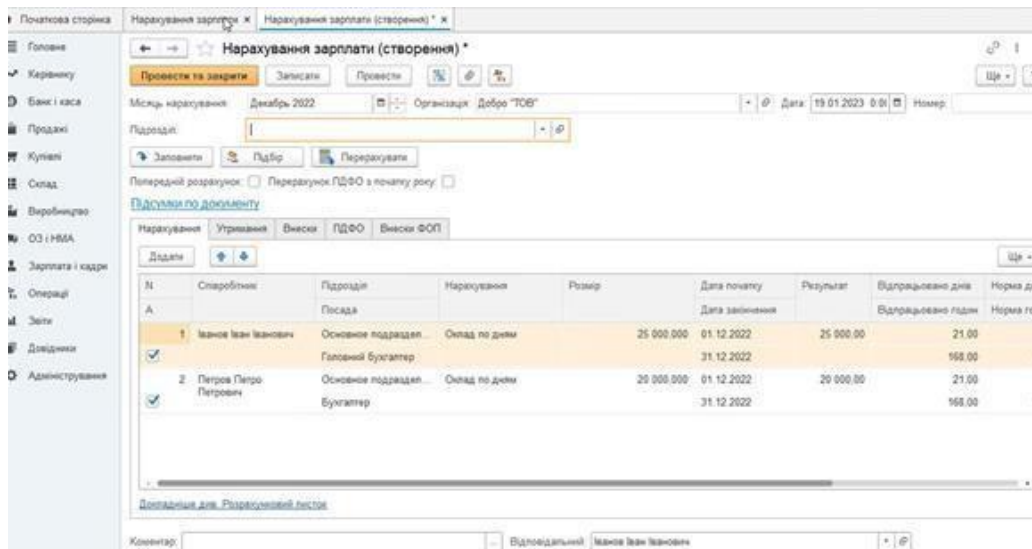


Рисунок 2.5 – нарахування заробітної плати

Таким же чином можна перевірити нарахування по податкам з заробітної плати, ввівши замість 661 рахунку, рахунок 641 для перевірки нарахування ПДФО, рахунок 642 – для військового збору та рахунок 651 – для ЄСВ.

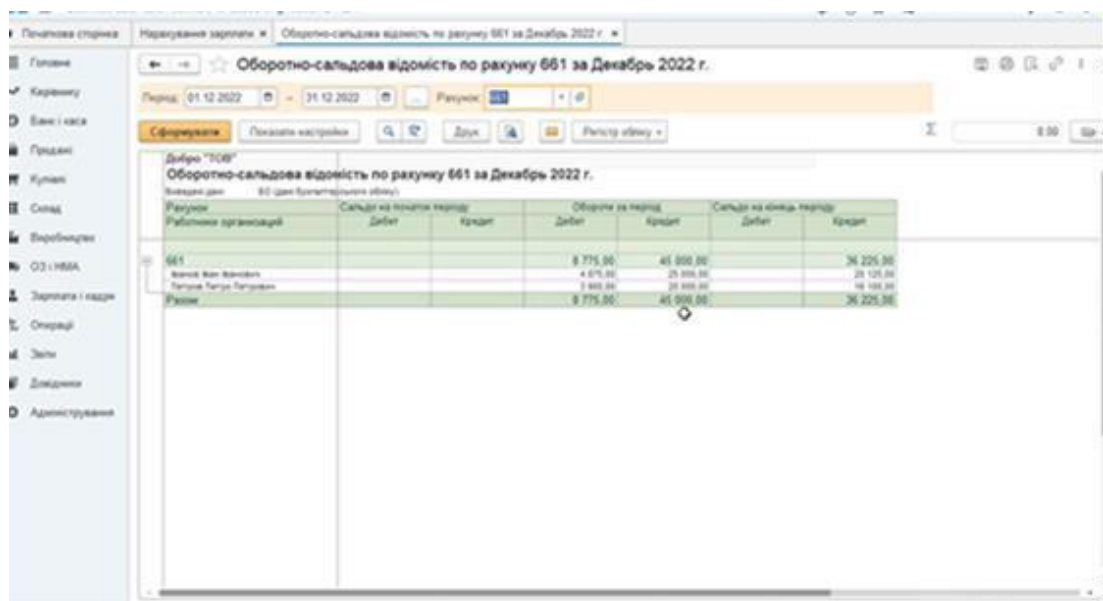


Рисунок 2.6. – Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661

Для того, що здійснити виплату заробітної плати, потрібно перейти в пункт «Виплата зарплати», а далі перейти у «Відомості в банк» і перейшовши в цей пункт натиснути «створити» (рис 2.7).

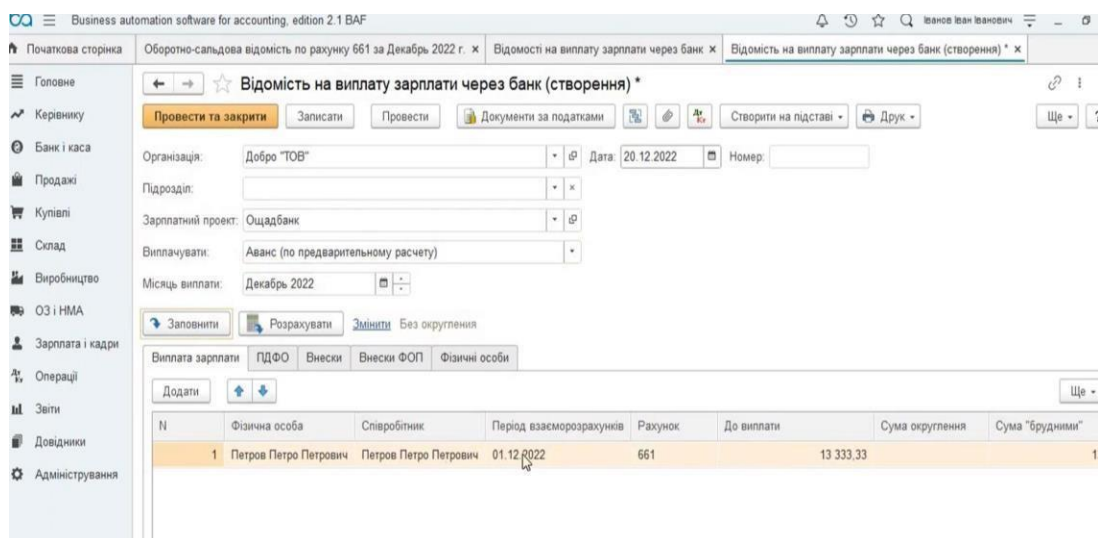


Рисунок 2.7. – Виплата заробітної плати працівникам

В даній вкладці потрібно обов'язково зазначити період виплати, проектний підрозділ (банк), тип виплати (зарплата, аванс). Потім необхідно перейти в розділ податки і натиснути кнопку «розрахувати» і програма автоматично розрахує суму податку по працівнику. Далі натискаємо провести і закрити, потім знову відкриваємо відомість в банк і створюємо платіжний документ по податкам і провести цей документ (рис. 2.8).

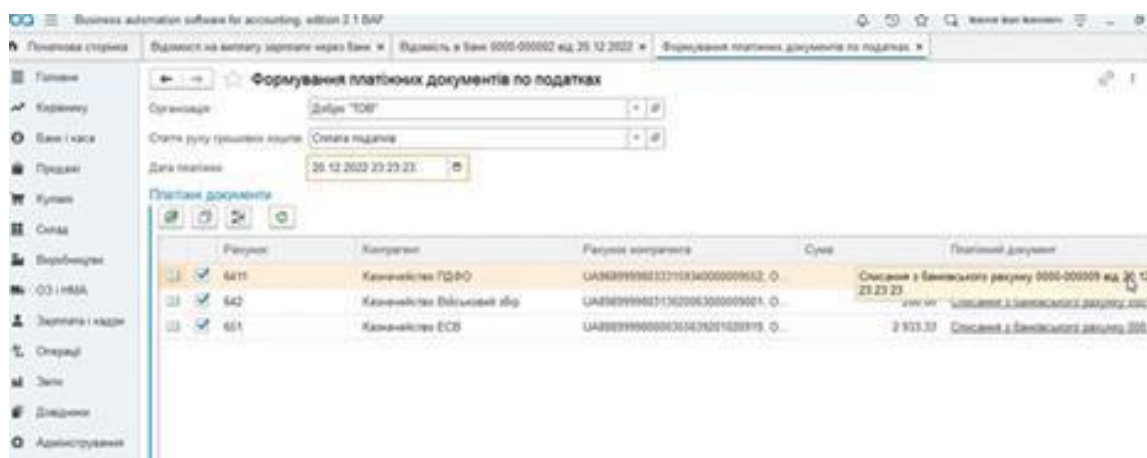


Рисунок 2.8. – Створення платіжного документу по податкам

Після даної операції, можна знову повернутись у оборотно-сальдову відомість, але на цей раз по рахунку 311 та відкрити картку рахунку для того, для того щоб перевірити, що кошти з рахунку підприємства було переведено на виплату заробітної плати співробітникам підприємства та також на рахунки по виплаті податків з заробітної плати (рис. 2.9)

