НУБіП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.05 - МКР. 1593 «С» 2022.10.31. 010. ПЗ

МОРОЗЮК БОГДАНИ ОЛЕКСАНДРІВНИ

2023 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

УДК 657.471.12:34

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету
_____ Анатолій ДІБРОВА
«___»_____2023 року

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
В.о. завідувача кафедри обліку та оподаткування
_____Володимир ЛИТВИНЕНКО
«___»_____2023 року

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій»

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

Освітня програма «Облік і аудит»

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Гарант освітньо-професійної програми
к.е.н., доцент _____ Тамара ГУРЕНКО

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи
к.е.н., доцент _____ Наталія КУЗИК

Виконала _____ Богдана МОРОЗЮК

Київ - 2023

НУБіП України

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСТИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
обліку та оподаткування
д.е.н., проф. _____ **Володимир ЛИТВИНЕНКО**
«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТЦІ
Морозюк Богданні Олександрівні

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

Освітня програма «Облік і аудит»

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «**Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій**»
затверджена наказом ректора НУБіП України від 31 жовтня 2022 року № 1593 «С»
Термін подання завершеної роботи на кафедру _____

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: *законодавчо-нормативна база України, наукова та періодична література, матеріали науково-практичних конференцій, інформація Інтернет видань і веб – сайтів та дані обліку і звітності КП «ЛПП «Конча-Заспа».*

Перелік питань, що підлягають дослідженню:
1. Теоретичні основи виплат працівникам як об'єкту обліку та елементу соціально-трудових відносин
2. Сучасний стан організація і методика обліку розрахунків за виплатами працівникам КП «ЛПП «Конча-Заспа».
3. Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій

Перелік графічного матеріалу (за потреби): таблиці, рисунки.
Дата видачі завдання «____» _____ 2022 р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи _____ Наталія КУЗЬИК

Завдання прийняв до виконання _____ Богданна МОРОЗЮК

НУБіП України

Реферат

на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою

«Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій»

У магістерській кваліфікаційній роботі розкривається економічна сутність виплат працівникам, їх класифікації для цілей обліку; наведено структуру виплат працівникам.

На практичних матеріалах КП «ЛПГ «Конча-Заспа» досліджено стан організації і методики обліку та контролю розрахунків за виплатами працівників. Зокрема, розкрито:

– вплив облікової політики на організацію обліку за виплатами працівників;

– документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання спеціалізованих бухгалтерських програмних продуктів на підприємстві;

– порядок ведення синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства;

– особливості відображення інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам у звітності підприємства;

– особливості внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівників на підприємстві в умовах законодавчих новацій.

У висновках магістерської кваліфікаційної роботи узагальнено отримані результати дослідження, наведено рекомендації щодо удосконалення обліку і проведення внутрішньогосподарського контролю з розрахунків за виплатами працівників підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: облік, внутрішній контроль, оплата праці, відпускні, допомога з тимчасової непрацездатності, колективний договір, робочий час, ПДФО, ЄСВ, компенсації та додаткові виплати, штатний розпис.

НУБіП України

НУБіП України

ЗМІСТ

ВСТУП **3**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТУ ОБЛІКУ І ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН **7**

1.1. Економічна сутність виплат працівникам підприємства як об'єкту обліку і контролю **7**

1.2. Класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку і контролю **12**

1.3. Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій **21**

Висновки до розділу 1 ..... **27**

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА **28**

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства **28**

2.2. Вплив облікової політики на організацію обліку розрахунків за виплатами працівникам **42**

2.3. Документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання програмних продуктів **49**

2.4. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам підприємства **57**

2.5. Відображення інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам у звітності підприємства в умовах законодавчих новацій **65**

Висновки до розділу 2 ..... **70**

РОЗДІЛ 3. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ **72**

3.1. Організація внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства **72**

3.2. Методика внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій та узагальнення його результатів **78**

Висновки до розділу 3 ..... **89**

ВИСНОВКИ **91**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ **96**

ДОДАТКИ **102**

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам є предметом наукових досліджень, оскільки вимагає врахування норм, що охоплюють бухгалтерське, трудове і податкове законодавство. Нормативне регулювання оплати праці включає різні рівні: ринкове регулювання, державне регулювання, колективно-договірне регулювання і внутрішнє регулювання на рівні підприємств. Однак, кожен з цих напрямів регулювання має свої обмеження і недоліки. Тому поняття «заробітна плата» часто сприймається як синонім «оплати праці» і «виплат працівникам».

