

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

Економічний факультет
Кафедра статистики, обліку та аудиту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ»**

Виконала:

студент 2 курсу,

спеціальності

071 Облік і оподаткування



Дарія КОВАЛЬ

Керівник : к.е.н., доц.



Інна КОСАТА

Роботу допущено до захисту перед АК рішенням кафедри статистики,
обліку та аудиту від 9 листопада 2023 р., протокол № 4

Завідувач кафедри
статистики, обліку та аудиту
д.е.н., професор



Оксана НЕСТЕРЕНКО

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ	
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВІ	
1.1. Поняття, види та форми оплати праці.....	6
1.2. Державне регулювання розрахунків з оплати праці	11
1.3. Макроекономічний аналіз розрахунків з оплати праці	15
1.4. Економічна характеристика підприємства	21
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З	
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
27	
2.1. Організація документального забезпечення обліку господарських операцій з оплати праці на підприємстві.....	27
2.2. Методика обліку нарахувань, що пов'язані з оплатою праці	31
2.3. Методика обліку податків і зборів, що пов'язані з оплатою праці	38
2.4. Автоматизація розрахунків з оплати праці.....	41
РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ	
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
50	
3.1. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці	50
3.2. Організація та методика аналізу розрахунків з оплати праці.....	58
3.3. Шляхи вдосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці ТОВ «ТІНКОС КОРП»	62
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність дослідження. Обрана тема кваліфікаційної роботи має високу актуальність у сучасних умовах, і її значення розкривається через кілька ключових аспектів. Так сучасні підприємства стикаються з різноманітністю форм оплати праці, включаючи фіксовану, змінну, премії, бонуси, пільги та інші елементи. Розвиток бізнесу та зміни в економічному середовищі вносять корективи до структури оплати праці. Дослідження цієї складної системи дозволяє краще зрозуміти її динаміку та ефективність.

Пандемія, технологічні інновації та зміни на ринку праці істотно впливають на структуру та форми оплати праці. Аналіз та аудит допомагають оцінити, наскільки системи оплати адаптовані до сучасних викликів та забезпечують мотивацію та ефективність персоналу.

Прозорість у системі оплати праці стає дедалі важливішою з погляду справедливості та соціальної відповідальності підприємств. Аудит дозволяє переконатися у дотриманні стандартів та принципів справедливої оплати праці, що важливо для утримання кваліфікованих працівників та підтримки репутації підприємства.

Систематичний аналіз та аудит допомагають забезпечувати дотримання законодавства у сфері оплати праці. Це знижує ризики можливих штрафів та судових претензій з боку співробітників чи державних органів. Окрім того облік та аналіз оплати праці дозволяють оцінити ефективність використання трудових ресурсів. Оптимізація структури заробітної плати та виявлення нераціональних витрат допомагають компаніям ефективніше розподіляти бюджет на оплату праці.

Конкуренція за таланти у сучасній економіці робить стратегічно важливим залучення та утримання висококваліфікованих співробітників. Грамотний облік та аналіз оплати праці дозволяють створювати конкурентні пропозиції та стратегії мотивації персоналу.

Метою дослідження є розкриття існуючої системи обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на виробничому підприємстві.

Саме задля розкриття поставленої мети в роботі сформовані і будуть вирішені наступні **завдання**:

- розкриті поняття, види та форми оплати праці;
- проаналізовані елементи державного регулювання розрахунків з оплати праці;
- проведено макроекономічний аналіз розрахунків з оплати праці на підприємствах України;
- здійснено економічний аналіз ТОВ «ТІНКОС КОРП»;
- розглянуто організацію документального забезпечення обліку господарських операцій з оплати праці на підприємстві, що аналізоване;
- розкрито методику обліку нарахувань, що пов'язані з оплатою праці;
- наведено методику обліку податків і зборів, що пов'язані з оплатою праці;
- розібрано застосовану на підприємстві систему автоматизації розрахунків з оплати праці;
- досліджено організацію і методику аудиту розрахунків з оплати праці;
- вивчено застосовану на підприємстві організацію та методику аналізу розрахунків з оплати праці;
- запропоновані можливі шляхи вдосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці ТОВ «ТІНКОС КОРП».

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети в даній роботі використовувалися різні загальнонаукові методи на емпіричному та теоретичному рівнях дослідження. Зокрема, було застосовано методи абстрагування для з'ясування сутності різних понять та категорій. Метод порівняння використовувався для оцінки стану та динаміки оплати праці за певні періоди часу. Узагальнення застосовувалося для формування висновків і пропозицій. Також використовувався аналітичний метод для дослідження

чинників, які впливають рівень заробітної плати, її структуру, і навіть при класифікації норм праці та нормативів.

Об'єктом дослідження нашої кваліфікаційної роботи є на ТОВ «ТІНКІОС КОРП».

Предметом дослідження є організація і методика обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «ТІНКІОС КОРП».

Структура роботи. Робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, який налічує 65 позицій та додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВИ

1.1. Поняття, види та форми оплати праці

Концепція заробітної плати та її економічні наслідки обговорювалися та аналізувалися економістами протягом усієї історії людства. Хоча точне походження заробітної плати встановити складно, поява цієї концепції можна простежити до давніх цивілізацій.

У давнину праця часто компенсувалася різними способами, такими як бартер або оплата натурою. Проте саме у період виникнення ринкової економіки та розвитку капіталізму концепція заробітної плати зайняла вирішальне місце в економічному дискурсі. Декілька відомих економістів зробили свій внесок у розуміння та аналіз заробітної плати.

Одне з перших обговорень заробітної плати можна знайти у роботах економістів-класиків, передусім Адама Сміта та Девіда Рікардо. Адам Сміт у своїй основній роботі «Багатство народів», опублікованій у 1776 році, досліджував взаємозв'язок між попитом та пропозицією на робочу силу та те, як вона впливає на заробітну плату. Він стверджував, що заробітна плата визначається конкуренцією між працівниками та роботодавцями на ринку праці.

Давид Рікардо у своїй праці «Принципи політичної економії та оподаткування», опублікованій 1817 р., розвинув теорію заробітної плати далі. Він запровадив поняття «залізного закону заробітної плати», згідно з яким заробітна плата має тенденцію тяжіти до прожиткового мінімуму, необхідного для виживання робітників. Рікардо вважав, що зростання населення та технічний прогрес зрештою знизять заробітну плату до цього рівня.

Протягом 19-го та 20-го століть різні школи економічної думки дали подальше розуміння концепції заробітної плати. Карл Маркс у своїй впливовій роботі "Капітал" аналізував заробітну плату в рамках своєї трудової теорії вартості. Він стверджував, що заробітна плата є частиною вартості, створеної робітниками, яку вони не отримали як компенсацію, а надлишок, що залишився, дістався класу капіталістів.

Неокласичні економісти, такі як Альфред Маршалл та Джон Бейтс Кларк, зосередилися на теорії граничної продуктивності заробітної плати. Відповідно до цієї теорії, заробітна плата визначається граничною продуктивністю праці - додатковою продукцією або вартістю, яку кожен додатковий працівник вносить у виробничий процес.

Згодом економісти продовжували вдосконалювати та розширювати ці теорії, включаючи такі фактори, як людський капітал, інститути ринку праці та державна політика, що впливає на заробітну плату. Сьогодні дискусії про заробітну плату охоплюють широке коло тем, включаючи нерівність доходів, закони про мінімальну заробітну плату, різницю у заробітній платі та вплив глобалізації на рівень заробітної плати.

Для розкриття сутності самого поняття "заробітна плата" потрібно розглядати її як з точки зору різних економістів, так і з точки зору законодавчих і нормативних актів:

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [56].

Крім того можливо розглядати заробітну плату як економічну категорію, що відбиває взаємовідносини між роботодавцем і робітником щодо розподілу новоствореної вартості

В умовах ринкової економіки зарплата виступає елементом ринку праці, що відтворює ринкову вартість використання найманої праці і складається в наслідок взаємодії між попитом та пропозицією на неї.

Реальною величиною заробітної плати є реальна вартість усього того, що можна придбати за неї при існуючому рівні цін (рис. 1.1).

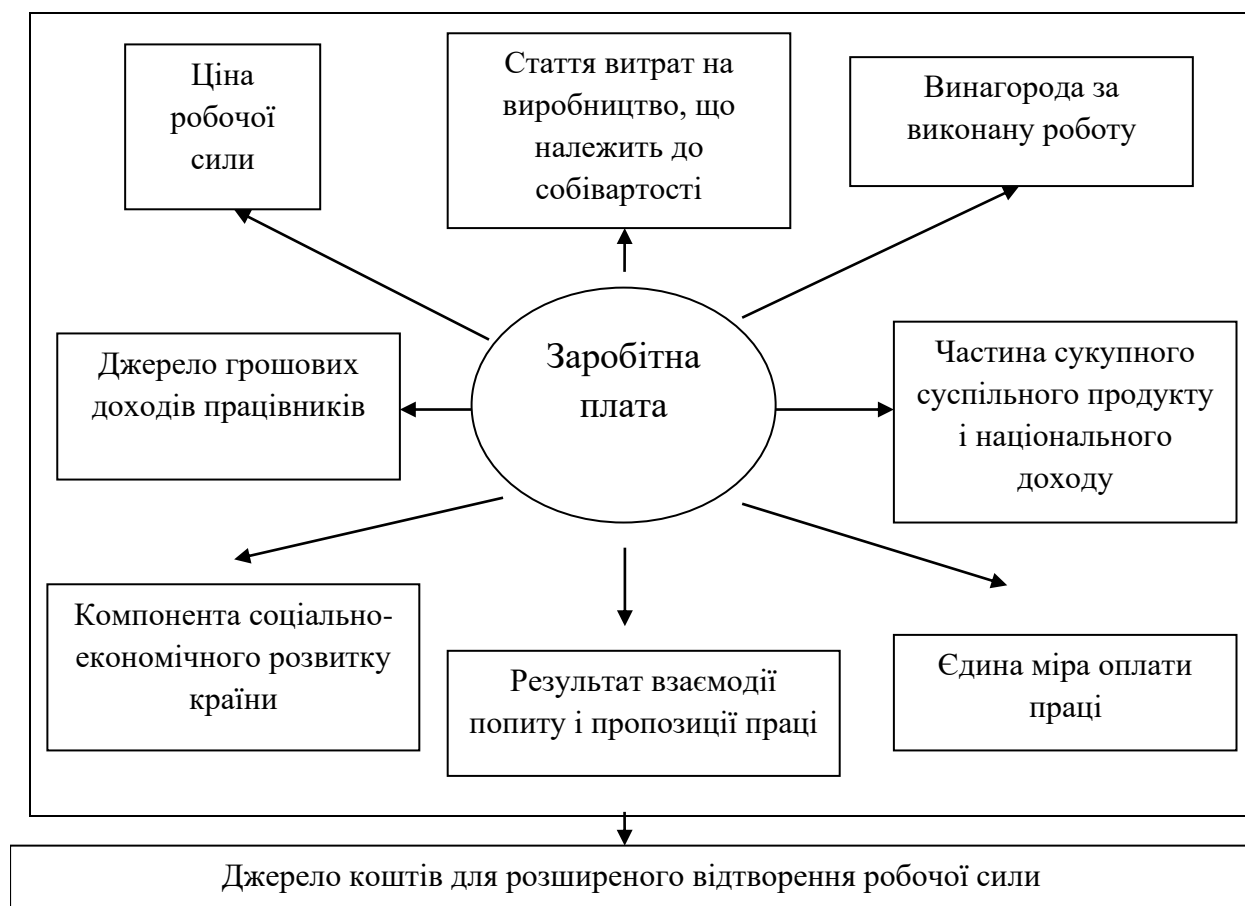


Рисунок 1.1 – Визначення поняття «заробітна плата»

Джерело: узагальнено автором [44]

Заробітна плата є фундаментальним поняттям у сфері економіки та ринку праці. Вона являє собою винагороду або виплату, яку отримують люди в обмін на свою працю, навички та послуги, надані роботодавцю чи організації. Заробітна плата відіграє вирішальну роль у формуванні динаміки ринку праці, впливаючи на економічне зростання, розподіл доходів і загальний добробут людей і суспільства.

Згідно з Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати має наступні складові:

1) 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 [56].

2) 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 [56].

3) Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [56].

Найпоширенішими в світі є наступні види заробітної плати:

Погодинна оплата праці: працівники отримують оплату відповідно до кількості годин, які вони працюють. Така форма оплати поширена на роботах із різним навантаженням і гнучким графіком.

Фіксована заробітна плата: Працівники отримують фіксовану зарплату незалежно від кількості відпрацьованих годин. Цей метод часто використовується для керівних, професійних або адміністративних посад.

Відрядна заробітна плата: Робітники отримують винагороду залежно від обсягу виконаної ними роботи. Цей підхід часто використовується в таких галузях, як виробництво та сільське господарство.

Комісійні: фізичні особи отримують відсоток від продажів, який вони генерують, зазвичай використовується для продажів і маркетингу.

Чайові та винагорода: Працівники сфери послуг часто отримують чайові або винагороди від клієнтів, що збільшує їх загальний заробіток.

В Україні найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну (за кількість виготовленої продукції) й погодинну (відповідно за відпрацьований час).

Зазвичай в Україні ці форми поділяють на системи.

Відповідно системами погодинної форми оплати праці є: пряма та погодинно-преміальна.

За прямої погодинної системи розмір заробітку визначається залежно від встановленої тарифної ставки робітника ($T_{ст}$) і кількості фактично відпрацьованого робітником часу за період ($T_{вч}$) за формулою (1.1):

$$ЗП_{Пр.погод.} = T_{ст} \times T_{вч}. \quad (1.1)$$

За погодинно-преміальною системою заробіток робітнику нараховується не тільки за відпрацьований час, але й за досягнення певних кількісних і якісних показників преміювання, що встановлені підприємством, які зазвичай оцінюються у вигляді премії до нарахованої зарплати.

Щодо відрядної форми оплати праці, то в ній існують наступні системи: пряма та непряма відрядні, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна, колективна (або бригадна).

Пряма відрядна система передбачає оплату праці за фактично вироблену продукцію відповідно до встановлених розцінок. Тут може використовуватись тарифна система з введенням норм виробітки та ін.

Аналогічно погодинній відрядно-преміальна система передбачає встановлення премії за виконання певних якісних показників (наприклад відсутність браку, економія матеріалу, тощо).

При погодинно-прогресивній системі працівники преміюються за виконання установлених нормованих завдань. Доречи перевиконання норми оплачується в підвищеному, прогресивно зростаючому розмірі.

Бригадна система оплати праці застосовується в тому випадку, коли в досягненні більш плідних кінцевих результатів праці мають бути зацікавлені як

бригада в цілому, так і кожен її член. Тобто розрахунок заробітку проводиться для бригади в цілому, а розподіл зарплати між конкретними працівниками здійснюється відповідно до встановленого коефіцієнту трудової участі або тощо.

Таким чином заробітна плата є найбільш дієвим інструментом стимулювання найманих робітників, що забезпечує стабільність та економічне зростання кожної країни, добробут її громадян і стимулює розквіт економіки.

1.2. Державне регулювання розрахунків з оплати праці

Регулювання елементів заробітної плати у вигляді державного втручання часто вважається важливим з кількох причин.

Першою причиною вважається соціальна справедливість. Регулювання заробітної плати може допомогти забезпечити справедливу винагороду працівників за свою працю та зменшити нерівність у доходах. Він забезпечує механізм для усунення дисбалансу сил між роботодавцями та працівниками, особливо у галузях, де робітники мають обмежені можливості для переговорів. Встановлюючи стандарти мінімальної заробітної плати або встановлюючи мінімальні рівні заробітної плати, держава може запобігти експлуатації та гарантувати, що працівникам не виплачуватиметься необґрунтовано низька заробітна плата.

Регулювання заробітної плати може забезпечити захист уразливих груп на ринку праці, таких як низькокваліфіковані працівники та особи з нестандартною зайнятістю. Ці люди можуть бути більш сприйнятливими до несправедливої трудової практики, експлуатації та дискримінації в оплаті праці. Втручання держави може встановити мінімальні рівні заробітної плати, оплати понаднормових та інші заходи захисту їх інтересів та забезпечення отримання ними гідної оплати за свою роботу.

Регулювання заробітної плати може сприяти економічній стабільності та зниженню волатильності доходів. Встановивши мінімальні стандарти заробітної плати, держава може забезпечити мінімальний рівень, нижче за який заробітна

плата не може впасти, гарантуючи, що працівники мають базовий рівень гарантованого доходу. Це може допомогти зменшити бідність, збільшити споживчі витрати та стимулювати сукупний попит, підтримуючи цим економічне зростання.

Крім того регулювання заробітної плати може доповнювати програми соціального захисту шляхом встановлення порогу мінімального доходу. Встановивши мінімальну заробітну плату, яка дозволяє працівникам задовольняти свої основні потреби, держава може зменшити залежність від програм соціальної допомоги та сприяти самозабезпеченню. Такий підхід може підвищити добробут та гідність працівників, скоротити соціальну нерівність та покращити загальний добробут суспільства.