Період	Документ	Аналитика Дт	Аналитика Кт	Дебет	Кредит	Поточне сальдо	
				Рахунок	Рахунок	Д	
						Д	
Сальдо на початок						590 000.00	
20.12.2022	Списання з банківського рахунку 0000-000015 від 20.12.2022 15.15.16 Виплата зарплати	Петров Петро	ПриватБанк Ч.П.	861	311	18 733.33	579 266.67
20.12.2022	Списання з банківського рахунку 0000-000016 від 20.12.2022 16.16.16 Виплата зарплати	Ванован Ванован	ПриватБанк Ч.П.	861	311	13 416.87	565 850.00
20.12.2022	Списання з банківського рахунку 0000-000009 від 20.12.2022 23.23.23 Перенесення коштів		ПриватБанк	8411	311	2 400.00	563 450.00
20.12.2022	Списання з банківського рахунку 0000-000019 від 20.12.2022 23.23.23 Перенесення коштів	Бірючий збр	ПриватБанк	842	311	288.00	563 262.00
20.12.2022	Списання з банківського рахунку 0000-000011 від 20.12.2022 23.23.23	ЕСВ ФОП (робітник)	ПриватБанк	861	311	2 933.33	560 328.67

Рисунок 2.9. – Картка рахунку 311

Таким чином здійснюється процес нарахування та сплати заробітної плати працівникам за допомогою програмного продукту «BAS Підприємство». За допомогою даного програмного продукту можна оптимізувати роботу персоналу, що здійснює операції з нарахування та сплати заробітної плати, а також мінімізувати ризик помилки на підприємстві, тому на нашу думку автоматизація є дуже ефективним методом покращення введення обліку на підприємстві.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

3.1. Аналіз фонду оплати праці

Високий рівень заробітної плати працівників забезпечує розвиток населення. Для того, щоб мати повну картину про стан та розміри заробітної плати населення будь-якої країни необхідно проводити ґрунтовні статистичні дослідження в масштабах країни, що формуються з інформації, яку надає кожен суб'єкт господарювання окремо і потім систематизувати отримані дані щодо трудових показників в загальнодержавні масштаби.

Під час та після проведення аналізу, що в результаті показує певні тенденції, можна прогнозувати та планувати конкретні напрями діяльності суб'єкту господарювання на майбутні періоди. Однак, необхідно пам'ятати, що першочергове завдання аналізу показників, пов'язаних трудовими ресурсами є оптимізація показників витрат на оплату праці (фінансово-економічні показники мають бути більшими за витрати на утримання робочої сили).

Аналіз фонду оплати праці (ФОП) може складатись з наступних етапів: визначення розміру і динаміки середньої заробітної плати кожної окремої категорії та професії працівників; розрахунок відхилення у кількості працівників та середньої заробітної плати на витрату ФОП; аналіз ефективності систем преміювання, що застосовуються на підприємстві; аналіз темпів зростання розміру заробітної плати та їх співставлення з ефективністю (продуктивністю) праці тощо.

Саме тому на нашу думку аналіз фонду оплати праці має застосовувати на кожному підприємстві задля забезпечення максимального рівня оптимізації показників продуктивності і рівня заробітної плати працівників.

Для максимізації результатів аналіз має проводитись систематично, з використанням максимальної кількості показників для отримання найбільш точної інформації.

Розрахунок динаміки та структури ФОП є першим етапом для проведення аналізу ефективності системи оплати праці. Статистична звітність із заробітної плати є джерелом інформації для даного аналізу (форма № 1-ПВ «Звіт із праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), окрім цього використовують дані табельного обліку і відділу кадрів. Аналіз складу і структури фонду заробітної плати є важливим етапом у проведенні аналізу фонду оплати праці. Даний аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного із видів доплат у загальному фонді оплати праці (використовуємо «Звіт з праці»).

Наступним етапом в аналізі є розрахунок абсолютного та відносного відхилення ФОП. На початку аналізу необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення його фактичної величини від планової. Для розрахунку показника абсолютного відхилення ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{абсл}}$) потрібні порівняти засоби оплати праці, що було фактично використано ($\text{ФЗП}_{\text{факт}}$) з запланованим фондом зарплати ($\text{ФЗП}_{\text{план}}$) в цілому по господарству (формула 3.1):

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абсл}} = \text{ФЗП}_{\text{факт}} - \text{ФЗП}_{\text{план}} \quad (3.1)$$

Однак потрібно врахувати, що показник абсолютного відхилення не розкриває використання ФОП, тому що даний показник визначається, не враховуючи ступеня виконання поставленого плану з виробництва продукції [31].

Необхідно враховувати, що в даній ситуації корегується тільки та частина фонду зарплати, що є перемінною, тобто та, що змінюється пропорційно до обсягів виробництва продукції. До такого фонду зарплати

відноситься зарплата за відрядними розцінками, премії та сума відпускних, яку нараховують у відповідності до частини перемінної зарплати [38].

Обсяги постійної частини оплати праці не змінюється при збільшення або зменшення обсягів виробництва. Аналіз розрахунків із заробітної плати Товариства з обмеженою відповідальністю «НАФТА ПЛЮС» наведено у вигляді таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Аналіз розрахунків із заробітної плати ТОВ «НАФТА ПЛЮС» за 2021-2023рр.

Показники	Роки						Абсолютне відхилення		Відносне відхилення	
	2021		2022		2023		(+,-)		%	
	Сума, тис.	Питом а вага, %	Сума, тис.	Питом а вага, %	Сума, тис.	Пито ма вага, %	2022	2023	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1) Фонд основної заробітної плати,	918,0	85,52	1090,8	86,3	1188,0	85,4	172,8	97,2	11,88	8,91
2) Фонд додаткової заробітної плати:	159,84	14,48	172,8	13,70	202,5	14,56	12,96	29,7	8,1	17,72
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових	104,24	9,67	112,1	8,87	131,2	9,44	7,86	29,7	7,54	17,03

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
премії та винагород и, що носять системний	55,6	4,81	60,7	4,83	71,3	5,14	5,1	10,6	9,17	17,46
заохочувальні та компенсаційні виплати, всього, з	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
соціальні пільги	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Оплата за невідпрацьований робочий час										
3) Фонд оплати праці, всього	1077,84	100,0	1263,6	100,00	1390,5	100,00	-	-	-	-
премії та винагород и, що носять системний	55,6	4,81	60,7	4,83	71,3	5,14	5,1	10,6	9,17	17,46

Джерело: сформовано автором на основі [35]

З цієї таблиці ми бачимо, що основна та додаткова заробітна плата працівникам в період 2021-2023 роки збільшувалась, проте показники абсолютного та відносного відхилення показують, що темп зростання заробітної плати в 2023 році зменшився в порівнянні з 2022 роком.

За даними даної таблиці ми можемо розрахувати середню заробітну плату підприємства в кожен з наведених років. Так, середня заробітна плата усіх працівників (виробничого та адміністративного відділів) підприємства ТОВ "НАФТА ПЛЮС" в 2021 році на місяць становить 8 500 грн. (фонд основної заробітної плати), в 2022 – 10 100 грн., а в 2023 - 11 000 грн.

кількість працівників на підприємстві станом на 2023 рік становить 9 людей, з яких 2 працівника відносяться до адміністративного відділу і 7 працівників до виробничого відповідно.

Відповідно до наведених даних фонд додаткової в середньому в 2021 році дорівнював 1 480 грн. на місяць, в 2022 приблизно 1600 грн., а в 2023 році становив приблизно 1 875 грн..

Також, немало важливим ми вважаємо порівняти заробітні плати саме виробничого та адміністративного персоналу, щоб в повній мірі оцінити рівень заробітної плати на підприємстві. Серед працівників, що працюють.

Таблиця 3.2

Аналіз середньої заробітної плати ТОВ «Торговий Дім «Нафта-Плюс»

Відділ	2020		2021		2023		абсолютне відхилення (+/-)		відносне відхилення (%)	
	сума тис.грн..	питома вага	сума тис.грн.	питома вага	сума тис.грн.	питома вага	2022	2023	2022	2023
Адміністративний	240,0	26,14	276	25,3	300	25,5	36	24	15	8,7
Виробничий	678,0	73,86	814,8	74,7	888	74,5	136,8	73,2	20,1	8,98
Разом	918,0	100	1090,8	100	1188,0	100				

Джерело: сформовано автором

Відповідно до даних, наведених в таблиці ми можемо прослідкувати, що питома вага заробітної плати працівників заробітної плати адміністративного персоналу підприємства збільшується, а виробничого – зменшується, проте зріст є несуттєвим.

Враховуючи кількість співробітників, що працюють на підприємстві ми можемо сказати, що працівники виробничого відділу підприємства в середньому мають нижчу заробітну плату, ніж працівники адміністративного. Так, у 2023 році в середньому співробітник адміністративного відділу отримував заробітну плату у розмірі 12 500 грн., в

той час як працівники виробничого відділу в цей же рік отримували близько 10 600 грн., що на 15% менше ніж у працівників адміністративного відділу.

Немало важливим фактором для визначення продуктивності роботи є аналіз відпрацьованого часу співробітниками. Даний аналіз ми проведемо за наступними категоріями:

- середня кількість працівників на підприємстві;
- кількість відпрацьованих годин одним працівником в днях;
- кількість відпрацьованих годин одним працівником в годинах;
- середня кількість годин робочого дня.

Порівнювати ми будемо період за 2023 рік. Нам було надано планові та фактичні показники підприємства та завдяки даним ним ми зможемо вираховувати відносне та абсолютне відхилення і зробити певні висновки щодо аналізу робочого часу підприємства Товариство з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Нафта-Плюс» (табл.. 3.3).

Таблиця 3.3

Аналіз використаного робочого часу ТОВ «Торговий Дім «Нафта-Плюс» в 2023 році

<i>Показники</i>	<i>План</i>	<i>Факт</i>	<i>Відхилення</i>	
			<i>абсолютне</i>	<i>відносне, %</i>
1	2	3	4	5
Середня кількість працівників (осіб)	10	9	-1	90
Кількість відпрацьованих днів одним працівником	250	245	-5	98,0
Кількість відпрацьованих годин одним працівником	2000	1960	-40	98,0
Середня тривалість робочого дня (в годинах)	8,0	8,0	+0,5	106,67
Фонд робочого часу, тис. год	546	586	+40	107,39

Джерело: сформовано автором

Проаналізувавши дані таблиці ми можемо сказати, що дане підприємство у більшості категорій не змогло досягнути планових показників, втім варто зазначити, що рівень відхилення у цих показників не значний, тому дані результати не суттєво вплинули на ефективність роботи підприємства. Єдиний показник, що виконався в повній мірі – це показник середньої тривалості робочого дня в годинах, який і за планом і фактично становив 8 годин.

3.2. Внутрішній аудит розрахунків із заробітної плати – організаційно-методичні аспекти

Однією з найважливіших і в той же час складних частин проведення аудиторської перевірки є внутрішній аудит розрахунків з оплати. Це зумовлено тим, що саме ця ділянка господарського процесу напряму впливає на економічні вигоди та інтереси співробітників підприємства і користувачів фінансової інформації (звітів) підприємства, які перевіряються. Аудит цієї сфери вимагає особливої уваги, оскільки навіть незначні помилки можуть мати суттєвий вплив на репутацію підприємства та довіру працівників.

Цілком доречно, на нашу думку, вважати, що оплата праці має доволі високий контрольний ризик. Помилки у нарахуванні зарплати можуть призводити не лише до порушень трудового законодавства, але й до фінансових санкцій, судових спорів і зниження мотивації персоналу. Саме тому, дуже важливим для будь-якого підприємства є проведення внутрішнього аудиту, в тому числі з розрахунків із заробітної плати, що необхідно для забезпечення ефективної роботи підприємства і завчасного виявлення можливих відхилень та попередження порушень в обліку розрахунків із заробітної плати. Крім того, аудит сприяє впровадженню

більш прозорих процедур обліку, що допомагає підприємствам уникати ризиків шахрайства та недобросовісного управління.

Головною метою здійснення внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати є підтвердження повноти наданої інформації і вартісної оцінки сальдових оборотів та залишків по рахунках розрахунків із заробітної плати на кінець звітного періоду, а також формування думки щодо достовірності показників, що надано в бухгалтерському обліку та звітності, а також перевірка на відповідність діючої методики обліку нормативним документам. Водночас внутрішній аудит не лише виконує контрольну функцію, а й допомагає підприємству у вигляді формування рекомендацій для вдосконалення процесів. Наприклад, аудит може виявити надмірну складність процедури обліку, яка уповільнює роботу, або ж вказати на необхідність оновлення програмного забезпечення. Завдяки цьому підприємство отримує не лише перевірку, а й інструменти для підвищення ефективності своєї діяльності.

Відповідно до зазначеної мети пропонуються такі задачі служби внутрішнього аудиту. (таблиця 3.3)

Таблиця 3.4.

Задачі внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати

№з\п	Задача	Характеристика
1	2	3
1	Проведення систематичного контролю фінансово - господарської діяльності підприємства, яке перевіряється	Виконуючи цю задачу, внутрішній аудитор вивчає систему бухгалтерського обліку і контролю, дає оцінку ефективності її функціонування, використовуючи різні прийоми (вибірку, сканування і т.п.). Аудитор перевіряє юридичну обґрунтованість операції й оптимальність оподаткування, дає оцінку істотності знайдених помилок.
2	Здійснення аналізу фінансово - економічного діяльності підприємства, формулювання фінансової стратегії	При виконанні другої задачі аудитор проводить експрес-аналіз фінансово-господарської діяльності організації, оцінює її платоспроможність і фінансову стійкість, дає рекомендації зі стратегії фінансово-господарської діяльності.

Продовження табл. 3.4

1	2	3
3	Оцінювання надійності та ефективності служби внутрішнього аудиту на підприємстві та надання консультаційної допомоги апарату менеджменту компанії.	При загальному знайомстві за системою внутрішнього контролю організації, яке здійснюється на етапі попереднього планування аудиту, аудиторська організація повинна зрозуміти специфіку і масштаби діяльності підприємства, стан системи бухгалтерського обліку і контрольного середовища. За результатами цієї роботи рекомендується підготувати опис системи внутрішнього контролю, скласти необхідні схеми і діаграми.
4	Оцінка системи управління ризиками	

Джерело: [37]

Систематизуючи усю інформацію, що наведено до основних завдань можна віднести:

- перевірка на правильність оформлення первинних документів розрахунків заробітної плати;
- перевірка на правильність нарахування заробітної плати (основної та додаткової) та інших виплат, що відносяться до розрахунків із заробітної плати;
- перевірка кадрового складу працівників;
- перевірка на правильність розподілу витрат на оплату праці за звітними періодами;
- перевірка на правильність розрахунків з працівниками;
- перевірка правильності нарахувань ФОП і утримань із заробітної плати, та їх надходження контролюючим органам;
- перевірка стану обліку розрахунків з персоналом підприємства;
- перевірка своєчасності здійснення виплат тощо. [29]

Проведення аудиту складається з декількох етапів – підготовчий, основний та заключний. Кожен з цих етапів важливий і не може бути виключений з перевірки. З детальним описом кожного етапу можна ознайомитись нижче. (таблиця 3.5)

Таблиця 3.5

Етапи здійснення перевірки службою внутрішнього аудиту підприємства

	Характеристика етапу
Підготовчий етап	Аудитор вивчає план рахунків, методику обліку, аналізує документи та структуру оплати праці, ознайомлюється з документообігом і процедурами. Оцінюється аудиторський ризик і складається план аудиту.
Основний етап	Перевіряється відповідність трудових відносин законодавству, правильність бухгалтерського обліку заробітної плати, оформлення документів, розрахунків податків і утримань. Оцінюється точність даних у фінансовій звітності та ефективність праці.
Заключний етап	Оцінюється вплив викривлень у даних на достовірність звітності. Аудитор складає звіт, надає рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці та готує узагальнені результати перевірки.