Також вважається, що нерегульована практика оплати праці може мати негативні зовнішні ефекти суспільству. Якщо роботодавці сплачують необґрунтовано низьку заробітну плату, працівники можуть важко зводити кінці з кінцями, що призводить до збільшення залежності від державної допомоги, зниження продуктивності та потенційних соціальних хвилювань. Регулювання заробітної плати може допомогти запобігти таким негативним зовнішнім ефектам, встановлюючи стандарти, які забезпечують працівникам справедливу винагороду, знижуючи навантаження на соціальні програми та сприяючи соціальній згуртованості.

У деяких випадках регулювання заробітної плати може підвищити ефективність ринку праці. Встановивши стандарти мінімальної заробітної плати, держава може запобігти сценарію «перегони на виживання», коли роботодавці конкурують виключно на основі низької заробітної плати. Це може перешкоджати експлуаторським методам та спонукати підприємства конкурувати за рахунок підвищення продуктивності, інновацій та розвитку навичок. У результаті регулювання заробітної плати може сприяти більш продуктивному та ефективному ринку праці.

Важливо відзначити, що конкретна розробка та реалізація положень про заробітну плату потребують ретельного розгляду з урахуванням динаміки ринку

праці, потреб підприємств та ширшого економічного контексту. Баланс інтересів працівників та роботодавців за сприяння сталому економічному зростанню має вирішальне значення для ефективного регулювання заробітної плати.

Державне регулювання заробітної плати може набувати різних форм і різнитися залежно від держави. Розглянемо деякі загальні елементи державного регулювання заробітної плати.

Закони про держбюджет щорічно встановлюють мінімальну заробітну плату, тобто нижню межу, нижче за яку роботодавці не можуть за законом платити своїм працівникам. Ці закони узаконюють мінімальну погодинну, денну чи місячну заробітну плату, якої мають дотримуватись роботодавці. Мінімальна заробітна плата зазвичай визначається урядом через законодавство чи регулюючі органи. Він спрямований на забезпечення того, щоб працівники отримували розумний рівень компенсації, та на запобігання надмірно низькій заробітній платі. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» мінімальна зарплата з 01.01.2023 становить 6700 гривень в місяць (у погодинному розмірі - 40,46 гривні). Розмір заробітної плати працівника за повністю завершеною місячною (або годинною) нормою праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати.

У деяких країнах існують ради або комісії із заробітної плати, що відповідають за визначення та періодичний перегляд рівнів заробітної плати у конкретних галузях чи секторах. Ці органи враховують такі фактори, як вартість життя, продуктивність, що переважають ставки заробітної плати та економічні умови для встановлення галузевих стандартів заробітної плати. До складу рад або комісій із заробітної плати часто входять представники роботодавців, робітників та уряду.

Коллективні договори відносяться до переговорів про заробітну плату та умови праці між роботодавцями та профспілками чи представниками працівників. Держава може сприяти цьому процесу та регулювати його шляхом створення правових рамок, що підтримують права на ведення колективних переговорів. Він може включати положення про обов'язкове укладання колективних договорів, арбітраж у разі спорів та забезпечення виконання колективних договорів.

Державні нормативні акти часто регулюють виплату понаднормових та надбавок за роботу в ненормований час, наприклад у нічний час, вихідні та святкові дні. Ці правила зазвичай вимагають від роботодавців надання вищої компенсації, такої як полуторна або подвійна оплата за години, відпрацьовані понад певний поріг, або протягом встановлених преміальних періодів. Так, в Україні робота в нічний час має оплачуватись з підвищеним коефіцієнтом (не менше за 1,2) і тривалість роботи менша на 1 годину. Праця ж в вихідний або понаднормова праця оплачується в подвійному розмірі.

В багатьох країнах існують Закони про рівну оплату праці спрямовані на запобігання дискримінації в оплаті за ознакою статі, раси, етнічної приналежності або інших захищених характеристик. Ці закони гарантують, що працівники, які виконують практично аналогічну роботу, одержують рівну оплату за свій внесок. Вони можуть включати положення про прозорість оплати, засоби правового захисту від нерівності в оплаті праці та правозастосовні механізми боротьби з дискримінаційною практикою.

Ініціативи щодо прожиткового мінімуму виходять за рамки встановлення мінімальної заробітної плати та спрямовані на встановлення рівня заробітної плати, який дозволяє працівникам задовольняти свої основні потреби та повною мірою брати участь у житті суспільства. Під час розрахунку прожиткового мінімуму зазвичай враховуються такі чинники, як витрати на житло, харчування, транспорт, охорону здоров'я та інші основні витрати. Ці ініціативи часто приймаються муніципалітетами чи організаціями та не завжди санкціонуються державою.

Державні нормативні акти можуть включати заходи щодо захисту працівників від крадіжки заробітної плати, що стосується незаконного утримання заробітної плати або інших порушень трудового законодавства з боку роботодавців. Ці правила можуть встановлювати санкції та засоби правового захисту за крадіжку заробітної плати, вимагати від роботодавців вести точний облік заробітної плати та передбачати механізми для повідомлення та вирішення спорів, пов'язаних із заробітною платою.

Важливо, що конкретні елементи державного регулювання заробітної плати можуть суттєво відрізнятися між країнами та регіонами. Масштаби та ступінь регулювання заробітної плати залежать від національного законодавства, умов ринку праці, соціальних норм та політичних міркувань у кожній юрисдикції.

1.3. Макроекономічний аналіз розрахунків з оплати праці

Доступ до зайнятості для всіх є ключовою метою політиків у всьому світі. Зайнятість справді є ключовим елементом наших засобів для існування та життя. Однак наявність роботи не є гарантією гідного існування: потрібна і якість роботи. Умови праці на робочому місці багато чому визначають умови життя людини.

Оплата праці є найважливішим аспектом умов праці. Гідна праця – це продуктивна праця, яка забезпечує працівникам достатній заробіток, що може забезпечити задовільні умови життя для працівників та їх сімей. Водночас відстеження динаміки заробітної плати та доходів дає уявлення про те, якою мірою працівники виграють від підвищення продуктивності.

Мета недискримінації та рівного звернення у сфері зайнятості передбачає, що працівники повинні отримувати рівну оплату за працю рівної цінності. Розукрупнені дані статистики заробітної плати служать з метою оцінки того, наскільки це правильно.

Розглянемо мінімальну валову заробітну плату в доларах США, (конвертована за паритетом купівельної спроможності 2017 року (ПКС \$) і обмінним курсом (\$ США) за останній рік).

У наведеному нижче списку наведено інформацію щодо (валової) мінімальної заробітної плати (до сплати податків і соціальних відрахувань) у державах-членах Європейського Союзу.

Розрахунки базуються на припущенні про 40-годинний робочий тиждень і 52-тижневий рік, за винятком Франції (35 годин), Бельгії (38 годин), Ірландії (39 годин), і Німеччина (39,1 години).

У більшості країн ЄС мінімальна заробітна плата встановлена на рівні місячної ставки, але в деяких країнах мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні погодинної або тижневої ставки.

Таблиця 1.1 – Мінімальна зарплата в країнах-членах Євросоюзу
у 2023 році

Країни-члени Євросоюзу	Мінімальна місячна зарплата (EUR)	Мінімальна місячна зарплата (в національній валюті)	Мінімальна часова зарплата (EUR)
<u>Bulgaria</u>	398.80	780 <u>lev</u> (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному розмірі)	€2.37
<u>Croatia</u>	700.00	€700.00	€4.04
<u>Cyprus</u>	885.00 / 940.00	€885.00 (<u>basic</u>) / €940.00 (кваліфіковані працівники)	-
<u>Czech Republic</u>	721.04	17,300.00 <u>koruna</u> (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному та місячному розмірі одночасно)	103.8 <u>koruna</u>
<u>Estonia</u>	725.00	€725.00 (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному та місячному розмірі одночасно)	€4.32

Продовження табл.1.1

Країни-члени Євросоюзу	Мінімальна місячна зарплата (EUR)	Мінімальна місячна зарплата (в національній валюті)	Мінімальна часова зарплата (EUR)
France	1747.20	€1747.20 (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному розмірі)	€11.52
Germany	2080.00	€2,080.00 (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному розмірі)	€12.00
Greece	910.00	€910.00 (€780 на 14 платежів)	€4.68
Hungary	623.00 / 796.00	232,000 Ft (basic) / 296,400 Ft (для кваліфікованих працівників)	1,106 Ft / 1,211 Ft
Latvia	620.00	€620.00	€3.63
Lithuania	840.00	€840.00	€5.14
Luxembourg	2508.24	€2387.40 (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному та місячному розмірі одночасно)	€14.50
Malta	835.16	€835.16 (мінімальна заробітна плата встановлюється у тижневому розмірі)	€4.82
Netherlands	1995.00	€1995.00	€11.51
Poland	791.20	3,600 zloty	23.50 zloty
Portugal	886.66	€886.66 (€760 на 14 платежів)	€5.54
Ireland	1909.70	€1909.70 (мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному розмірі) ^[15]	€11.30
Romania	609.76	3000 lei	€3.80
Slovakia	700.00	€700.00 (Мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинному та місячному розмірі одночасно)	€4.02
Slovenia	1203.36	€1.203.36	€6.92
Spain	1260	€1260 (€1,080 на 14 платежів)	€7.82

Джерело: узагальнено автором [59]

Як бачимо з таблиці максимальна мінімальна місячна зарплата має місце у найбільш розвинених країнах, таких як Люксембург, Германія, Нідерланди, Ірландія, відповідно найменша у Болгарії, Румунії, Латвії. Різниця досить суттєва – від 2508,24 євро у Люксембурзі до 398,80 євро в Болгарії – в 6,3 рази. Для порівняння в Україні в 2023 році мінімальна місячна заробітна плата при перерахунку в євро за курсом на 01.01.2023 складає 172, 01 євро – що в 2,3 рази менше за Болгарію.

Таким чином мінімальна заробітна плата в Україні не має заохочувальної дії і не сприяє розвитку національної економіки. Для більшої деталізації розглянемо динаміку мінімальної заробітної плати і середньої зарплати по Україні за 2010-2-22 роки.



Рисунок 1.2 – Динаміка середньомісячної заробітної плати за деякими видами діяльності в Україні з 2010 по 2022 роки

Джерело: побудовано автором за даними [60]

Таблиця 1.2 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2022 рр

у розрахунку на одного штатного працівника, грн

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591	14014	14847
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057	7557	8856	9757	12287	13061
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631	9633	11788	12759	14902	15176
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251	7845	9356	9832	11289	9781
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631	9404	10795	11286	13488	15103
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688	9860	11704	11951	13837	13731
Тимчасове розміщення й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988	5875	6730	6026	8543	9367
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018	14276	17543	19888	25530	30829
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865	16161	19132	20379	23975	27986
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947	7329	8626	8981	11142	11560
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039	12144	14550	16613	19369	20497
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578	7228	8700	9878	11186	12291
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372	12698	14785	16443	19048	20764
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857	7041	8135	9271	11817	11999
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977	5853	7020	8848	11616	13738
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608	7612	8659	9624	12508	11567
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536	8132	9096	11998	13279	14554

Джерело: побудовано автором за даними [60]

Для аналізу ми спеціально обрали види діяльності з максимальною, мінімальною і середньою місячною заробітною платою і порівняли їх з середнім рівнем за Україною. Як бачимо з графіку середня заробітна плата в середньому по Україні з 2010 по 2022 роки зросла у 6,6 рази з 2250 грн. до 14847 грн. У 2010 році максимальна заробітна плата по країні була у фінансовій та страховій діяльності, де вона й утримувалась до 2021 року, в якому передала пальму першості інформації та телекомунікації. Це пов'язано, на наш погляд з ковідними обмеженнями, переходом багатьох підприємств на онлайн формат праці і взагалі сповільненням економічної діяльності як в Україні, так і в світі.

Уряд передбачав, що середня зарплата у 2023 році становитиме 18 261 грн. (приблизно 494 долари). Через інфляцію в 28,4% фактична середня зарплата зросла лише на 1,4%. Однак сценарій може відрізнятись залежно від обставин. Зараз реальна середня зарплата коливається в діапазоні від 15 тис. до 18,3 тис. грн.

У 2024 році очікується, що середня зарплата штатних працівників в Україні зросте на 20,6%. Він зросте з прогнозованих 18 120 грн. на 2023 рік до 21 850 грн.. Про це йдеться в середньостроковому прогнозі, який додається до проекту державного бюджету на 2024 рік.

Щодо робочої сили, влада спочатку прогнозувала 6,3 мільйона осіб на 2023 рік, але насправді очікується, що це становитиме 6,31 мільйона людей. Однак ефективна цифра трохи нижча і становить 18 120 гривень. На 2024 рік прогнозується той самий показник - 6,1 млн осіб.

Примітно, що довоєнний рівень зайнятості станом на кінець 2021 року становив 7,1 млн осіб. У ньому уточнюється, що згідно з останнім прогнозом зі змінами, середня зарплата у 2023 році мала скласти 18 310 грн, але фактично очікується трохи менше - 18 120 грн.

1.4. Економічна характеристика підприємства

Об'єктом дослідження нашої кваліфікаційної роботи стало Товариство з обмеженою відповідальністю «ТІНКІОС КОРП», яке знаходиться в місті Харків та займається виробництвом будівельних матеріалів, оптовою торгівлею і іншими видами посередницької діяльності. Підприємство не має великого досвіду роботи, бо було засноване лише в 2020 році.

Саме тому для економічної характеристики обраного підприємства і порівняння основних показників візьмемо інформацію з форми №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та форми №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)», які наведені відповідно в Додатках А-Е роботи.

Для оцінки здатності оборотних активів обертатися у грошові кошти розглянемо абсолютний, проміжний та загальний показники ліквідності, які розраховуються за наступними формулами:

$$K_{\text{ліквідності абсолютний}} = \frac{\text{Грошові кошти}}{\text{Короткострокова заборгованість (поточні зобов'язання)}} \quad (1.2)$$

$$K_{\text{ліквідності проміжний}} = \frac{\text{Грошові кошти} + \text{Дебіторська заборгованість}}{\text{Короткострокова заборгованість (поточні зобов'язання)}} \quad (1.3)$$

$$K_{\text{ліквідності загальний}} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Короткострокова заборгованість (поточні зобов'язання)}} \quad (1.4)$$

Коефіцієнт ліквідності абсолютний характеризує, наскільки компанія здатна погасити свої короткострокові зобов'язання у найближчому майбутньому без очікування оплати дебіторської заборгованості та продажу інших активів. Він у ТОВ «ТІНКІОС КОРП» 2020 та 2021 роках наблизився до норми, але у 2022 році зменшився, викликає сумніви у фінансовій стабільності підприємства.

Таблиця 1.3 – Показники ліквідності ТОВ «ТІНКОС КОРП» за 2020-2022 рр.

Коефіцієнт ліквідності	Нормативне значення	Роки		
		2020	2021	2022
Абсолютний	0,2-0,25	1,58	0,38	0,14
Проміжний	0,8-0,9	6,63	4,67	2,87
Загальний	>2,0	8,25	5,85	4,32

Джерело: складено автором на основі [26], [27]

Щодо коефіцієнта ліквідності проміжного, він перевищує встановлені норми у 2020-2022 роках, що вказує на те, що більшість поточних зобов'язань може бути погашена не тільки за рахунок готівки, але й за рахунок дебіторської заборгованості.

Загальний же коефіцієнт ліквідності показує, що на кожну гривню короткострокових зобов'язань підприємства протягом досліджуваного періоду припадає понад 2 гривні ліквідних коштів. Інакше кажучи, поточних активів підприємства більш ніж достатньо задля покриття його поточних зобов'язань.

Існують три основні показники фінансової стійкості: коефіцієнт автономії, коефіцієнт фінансової стійкості та коефіцієнт фінансового ризику. Ці показники є ключовими для оцінки різних аспектів фінансової стійкості підприємства. Їх використання дозволяє провести аналіз фінансового стану підприємства та приймати обґрунтовані рішення, спрямовані на забезпечення стабільності та ефективності його фінансового управління.

$$K_{\text{автономії}} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Підсумок балансу}} \quad (1.5)$$

$$K_{\text{фінансової стійкості}} = \frac{\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання}}{\text{Підсумок балансу}} \quad (1.6)$$

$$K_{\text{фінансового ризику}} = \frac{\text{Позиковий капітал}}{\text{Власний капітал}} \quad (1.7)$$

Таблиця 1.4 – Показники фінансової стійкості ТОВ «ТІНКОС КОРП»
за 2020-2022 рр.

Показник	Нормативне значення	Роки		
		2020	2021	2022
Коефіцієнт автономії	Більше 0,5	0,60	0,53	0,58
Коефіцієнт фінансової стійкості	Більше 0,7-0,8	0,92	0,88	0,85
Коефіцієнт фінансового ризику	Близько до 1	0,67	0,89	0,89

Джерело: складено автором на основі [26], [27]

При аналізі порівняння результатів розрахунків із встановленими нормативами (див. табл. 1.4) з'ясувалося, що коефіцієнт автономії перебуває у оптимальному діапазоні, що свідчить про здатність підприємства виконувати свої зовнішні зобов'язання з допомогою власні кошти.