Джерело: [51]

Перед тим як почати повноцінну перевірку аудитор має ознайомити адміністрацію з робочою програмою перевірки. Програма перевірки аудиту – це такий вид документу в якому зазначаються основні процедури, що включають в себе збір, аналіз, оцінку та документування інформації щодо запланованої перевірки. (таблиця 3.4)

Таблиця 3.6

Робоча програма аудитора при перевірці розрахунків із заробітної плати

Процедура	Відповідальна особа	Терміни проведення	контрольні процедури
1	2	3	4
Проведення тесту внутрішнього контролю щодо нарахування та виплати заробітної плати	Іванова О.Р.	17.10.2024	

Продовження табл. 3.6

1	2	3	4
Перевірка наявності та відповідності трудових договорів	Іванова О.Р.	20.10.2024	Суцільна перевірка
Перевірка інформації наведеної в обліковій політиці щодо трудових відносин та обліку розрахунків із заробітної плати	Іванова О.Р.	23.10.2024	Документальна перевірка
Перевірка показників синтетичного та аналітичного обліку оплати праці	Іванова О.Р.	26.10.2024	Вибіркова перевірка, Документальна перевірка
Співставлення інформації синтетичного та аналітичного обліку з даними звітності	Іванова О.Р.	31.10.2024	Вибіркова перевірка, Документальна перевірка
Підготовка звіту	Іванова О.Р.	5.11.2024	

Джерело: *створено автором*

Дуже важливим при проведенні внутрішнього аудиту є документальне забезпечення. Робочі документи аудитора – це інформація, що була документально зафіксована, що була отримана в результаті проведення внутрішнього аудиту. Дана інформація документується аудитором у вигляді аудиторських тестів. Ознайомитись з прикладом тесту можна на таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Тестування внутрішнього аудиту процесів нарахування і виплати заробітної плати»

Зміст питання	Варіант відповіді			Підтвержуючі документи
	Так	Ні	Інформація відсутня	
1	2	3	4	5
Чи існує на підприємстві затверджена форма Колективного договору (Трудового договору)				Затвердження протоколом від _____ № _____
чи використовується підприємством для здійснення бухгалтерського обліку професійні комп'ютерні програми (якщо є, то які саме)				Договір на використання спеціалізованих комп'ютерних програм «...» та їх обслуговування

Продовження табл. 3.7

1	2	3	4	5
Чи виконує бухгалтер з обліку оплати праці свої обов'язки відповідно до Посадової інструкції				Посадова Інструкція затверджена.....
Чи виконують свої обов'язки особи, що нараховують заробітну плату відповідно (чи ведеться облік розрахунків із заробітної плати)				ПІБ бухгалтера ПІБ кадровика
чи відбувається нарахування заробітної плати та інших виплат із заробітної плати через спеціальні програми				Назва програми ...
чи мають доступ до програми інші особи окрім бухгалтера з нарахування ЗП				ПІБ бухгалтера
Висновок щодо дієвості внутрішнього контролю: Дієва Не дієва Потребує не значних коригувань і поліпшень				
Виконав _____ Дата _____				
Ознайомився: Керівник Підприємства _____				
Ознайомився Головний бухгалтер _____				

Джерело: [4]

Саме завдяки цим процедурами відбувається внутрішній аудит на підприємстві, що є дуже важливим етапом для ефективного функціонування підприємства, проте, на жаль, більшість підприємств нехтують даним процесом на своїх підприємствах через, що збільшується вірогідність не виявлення помилок в обліку.

3.3. Шляхи вдосконалення внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати

У сучасних умовах внутрішній аудит є важливим інструментом управління, який забезпечує прозорість та ефективність бізнес-процесів. Особливої уваги заслуговує аудит розрахунків з оплати праці, оскільки саме ця сфера є однією з найчутливіших для будь-якої організації. Неправильне управління виплатами може призвести до втрат, порушення законодавства, а також зниження довіри працівників.

Враховуючи зростаючі вимоги до фінансової звітності та управління людськими ресурсами, вдосконалення внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці є важливим кроком для забезпечення стабільності й конкурентоспроможності компаній.

Інноваційні технології поступово трансформують підходи до управління, роблячи внутрішній аудит не лише засобом контролю, але й інструментом стратегічного розвитку. У сучасному світі інноваційні технології стають незамінними для вдосконалення управлінських процесів, і внутрішній аудит не є винятком. Використання новітніх технологій дозволяє підприємствам реагувати на виклики сучасності швидше, ніж будь-коли раніше.

Впровадження блокчейн-технологій, штучного інтелекту та мобільних додатків дозволяє не лише автоматизувати рутинні завдання, але й забезпечити новий рівень точності та прозорості. Завдяки цьому аудиторі можуть зосередитися на складніших завданнях, таких як аналіз ризиків та формування стратегічних рекомендацій.

Окрім того, створення централізованої національної платформи сприятиме підвищенню професійного рівня аудиторів і розвитку їхнього професійного середовища. Такі платформи вже успішно функціонують у багатьох країнах світу, об'єднуючи фахівців і сприяючи обміну передовими практиками.

Водночас важливим аспектом є гармонізація українського внутрішнього аудиту з міжнародними стандартами. Для цього необхідно запровадити обов'язкову сертифікацію аудиторів, яка гарантує дотримання єдиних вимог і забезпечує конкурентоспроможність фахівців на глобальному ринку. Це також сприятиме підвищенню довіри до аудиторських процесів і зменшенню ризиків недобросовісного управління.

Ще одним кроком у розвитку внутрішнього аудиту є підвищення уваги до кібербезпеки. Враховуючи зростання обсягу даних, які обробляються цифровими системами, забезпечення їхньої захищеності стає пріоритетом. Це особливо актуально при використанні мобільних додатків та блокчейн-систем, де навіть незначний витік даних може призвести до серйозних наслідків.

На нашу думку блокчейн є перспективним інструментом для вдосконалення внутрішнього аудиту завдяки своїй прозорості, надійності та незмінності даних. У сфері внутрішнього аудиту блокчейн можна використовувати для автоматизації обліку розрахунків, зокрема заробітних плат, і забезпечення їхньої повної прозорості. Використання блокчейн-систем забезпечує впевненість у тому, що дані залишаються достовірними протягом усього процесу.

Впровадження блокчейн-технологій має чимало переваг. По-перше, це гарантія невідомості даних, адже всі транзакції записуються у блокчейні, що виключає можливість їх зміни або фальсифікації. По-друге, така система забезпечує прозорість, оскільки всі зацікавлені сторони можуть отримати доступ до даних без ризику їх втрати чи корупції. По-третє, це суттєве зниження витрат на перевірки, адже блокчейн дозволяє скоротити час і ресурси, потрібні для аудиту.

Водночас, використання блокчейн-технологій може супроводжуватись певними труднощами. Насамперед, це висока вартість впровадження технології на перших етапах. Також важливо врахувати брак фахівців із блокчейн-розробки в Україні, що може ускладнити реалізацію таких проєктів. Для подолання цих бар'єрів варто спрямувати зусилля на підготовку кадрів, розробку інфраструктури та поступове інтегрування систем.

Штучний інтелект (ШІ) може стати основним драйвером вдосконалення внутрішнього аудиту. Завдяки використанню машинного навчання системи можуть автоматично виявляти аномалії у фінансових даних, прогнозувати ризики шахрайства та підвищувати точність перевірок. ШІ здатний опрацьовувати великий масив даних і виявляти ризики, які можуть залишитися непоміченими при звичайному аудиті.

Серед основних переваг впровадження ШІ варто виділити підвищення ефективності аналізу даних. ШІ здатен швидко обробляти великі обсяги інформації, що людський ресурс зробить значно повільніше. Іншою важливою перевагою є автоматичне виявлення проблем, наприклад, помилок у розрахунках або підозрілих операцій. Також ШІ дозволяє мінімізувати вплив людського фактору, працюючи об'єктивно та без упереджень.

Однак, інтеграція ШІ може бути пов'язана з труднощами. Серед них – технічна складність інтеграції новітніх систем у вже існуючі фінансові процеси. Крім того, значна частина працівників потребуватиме додаткового навчання для роботи з цими технологіями. Незважаючи на ці виклики, впровадження ШІ здатне суттєво підвищити якість аудиторських процесів та ефективність управління.

Мобільні додатки можуть спростити роботу внутрішніх аудиторів, забезпечуючи оперативний доступ до даних і можливість проведення аудитів у режимі реального часу. Наприклад, такі додатки можуть автоматично синхронізувати дані між відділами, створювати звіти та аналізувати їх.

Основною перевагою мобільних додатків є портативність, оскільки аудитори можуть працювати з будь-якої точки, використовуючи смартфон або планшет. Додатки також дозволяють зекономити час завдяки автоматичному завантаженню даних і створенню звітів. Крім того, мобільні

додатки дають змогу швидко реагувати на виявлені проблеми, адже аудитор отримує повідомлення про можливі порушення одразу.

В Україні бракує централізованого ресурсу, який об'єднував би внутрішніх аудиторів для обміну знаннями, методиками та кращими практиками. Віртуальна платформа або мережа може стати потужним інструментом розвитку цієї професії.

На державному рівні в Україні досі не запроваджено обов'язкову сертифікацію для внутрішніх аудиторів. Впровадження такої системи забезпечить підвищення професійного рівня аудиторів та стандартизацію їхньої діяльності.

Використання блокчейн-технологій, штучного інтелекту, мобільних додатків, створення національної платформи для обміну досвідом і запровадження сертифікації – це лише деякі з перспективних напрямів. Попри можливі труднощі, впровадження цих змін дозволить українським компаніям стати більш конкурентоспроможними, підвищити прозорість своїх операцій і зробити значний внесок у стабільний розвиток економіки країни.

ВИСНОВКИ

В даній роботі було розглянуто особливості організації та методики обліку, аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати. Під час аналізу літературних джерел ми з'ясували, що трактування поняття заробітна плата у різних авторів відрізняють, так як науковці розглядають дане поняття з різних сторін, наприклад зі сторони працівників, роботодавців, як економічне явище чи вид відносин і відповідно до цього визначення мають інколи зовсім різні значення, хоча і стосуються одного об'єкту дослідження.

Під час вивчення питання нормативно-правового забезпечення було з'ясовано, що питання оплати праці в нашій країні регулюється такими нормативними документами: Податковий Кодекс України, Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», Закон України «Про оплату праці» та П(с)БО №26 «Виплати працівникам».

Було проведено економічний аналіз за такими показниками як:

- мінімальний розмір заробітної плати в Україні в 2020-2024 роках;
- середній розмір заробітної плати в Україні в 2019-2023 роках;
- кількість штатних працівників в Україні.

Результати аналізу засвідчили, що мінімальна та середня заробітна плата з кожним роком зростають, водночас спостерігається скорочення кількості штатних працівників. Це може бути наслідком посилення тінізації економіки через значне податкове навантаження на бізнес, що має негативні наслідки як для бізнесу так і для Держави, бо виплата заробітної плати в конвертах зменшує дохідну частину бюджету нашої країни.

У роботі також було акцентовано увагу на важливості цифровізації облікових процесів, що є ключовим трендом сучасного бізнес-середовища. Особливу увагу приділено автоматизації розрахунків із заробітної плати, оскільки використання спеціалізованих програмних продуктів не лише

підвищує точність і швидкість облікових операцій, а й зменшує ризик людських помилок.

У роботі вивчено основи організації обліку заробітної плати, включаючи використання первинних документів, типові операції обліку та відповідні бухгалтерські проведення. На прикладі програмного продукту «BAS Підприємство» було досліджено автоматизацію цього процесу: розглянуто інтерфейс програми, функціональні можливості та етапи розрахунку й виплати заробітної плати за допомогою цього інструменту.

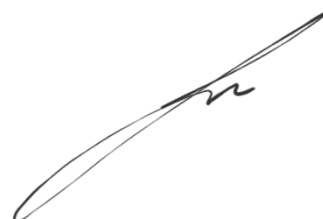
Також значну увагу було приділено організації внутрішнього аудиту. Було визначено його значення для підприємств, розроблено внутрішню документацію та методика проведення аудиту розрахунків із заробітної плати.

На практичному прикладі ТОВ «Торговий Дім «Нафта Плюс» здійснено аналіз фонду оплати праці. Розраховано абсолютні та відносні відхилення різних статей заробітної плати, що дозволило виявити позитивну динаміку зростання як основної, так і додаткової оплати.

За результатами дослідження було запропоновано рекомендації щодо вдосконалення внутрішнього аудиту, а саме:

- впровадження системи блокчейну для підвищення прозорості й точності аудиту;
- використання штучного інтелекту для аналізу ризиків у розрахунках із заробітної плати;
- розробка мобільних додатків для забезпечення мобільності й оперативності внутрішнього аудиту;
- створення національної платформи для внутрішніх аудиторів для обміну досвідом між аудиторами;
- обов'язкова сертифікація внутрішніх аудиторів для підвищення їхньої професійності.

Загалом, робота висвітлює багатогранність підходів до організації обліку, аналізу та аудиту заробітної плати, пропонуючи сучасні рішення для підвищення ефективності цих процесів. Виконане дослідження підкреслює необхідність системного підходу до обліку, аналізу та внутрішнього аудиту заробітної плати, що сприятиме підвищенню прозорості фінансових операцій та сталому розвитку підприємств.

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the end, followed by a small, stylized mark.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова, О. С., Полтенко, І. В., Макогон, П. В.. Аналіз особливостей трактування дефініції Заробітна плата у сучасних умовах оподаткування. *Вісник Університету банківської справи*. №3. 2018. С. 136-141
2. Арзянцева, Д. А., Міноцька, А. Ю.. Сучасні системи оплати праці на підприємстві: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах*. С. 80-82
3. Баб'як М.М., Пешенкова Л.А., Рибчук А.А. Економічна теорія : навчальний посібник. Дрогобич : Вимір, 2002. С. 540-544
4. Балан А.А. внутрішній аудит розрахунків з оплати праці на малому підприємстві. *Economics: time realities*, №1 (35), 2018. С. 19-25.
5. Бенько, М. М.. Автоматизація бухгалтерського обліку в Україні: проблемні аспекти та ключові досягнення. *Облік, аналіз і аудит*. 2021. С. 91-104
6. Бондаренко, Н. М.. Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. In *The 16 th International scientific and practical conference "Modern directions of scientific research development" (September 7-9, 2022) VoScience Publisher, Chicago, USA. 2022. p. 296-299.*
7. Бражнікова, Л. М., Гарна, С. О., Шнурко, А. М.. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*, №1-2. 2020. С. 164-169.
8. Бразілій, Н. М., Крот, Ю. М.. Особливості нарахування та обліку відпускних в сучасних умовах господарювання. *Причорноморські економічні студії*, №39 (2), 2019. С. 89-93.
9. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. № 8 (105). 2011. С. 30—31.

10. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. № 1(43). 2005. С. 177-188.
11. Галицька Е.В., Прімерова, О.К, Семіколенова, С.В.. Життєвий шлях та наукова діяльність Вільяма Петті. *Історія Статистики*. №4. 2017. С. 94-99
12. Гамова О.В. Трансформація мотиваційної природи заробітної плати в економіці України. *Вісник наукових праць*. 2008. С. 123-129
13. Грачової, Р., Давидюк, Т., Король, С., Мельник, Т., Овсюк, Н., Саух, І., Стрибулевич, Т. Організація первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Облік і оподаткування в підприємстві: зб. наук. ст. студ.. 2021*. С. 181-187
14. Григор'єва О.В., Шуткіна І.С.. Застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. №5. 2015. С. 764-767
15. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] – 4-те вид., оновлене.. О. Грішнова. – Київ : Знання, 2009. – 390-393 с.
16. Гром А.І. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці. *Вісник*. 2018. №2 (36). С. 75-78
17. Гуріна, Н., Бестюк, А.. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*, №23. 2021. С. 1-8
18. Державна Служба Статистики України. [електронний ресурс] – URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
19. Дробязко, С. І.. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. №1. С. 4-8
20. Єлісеєва О.К., Різченко Н.В.. Особливості виплат працівникам в Україні та Європі: порівняльний аспект. *«Сучасний політичний стан в*

Україні та розвиток статистики й обліку в умовах глобалізації, загострення енергетичних проблем»: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 16-17 квітня 2018 р.). – Д. : ЛІРА. 2018. С. 33-35

21. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

22. Калина А. В. Економіка праці / А. В. Калина. — Київ : МАУП, 2009. С. 270-275

23. Конституція України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

24. Концева, В., Гошовська, В., Зюзюн, О.. Методичні засади обліку розрахунків з працівниками в ІС «BAS Бухгалтерія КОРП». *Економіка та суспільство*, №32. 2021. С. 1-8

25. Кордонська, Т. О. Особливості обліку розрахунків за виплатами працівникам. Сучасний стан та перспективи розвитку фінансової системи України: збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-практичної Інтернет–конференції.–Вінниця: Видавничо-редакційний, 2018. С. 718-724

26. Ладунка, І. С., Зажерило, А. І.. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. *Мукачівський державний університет: «Економіка та управління підприємствами*, №16. 2018. С. 394-397

27. Максименко, І. Я., Гордієнко, К. О.. Особливості обліку виплат працівникам в системі управління діяльністю підприємства. *Рекомендовано до видання Вченою радою Національного університету «Запорізька політехніка»(Протокол № 3 від 06.11. 2023 р.)*. 2023. С. 300-302

28. Малиновська, А. С. Актуальні питання аудиту операцій з оплати праці. *Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ. Вінниця: Редакційно-видавничий*. №169. 2023. С. 296-302

29. Матюха, М. М., Шкарупа, В. В.. Організація внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. *Міжнародний електронний науковий журнал "Наука онлайн"*. 2022. С. 1-7
30. Матюха, М. М., Божок, К. К.. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*, №15. 2021. С. 32-36
31. Машевська, А. А., Машевская, А. А.. Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці та їх відображення в обліку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. №6 (23). 2019. С.680-685
32. Машевська, А. А.. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. -№ 11. 2019. С. 1-9
33. Меліхова, Т. О., Чернов, К. Я. Методика документування обліку заробітної плати. *Теоретичні та практичні засади розвитку економіки, обліку, фінансів, менеджменту та права*. Всеукраїнська науково-практична конференція Інженерного навчально-наукового інституту ім. Ю.М. Потебні. М. Запоріжжя, 23-24 листопада 2021 року /Запорізький національний університет ім. Ю.М. Потебні. 2021. С. 125-128
34. Мухаровська, В. В.. Удосконалення організації обліку оплати праці. *Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітні аспекти: Збірник наукових праць за матеріалами V Всеукраїнської науково-практичної конференції (30-31 березня 2021 р.)*.—Дніпро: НМетАУ, 2021. С. 114-117
35. Носкова С. А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А.. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. *Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. №7(224). 2015. С. 44-50
36. Олійник, С. О., Чухно, К. В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. *Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали*. 2019. 119-120.