Коефіцієнт фінансової стійкості також знаходиться в межах норми, що підтверджує надійність платоспроможності ТОВ "ТІНКОС КОРП". Що стосується коефіцієнта фінансового ризику, то у 2021 та 2022 роках він продемонстрував покращені показники, близькі до встановлених норм, на відміну від значень 2020 року. Цей коефіцієнт відображає ступінь забезпеченості заборгованості власними коштами, що свідчить про фінансову стійкість підприємства у 2021 та 2022 роках.

Задля характеристики загальної ефективності підприємства розглянемо ряд показників рентабельності: рентабельність основних засобів, рентабельність власного капіталу та рентабельності всього капіталу за формулами:

$$\text{Рентабельність основних засобів} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}} \quad (1.8)$$

$$\text{Рентабельність власного капіталу} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість власного капіталу}} \quad (1.9)$$

$$\text{Рентабельність всього капіталу} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість всього капіталу}} \quad (1.10)$$

Таблиця 1.5 – Показники рентабельності ТОВ «ТІНКОС КОРП»
за 2020-2022 рр.

Показники рентабельності	Роки		
	2020	2021	2022
Рентабельність основних засобів	2,31	0,03	0,74
Рентабельність власного капіталу	4,54	0,06	2,63
Рентабельність активів (загальний)	0,32	0,004	0,15

Джерело: складено автором на основі [26], [27]

Аналізуючи результати розрахунків різних показників рентабельності, можна зробити висновок про нестабільність їх значень у ТОВ "ТІНКОС КОРП" протягом періоду, що було вивчено. Рентабельність основних засобів, яка відображає прибутковість виробництва основної продукції компанії, досягла свого максимуму у 2020 році, а мінімуму – у 2021 році. Аналогічні тенденції можна й у рентабельності власного капіталу, яка оцінює ефективність використання активів, створених з допомогою власних коштів. Результати

розрахунку рентабельності активів також вказують на те, що у 2020 році прибутковість підприємства щодо всіх його ресурсів була найвищою.

І задля повноти бачення розглянемо ще динаміку показників оборотності оборотних активів, дебіторської та кредиторської заборгованості, грошових засобів та матеріальних запасів, що розраховуються за формулами нижче.

$$\text{Оборотність оборотних активів} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна вартість оборотних активів}} \quad (1.11)$$

$$\text{Оборотність дебіторської заборгованості} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна дебіторська заборгованість}} \quad (1.12)$$

$$\text{Оборотність кредиторської заборгованості} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна кредиторська заборгованість}} \quad (1.13)$$

$$\text{Оборотність грошових коштів} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції}}{\text{Гроші та їх еквіваленти}} \quad (1.14)$$

$$\text{Оборотність матеріальних запасів} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції}}{\text{Запаси}} \quad (1.15)$$

Таблиця 1.6 – Розрахунок показників оборотності ТОВ «ТІНКОС КОРП» за 2020-2022 рр.

Показник оборотності	Роки		
	2020	2021	2022
Оборотних активів	1,22	1,31	1,53
Дебіторської заборгованості	2,14	1,78	2,30
Кредиторської заборгованості	10,06	7,64	6,60
Грошових коштів	6,40	20,24	47,40
Матеріальних запасів	10,23	11,09	8,18

Джерело: складено автором на основі [26], [27]

Аналізуючи динаміку показників оборотності у ТОВ "ТІНКОС КОРП" за період з 2020 по 2022 рік, можна зробити такі висновки, що за досліджуваний період спостерігається позитивна динаміка збільшення швидкості обороту всього капіталу підприємства. Однак показники оборотності дебіторської заборгованості характеризуються нестабільністю протягом 2020-2022 років, що свідчить про зміни у кількості оборотів дебіторську заборгованість. Також було зафіксовано тенденцію зниження оборотності кредиторської заборгованості, що відображає зменшення швидкості повернення залучених коштів.

Проте спостерігається стійка тенденція до збільшення оборотності коштів протягом 2020-2022 років, що свідчить про зростання швидкості їхнього обороту. Також показники оборотності матеріальних запасів залишаються досить високими, що відображає ефективне використання запасів та надає можливості для збільшення виробництва продукції.

В цілому можна зазначити, що не зважаючи на дуже складні умови роботи ТОВ "ТІНКОС КОРП" за роки, що були проаналізовані, підприємство достатньо твердо тримається, планує розширювати асортимент продукції, застосовувати нові технології для виробництва сучасних будматеріалів, що є дуже важливим для відновлення нашого міста і країни, і, безумовно, це має сприяти отриманню позитивних фінансових результатів для підприємства в цілому.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організація документального забезпечення обліку господарських операцій з оплати праці на підприємстві

В відповідності до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», «підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи. Для контролю та впорядкування оброблення даних на підставі первинних документів можуть складатися зведені облікові документи» [47]. Податковий Кодекс України (ст.44) також передбачає, що для підтвердження доходів, витрат і інших показників, які мають відношення до визначення об'єкту оподаткування, платникам податків потрібно здійснювати саме на підставі правильно складених та оформлених первинних документів. [41].

Однією з найважливіших причин ретельного ставлення до оформлення первинних документів з оплати праці є дотримання законів та нормативів, що регулюють нарахування та виплату заробітної плати. Неправильне оформлення може призвести до порушення законодавства, що може спричинити адміністративні та юридичні наслідки, штрафи і навіть судові розгляди.

Також правильне та чітке оформлення зарплатних документів сприяє встановленню довіри з боку працівників до роботодавця. Коли співробітники бачать, що нарахування здійснюються згідно з правилами та положеннями, це сприяє зміцненню робочих відносин та запобіганню конфліктам. Співробітники оцінюють, коли нарахування та відрахування у їхній зарплаті ясно і зрозуміло пояснюються. Це може бути інструментом мотивації та задоволеності персоналом, оскільки вони бачать, що їхня трудомісткість та внесок у підприємство визнаються та винагороджуються справедливо.

Безумовно, достовірне оформлення зарплатних документів допомагає керувати фінансовими ресурсами підприємства. Це дозволяє точно знати, скільки грошей витрачається на зарплати, планувати бюджет, а також оптимізувати витрати на персонал. Документація про зарплату може бути використана для аналізу фінансового стану підприємства, планування бюджету та прийняття стратегічних рішень

В свою чергу правильне оформлення зарплатних документів знижує ризик помилок в обліку та бухгалтерії. Це допомагає уникнути проблем із податковими органами, а також забезпечує чіткість у фінансовій звітності підприємства.

У результаті оформлення документів щодо нарахування зарплати не тільки допомагає дотримуватись законів та керувати фінансами, але також сприяє зміцненню відносин зі співробітниками та підтримці довгострокового успіху підприємства.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» «первинні документи можуть бути складені у паперовій або в електронній формі та повинні мати такі обов'язкові реквізити:

Таблиця 2.1 – Обов'язкові реквізити первинних документів

1	назва документа (форми)
2	дата складання
3	назва підприємства, від імені якого складено документ
4	зміст та обсяг господарської операції, одиницю виміру господарської операції
5	посади і прізвища (крім первинних документів, вимоги до яких встановлюються Національним банком України) осіб, відповідальних за здійснення господарської операції і правильність її оформлення
6	особистий підпис або інші дані, що дають змогу ідентифікувати особу, яка брала участь у здійсненні господарської операції

Джерело: складено автором на основі [51]

Залежно від характеру господарської операції та технології обробки облікової інформації до первинних документів можуть включатися додаткові реквізити (печатка, номер документа, підстава для здійснення операції тощо).

Первинні документи, створені автоматично в електронній формі програмним забезпеченням інформаційно-комунікаційної системи, застосовуються у бухгалтерському обліку за умови наявності накладеного електронного підпису чи печатки з дотриманням вимог законодавства про електронні документи та електронний документообіг».

Основним документом, відповідно до якого визначається порядок нарахування оплати праці на конкретному підприємстві має бути колективний договір. В ньому підприємством за погодженням з колективом робітників узгоджуються системи і форми оплати праці, тарифні сітки і ставки, схеми посадових окладів та визначення розміру, умов призначення надбавок та інших заохочень.

Загальний посадовий та чисельний склад робітників підприємства, розмір фонду оплати праці закріплено у штатному розкладі підприємства.

Безумовно вибір конкретних первинних документів та організації обліку передусім залежить від системи оплати праці, що застосовується на підприємстві. Так, для оформлення розрахунків за погодинною системою оплата здійснюється відповідно до тарифних ставок та окладів; при відрядній оплата здійснюється за обсяг виконаних робіт; при погодинно - преміальній і відрядно-преміальній системі оплату нараховують з застосуванням премій за виконання умов преміювання.

Функції обліку особового складу має здійснювати відділ кадрів або інша уповноважена особа.

Згідно з наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5.12.2008 року № 489 затверджено застосування наступних типових форм первинного обліку розрахунків щодо оплати праці.

Таблиця 2.1 – Первинні документи з обліку розрахунків з оплати праці

Шифр	Назва документу
№ П-1	«Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»
№ П-2	«Особова картка працівника»
№ П-3	«Наказ (розпорядження) про надання відпустки»
№ П-4	«Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
№ П-5	«Табель обліку використання робочого часу»
№ П-6	«Розрахунково-платіжна відомість працівника»
№ П-7	«Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»

Джерело: узагальнено автором [32]

Форма П-1 на підприємствах є першим документом з обліку особового складу, на основі якого працівник приймається на відповідну посаду.

Після підписання наказу відділ кадрів на кожну людину, що прийнята на підприємство на будь-який термін, має заповнити форму П-2 «Особова картка працівника». Цю форму заповнюють лише в одному примірнику на підставі паспорта, трудової книжки, диплома, військового квитка тощо. В ній мають бути відображені як загальні відомості про людину (освіту, стаж роботи, сімейний стан, місце фактичного проживання), так і відомості про військовий стан. Особові картки мають зберігатись на підприємстві, або (після його закриття) у Державному архіві протягом 75 років.

Накази за формами П-3, П-4 видаються підприємством за відповідних обставин. На їх основі робляться належні відмітки в табелях обліку використання робочого часу та в розрахункових відомостях (форми П-5, П-6 та П-7).

Табель обліку використання робочого часу (форма П-5) є дуже важливим документом підприємства, який використовується як для нарахування заробітної платні при застосуванні погодинної форми оплати праці, так і при відрядній формі оплати як основа для нарахування лікарняних, відпускних і інших виплат.

В цьому документі вказуються відпрацьовані години кожного дня, також дні відпустки, хвороби, відрядження і т. ін.

Форми ж П-6, а частіше П-7, є основними документами за якими на підприємствах нараховується заробітна плата всім робітникам, розраховуються суми обов'язкових і додаткових утримань та, відповідно, сума, яка має бути виплачена робітникові.

Таким чином, як бачимо, важливість точного і педантичного використання встановлених типових форм первинних документів є дуже важливою як для надання юридичної ваги розрахункам з оплати праці, так і для розуміння співробітників щодо засад для нарахування оплати їх праці, як підстава для коректного відображення витрат в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності.

Далі потрібно розглянути яким чином на підприємстві, що аналізується, організований аналітичний і синтетичний облік розрахунків з оплати праці.

2.2. Методика обліку нарахувань, що пов'язані з оплатою праці

Ефективна система організації аналітичного і синтетичного обліку розрахунків з оплати праці забезпечує чіткий контроль за кожним етапом процесу розрахунку заробітної плати. Це має життєва важливе значення для достовірного фінансового обліку, внутрішнього та зовнішнього аудиту та щодо дотримання нормативних вимог.

У будь-якому разі належна практика бухгалтерського обліку має важливе значення. Для синтетичних фінансових інструментів він забезпечує точне уявлення фінансових позицій та ризиків. Для комплексного та автоматизованого розрахунку заробітної плати він забезпечує ефективність, точність та відповідність нормативним вимогам.

Порядок нарахування заробітної плати та інших виплат, на які мають право працівники підприємства, багато в чому залежить від форм оплати праці, які застосовує підприємство та від організації виконання самих робіт.

В ТОВ "ТІНКОС КОРП" використовуються як погодинна, так і відрядна форми оплати праці робітників, а також для деяких менеджерів застосовується комбінована форма. На підприємстві встановлений 5 денний робочий тиждень. Відповідно максимально допустимі 40 годин роботи за тиждень розподілені з понеділка до п'ятниці. Також треба нагадати, що напередодні святкових днів тривалість робочого часу скорочується на одну годину. Також законодавчо встановлено обмеження тривалості робочого часу для деяких категорій робітників (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Законодавчо встановлений скорочений та неповний робочий час для деяких категорій робітників

Категорії працівників	Обмеження робочого часу
Працівники віком від 16 до 18 років	36 годин на тиждень
Особи від 15 до 16 років (учні віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул)	24 години на тиждень
Працівники, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	не більш як 36 годин на тиждень
Для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших)	скорочена тривалість робочого часу встановлюється законодавством

Джерело: узагальнено автором [22]

В випадку застосування оплати праці за погодинною формою робітникові встановлюється місячний посадовий оклад. Безпосереднє нарахування зарплати за кожним робітником здійснюється пропорційна фактично відпрацьованому часу, беручи до уваги той факт, що кожного місяці кількість робочих днів може бути різною в залежності від того, як розподілені дні за календарем.

В деяких випадках застосовують почасово преміальну форму (різновид почасової), згідно з якою окрім зарплати робітнику нараховують премію за виконання умов преміювання у встановленому відсотку до нарахованої зарплати.

Для тих робітників, до яких застосовується відрядна форма оплати праці на ТОВ "ТІНКОС КОРП" встановлюють тарифні ставки із застосування належних норм виробітки. Таким чином нарахування зарплати здійснюється за фактично вироблену продукцію відповідно до встановлених розцінок та норм.

Комбінована форма встановлена на підприємстві для менеджерів зі збуту, для яких встановлений оклад і додатково нараховується премія, але у встановленому відсотку до заведених ним на підприємство грошей.

Згідно ст.62 Закону України «Про оплату праці» надурочні роботи, тобто роботи понад встановлену тривалість робочого дня, зазвичай не допускаються.

Адміністрація може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, але забороняється залучати до надурочної праці:

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. [56].

Крім того, ст. 108 КЗпП України передбачає, що оплата праці в нічні години (з 22.00 до 6.00) має здійснюватися в підвищеному розмірі, що встановлюється колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. А оплата праці у святкові і вихідні дні згідно зі ст. 103 КЗпП України здійснюється в подвійному розмірі. [22]

Підприємство зобов'язане виплачувати заробітну плату своїм працівникам систематично в робочі дні відповідно до строків, що встановлені колективним договором, але проміжок часу між виплатами не може перевищувати 16 днів. В тому випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата має бути видана напередодні.

Окрім заробітної плати існує ще декілька видів виплат, які також пов'язані з розрахунками за оплатою праці. Це відпускні та допомога за тимчасовою непрацездатністю (лікарняні).

Відповідно до Закону України «Про відпустки» кожен робітник має право на надання щорічної (тарифної) оплачуваної відпустки тривалістю не менше 24

календарних днів за умови відпрацьованого календарного року з моменту підписання трудової угоди. [48]. У ТОВ "ТІНКОС КОРП" складають графік відпусток на календарний рік, намагаючись зважати на побажання працівників, але стараючись використати всі належні відпустки в кожному поточному році. Наказ «Про надання відпустки» за формою П-3 видають на підставі відповідної заяви робітника.

Для нарахування відпускних розраховується розмір середньої заробітної плати виходячи з нарахувань за останніх 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки. В тому випадку, коли робітник відпрацював менше року на підприємстві, то середня заробітна плата розраховується виходячи з фактично відпрацьованого часу.

Розраховується сума відпускних по формулі:

$$B = \frac{\sum Z}{365 (366) - 11} \cdot K, \quad (2.1)$$

де Z – заробіток за 12 місяців, що передують відпустці;

K – кількість днів відпустки.

В тому випадку, якщо робітник протягом року не використав дні відпустки, вони можуть бути перенесені на наступний рік або робітникові виплачується компенсація за невикористану відпустку. При звільненні робітника також потрібно сплачувати йому компенсацію за невикористані ним дні основної та додаткової відпусток.

Нарахування відпускних підприємством здійснюється за рахунок витрат відповідної структурної одиниці підприємства або за рахунок Забезпечення виплат відпусток.

Ще одним видом нарахувань, що пов'язані з оплатою праці, є допомога по тимчасовій непрацездатності. Право на її нарахування мають робітники, що перебувають на лікарняному при наявності в них відповідно оформленого лікарняного листа. Для розрахунку допомоги потрібно спочатку розрахувати середньоденний заробіток робітника за 12 місяців, що передують місяцю

хвороби. Законом України від 28.12.2014 № 77–VIII (в поточній редакції від 01.10.2023) сказано, що середній заробіток для нарахування диференційовану допомогу в залежності від стажу робітника наступним чином: для працівників, що мають страховий стаж 3 років зараховують 50 % середньої зарплати; від 3 до 5 років – 60 %; від 5 до 8 років – 70 %; понад 8 років – 100 %. Також 100 % середньої заробітної плати (доходу) враховують:

- застрахованим особам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;

- одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи;

- ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

- особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України "Про жертви нацистських переслідувань";

- донорам, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України "Про донорство крові та її компонентів". [49]

Також важливо пам'ятати, що сума допомоги по тимчасовій непрацездатності з розрахунку на календарний місяць не може бути більше за максимальну величину бази нарахування єдиним внеском, з якої були сплачені страхові внески. Так максимальний розмір на місяць у 2023 році складає (6700 грн x 15) 100 500 грн.