37. Ощепков, О. П.. Статистичний аналіз праці та її оплати. Ощепков, О. П.. *Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції 19-20 жовтня 2021 року. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2021. С.188-191*

38. Пакуліна, А. А., Сєдих, О. С. Напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. Міжнар. наук.-практич. конф. м. Полтава: ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2023 С. 317-321

39. Плаксієнко, В. Я., Демочко, Ж. Ю.. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ. *Посвідчення УкрІНТЕІ № 94 Затверджено до друку Вченою радою факультету обліку та фінансів Полтавської державної аграрної академії (протокол № 3 від 12.10. 2020 р.)*. 2020. С. 386-390.

40. Податковий кодекс України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

41. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам": Закон України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

42. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування: Наказ Міністерства Фінансів України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text>

43. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку. Наказ Міністерства Фінансів України від 24.05.1995 № 88. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>

44. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці. Наказ Державного комітету статистики України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>

45. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України. [електронний ресурс] – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T102464?an=1370>

46. Про оплату праці: Закон України. [електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (Дата звернення: 17.10.2024)

47. Про П(с)БО 26 «Виплати працівникам». Облік-Прес. [електронний ресурс] – URL: <https://oblik.press/p-s-bo-26-vyplaty-pratsivnykam/>

48. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні. Міністерство Фінансів України. [електронний ресурс] – URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

49. Романова, О. В., Кудлай, А. В.. ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ. *Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва*. 2020. С. 45-50

50. СЕЛЬСЬКА, Д., ЛУЧКО, М.. ВНУТРІШНІЙ АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ. 2023. С. 126-128

51. Сидоренко, О. О.. Особливості відображення в обліку нарахування відпускних. *VII Міжнародна науково-практична конференція (м. Чернігів, 27 листопада 2021 р.)* : тези доповідей. – Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2021. С. 45-46

52. Склярук, І., Поліщук, М.. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*, №47. 2023. С. 1-9

53. Сладка, А. С., Редзюк, Т. Ю. Шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів*, 54-57

54. Стоєв, В. Л., Стоєв, В. Л., Дженков, Є. О., Дженков, Е. А.. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві.

Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. №2
(14).2018. С. 51-55

55. Ступенко, Т. В., Редзюк, Т. Ю. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ. *Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів. № 65-69*

56. Тарасова, Г. О., Місячний, В. М.. Особливості обліку розрахунків за заробітною платою. *Організатори конференції. 2019. С. 581 - 584.*

57. Тибінка, Г. І., Брик, Г. В., Кохана, Т. М.. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство, №19. 2018. С. 246-250*

58. Троян, О. І. Поточні виплати працівникам та їх розрахунок. *Студентський вісник національного університету водного господарства та природокористування. 2020. С. 267-270.*

59. Феофанова, І. В., Голяк, В. В.. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава. №3. 2021. С. 125- 130*

60. Хархота, І. О., Хархота, И. А., Макарова, Г. С., Макарова, А. С.. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління. №1(28). 2021. С. 114-118*

61. Чайка, Т. Ю., Лошакова, С. Є., Водоріз, Я. С.. Розрахунок коефіцієнтів ліквідності за балансом, урахування фінансових і виробничих особливостей підприємства під час здійснення коефіцієнтного аналізу ліквідності. *Економіка і суспільство. №15. 2018. С. 904-906.*

62. Щирба І. М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах обробки даних . *Вісник ЖДТУ. № 3 (53). 2010. С. 214-219*

ДОДАТОК А

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність» (пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність підприємства

		КОДИ		
		2022	01	12
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТОРГОВИЙ ДІМ "НАФТА ПЛЮС"			
Територія	ХАРКІВСЬКА			
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ			
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами			
кількість працівників, осіб	7			
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком			
Адреса, телефон	ХАРКІВСЬКА область, ХАРКІВСЬКИЙ район, село ШУБІНЕ, вулиця ШУБІНСЬКА, будинок 29-А 09653657540			

Баланс на 31.12.2021 р.

		Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	0	0	
первісна вартість	1001	0	0	
накопичена амортизація	1002	(0)	()	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0	
Основні засоби:	1010	197.9	187.5	
первісна вартість	1011	204.7	238.4	
знос	1012	(6.8)	(50.9)	
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	0	
Інші необоротні активи	1090	0	0	
Усього за розділом I	1095	197.9	187.5	
II. Оборотні активи				
Запаси:	1100	15.5	349.4	
у тому числі готова продукція	1103	0	0	
Поточні біологічні активи	1110	0	0	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	47	46.8	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0	1	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	506.9	2.9	
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	

Гроші та їх еквіваленти	1165	292.6	1778.8
Витрати майбутніх періодів	1170	0	
Інші оборотні активи	1190	0	
Усього за розділом II	1195	862	2178.9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	
Баланс	1300	1059.9	2366.4
Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	12	12
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	61.4	685.3
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	73.4	697.3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	9.9	7.3
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	1.5	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	0	483.9
розрахунками з бюджетом	1620	16.7	136.6
у тому числі з податку на прибуток	1621	15.7	135.4
розрахунками зі страхування	1625	0.3	0.6
розрахунками з оплати праці	1630	4.2	5
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	953.9	1035.7
Усього за розділом III	1695	976.6	1661.8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	1059.9	2366.4

Звіт про фінансові результати

за Рік 2021 р.

Форма N 2-м Код за КУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	61998.7	47658.5
Інші операційні доходи	2120		41.1
Інші доходи	2240	0.2	0.2
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	61998.9	47699.8
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(59903.2)	(46833.1)
Інші операційні витрати	2180	(1334.9)	(779.5)
Інші витрати	2270	()	(0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(61238.1)	(47612.6)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	760.8	87.2

Податок на прибуток	2300	(137)	(15.7)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	623.8	71.5

Керівник
(підпис)

Мацко Єгор Юрійович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер
(підпис)

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Фінансова звітність малого підприємства

		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
		2023	01	01		
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТОРГОВИЙ ДІМ "НАФТА ПЛЮС"	за ЄДРПОУ				
Територія	ХАРКІВСЬКА	за КАТОТТГ ¹				
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	за КОПФГ		UA63120270010315719		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	за КВЕД Середня		240		
кількість працівників, осіб		7		46.71		
Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком						
Адреса, телефон	ХАРКІВСЬКА область, ХАРКІВСЬКИЙ район, село ШУБІНЕ, вулиця ШУБІНСЬКА, будинок 29-А 09653657540					

Баланс на 31.12.2022 р.

		Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000		0	0
первісна вартість	1001		0	
накопичена амортизація	1002	(0)	()	
Незавершені капітальні інвестиції	1005		0	
Основні засоби:	1010		187.5	653.6
первісна вартість	1011		238.4	1197
знос	1012	(50.9)	(543.4)	
Довгострокові біологічні активи	1020		0	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		0	
Інші необоротні активи	1090		0	
Усього за розділом I	1095		187.5	653.6
II. Оборотні активи				
Запаси:	1100		349.4	81227.3
у тому числі готова продукція	1103		0	
Поточні біологічні активи	1110		0	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125		46.8	457256.5
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		1	
у тому числі з податку на прибуток	1136		0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		2.9	9224
Поточні фінансові інвестиції	1160		0	
Гроші та їх еквіваленти	1165		1778.8	6617.8

Витрати майбутніх періодів	1170	0	
Інші оборотні активи	1190	0	
Усього за розділом II	1195	2178.9	554325.6
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	
Баланс	1300	2366.4	554979.2
Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	12	12
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	685.3	508596.2
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	697.3	508608.2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	7.3	3005.2
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	483.9	
розрахунками з бюджетом	1620	136.6	43036.4
у тому числі з податку на прибуток	1621	135.4	
розрахунками зі страхування	1625	.6	4.7
розрахунками з оплати праці	1630	5	17.7
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	1035.7	307
Усього за розділом III	1695	1661.8	43365.8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	2366.4	554979.2

Звіт про фінансові результати

за **Рік 2022** р.