Для нарахування виплат щодо оплати праці ТОВ "ТІНКОС КОРП" використовує синтетичний рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці", що має три субрахунки:

- 661 Розрахунки за заробітною платою;

- 662 Розрахунки з депонентами;

- 663 Розрахунки за іншими виплатами.

За кредитом цих рахунків відображається нарахування відповідних виплат, за дебітом утримання або виплати з кореспонденцією наступних рахунків (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	2	3	4
1	Нараховано заробітну плату працівникам:		
1.1	- зайнятим будівництвом, виготовленням, установкою, монтажем, наладкою та поліпшенням необоротних матеріальних активів	151, 152, 153	661
1.2	- зайнятим створенням нематеріальних активів, доведенням їх до стану, придатного для використання із запланованою метою, а також поліпшенням нематеріальних активів	154	661
1.3	- які виконують вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів, а також зайнятим їх доведенням до стану, придатного для використання із запланованою метою	20, 22, 28	661
1.4.	- виробничому, загальновиробничому, адміністративно-управлінському персоналу, працівникам відділу збуту тощо	81	661
2	Списано витрати на оплату праці:		
2.1	- працівників, зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, якщо суми нарахувань можуть бути віднесені до конкретного об'єкта витрат	23	81
2.2	- працівників, зайнятих виправленням браку	24	81
2.3	- апарату управління цехами, ділянками та загальновиробничого персоналу	91	81
2.4	-адміністративно-управлінського та загальногосподарського персоналу	92	81
2.5	працівників відділу збуту	93	81
2.6	працівників, зайнятих дослідженнями та розробками	94	81
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівників:		
3.1	- зайнятим будівництвом, виготовленням, установкою, монтажем, наладкою та поліпшенням необоротних матеріальних активів	151, 152, 153	651

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4
3.2	- зайнятим створенням нематеріальних активів, доведенням їх до стану, придатного для використання із запланованою метою, а також поліпшенням нематеріальних активів	154	651
3.3	- які виконують вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів, а також зайнятим їх доведенням до стану, придатного для використання із запланованою метою	20, 22, 28	651
3.4	- виробничого, загальновиробничого, адміністративно-управлінського персоналу, працівникам відділу збуту тощо	82	651
4	Списано витрати, пов'язані з нарахуванням ЄСВ на заробітну плату:		
4.1	- працівників, зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, якщо суми нарахувань можуть бути віднесені до конкретного об'єкта витрат	23	82
4.2	- працівників, зайнятих виправленням браку	24	82
4.3	- апарату управління цехами, ділянками та загальновиробничого персоналу	91	82
4.4	-адміністративно-управлінського та загальногосподарського персоналу	92	82
4.5	працівників відділу збуту	93	82
4.6	працівників, зайнятих дослідженнями та розробками	94	82
5	Утримано із заробітної плати:		
5.1	податок з доходів фізичних осіб	661	641/ПДФО
5.2	військовий збір	661	642/ВС
5.3	своєчасно не повернені суми, раніше видані під звіт	661	372
5.4	із зарплати матеріально відповідальної особи суму завданої нею матеріальної шкоди	661	375
6	Виплачена заробітна плата з каси підприємства	661	30
7	Перераховано заробітну плату на картку (поточний рахунок) працівника в банку	661	30
8	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661	662
9	<u>Виплачено суму депонованої заробітної плати</u>	662	30

Оскільки доходи працівників є одним з джерел поповнення державного бюджету, то обов'язково потрібно детально розглянути які саме податки і збори

пов'язані з заробітною платою, оскільки від ретельності їх нарахування і утримання безпосередньо залежать виплати, що отримують робітники кожного підприємства.

2.3. Методика обліку податків і зборів, що пов'язані з оплатою праці

Податки на робочу силу, також відомі як податки на заробітну плату або податки на зайнятість, є важливим джерелом доходів для урядів у всьому світі. Ці податки стягуються з роботодавців та/або працівників залежно від нарахованої заробітної плати. Необхідність у податках на робочу силу виникає з різних економічних та соціальних міркувань.

Одна з основних цілей податків на робочу силу - отримання доходів для держави. Податки на робочу силу сприяють фінансуванню державних послуг та програм, таких як освіта, охорона здоров'я, інфраструктура та соціальне забезпечення. Цей дохід має вирішальне значення для функціонування уряду та надання основних послуг населенню.

Податки на робочу силу використовуються для фінансування програм соціального забезпечення та пенсійних програм. Ці програми надають фінансову підтримку особам, які вийшли на пенсію, інвалідам або особам, що зіткнулися з іншими проблемами. Оподатковуючи робочу силу, уряди можуть забезпечити стабільний потік фінансування для підтримки цих систем соціального захисту, в тому числі фінансування програм страхування по безробіттю. Під час економічного спаду або втрати робочих місць ці програми надають фінансову допомогу особам, які тимчасово залишилися без роботи, допомагаючи їм задовольнити свої основні потреби доти, доки вони не зможуть знайти нову роботу.

В Україні податки і збори, що пов'язані з оплатою праці поділяють на дві групи в залежності від джерела нарахування. Це утримання із заробітної плати, що здійснюються за рахунок нарахованих кожному робітникові коштів та

нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску, який здійснюється за рахунок витрат підприємства.

Тож розглянемо спочатку утримання. До них належать податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір.

Податок на доходи фізичних осіб є основним утриманням.

Відповідно до Податкового Кодексу України дохід - це сума будь-яких коштів, вартість матеріального і нематеріального майна, інших активів, що мають вартість, у тому числі цінних паперів або деривативів, одержаних платником податку у власність або нарахованих на його користь, чи набутих незаконним шляхом протягом відповідного звітного податкового періоду з різних джерел як на території України, так і за її межами. [57]

Доходи у вигляді заробітної плати, інших виплат та винагород, нараховані платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правового договору, тощо підлягають обов'язковому оподаткуванню.

Суб'єктами оподаткування в цьому випадку виступають:

- резидент, який отримує як доходи з джерелом їх походження з території України, так і іноземні доходи;
- нерезидент, який отримує доходи з джерелом їх походження з території України.

Базою оподаткування для нарахування податку є сума сукупного доходу за місяць (СД), зменшена на суму податкової соціальної пільги (ПСП), в тому випадку, якщо працівник має на неї право:

$$\text{База оподаткування} = \text{Сукупний дохід} - \text{Податкова соціальна пільга} \quad (2.2)$$

Під податковою соціальною пільгою (ПСП) розуміють суму, на яку можна зменшити суму загального місячного оподаткованого доходу платника податку з доходів фізичних осіб від одного працедавця у вигляді заробітної плати.

Податкова соціальна пільга має бути застосована до нарахованих доходів (у вигляді заробітної плати) з дня отримання підприємством заяви від працівника про надання пільги і документів, що засвідчують це право.

Хто ж на сьогодні має право на отримання податкової соціальної пільги? Законодавчо встановлено, що будь-який платник податків, котрий отримує заробітну плату (з розрахунку на місяць), в розмірі, що не перевищує максимальної суми, що дає право на пільгу (це сума місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня помножена на 1,4 і заокруглена до найближчих 10 грн. (у 2023 році це 3760 грн), має право на ПСЛ. Деякі категорії платників мають право на спеціальні підвищення пільги – 150% або 200% загального розміру. Оскільки мінімальна заробітна плата в 2023 році складає 6700 грн., то право на податкову соціальну пільгу можуть мати лише працівники з дітьми.

Далі ПДФО рахуємо перемноживши базу оподаткування на встановлену ставку податку, яка в 2023 році складає 18%.

Крім податку на доходи фізичних осіб на сьогодні існує ще військовий збір, який було введено тимчасово на період військового часу в розмірі 1,5 % від нарахованої заробітної плати.

Крім утримань із зарплати велику частину витрат підприємства складають нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску (ЄСВ), який є внеском у загальнодержавну систему соціального страхування і об'єднує чотири існуючих соціальних збори, які забезпечують захист працівників щодо отримання ними законодавчо встановлених соціальних виплат. Ставка ЄСВ встановлена на рівні 22% від сукупного доходу за місяць, що не перевищує 15 мінімальних заробітних плат (тобто 100 500 грн у 2023 році). Також встановлено мінімальний розмір єдиного соціального внеску в сумі 1 474 грн. (як 22% від мінімальної зарплати 6 700 грн.).

Хоча податки на робочу силу служать цим важливим цілям, політики мають ретельно збалансувати потребу в доходах з потенційним впливом на економічне зростання, зайнятість та індивідуальні доходи. Надмірно обтяжливі

податки на робочу силу можуть перешкоджати створенню робочих місць та економічної активності, тому пошук правильного балансу має вирішальне значення для економіки, що добре функціонує.

2.4. Автоматизація розрахунків з оплати праці

Автоматизація обліку заробітної плати вже не викликає дискусій, бо має безліч переваг, які можуть значно підвищити ефективність, точність та загальну результативність управління процесами розрахунку заробітної плати на підприємстві. Автоматизація дозволяє швидко та ефективно обробляти завдання з розрахунку заробітної плати, скорочуючи час, необхідний для ручних розрахунків та введення даних. Автоматизовані системи надають оновлення в режимі реального часу, гарантуючи, що інформація про заробітну плату завжди актуальна та точна.

Автоматизація зводить до мінімуму ризик людських помилок, пов'язаних з ручним введенням даних, розрахунками та виконанням завдань, пов'язаних із дотриманням нормативних вимог та допомагає забезпечити відповідність процесів розрахунку заробітної плати податковому законодавству, що постійно змінюється, трудовому законодавству та іншим нормативним вимогам, що в свою чергу запобігає помилкам, які можуть призвести до штрафів за дотримання вимог, рятуючи підприємство від потенційних фінансових втрат. Достатньо часто автоматизовані системи розрахунку заробітної плати оснащені надійними функціями безпеки, включаючи шифрування даних та контроль доступу, що захищають конфіденційну інформацію про співробітників і може допомогти запобігти шахрайським діям за рахунок впровадження безпечних процесів авторизації та журналів аудиту.

Дуже важливим є те, що ці системи розрахунку заробітної плати створюють докладні звіти, надають інформацію про різні показники розрахунку заробітної плати, тенденції та витрати. Саме наявність повних даних дозволяє

підприємствам аналізувати інформацію про заробітну плату для прийняття стратегічних рішень та прогнозування.

Також гарна система розрахунку заробітної плати гарантує, що повні записи будуть легко доступні для аудиту та перевірки відповідності.

На підприємстві, що аналізувалось (ТОВ «ТІНКОС КОРП»), використовують автоматизовані системи «1С Бухгалтерія» версія 8.3 та «MEDoc».

Достатньо розповсюджена програма «1С Бухгалтерія» дозволяє користуватись багатьма розділами, а саме: Інтерфейс можна перемикнути на такі розділи: повним, адміністративним, бухгалтерським, управлінням продажами, управління купівлями, управління грошовими коштами, розрахунок зарплати організації, планування, тощо.

Спочатку, для здійснення кадрового обліку і створення відповідних первинних документів потрібно відкрити розділ «Розрахунок зарплати організації» (рис. 2.1) і вже на ньому орієнтуватись до потрібних в кожному окремому випадку складових: працівники, облік спецстажу, розрахунок зарплати, податки, облік зарплати, звіти, підприємство.

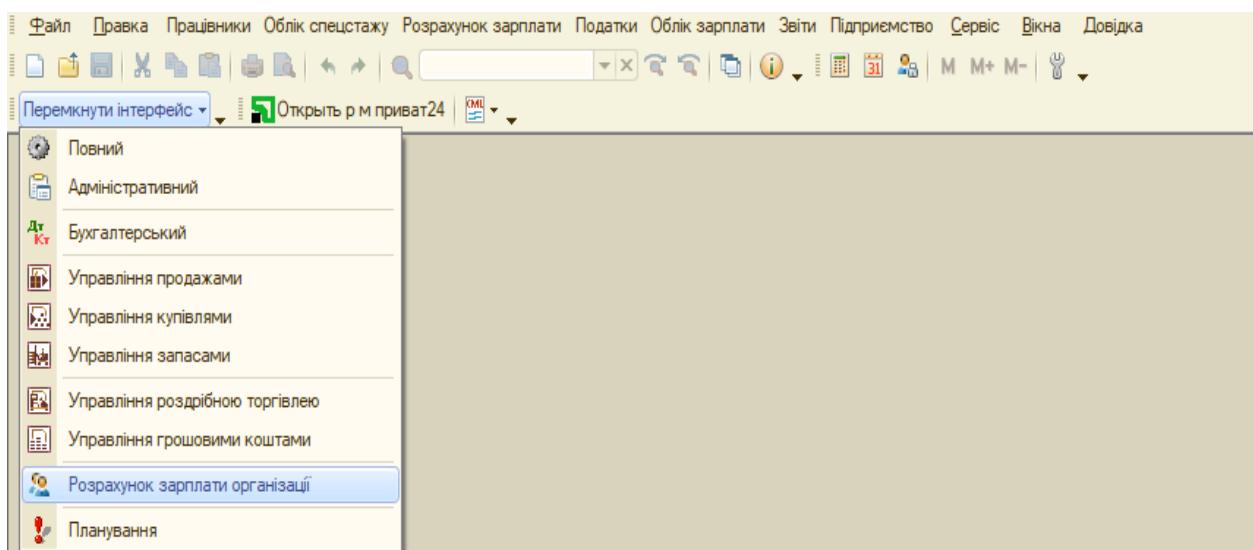


Рисунок 2.1 – Відкриття інтерфейсу «Розрахунок зарплати організації» в «1С:Підприємство» (версія 8.3)

В першу частину розділу «Працівники» довідкову інформацію заносять робітники кадрових служб щодо вкладки «Кадровий облік» (рис.2.1).

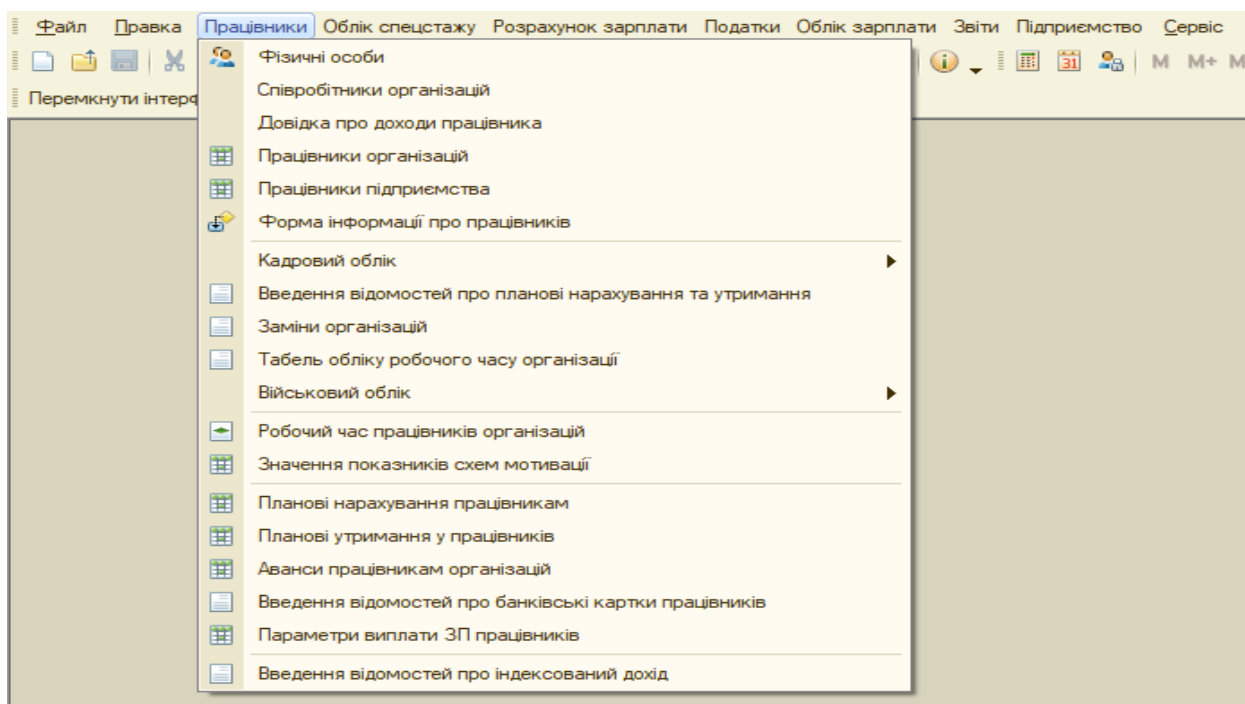


Рисунок 2.2 – Складові першого розділу «Працівники» у програмі «1С:Підприємство»

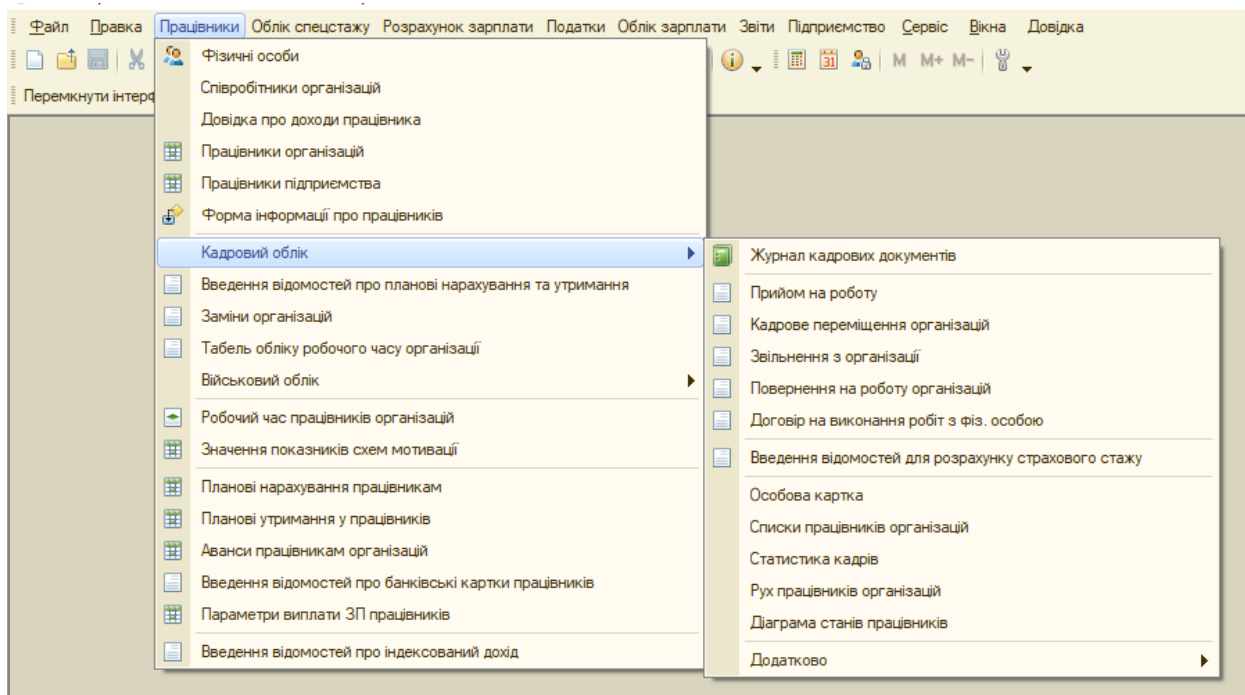


Рисунок 2.3 – Складові «Кадрового обліку» у програмі «1С:Підприємство»

Використання «Кадрового обліку» у разі коректного внесення інформації щодо прийому (звільнення) на роботу, окладу тощо дають можливість автоматичного формування потрібних первинних документів (наказів, карток та іншого). Відповідно працівникам потрібно лише роздрукувати й передати на підпис відповідні документи, не витрачаючи час на їх формування.

Ще одним дуже важливим розділом інтерфейсу «Розрахунок зарплати організації» є саме «Розрахунок зарплати». Його використання безумовно покладено на працівника бухгалтерії, який безпосередньо займається даним питанням. Якщо кадровиками були коректно внесені всі потрібні дані щодо робітників, то бухгалтеру лишається лише ввести потрібні дані, що стосуються безпосередньо інформації щодо поточного місяця, але іноді цього не достатньо і тоді потрібно додатково ввести потрібну інформацію вручну.

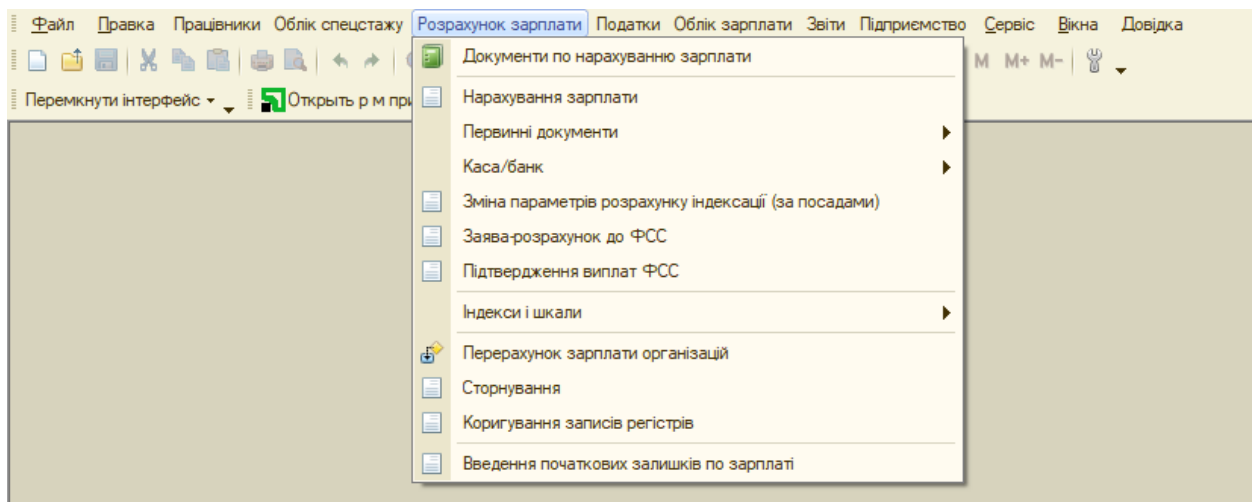


Рисунок 2.4 – Складові «Розрахунку зарплати» у програмі «1С:Підприємство»

В складових «Первинні документи» мають бути відображені лікарняні листки, виконавчі листи, одноразові виплати, нарахування відпускних, тощо.

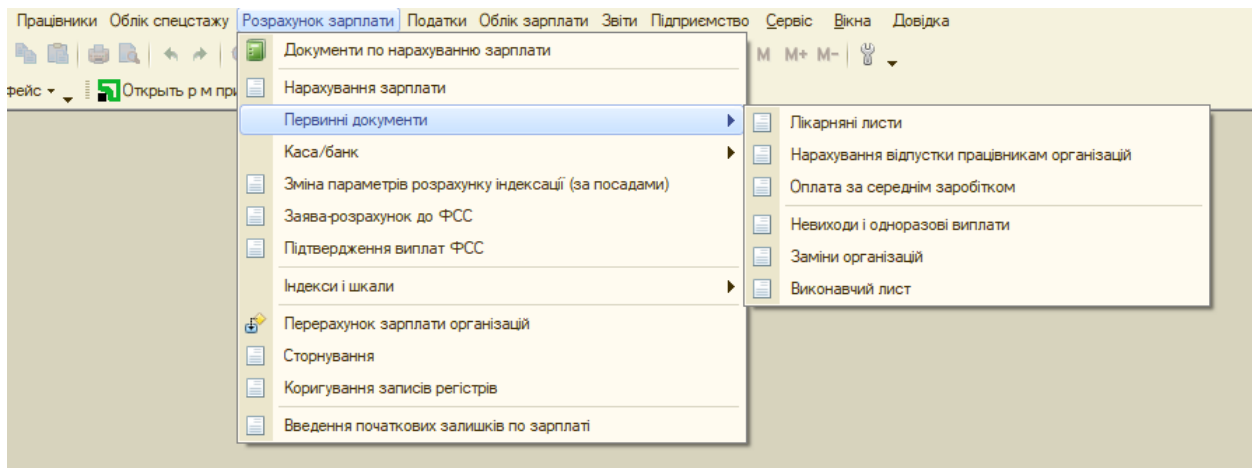


Рисунок 2.5 – Складові «Первинних документів» у програмі «1С:Підприємство»

Після внесення необхідних первинних документів потрібно перейти до наступних розділів інтерфейсу, а саме до вкладок «Податки» та «Облік зарплати». Відповідно цими вкладками користується лише бухгалтер, який вводить потрібну інформацію щодо нарахування податків та зборів, які пов'язані з заробітною платою.

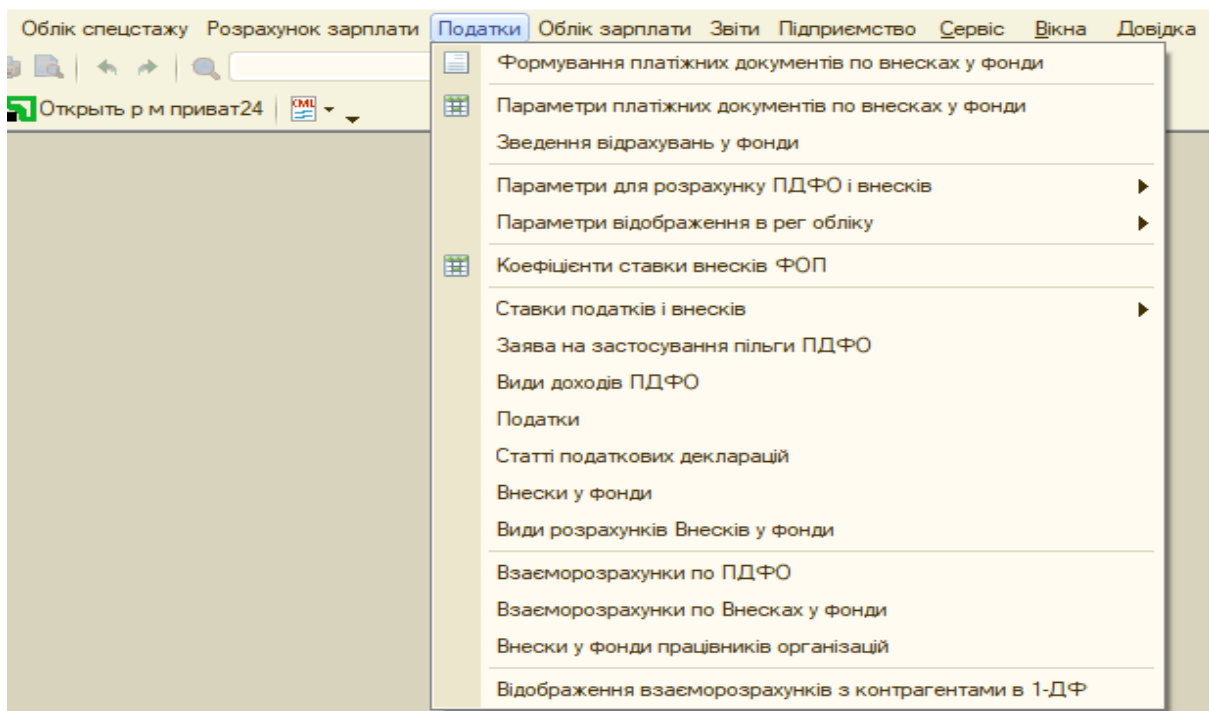


Рисунок 2.6 – Складові розділу «Податки» у програмі «1С:Підприємство»

У розділі «Облік зарплати» бухгалтер має занести загальну схему оподаткування, перевірити дані щодо аналітичного обліку за кожним працівником та інші показники, пов'язані з обліком розрахунків з оплати праці.

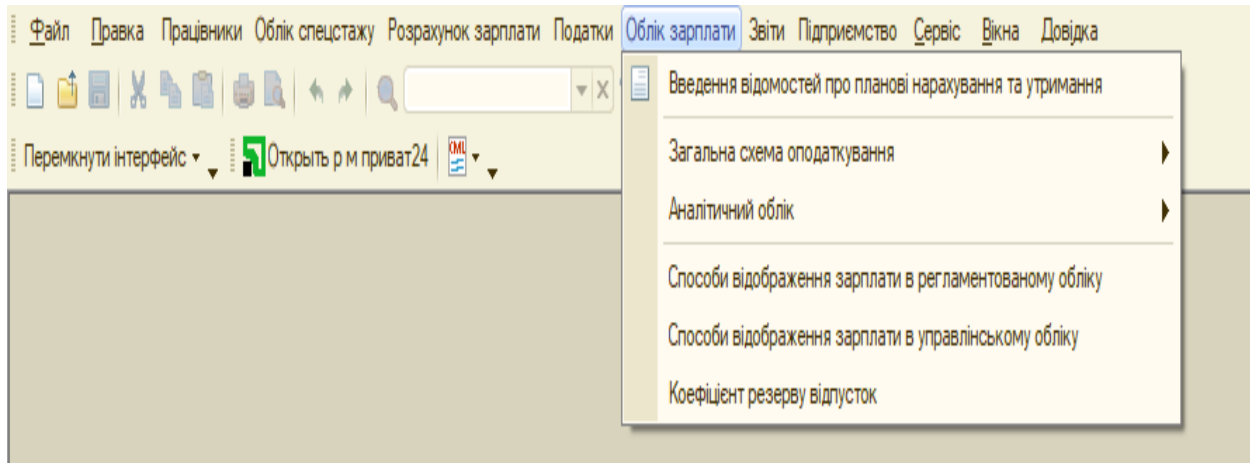


Рисунок 2.7 – Складові розділу «Облік зарплати» у програмі «1С:Підприємство»

Останнім розділом інтерфейсу «Розрахунок зарплати організації» є розділ «Звіти», яким користуються як робітники бухгалтерії, так і працівники відділу кадрів підприємства. Цей розділ формується автоматично, використовуючи дані попередніх розділів інтерфейсу.

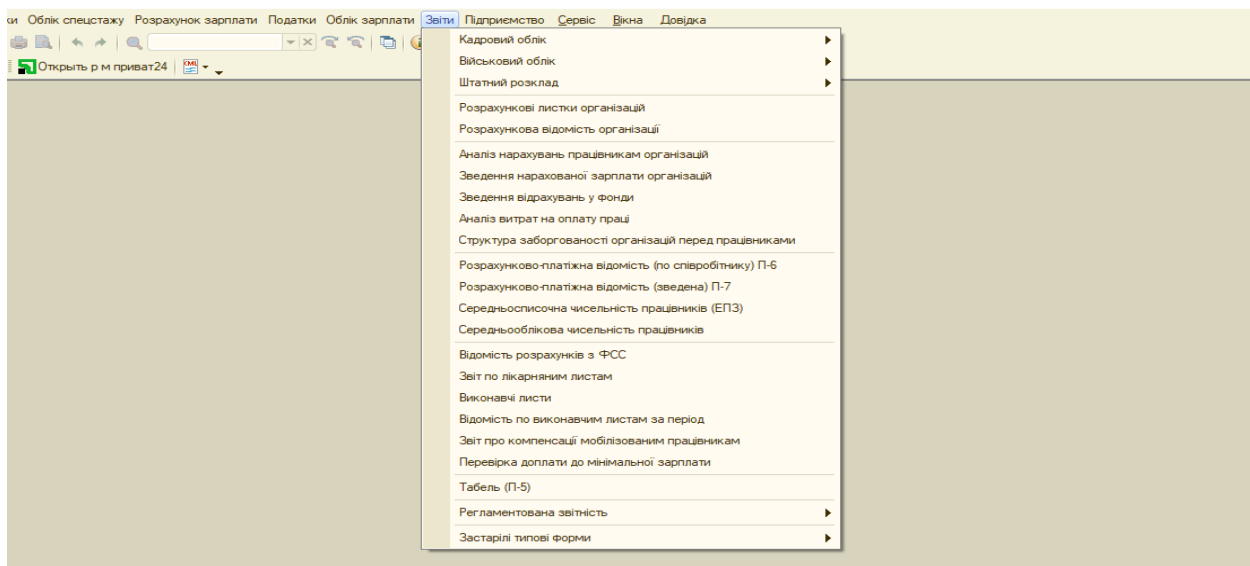


Рисунок 2.8 – Складові розділу «Звіти» у програмі «1С:Підприємство»

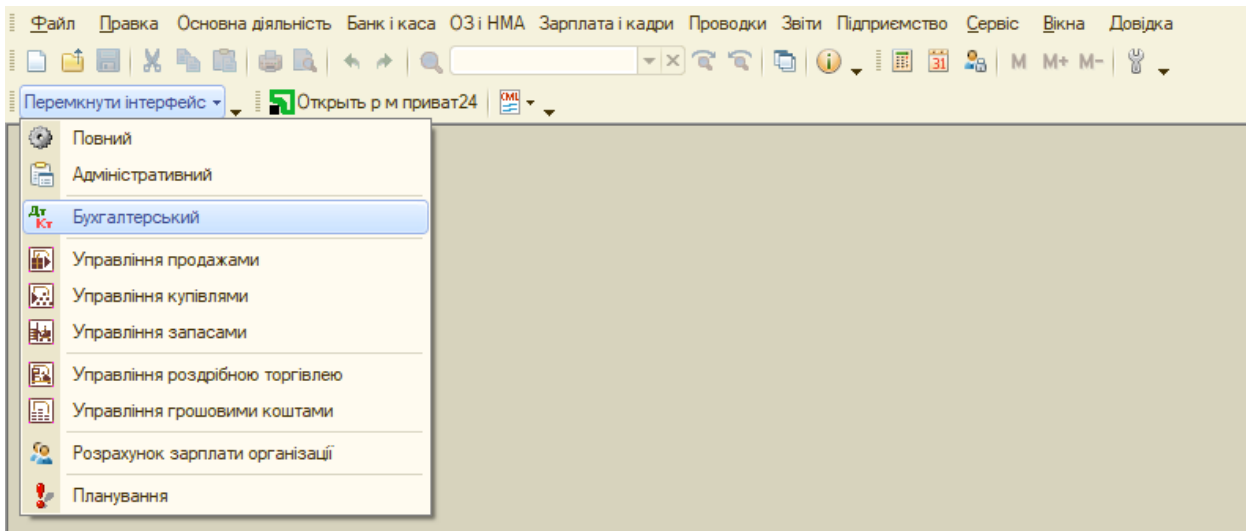


Рисунок 2.9 – Відкриття інтерфейсу «Розрахунок зарплати організації» в «1С:Підприємство» (версія 8.3)

Для того, щоб проконтролювати правильність і точність розрахунки заробітної плати та інших виплат працівникам, робітники бухгалтерії мають перейти до інтерфейсу «Бухгалтерський» програми «1С:Підприємство» і сформуванати оборотно-сальдову відомість за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці». Для цього відкривають вкладку «Звіти» та обирають «Оборотно-сальдову відомість по рахунку».