Форма N 2-м

Код за КУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	981848.8	61998.7
Інші операційні доходи	2120		0
Інші доходи	2240	52.5	.2
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	981901.3	61998.9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(456673.7)	(59903.2)
Інші операційні витрати	2180	(17316.7)	(1334.9)
Інші витрати	2270	()	(0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(473990.4)	(61238.1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	507910.9	760.8
Податок на прибуток	2300	()	(137)

Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	507910.9	623.8
--	------	-----------------	--------------

Керівник
(підпис)

Головний бухгалтер
(підпис)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Головченко Олег Вікторович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

Фінансова звітність малого підприємства

КОДИ

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ**
"ТОРГОВИЙ ДІМ "НАФТА ПЛЮС" за ЄДРПОУ

Територія **ХАРКІВСЬКА** за КАТОТТГ ¹

Організаційно-правова форма господарювання **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ** за КОПФГ

Вид економічної діяльності **Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами** за КВЕД Середня

кількість працівників, осіб **7**

Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком

Адреса, телефон **ХАРКІВСЬКА область, ХАРКІВСЬКИЙ район, село ШУБІНЕ, вулиця ШУБІНСЬКА, будинок 29-А 09653657540**

Баланс на 31.12.2023 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	0	
накопичена амортизація	1002	(0)	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	
Основні засоби:	1010	653.6	12131.1
первісна вартість	1011	1197	13661.5
знос	1012	(543.4)	(1530.4)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	
Інші необоротні активи	1090	0	
Усього за розділом I	1095	653.6	12131.1
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	81227.3	301541.9
у тому числі готова продукція	1103	0	
Поточні біологічні активи	1110	0	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	457256.5	101135.8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9224	188387.3
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	
Гроші та їх еквіваленти	1165	6617.8	462.7
Витрати майбутніх періодів	1170	0	
Інші оборотні активи	1190	0	

Усього за розділом II	1195	554325.6	591527.7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	
Баланс	1300	554979.2	603658.8

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	12	12
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	508596.2	599816.3
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	508608.2	599828.3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	3005.2	86.9
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	0	
розрахунками з бюджетом	1620	43036.4	205.5
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	193.6
розрахунками зі страхування	1625	4.7	12.1
розрахунками з оплати праці	1630	17.7	44
Доходи майбутніх періодів	1665	0	2950
Інші поточні зобов'язання	1690	307	532
Усього за розділом III	1695	43365.8	3743.6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	554979.2	603658.8

Звіт про фінансові результати

за Рік 2023 р.

Форма N 2-м

Код за КУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	377323.1	981848.8
Інші операційні доходи	2120	33993.5	0
Інші доходи	2240	6.2	52.5
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	411322.8	981901.3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(295712.9)	(456673.7)
Інші операційні витрати	2180	(25455.8)	(17316.7)
Інші витрати	2270	(182.9)	(0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(321351.6)	(473990.4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	89971.2	507910.9
Податок на прибуток	2300	(258.8)	(0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	89712.4	507910.9

Керівник

Головченко Олег Вікторович

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ТОРГОВИЙ ДІМ «НАФТА ПЛЮС»

Код ЄДРПОУ 41468675

Н А К А З

03.09.2024
03/09/24

с. Шубіне

№

**Про прийняття на роботу
Титомір Світлану Григорівну**

ПРИЙНЯТИ:

Титомір Світлану Григорівну на посаду бухгалтера до фінансового відділу з 5 вересня 2024 р. за основним місцем роботи з посадовим окладом 13 000 грн на місяць, з випробуванням терміном три місяці.

Підстава: заява **Титомір Світлани Григорівни** від 03.09.2024, зареєстрована за № 73.

Директор

Арнаутова

Арнаутова М.О.

Головний бухгалтер ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»

Тарасенко Тарасенко Марія.

03.09.2024

З наказом ознайомлений:

Титомір Світлана Титомір

03.09.2024

ДОДАТОК Д

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ТД «НАФТА ПЛЮС»

Код ЄДРПОУ 41468675

Н А К А З

10.09.2024

с. Шубіне

№ 10/09/24-В

**Про надання відпустки
Степаненко Петру Семеновичу**

НАДАТИ:

Степаненко Петру Семеновичу, оператору технологічних установок, щорічну основну відпустку на 24 календарні дні з 16 вересня 2024 р. по 10 лютого 2024 р. за робочий рік 15 вересня 2023 р. — 15 вересня 2024 р.

Підстави: 1 Заява **Степаненко Петра Семеновича** від 10.09.2024, зареєстрована за № 6.
2 Графік відпусток на 2024 рік.

Директор
М.О.

Арнаутова

Арнаутова

Головний бухгалтер ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»

Тарасенко Тарасенко Марія.

10.09.2024

З наказом ознайомлений:

Степаненко Петро Степаненко

10.09.2024

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ТД «НАФТА ПЛЮС»**

Код ЄДРПОУ 41468675

НАКАЗ

27.08.2024

с. Шубіне

№ 17

**Про звільнення
Олега Хмари**

НАКАЗУЮ:

1. Звільнити ХМАРУ Олега Дмитровича, оператора технологічних установок, 31 серпня 2024 р. за угодою сторін, пункт 1 статті 36 КЗпП України.
2. Бухгалтеру Бондар Катерині виплатити Олегу Хмарі Андрію Садовому компенсацію за 07 календарних дні щорічної основної відпустки за період роботи 01 лютого 2024 р. — 31 серпня 2024 р.

Підстава: заява Олега Хмари від 27.08.2024, зареєстрована за № 17.

Директор

Арнаутова

Арнаутова М. О

Головний бухгалтер ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»

Тарасенко Тарасенко Марія.

27.08.2024

З наказом ознайомлений:

Хмара

Олег Хмара

27.08.2024

Найменування підприємства (установи, організації)

Фінансовий відділ

назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 30019801**ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ**

Умовні позначення	Код	
	буквени й	цифрови й
Години роботи, передбачені колдоговором	Р	01
Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством	РС	02
Вечірні години роботи	ВЧ	03
Нічні години роботи	РН	04
Надурочні години роботи	НУ	05
Години роботи у вихідні та святкові дні	РВ	06

Умовні позначення
Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України "Про відпустки") та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки»)
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку (ст. 25 п.3 Закону України "Про відпустки")
Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону України "Про відпустки")
Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)
Неявки у зв'язку з переведенням за ініціативою роботодавця на неповний робочий день (тиждень)
Неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботу на інше

Відрадження	ВД	07
Основна щорічна відпустка (ст.6 Закону України "Про відпустки")	В	08
Щорічна додаткова відпустка (ст. 7, 8 Закону України "Про відпустки")	Д	09
Додаткова відпустка, передбачена ст. 20, 21, 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"	Ч	10
Творча відпустка (ст.16 Закону України "Про відпустки")	ТВ	11
Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст.13, 14, 15, 15 ¹ Закону України "Про відпустки")	Н	12
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п.12, 13, 17 ст. 25 Закону України "Про відпустки")	НБ	13
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 крім п. 3, 12, 13, 17 Закону України "Про відпустки")	ДБ	14
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України "Про відпустки")	ДО	15

підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання
Інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул і т.ін.)
Простої
Прогоули
Масові невиходи на роботу (страйки)
Оплачувана тимчасова непрацездатність
Неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побутовою травмою та ін. підтверджена довідками лікувальних закладів)
Неявки з нез'ясованих причин
Інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами
Інші причини неявок

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ

№ п/п	Табельний номер	Стать (ч/ж)	ПІБ, посада	Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)														днів	всього		
				0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1			1	X
				1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			2	31
1	1	Ч	Арнаутова М.О директор	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		8	8	23	184	
				8	8	8				8	8	8	8	8				8			8
2	2	Ж	Тарасенко М.П головний бухгалтер	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	22	176
				8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8		
3	3	Ч	Сірий Д.П. інженер-технолог	8	8		8	8		8	8	8	8	8				8		23	184
				8	8	8	8			8	8		8	8				8	8		
4	4	Ж	Бондар К.Д. бухгалтер	8	8		8	8		8	8	8		8	8		8	8		23	184
				8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8		
5	5	Ч	Левенець Т.С Оператор технологічних установок	8	8		8	8		8	8	8	8	8				8		23	184
				8	8	8	8			8	8		8	8				8	8		
6	6	Ч	Скрипник Д.О. Оператор технологічних установок	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	22	176
				8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8		
7	7	Ч	Середа П.С. Оператор технологічних установок	8	8		8	8		8	8	8	8	8				8		23	184
				8	8	8	8			8	8		8	8				8	8		
РАЗОМ:																159	1272				

ДОДАТОК И

ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»	Код ЄДРПОУ	41468675
----------------------	------------	----------

Найменування підприємства (установи, організації)

Дата заповнення	ПІБ	Стать	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Професія, посада (код за Класифікатором професій)	Відпрацьовано днів, (годин)
03.09.2024	Тарасенко М.Д.	Ч	0003	8253921314	головний бухгалтер	176

Типова форма № П-6

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату України

від 5 грудня 2008 р. № 489

РОЗРАХУНКОВО-ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ
працівника
за вересень 2024 р.