Дуже зручним є опція, що дозволяє у програмі «1С:Підприємство» створювати податкові, фінансові, статистичні та інші звіти. Для цього бухгалтеру потрібно у інтерфейсі «Бухгалтерський» обрати розділ «Звіти», пункт «Регламентована звітність» та відібрати підпункт «Регламентовані звіти (вбудовані)», як бачимо на рис. 2.10.

Безумовно, звіти можуть автоматично сформуватись лише у випадку, коли у самій програмі всі показники та потрібна інформація введені без помилок.

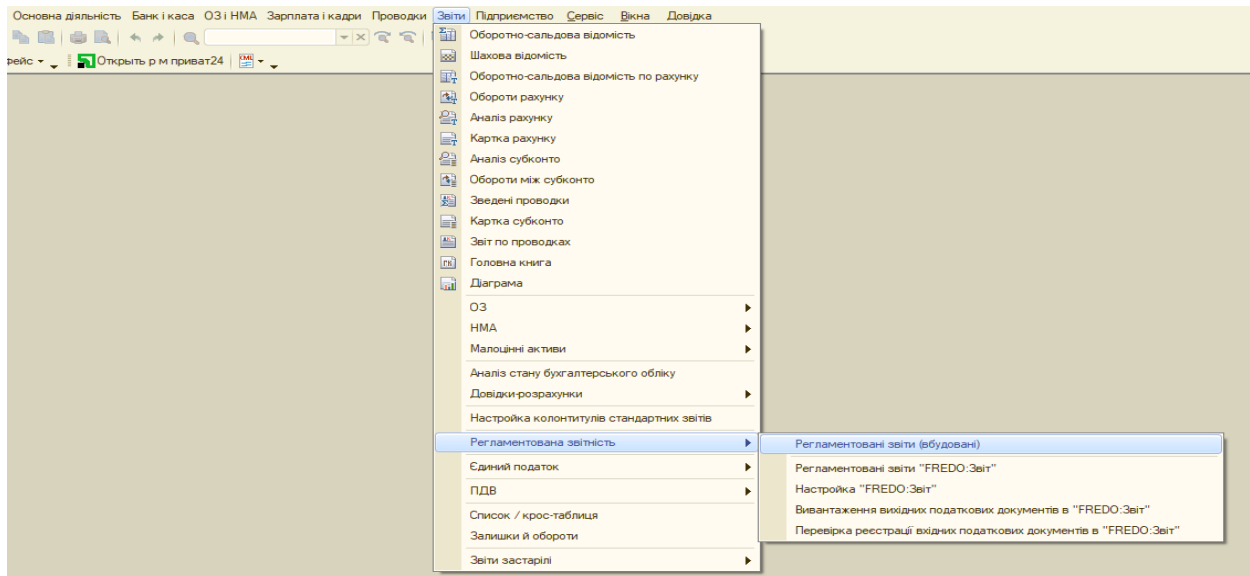


Рисунок 2.15 – Відкриття вкладки «Регламентованої звітності» у програмі «1С:Підприємство»

Програма «1С: Бухгалтерія» дає можливість формувати звіти на різних рівнях: від розрахункових листків за окремими робітниками до звітів 1-ДФ, тощо.

Важливим моментом застосування програми є те, що вона оновлюється відповідно до змін у законодавстві, що дозволяє організаціям швидко адаптуватися до нових вимог та правил у сфері обліку зарплати, вона може бути інтегрована з іншими модулями, такими як кадри, тощо. Інтуїтивно зрозумілий інтерфейс робить роботу з програмою більш ефективною та зручною для користувачів.

Програма автоматично оновлює ставки податків та соціальних відрахувань відповідно до змін у законодавстві, що дозволяє уникнути помилок у розрахунках. Автоматизовані процеси обліку зарплати дозволяють скоротити час на виконання рутинних операцій, зменшити ймовірність помилок та підвищити загальну ефективність бухгалтерії.

Таким чином, автоматизація обліку заробітної плати має вирішальне значення для організацій, які прагнуть оптимізувати операції, зменшити кількість помилок, забезпечити відповідність вимогам та приймати рішення на

основі даних. Це не тільки підвищує ефективність, але також сприяє загальній ефективності організації та задоволеності співробітників.

Незважаючи на застосування автоматизованих систем обліку та формування первинних документів, використання сучасних методик та технологій обліку і формування звітності, ніхто не може передбачити помилки, що пов'язані з наявністю людського фактору та технічних помилок.

Саме тому, для уникнення недостовірності в обліку цього вкрай важливого підрозділу облікової системи підприємства, для мінімізації можливих ризиків і викривлень, для уникнення проблем, що можуть бути пов'язані з помилками в розрахунку податків і зборів з оплати праці, а також у викривленні показників звітності, кожне успішне підприємство має забезпечити собі і зовнішнім користувачам впевненість в відповідних показниках шляхом застосування зовнішнього або внутрішнього аудиту.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці

Проведення аудиту розрахунку заробітної плати є важливим процесом для забезпечення точності, дотримання правил та належного проведення фінансових операцій, пов'язаних із винагородою працівників. Перевірка розрахунків з праці підприємств є найважливішим аспектом фінансового управління та управління. Декілька причин підкреслюють важливість проведення аудиту у цій сфері.

Таблиця 3.1 – Обґрунтування необхідності проведення аудиту розрахунків з оплати праці

N	Причини
1	Забезпечити точність оплати праці та її відповідність застосованим законам, нормам та договірним угодам
2	Дотримання вимог до мінімальної заробітної плати, правил понаднормової роботи та інших трудових законів
3	Підтвердження фінансової цілісності операцій, пов'язаних із трудовими ресурсами, щоб запобігти шахрайству, помилкам або спотворенням у фінансовій звітності
4	Виявлення та запобігання будь-яким порушенням чи <u>невідповідностям</u> у розрахунку та виплаті заробітної плати та запобігати будь-яким порушенням
5	Створення та підтримання довіри між співробітниками шляхом демонстрації прозорості та справедливості у процесах винагороди
6	Забезпечення правильної та своєчасної оплати праці працівників допомагає підвищити моральний дух та задоволеність роботою

Продовження табл. 3.1

N	Причини
7	Виявлення та усунення недоліків чи помилок в процесі розрахунку заробітної плати для контролю витрат на робочу сил. Запобігання переплатам, недоплатам або непотрібним витратам, пов'язаним з робочою силою.
8	Уникнення юридичних та нормативних санкцій, пов'язаних з недотриманням умов оплати праці, демонстрування належної обачності під час виконання законодавчих вимог та зобов'язань за звітністю
9	Оцінка ефективності внутрішнього контролю процесів оплати праці. Забезпечення, щоб розподіл обов'язків, процедури авторизації та інші засоби контролю функціонували належним чином
10	Надання надійних та точних даних для підтримки прийняття управлінських рішень, пов'язаних із розподілом трудових ресурсів, складанням бюджету та прогнозуванням
11	Надання допомоги в оцінці ефективності політики та стратегій у сфері праці
12	Сприяння проведенню зовнішніх аудитів регулюючими органами чи сторонніми аудиторами. Забезпечення зацікавленим сторонам, включаючи інвесторів, гарантії того, що оплата праці підлягає ретельному контролю та відповідає прийнятним стандартам.
13	Виявлення та зниження ризиків, що пов'язані з оплатою праці, а саме юридичних, фінансових чи операційних ризиків. Оцінка впливу потенційних змін трудового законодавства чи нормативних актів на фінансове становище компанії
14	Впровадження покращень у процеси, системи та засоби контролю оплати праці; підвищення загальної ефективності та результативності управління фінансовою діяльністю, пов'язаної з працею.

Джерело: складено автором на основі [9], [17]

Таким чином, аудит розрахунків з оплати праці необхідний для забезпечення точності, відповідності та прозорості фінансової звітності, а також для підтримки довіри працівників та зниження різних ризиків, пов'язаних із операціями, пов'язаними з працею.

Перед проведенням аудиту потрібно зрозуміти які мають бути етапи аудиту розрахунків з оплати праці.

Перш за все потрібно здійснити планування аудиту, тобто визначити обсягу та цілей аудиту, встановити тимчасові рамки та ресурси, розробити аудиторський план та програму (див. Додаток I)/

Далі аудитор має проаналізувати системи внутрішнього контролю, тобто вивчити процедури та політику, що пов'язані з розрахунками з оплати праці, та оцінити ефективність системи внутрішнього контролю.

Наступним етапом аудитор переходить вже безпосередньо до збору та аналізу даних. Він отримує та вивчає інформацію про заробітну плату співробітників, звіряє відомості з відповідними первинними документами, перевіряє правильність розрахунків, аналізує відхилення та невідповідності.

На наступному етапі аудитор здійснює дуже важливу оцінку відповідності розрахунків з оплати праці існуючим вимогам трудового законодавства та інших застосовних нормативних актів.

Далі має бути оцінена ступінь належного розкриття інформації, тобто перевірена наявність та достовірність документації щодо розрахунків з оплати праці, оцінена повнота та коректність розкриття інформації.

Перед завершення аудиту проводиться аналіз ризиків та розроблення рекомендації - виявляються потенційні ризики, помилки у розрахунках з оплати праці, надаються рекомендації щодо їх усунення та покращення процесів.

І нарешті складається аудиторський звіт - документа, в якому містяться результати аудиту, виявлені проблеми, рекомендації та висновок аудитора.

Спираючись на думки таких економістів як Артюх О.В., Кравчук Д.І. та ін, можна назвати деякі об'єкти аудиту заробітної плати, а саме має бути здійснена відповідність між елементами державного регулювання (законодавством про

працю та іншими нормативними актами) з системами оплати праці, які застосовуються на підприємстві та первинною документацією, на підставі якої здійснюється нарахування зарплати та надання різних винагород за працю, а також відповідність ним звітності підприємства у сфері соціального страхування та статистики [25].

Які ж джерела інформації може використовувати аудитор для проведення аудиту нарахувань заробітної плати? Розглянемо табл.3.2.

Таблиця 3.2 – Джерела інформації для проведення аудиту нарахувань заробітної плати ТОВ «ТІНКОС КОРП»

N	Група документів	Документи
1	Розпорядчі документи	накази про прийом, звільнення, штатний розклад, трудові договори, контракти
2	Первинні документи, що фіксують виконання робіт	табелі обліку робочого часу, наряди на виконану роботу
3	Розрахункові документи	розрахунково-платіжні відомості
4	Підтверджуючі документи (щодо права працівника на певні пільги)	акти, довідки тощо
5	Регістри аналітичного і синтетичного обліку заробітної плати	журнал № 3, 5, 5 А, відомості 3.6, 5.1 та записи в Головній книзі за рахунками № 64, 65, 66 та <u>ін.</u>
6	Підтверджуючі документи (щодо фактичних виплат)	підписані договори з банком і укладені договори безпосередньо з кожним працівником при безготівкових розрахунках, касова книга при готівкових
7	Звіти	Звіти по ЄСВ, звіт про працю, 1ДФ

Джерело: складено автором [17]

У контексті аудиту заробітної плати ТОВ «ТІНКОС КОРП», всі аудиторські процедури повинні бути детально розроблені, враховуючи специфічні ризики та особливості бізнес-процесів виробничого підприємства.

Таким чином, метою проведення аудиту розрахунків з оплати праці на нашому підприємстві було отримання повного уявлення про процес розрахунку заробітної плати в організації, включаючи процедури обліку робочого часу, розрахунків заробітної плати, відрахувань, адміністрування пільг та утримання податків. Крім того аудиторі намагались виявити потенційні ризики та проблемні галузі в процесі розрахунку заробітної плати, які можуть призвести до помилок, шахрайства або проблем з дотриманням вимог.

Для цього перш за все були розглянуті попередні аудиторські звіти та визначені області, що викликали занепокоєння в минулому. Також були проведені співбесіди з ключовим персоналом, який бере участь у розрахунку заробітної плати, щоб зрозуміти їх ролі та обов'язки.

Перед початком аудиту було необхідно визначити конкретні цілі та межі перевірки заробітної плати. Для чого аудиторі безпосередньо взаємодіяли з керівництвом щодо визначення цілей аудиту, а також визначили обсяг, включаючи період часу та конкретні компоненти заробітної плати, що підлягають перевірці.

Важливим компонентом аудиторської перевірки ТОВ «ТІНКОС КОРП» стала оцінка ефективності існуючих механізмів внутрішнього контролю для запобігання та виявлення помилок або шахрайських дій.

В ході перевірки була вивчена документована облікова політика підприємства та процедури, пов'язані з розрахунком заробітної плати, був оцінений поділ обов'язків задля уникнення конфлікту інтересів.

Оскільки строки аудиторської перевірки обмежені, то було потрібно обрати репрезентативну вибірку операцій із розрахунку заробітної плати для детального вивчення. Для цього аудиторі були застосовані методи статистичної вибірки, щоб вибрати статистично достовірну вибірку. Таким

чином були взяті різні типи транзакцій, такі як регулярні виплати заробітної плати, понаднормові та премії.

В ході проведення перевірки аудитором були складені такі робочі документи аудитора як Анкета заробітної плати (Додаток К), Програма аудиту розрахунків з оплати праці (Додаток І), Тест внутрішнього контролю (Додаток Л), Вибіркова перевірка правильності утримання податку з доходів фізичних осіб і т.д.

Задля перевірки точності введення даних у систему комп'ютерну розрахунку заробітної плати була перевірена точність хронометражних записів та правильність інформації про співробітників, включаючи відомості про стягнення податків та вибір пільг. Аудит показав, що дані вводились коректно.

Вибірково з метою підтвердження точності розрахунків заробітної плати (включаючи оклади, заробітну плату, утримання та нарахування) аудитором були здійснені незалежні розрахунки і їх результати були порівняні з результатами розрахунками, згенерованими системою. В ході порівняння розходжень не було виявлено.

Важливою частиною перевірки є підтвердження дотримання чинного трудового, податкового законодавства та інших законодавчих вимог. Задля цього аудитором було з'ясовано і підтверджено відповідними вибірковими розрахунками, що утримання і нарахування податків і зборів, що пов'язані з оплатою праці відповідають чинному податковому законодавству, підтверджено дотримання положень про мінімальну заробітну плату та інші закони про працю.

Вагомим доповненням дотримання законодавства є перегляд управління пільгами для того, щоб підтвердити, що винагороди працівникам точно розподіляються та відповідають плановим документам. Щодо цього аудитор зверяли реєстрацію допомоги з підтверджуючою документацією.

Також аудитором протягом перевірки була оцінена адекватність документації та методів ведення обліку, пов'язаних із розрахунком заробітної плати, для чого було з'ясовано, що всі первинні підтверджуючі документи збережені і легко доступні.

Таблиця 3.3 – Типові порушення, виявлені під час аудиторських перевірок
розрахунків з оплати праці

Порушення	Вплив на достовірність звітності та дотримання законодавства	Методи та прийоми встановлення порушення	Рекомендації щодо усунення
1	2	3	4
Зміна робочого графіку працівників на скорочений робочий час	Може вплинути на розмір оплати праці, оскільки працівники можуть працювати менше годин або днів, а також на податкові та соціальні відрахування.	Документальна перевірка, опитування, тестування	Необхідно уважно аналізувати законність та обґрунтованість таких заходів, а також коректність складання первинної документації щодо переведення працівників на скорочений робочий час.
Включення до відомостей підставних осіб	Можливість приховування прибутків з метою ухилення від сплати податків та завищення інформації щодо матеріальних затрат.	Зустрічна перевірка	Аудитору рекомендується уважно проаналізувати всі документи, що стосуються ідентифікації осіб у відомостях, перевірити їх достовірність та легітимність.
Прострочення виплати заробітної плати	Може викликати негативний фінансовий вплив через можливі штрафи, пені та інші фінансові санкції, а також негативно вплинути на лояльність та задоволеність працівників, що може вплинути на їхню продуктивність та робочий ентузіазм.	Документальна перевірка, опитування, спостереження, тестування	Аудитор повинен встановити причини невиконання заробітної плати та сповістити адміністрацію та власників про можливі наслідки затримки таких виплат.
Відсутні таблиці обліку робочого часу	Контроль за точністю обліку витраченого часу на підприємстві стає значно складнішим.	Документальна перевірка, опитування, огляд, спостереження, тестування	Аудитору слід ретельно перевірити наявність та точність таблиць обліку робочого часу, а також надати рекомендації щодо впровадження системи контролю за їх правильністю та актуальністю.

Продовження табл. 3.3

1	2	3	4
Неповне нарахування та утримання авансів	Виникають розходження між інформацією, відображеною в розрахункових та платіжних документах, узагальнених зведеннях по заробітній платі, та записами в облікових системах. Це може призвести до непідтверджених виплат та створює ризик фінансових непорозумінь.	Документальна перевірка, зустрічна перевірка	Аудитору необхідно уважно перевірити процеси нарахування та утримання авансів, спрямовані на уникнення неповних розрахунків та забезпечення точності фінансових операцій.
Завищення суми «Разом до виплати»	Маніпулювання інформацією в розрахунково-платіжних документах, невірний розрахунок з працівниками та ризик неправомірного вилучення коштів з каси.	Документальна перевірка, арифметична перевірка	Аудитору слід детально перевірити процеси розрахунків та відстежити можливі завищення суми "Разом до виплати" для забезпечення надійності фінансової звітності та уникнення можливостей розкрадання коштів.

Джерело: складено автором на основі [25]

По завершенні перевірки аудитори мають повідомити про результати перевірки відповідним зацікавленим особам (включаючи керівництво) та підготувати докладний аудиторський звіт із докладним описом висновків, рекомендацій та необхідних коригуючих дій.

Ця методологія забезпечує структурований підхід до проведення аудиту заробітної плати, допомагаючи гарантувати, що процеси розрахунку заробітної плати точні, відповідають вимогам та ефективно контролюються. Важливо адаптувати методологію до конкретних потреб та характеристик організації, що проходить аудит.

3.2. Організація та методика аналізу розрахунків з оплати праці

Економічний аналіз розрахунків з праці на підприємстві є важливою частиною управлінської діяльності. Він дозволяє оцінити ефективність використання ресурсів, виявити проблемні сфери та вжити заходів щодо їх поліпшення. Розглянемо основні можливі етапи цього аналізу, який може бути проведено на підприємстві (див. табл. 3.4)

Таблиця 3.4 – Етапи економічного аналізу розрахунків з оплати праці

N	Етап	Сутність процедур
1	Збір даних	- отримання інформації про структуру витрат на оплату праці; - збір даних про кількість співробітників, їх кваліфікацію та трудовий стаж; - аналіз трудових контрактів та нормативів оплати;
2	Поділ витрат	- поділ витрат на прямі та непрямі; - класифікація витрат на постійні та змінні;
3	Оцінка ефективності праці	- розрахунок продуктивності праці (вихід продукції одного співробітника); - порівняння продуктивності праці з аналогічними підприємствами у галузі;
4	Аналіз структури заробітної плати	- розбір структури заробітної плати на базову зарплату, доплати, премії та соціальні виплати; - оцінка частки надбавок та премій у загальній структурі оплати праці;
5	Порівняння з ринковими стандартами	- зіставлення рівня заробітної плати з аналогічними підприємствами на ринку праці; - аналіз відповідності зарплат очікуванням та вимогам ринку праці;
6	Оцінка факторів ризику та нестабільності	- ідентифікація факторів, що впливають на зміну витрат на оплату праці (інфляція, зміни у законодавстві тощо); - розробка заходів щодо зниження ризиків та підвищення стабільності оплати праці.
7	Оцінка співвідношення "ціна - якість" праці	- аналіз співвідношення оплати праці та якості виконуваної роботи; - виявлення можливих поліпшень у системі мотивації та стимулювання;
8	Прогнозування та планування	- прогнозування змін у витратах на оплату праці; - розробка плану заходів щодо оптимізації витрат.

Джерело: складено автором [14]

Наведені вище етапи та методики аналізу можуть бути адаптовані залежно від специфіки підприємства та особливостей ринку праці. Крім того, важливо враховувати динамічність умов та періодично оновлювати методику для адаптації до змін в економічному середовищі.

Аналіз заробітної плати на підприємстві включає ряд кроків і використовує різні показники для оцінки ефективності і справедливості системи оплати праці. Розглянемо застосування ряду показників на базі даних ТОВ «ТІНКОС КОРП». Таблиця 3.5 – Динаміка фонду оплати праці ТОВ «ТІНКОС КОРП» за 2020-22рр.

Назва показника	Рік						Різниця, тис. грн.		Відхилення у %	
	2020		2021		2022		2021 до 2020	2022 до 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Фонд основної заробітної плати	476,45	84,43	489,95	82,64	582,25	82,57	13,5	105,8	102,83	118,84
Фонд додаткової заробітної плати	80,7	14,3	98,45	16,6	115,95	16,44	17,75	35,25	122	117,78
Додаткові платежі до тарифів і ставок	29,2	5,17	42,15	7,11	49,85	7,07	12,95	20,65	144,35	118,27
Премії	51,9	9,2	56,8	9,58	66,35	9,41	4,9	14,45	109,44	116,81
Виплати, які додаються в залежності від конкретних обов'язків або посади	0,15	0,03	0,45	0,08	0,3	0,04	0,3	0,15	300	66,67
Заохочувальні та компенсаційні виплати	7,15	1,27	4,5	0,76	6,95	0,99	-2,65	-0,2	62,94	154,44
Матеріальна допомога	7,15	0,81	4,5	0,4	6,95	0,52	-2,65	-0,2	52,75	154,17
Оплата за невідпрацьований час	24,25	4,3	24,95	4,21	28,9	4,1	0,7	4,65	102,89	115,83
Фонд оплати праці загалом	564,3	100	592,9	100	705,15	100	28,6	140,85	105,07	118,93

Джерело: побудовано автором на основі додатків А-Е

У 2021 році фонд основної заробітної плати скоротив свою часткову вагу з 84,43% до 82,64%, що являє собою зменшення на 1,8%. Попри це абсолютна сума фонду збільшилася на 13,5 тисяч гривень. У 2022 році ця тенденція продовжилася, що привело до нового зниження з 82,57% до 82,64%, але цього разу лише на 0,07%. Проте абсолютний приріст склав 105,8 тисячі гривень.

Фонд додаткової заробітної плати також зазнав змін. У 2021 році його частка зросла з 14,3% до 16,6%, що є збільшенням на 2,3% або 17,75 тисяч гривень. 2022 року відбулося зменшення цієї частки з 16,6% до 16,44%, що становить 0,16% або 17,5 тисяч гривень.

Заохочувальні та компенсаційні виплати у 2021 році скоротилися з 1,27% до 0,76%, втративши 0,51%. Абсолютна сума зменшилась на 2,65 тисяч гривень. У 2022 році відбулося збільшення з 0,76% до 0,99%, додавши 0,23%.

Загальний фонд оплати праці також показує зміни. У 2021 році він збільшився на 28,6 тисячі гривень, а в 2022 році ще на 112,25 тисячі гривень. Ці зміни відбивають динаміку розвитку фонду оплати праці та підкреслюють ключову роль його складових у формуванні фінансового вигляду організації.

Важливим показником для аналізу розрахунків з оплати праці є показник продуктивності праці, який характеризує ефективність використання трудових ресурсів у процесі виробництва. Зазвичай він вимірюється кількістю продукції чи послуг, створених на одиницю робочого дня чи чисельності працівників. Цей показник дозволяє оцінити, наскільки ефективно організація використовує свій трудовий потенціал задля досягнення виробничих цілей.

Формула для розрахунку продуктивності праці може змінюватись в залежності від конкретного контексту, але загальний принцип полягає в порівнянні обсягу випуску з витратами праці. Показник продуктивності праці є важливим індикатором ефективності бізнесу, оскільки висока продуктивність праці може свідчити про ефективне використання ресурсів та підвищення конкурентоспроможності підприємства. У той час, як низька продуктивність праці може бути ознакою неефективного управління, недостатнього навчання співробітників або інших факторів, що уповільнюють виробничі процеси.

Ці формули становлять лише загальний набір інструментів. Для конкретної компанії можуть бути додані або змінені показники в залежності від особливостей її діяльності та цілей аналізу.

Розглянемо динаміку продуктивності праці ТОВ «ТІНКОС КОРП» як відношення фонду оплати праці до чистого доходу.

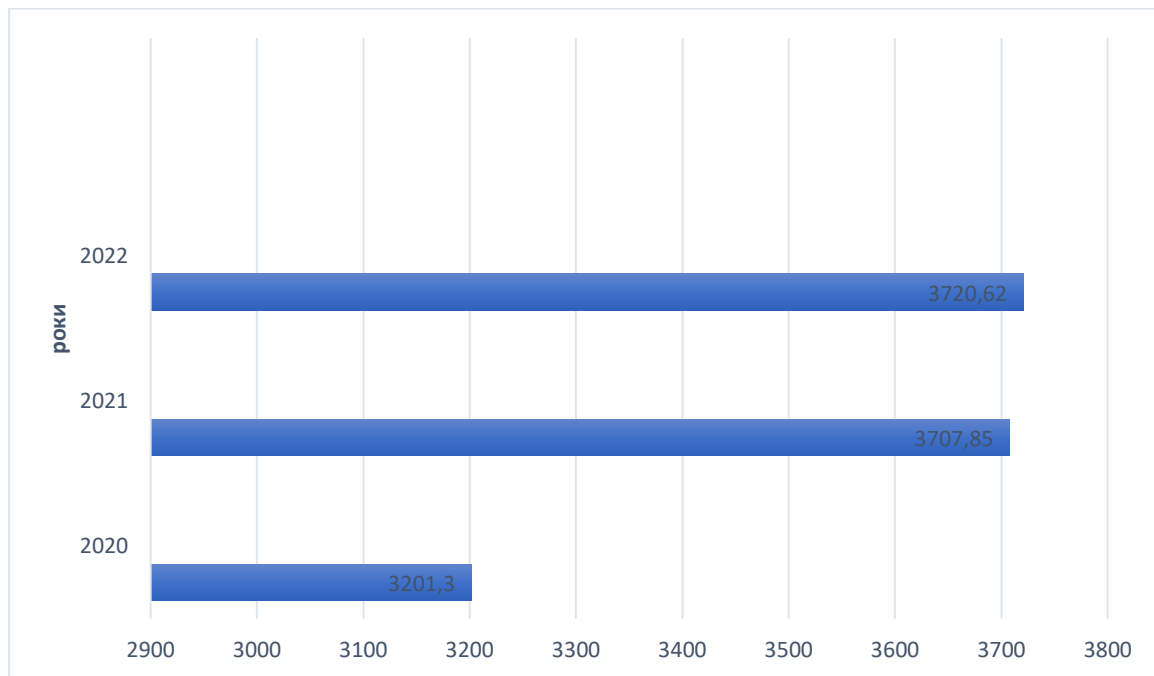


Рисунок 3.1 – Динаміка продуктивності праці ТОВ «ТІНКОС КОРП» за 2020-22рр., (грн. чистого доходу/грн. фонду оплати праці)

Джерело: побудовано автором за даними додатків А-Е

Як бачимо з рис. 3.1 продуктивність праці з 2020 по 2021 роки зросла з 3201,3 тис. грн. до 3707,85, тобто на 15,82 %. Це дуже відчутне зростання. Але події 2022 року не могли не відобразитись негативно не тільки на фінансовому стані підприємства, а й на продуктивності праці робітників, яка в 2022 році зросла всього на 0,3% у порівнянні з 2021. Військовий стан, прифронтове місто – все це не сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства.

Аналіз показників заробітної плати надає компанії цінну інформацію про поточний стан системи оплати праці, ефективність використання трудових

ресурсів, а також про соціальну справедливість усередині підприємства. Кожен із цих висновків надає компанії інформацію, яка може бути використана для корекції стратегії управління персоналом та підвищення загальної ефективності підприємства.

3.3. Шляхи вдосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці ТОВ «ТІНКОС КОРП»

Вдосконалення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві може сприяти більш ефективному управлінню ресурсами, забезпеченню справедливості в оплаті праці та дотримання законодавчих вимог. В останні роки відбулися значні зміни в умовах використання найманої праці, особливо в контексті пандемії та воєнних дій. Зростання популярності віддаленої роботи та розширення сфери онлайн-послуг справили значний вплив на процеси оплати праці. У зв'язку з цим виникають нові виклики для компаній, які потребують додаткової уваги при обліку, аналізі та аудиті заробітної плати з метою забезпечення точності та ефективності у цих змінених умовах.

Для удосконалення обліку заробітної плати на ТОВ "ТІНКОС КОРП" розумно розглянути можливості співробітництва з зовнішніми експертами, які спеціалізуються на систематичному аналізі та поновленні політики із заробітної плати. Це дозволить компанії адаптуватися до поточних трендів, врахувати зміни у законодавстві та забезпечити відповідність актуальним нормам у сфері оплати праці. Ось кілька можливих шляхів покращення:

1. Задля автоматизації процесів обліку, аналізу та аудиту можливе впровадження сучасних систем управління персоналом (HRM) та бухгалтерського обліку (ERP), які забезпечують автоматизацію обліку та розрахунків з оплати праці. Також було б корисним використання спеціалізованих програм для розрахунку заробітної плати, які враховують усі податкові та соціальні зобов'язання.

2. Розробка та впровадження стандартів та процедур для обліку оплати праці на підприємстві могла б сприяти одноманітності та прозорості у процесах.

3. Впровадження на підприємстві посади аналітика дасть змогу проводити регулярний аналіз даних щодо оплати праці для виявлення трендів, нерівностей, аномалій та можливих покращень. З цією ж метою було б раціонально впровадити системи ключових показників з метою оцінки ефективності оплати праці та продуктивності персоналу.

4. Велике значення має постійне навчання облікового та аналітичного персоналу підприємства. Це забезпечить співробітників, відповідальних за облік та аналіз оплати праці, відповідними навичками та знаннями. З цією метою рекомендується проведення тренінгів та навчальних програм для всіх співробітників з питань правильного розуміння та оцінки своєї оплати праці.

5. Задля уникнення штрафів та дотримання податкового законодавства необхідним є регулярне оновлення інформування облікового персоналу щодо змін у законодавстві про працю та оподаткування та проведення аудиту на відповідність чинним законам та нормативам.

6. Застосування системи внутрішнього аудиту на підприємстві (як мінімум – введення посади аудитора, а краще відділу внутрішнього аудиту) дасть змогу регулярно проводити внутрішній аудит для виявлення можливих помилок, шахрайства або невідповідностей політиці підприємства. Безумовною рекомендацією для підприємства є залучення зовнішніх аудиторів для проведення незалежного аналізу системи обліку та оплати праці.

7. Дуже важливим елементом підвищення продуктивності праці і покращення атмосфери в колективі підприємства є забезпечення зворотнього зв'язку та регулярної комунікації з робітниками. Задля цього рекомендовано здійснювати систематичне спілкування з персоналом з питань оплати праці, забезпечуючи прозорість та розуміння системи розрахунків, впровадження механізмів зворотнього зв'язку та опитувань, щоб виявляти думку співробітників щодо рівня та справедливості оплати.

Ефективне вдосконалення процесів обліку, аналізу та аудиту оплати праці потребує комплексного підходу та постійного моніторингу, щоб задовольняти потреби підприємства та відповідати законодавству.

Удосконалення обліку та аналізу оплати праці для підприємства має важливе ще й тому, що впливає на різні аспекти функціонування організації, її ефективність і роботи з персоналом. Так коректний облік та аналіз оплати праці допомагають забезпечити справедливість у питаннях оплати, що, у свою чергу, підтримує мотивацію працівників. Справедлива оплата праці створює позитивне робоче оточення та сприяє утриманню кваліфікованих спеціалістів. Аналіз оплати праці дозволяє визначити, як ефективно використовуються трудові ресурси в організації. Це допомагає виявити потенційні нераціональності та оптимізувати бюджет на оплату праці. Регулярне вдосконалення обліку оплати праці необхідне дотримання законодавства, що змінюється. Це допомагає уникнути штрафів та правових проблем, пов'язаних із порушенням нормативів.

Конкурентоспроможна та справедлива система оплати праці є важливим фактором для залучення та утримання кваліфікованих працівників. Це особливо актуально за умов ринку праці, де конкуренція за таланти велика. Через аналіз оплати праці можна виявити зв'язок між рівнем заробітної плати та продуктивністю співробітників. Це може сприяти впровадженню систем стимулювання та преміювання, спрямованих на підвищення ефективності праці.

Сучасні зміни в умовах роботи, такі як розширення віддаленої роботи, потребують оновлення системи оплати праці. Адаптивність у цій галузі допомагає компанії залучати та утримувати таланти, відповідаючи вимогам сучасного ринку праці. Систематичний облік та аналіз допомагають виявляти та запобігати потенційним ризикам, пов'язаним з помилками у розрахунках, неправильною інтерпретацією законодавства або нераціональним використанням ресурсів.

Таким чином удосконалення обліку та аналізу оплати праці є стратегічно важливою практикою, яка впливає на ключові аспекти діяльності підприємства, включаючи його фінансовий стан, продуктивність та відносини з персоналом.