№ п/п	Нараховано за видами оплат		№ п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	Фонд основної заробітної плати:	15000,00			
1.	Тарифна ставка, посадовий оклад	15000,00	1.	Видано за I-у половину місяця (аванс)	7500,00
2.	Комісійні від реалізації продукції			Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:	
3.	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		2.	до Пенсійного фонду	1650
4.	Оплата праці за час перебування у відрядженні		3.	до Фонду зайнятості	
5.	Оплата за профнавчання інших працівників		4.	до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
6.	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		5.	Податок на доходи фізичних осіб	1350,00
7.	Інші види нарахувань		6.	Профспілкові внески	
	Фонд додаткової заробітної плати:	1000,00	7.	Аліменти	
8.	Премія	1000,00	8.	Аванс в банк	
9.	Відсоткові або комісійні винагороди		9.	Військовий збір	112,50
10.	Оплата роботи в надурочний час,			Каса (належить до видачі)	

№ п/п	Нараховано за видами оплат		№ п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	святкові та неробочі дні				
11.	Оплата днів відпочинку				
12.	Індексація заробітної плати				
13.	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати				
14.	Витрати на безкоштовний проїзд				
15.	Вартість форменого одягу				
16.	Відпустка за поточний місяць				
17.	Відпустка за наступний період				
18.	Інші нарахування за невідпрацьований час (простої, медогляд та ін.)				
19.	Суміщення професій				
20.	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт				
21.	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника				
22.	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці				
23.	Інтенсивність праці				
24.	Робота в нічний час				
25.	Керівництво бригадою				
26.	Висока професійна майстерність				
27.	Класність водіям транспортних засобів				
28.	Високі досягнення праці				
29.	Виконання особливо важливої роботи на певний термін				
30.	Знання та використання в роботі іноземної мови				
31.	Допуск до державної таємниці				
32.	Дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів				
33.	Науковий ступінь				
34.	Нормативний час пересування у шахті				
35.	Робота на територіях радіоактивного забруднення				
36.	Інші надбавки та доплати				
37.	Інші види нарахувань				
	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:				
38.	Винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер				
39.	Матеріальна допомога, що має систематичний характер				
40.	Виплати соціального характеру				
41.	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати				

№ п/п	Нараховано за видами оплат		№ п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:				
42.	Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування				
43.	Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства				
44.	Дивіденди, відсотки, виплати за паями				
45.	Витрати на відрядження				
46.	Матеріальна допомога разового характеру				
47.	Внески підприємств на медичне та пенсійне страхування працівників				
48.	Інші види нарахувань				
Разом за весь період:		16 000,00			

Бухгалтер

Тарасенко
(підпис)

Тарасенко М.Д
(ПБ)

ДОДАТОК К

ТОВ «ТД «НАФТА ПЛЮС»
(назва підприємства)

ЗАТВЕРДЖУЮ
штат у кількості 7 штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати 113000 грн.

Директор: Арнаутова М.О.

1.09.2024 р.

ШТАТНИЙ РОЗПИС

вводиться в дію з 01.09.2024 р.

N з/п	Назва структурного підрозділу	Посада	Код класифікатора професій	Кількість штатних одиниць	Посадові оклади, грн.	Надбавки, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.
1	Фінансовий відділ	Головний бухгалтер	1231	1	15000,00	1000,00	16000,00
2	Фінансовий відділ	бухгалтер	1231	1	12000,00	1000,00	13000,00
3	Адміністрація	Директор	1210.1	1	25000,00	1000,00	26000,00
4	Виробничий відділ	інженер-технолог	2149.2	1	15000,00	1000,00	16000,00
5	Виробничий відділ	Оператор технологічних установок	8155	3	13000,00	1000,00	42000,00
6							
7							
8							
9							
...							
	УСЬОГО:				80000,00	5000,00	113 000,00

ПОГОДЖЕНО:

Головний бухгалтер:

Тарасенко.

(підпис)

1 Вересня 2024 р.

ДОДАТОК Л

J0510409

Додаток 4 ДФ

до податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (пункт 4 розділу IV) (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 02.03.2023 року № 113)

Відмітка про одержання (штамп контролюючого органу)

01	Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору				011	Звітний	X
					012	Звітний новий	
					013	Уточнюючий	
02	Звітний (податковий) період	2024	2		3	1	2
				(квартал)	(номер місяця в Розрахунку)	(номер Розрахунку)	(номер додатку до Розрахунку)
03	Платник податків	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТОРГОВИЙ ДІМ «НАФТА-ПЛЮС»					
		(повне найменування юридичної особи чи прізвище, ім'я та по батькові самозайнятої фізичної особи)					
031	Податковий номер ¹ або серія (за наявності) та номер паспорта ² платника єдиного внеску						41468675
032	UA63120470010517719	Код за КАТОТТГ за місцезнаходженням платника податків або відокремленого підрозділу, якщо Розрахунок подає податковий агент за відокремлений підрозділ					
04	Працювало за трудовими договорами (контрактами) (ознака 101)						9
05	Працювало за цивільно-правовими договорами (ознака 102)						-

грн. коп.

06	Розділ I. Персоніфіковані дані про суми нарахованого (виплаченого) на користь фізичних осіб доходу та нарахованих (перерахованих) до бюджету податку на доходи фізичних осіб та військового збору												
	№ з/п	Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²	Сума доходу		Сума податку на доходи фізичних осіб		Сума військового збору		Ознака доходу	Дата		Ознака подат. соц. пільги	Ознака (0,1)
			нарахованого	виплаченого	нарахованого	перерахованого	нарахованого	перерахованого		прийняття на роботу (дд/мм/рррр)	звільнення з роботи (дд/мм/рррр)		
1	2	3а	3	4а	4	5а	5	6	7	8	9	10	
6. 1	3126608407	15000	15000	2700	2700	225	225	101	-	-	-	-	
6. 2	2662106687	13000	13000	2340	2340	195	195	101	-	-	-	-	
6. 3	2774321161	11500	11500	2070	2070	172.5	172.5	101	-	-	-	-	
6. 4	2564109183	11500	11500	2070	2070	172.5	172.5	101	-	-	-	-	
6. 5	3146609385	10800	10800	1994	1994	162	162	101	-	-	-	-	
6. 6	2472301967	10800	10800	1994	1994	162	162	101	-	-	-	-	
6. 7	3401006547	10550	10550	1899	1899	158.25	158.25	101	-	-	-	-	
6. 8	2735016614	10000	10000	1800	1800	150	150	101	-	-	-	-	
6. 9	2717507580	10000	10000	1800	1800	150	150	101	-	-	-	-	
Всього	X	103150.0	103150.0	18667.0	18667.0	1547.25	1547.25	X	X	X	X	X	

07	Розділ II. Зведені дані про оподаткування процентів, вигранів (призів) у лотерею, сільськогосподарську продукцію						
	Показник	Загальна сума доходу		Загальна сума податку на доходи фізичних осіб		Загальна сума військового збору	
		нарахованого	виплаченого	нарахованого	перерахованого	нарахованого	перераховано
	Оподаткування процентів ³	-	X	-	-	-	-
	Оподаткування процентів - виключення	-	X	-	-	-	-
	Оподаткування вигравів (призів) у лотерею	-	-	-	-	-	-
	Оподаткування вигравів (призів) у лотерею - виключення ⁴	-	-	-	-	-	-
	Військовий збір ⁵	-	-	-	-	-	-
	Військовий збір-виключення ⁶	-	-	-	-	-	-

08	Розділ III. Розгорнута інформація про бюджетні гранти													
	№ з/п	Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²	Відомості про укладені договори з надання бюджетних грантів				Сума гранту, грн. коп.		Використання сум гранту		Повернуто коштів		Ознака (0,1)	
			номер договору	дата складання	граничний термін виконання	цільове призначення гранту	дата виконання	згідно договору	фактично надано	за цільовим призначенням, грн. коп.	не за цільовим призначенням, грн. коп.	всього		в т. ч. у зв'язку з нецільовим використанням
1	2	3	4	5	6	7	8а	8	9а	9	10а	10	11	
8.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Кількість рядків (розділ I) Дата подання

09.07.2024

Кількість фізичних осіб (розділ I) Наведена інформація є повною і достовірною.

9

Кількість сторінок

2

Керівник (уповноважена особа) / фізична особа (законний представник)

2540609854

(Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²)

(підпис)

АРНАУТОВА МАРИНА

(власне ім'я та прізвище)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку)

М.П.

(Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²)

(підпис)

(власне ім'я та прізвище)

¹ Зазначається код за ЄДРПОУ платника податку або реєстраційний (обліковий) номер платника податків, який присвоюється контролюючими органами, або реєстраційний номер облікової картки платника податків - фізичної особи.

² Серія (за наявності) та номер паспорта зазначаються для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті.

³ Виключення інформації щодо оподаткування процентів при проведенні коригувань.

⁴ Виключення інформації щодо оподаткування вигахів (призів) у лотерею при проведенні коригувань.

⁵ Заповнюється виключно для проведення коригування податкових розрахунків за минулі періоди до 01.01.2021

⁶ Заповнюється виключно для проведення коригування податкових розрахунків за минулі періоди до