ВИСНОВКИ

Сучасна глобалізація на ринку праці та безкрайні технологічні зміни розширюють наше розуміння про значущість заробітної плати, яка відіграє важливу роль як для економіки, так і для соціальної динаміки країни. Громадянам дуже важливо усвідомлювати різні аспекти заробітної плати, щоб правильно вибрати професійний шлях, який відповідає їхнім потребам. Закон України "Про оплату праці" визначає грошові виплати, тоді як глобалізаційні процеси впливають на бухгалтерський облік з огляду на міжнародні стандарти.

Для найманих працівників заробітна плата не лише забезпечує винагороду за їхню працю і рівень їх добробуту. Заробітна плата є важливим показником ефективності економіки та соціальної політики в Україні. Ефективне управління фінансами у цій галузі вимагає глибокого розуміння законодавчих норм. Ряд документів, таких як Конституція, Кодекс законів про працю, Закони про оплату праці та відпустки встановлюють правові та економічні аспекти оплати праці. Податковий кодекс та інші нормативні акти регламентують оподаткування та розрахунок податків, пов'язаних із заробітною платою.

Оплата праці громадян є важливим показником ефективності економіки та соціальної політики в Україні. Ефективне управління фінансами у цій галузі вимагає глибокого розуміння законодавчих норм. Ряд документів, таких як Конституція, Кодекс законів про працю, Закони про оплату праці та відпустки встановлюють правові та економічні аспекти оплати праці. Податковий кодекс та інші нормативні акти регламентують оподаткування та розрахунок податків, пов'язаних із заробітною платою.

Методологію бухгалтерського обліку та відображення виплат з оплати праці у фінансовій звітності визначає НП(с)БО 26 "Виплати працівникам". Інструкція зі статистики заробітної плати надає методичні рекомендації щодо державних статистичних спостережень у сфері оплати труда. Закон про аудит регулює аудиторську діяльність, включаючи аудит фінансової звітності, що сприяє забезпеченню правильності обліку та підготовки фінансової звітності, що

сприяє забезпеченню правильності обліку та підготовки фінансової звітності, а також визначає рівень соціально-економічного розвитку країни, підтримуючи репродукцію їхньої робочої сили. Адекватна організація системи оплати праці робить свій внесок у підвищення продуктивності та стійке економічне зростання.

Макроекономічний аналіз зарплати відіграє ключову роль розумінні загального економічного стану країни. Важливість цього аналізу полягає в тому, що заробітна плата країни є індикатором економічного добробуту, рівень зарплати відображає рівень життя громадян та їхню купівельну спроможність, що впливає на загальний рівень добробуту населення. Справедлива та стабільна винагорода зміцнює соціальну структуру та знижує ризики соціальних конфліктів. Також зарплата є важливим фактором для формування макроекономічної політики, включаючи фіскальні та монетарні заходи.

Таким чином, макроекономічний аналіз зарплати надає важливу інформацію про стан економіки, її стійкість та потенціал для зростання, що важливо для прийняття обґрунтованих економічних рішень.

Як показав проведений макроекономічний аналіз заробітної плати в середньому по Україні в порівнянні з іншими країнами Європи, то тут видно, що зарплати в Україні (навіть в порівнянні з найнижчою зарплатою в Євросоюзі – і Болгарії) нижча більш ніж у 2,3 рази, що не стимулює людей працевлаштовуватись в Україні (особливо за умови війни).

Загалом же вивчення заробітної плати на макроекономічному рівні в Україні вказує на позитивні динаміки, що виявляються у збільшенні середньої зарплати як у різних секторах економіки, так і у різних регіонах країни.

Проведений економічний аналіз ТОВ «ТІНКОС КОРП» показав скорочення коефіцієнта ліквідності у 2022 році, що може вказувати на наявність труднощів у забезпеченні платоспроможності. У той же час, оптимальні значення коефіцієнтів автономії та стійкості свідчать про здатність підприємства справлятися із зовнішніми зобов'язаннями та забезпечувати фінансову надійність. Рентабельність і оборотність також піддаються деяким коливанням, проте компанія в цілому є стійкою і має потенціал для розвитку виробництва.

ТОВ «ТІНКОС КОРП» застосовує програмне забезпечення, призначене для автоматизації обліку та фінансового аналізу «1С: Бухгалтерія». Програма надає інструменти для повної автоматизації обліку зарплати, починаючи з розрахунків заробітної плати та закінчуючи формуванням звітності, дозволяє проводити розрахунки заробітної плати з урахуванням усіх необхідних податків, відрахувань та пільг відповідно до чинного законодавства. Програма також надає широкі можливості для формування різних звітів із заробітної плати, включаючи розрахункові листки, відомості для податкової звітності, статистичні звіти та інші. Зручним доповненням до програми є те, що вона може бути інтегрована з іншими модулями "1С: Бухгалтерії", такими як управління персоналом, кадри, облік основних засобів та інші, забезпечуючи комплексний облік в організації.

Ці переваги роблять програму "1С: Бухгалтерія" популярним вибором для обліку зарплати у різних організаціях.

Проведення аудиту ТОВ «ТІНКОС КОРП» було здійснено аудиторською фірмою «Центр-Аудит». Проведення зовнішнього аудиту розрахунків з оплати праці допомагає підтвердити точність розрахунків з праці, запобігаючи помилки і недоліки. Аудитори перевіряють дотримання компанією чинного законодавства в галузі заробітної плати, запобігаючи можливим порушенням та виявляють потенційні ризики та невідповідності в системі управління оплатою праці, сприяючи їхньому ранньому виявленню та управлінню.

Важливим аргументом проведення регулярного зовнішнього аудиту є те, що вони зміцнюють довіру стейкхолдерів, таких як співробітники, інвестори та регулюючі органи, до прозорості та порядку в системі оплати праці. Крім того, рекомендації аудиторів можуть допомогти оптимізувати процеси управління оплатою праці, підвищуючи їхню ефективність та ефективність бізнесу в цілому.

Під час аудиту використовуючи ряд робочих документів та спираючись на вибірковий метод аудиторами були перевірені основні операції щодо нарахування заробітної плати, премії, лікарняних та відпускних робітникам, утримання з їх доходів податку на доходи фізичних осіб (із застосуванням податкової соціальної пільги). Також була вивірена наявність всіх потрібних

первинних документів, які стосуються цих процесів. В результаті перевірки суттєвих порушень не було виявлено.

Щодо рекомендацій, які стосуються покращення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві, яке було аналізованим, то було рекомендовано наступне.

У результаті економічного аналізу виявлено значних змін у структурі фонду оплати праці протягом різних періодів. Фонд основної заробітної плати скорочувався з 2020 по 2022 рік, тоді як фонд додаткової заробітної плати зростав у 2021 році та зменшувався у 2022 році. Коливання також помітні у заохочувальних та компенсаційних виплатах, які зменшувалися у 2021 році та збільшувалися у 2022 році. Загальний фонд оплати праці збільшувався обидва роки. Ці зміни вказують на динаміку та роль окремих компонентів у формуванні фінансового обсягу компанії, а результати свідчать про наявність економії у використанні фонду оплати праці у 2022 році.

Було запропоновано впровадити на підприємстві відділ внутрішнього аудиту у складі 3 аудиторів та 1 аналітика, розробити програму підвищення кваліфікації облікового персоналу та забезпечення їм безперервного доступу до інформації щодо змін у законодавстві шляхом передплат до періодичних видань та онлайн семінарів. Також було рекомендовано частіше проводити консультації з робітниками підприємства щодо ефективності і справедливості застосованої на підприємстві системи оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз господарської діяльності: навч. посіб / Г. Даценко, Н. Коцеруба, І. Крупельницька та ін.; за ред. Г. Даценко. Київ: КНТЕУ, 2021. 416 с.
2. Баранов О.В., Міклуха С.М. Удосконалення системи аудиту оплати праці: проблеми та шляхи вирішення // *Довідник економіста*. 2019. №10. С. 50-55.
3. Бондар О.С. Заробітна плата і механізм її виплати в Україні та Канаді: порівняльний аналіз // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. №5. С. 37-44
4. Бондаренко Н. М., Осипова Є. П. Заробітна плата як економічна категорія та її особливості в бюджетній сфері // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 6(1). С. 152-158.
5. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / В.М. Соколов, І. А. Косата, Т. В. Розіт та ін. ; за ред. В. М. Соколова. Х : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 170 с.
6. Бухгалтерський облік : навчальний посібник / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна та ін. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.
7. Бухгалтерський облік II : навч. посібник / А.П. Косяк, А.В. Зубенко, Т.В. Момот та ін.; за ред. А.П. Косяк. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2020. 326 с.
8. Воронко Н.Р., Брусью Т.В., Воронко Р.М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин та організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві // *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2020. № 59. С. 124-131.
9. Галицька Ю. О. Методика аудиту розрахунків з оплати праці. *Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю* : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Вінниця, 25 березня 2020 р.). Вінниця : ВРВ ВТЕІ КНТЕУ, 2020. С. 49-55.
10. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV (Редакція станом на 08.10.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 13.11.2023).

11. Грабчук І.Л., Герасимова О.Г. Бухгалтерський облік з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій (на прикладі програмного продукту «1С: Бухгалтерія 8») (практикум): електрон. навч. посіб. для студ. вищ. закладів екон. спец. Житомир: ПП «Євенок», 2017. 120 с.

12. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства // *Економіка та держава*. 2020. № 1, С. 4-8.

13. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / Агавердієва Х.Ф., Аграмакова Н.В., Ачкасова О.В. та ін.; за ред. Г. В. Назарової. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

14. Економічний аналіз : курс лекцій для здобувачів початкового (короткий цикл) рівня вищої освіти ОПП «Облік і оподаткування» спеціальності 071 «Облік і оподаткування» денної форми здобуття вищої освіти / уклад. О. М. Вишневська, Л. А. Козаченко, А. Г. Костирко. Миколаїв : МНАУ, 2022. 85 с.

15. Економічний аналіз : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти/ Рекова Н. Ю., Підгора Є. О., Ровенська В. В. та ін.; за ред. Н. Ю. Рекової. Краматорськ : ДДМА, 2021. 200 с.

16. Зіненко І. А. Аудит розрахунків за виплатами працівникам. *Наукові розробки молоді на сучасному етапі* : матеріали XVIII Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених та студентів (Київ, 18-19 квітня 2019 р.). Київ: КНУТД, 2019. С. 127-128.

17. Іванова Н.А., Михайловина С.О., Матрос О.М. Шляхи удосконалення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам // *Інтернаука*. 2020. № 9. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-9-6302> (дата звернення: 23.10.2023).

18. Івах Н.В. Формування та розподіл прибутку підприємства. *Фінансова політика як складова економічного розвитку* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 15–16 квітня 2020 року). Київ: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2020. С. 154-156.

19. Кадрове діловодство: навч.-метод. посіб. / І. В. Довжук. Переяслав (Київ. обл.): Домбровська Я. М., 2020. 251 с.
20. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* . 2017. № 1. С. 212-223.
21. Кінебас І.Ю., Чепець О.Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці // *Бізнесінформ*. 2019. №7. С. 225–230.
22. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 01.10.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.09.2023).
23. Конституція України: Закон України від 29.06.1996 №254к/96-ВР (Редакція станом на 01.01.2020) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4299> (дата звернення: 13.09.2023).
24. Коротаєва, І.Р., Рябчук, О Г. Особливості та проблеми аудиту з розрахунків з оплати праці // *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. №4(62). С. 123-128.
25. Кравчук Д.І., Артюх О.В. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення // *Міжнародний науковий електронний журнал Логос.Онлайн*. 2020. №16. С. 1-7.
26. Кузьміна Я.М. Організаційні аспекти аналізу майнового стану підприємства. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м.Полтава, 24 жовтня 2019 р). Полтава: ПДАА, 2019. С. 198-200.
27. Кулик А.В. Теорія економічного аналізу: навч. посіб. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 452 с.
28. Левченко О.П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства // *Економічні науки*. 2018. №3 (32). С.204-210.

29. Лега О.В., Яловега Л.В., Прийдак Т.Б. Відпустка: види, порядок надання, методика розрахунку та облікові аспекти // *Ефективна економіка*. 2019. №9. С.58-70.

30. Макаренко А.П., Кацай К.О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві // *Економіка та держава*. 2020. №1. С.40-45.

31. Машевська А.А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата» // *Економічні науки*. 2021. №4(92). С.308-313.

32. Меліхова Т.О., Лисяк О.В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством // *Агросвіт*. 2021. №21-22. С.43-50.

33. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) Виплати працівникам // сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua/> (дата звернення: 29.10.2023).

34. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг (видання 2016-2017 років) // Офіційний сайт Аудиторської палати України. URL: <http://www.apu.com.ua/msa> (дата звернення: 01.10.2023).

35. Ніколишина Г.В. Особливості формування змісту економічної сутності поняття «заробітна плата». *Інтернет конференція*: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м.Тернопіль, 25 листопада 2020 р.). Тернопіль: Оргкомітет МНІК «Конференція онлайн» а/с 797, 2020. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-3627/> (дата звернення: 20.11.2023).

36. Онлайн-сервіс перевірки компаній // YouControl. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/00481212/ (дата звернення: 02.10.2023).

37. Організація бухгалтерського обліку : навчальний посібник / за заг. ред. канд. екон. наук, проф. В. С. Леня. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2021. 664 с.

38. Палій М. О. Актуальні питання обліку заробітної плати в умовах глобалізації інформаційних процесів. *Проблеми обліково-аналітичного*

забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали ІV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Полтава, 24 жовтня 2019 р.). Полтава : ПДАА, 2019. С. 240-242.

39. Петухова Т.О., Богданович О.Л., Галенко І.В. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах // *Економіка підприємства*. 2018. №64. С.61-68.

40. Підлубна О.Д., Оляднічук Н.В. Удосконалення обліку і аудиту розрахунків за виплатами працівникам // *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія Економіка і управління*. 2021. Том 32 (71). № 1. С.71-77.

41. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (Редакція станом на 03.09.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 20.10.2023).

42. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати // *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. №1. С. 58-63.

43. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект // *Ефективна економіка*. 2022. №5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 21.08.2023). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81>.

44. Політична економія: навчальний посібник / М.С. Бріль, О.М. Кліменко, І.Ф. Лісна та ін.; за ред. М.С. Бріль. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 280 с.

45. Пономарьова, Т., & Тураєва, К. Автоматизація нарахування заробітної плати на підприємстві // *Молодий вчений*. 2019. №9(73). С. 211-214. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-9-73-46> (дата звернення: 10.11.2023).

46. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 № 2258-VIII (Редакція станом на 01.01.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#n313> (дата звернення: 28.09.2023).

47. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999 №996-XIV (Редакція станом на 10.08.2022) // База даних

«Законодавство України» / ВР України.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 14.10.2023).

48. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (Редакція станом на 29.07.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.10.2023).

49. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII (Редакція станом на 01.10.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#Text> (дата звернення: 20.11.2023).

50. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03.11.2022 № 2710-IX (Редакція станом на 21.07.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text> (дата звернення: 14.09.2023).

51. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ державного комітету статистики України від 13.01.2004 №5 (Редакція станом на 22.10.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 31.09.2023).

52. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування: Закон України від 30.11.1999 № 291 (Редакція станом на 29.07.2022) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text> (дата звернення: 04.10.2023).

53. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 (Редакція станом на 03.11.2020) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 03.10.2023).

54. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 №100 (Редакція станом на 12.09.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.10.2023).

55. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI (Редакція станом на 07.09.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 23.10.2023).

56. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (Редакція станом на 01.04.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.09.2023).

57. Рязанова Н. О. Бухгалтерський облік : навчально-методичний посібник. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2022. 287 с.

58. Синяєва Л. В. Автоматизація обліку заробітної плати за допомогою програми "1С. Підприємство" конфігурації 2.0 / Л. В. Синяєва, О. В. Кондратюк, В. С. Микульський // *Економіка і організація управління*. 2017. №4. С. 15-26.

59. Система аналітики відкритих даних // Clarity Project. URL: https://clarity-project.info/edr/00481212/finances?current_year=2022 (дата звернення: 21.09.2023).

60. Статистична інформація // Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.11.2023).

61. Троц І.В., Цурська Б.Г. Автоматизація обліку на підприємстві в прикладному рішенні «1С:Управління торговим підприємством 8»: переваги та можливості // Актуальні проблеми сьогодення у сфері фінансів, обліку та аудиту: тези доповідей інтернет-конференції (24-25 травня 2018 р.). Хмельницький: ХКТЕІ, 2018. С. 859-863.

62. Фабіянська В. Ю., Огородник А. О. Особливості обліково-контрольного забезпечення розрахунків з оплати праці працівників бюджетної сфери // *Вісн. Хмельниц. нац. ун-у. Серія: Економічні науки*. 2019. №3. С. 199-206.

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

64. Цимбалюк С.О., Цимбалюк Д.І. Комплексний аудит оплати праці на підприємстві: теоретичні та методичні засади реалізації // *Бізнесінформ*. 2020. №5. С.336-342.

65. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення: // *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466>

ДОДАТКИ