У зв'язку із військовою агресією росії проти України, суб'єкти господарювання зустрічаються з рядом проблемних питань, пов'язаних із оплатою праці та розрахунками з найманими працівниками. Ці проблеми включають в себе, зокрема:

– відсутність працівника на робочому місці, включаючи військовий облік (служба в Збройних силах України та територіальна оборона);

– фінансові обмеження, такі як відсутність необхідних коштів для виплати заробітної плати;

– виробничо-господарські ситуації, які можуть призвести до неможливості проведення діяльності або призупинення робіт.

Хоча методика та організація обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам залишаються без змін, виникають особливості в підходах до організації оплати праці та інших аспектах у зв'язку із ситуацією в країні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження розкривають широкий спектр проблем, пов'язаних з методикою обліку та аналізу заробітної плати, оподаткуванням, обліком фактичної кадрової наявності та руху працівників, питаннями кадрового документування, а також ефективним використанням робочої сили та іншими аспектами. Дослідники докладають зусиль для розгляду цих питань та визначають шляхи їх поліпшення.

Конкретно до питань обліку та внутрішнього контролю оплати праці та інших виплат працівникам присвячені наукові дослідження таких вчених, як Бардаш С. В., Боярова О. А., Брезицька К.Ф., Васильчак С.В., Гуренко Т.О., Гуцаленко Л. В., Дороніна О.А, Калюга Є.В., Кузик Н.П. та інші. Вчені-економісти докладають зусиль для вивчення та удосконалення практичних аспектів у галузі оплати праці та управління персоналом, пропонуючи цінні рекомендації та напрями подальших досліджень.

Але ці дослідники акцентують увагу на аспектах, які стосуються нарахування заробітної плати, включаючи утримання з неї, необхідність укладення трудових договорів та умови відпочинку у мирний час. Проте, наразі є важливим проведення більш глибокого дослідження обліку та контролю за виплатами працівників підприємства, їх особливостей і проблем, які виникають у період воєнних дій, а також змін, які можуть відбуватися під час воєнного конфлікту і в наступні кілька місяців після нього (за потреби та за рішенням різних міністерств і відомств).

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних та практичних аспектів обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для ідентифікації шляхів покращення організації цих процесів.

Для досягнення визначеної мети, у роботі були сформульовані наступні завдання:

- розкрити економічну сутність виплат працівникам підприємства;
- дослідити класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку і контролю
- дослідити нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій;
- надати організаційно-економічну характеристику КП «ЛПГ «Кончa-Заспа»
- розкрити вплив облікової політики на організацію обліку розрахунків за виплатами працівникам;

НУБіП України

- критично оцінити діючу практику документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання програмних продуктів;
- розкрити особливості синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства;
- проаналізувати підходи до відображення інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам у звітності підприємства в умовах законодавчих новацій;
- дослідити сучасний й стан організації та методики внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом даного дослідження є операції, пов'язані з обліком та внутрішнім контролем розрахунків за виплатами працівникам у комунальному підприємстві «ЛПГ «Конча-Заспа» міста Києва.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційних, м методичних положень обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Методи дослідження. Під час дослідження, яке проводилося в рамках даної магістерської кваліфікаційної роботи, використовувались методи фундаментального та загальнонаукового пізнання досліджуваних явищ та процесів. Зокрема, розглядалися теоретико-методичні основи обліку розрахунків за виплатами працівникам. Під час оцінки організації обліку та контролю на підприємстві використовувались різноманітні методи, такі як спостереження, аналіз, синтез, порівняння, методи абстрагування, запити й підтвердження та інші.

Для проведення дослідження використовувалися різні джерела інформації, зокрема, матеріали і дані первинного, аналітичного та синтетичного обліку, а також звітність підприємства, його установчі документи; навчальна та наукова, монографічна і довідкова література; наукові публікації учених України і зарубіжних вчених з обліку та внутрішнього контролю, матеріали наукових,

науково-практичних міжнародних та всеукраїнських конференцій, періодичних професійних видань, інформація зі спеціалізованих фахових вебсайтів.

Апробація результатів. Окремі результати магістерської кваліфікаційної роботи обговорювались на науково-практичних конференціях. Зокрема:

– VII Всеукраїнської студентської науково-практичної онлайн-конференції «*Розвиток бухгалтерського обліку, контролю, аналізу та оподаткування в сучасному інформаційному середовищі*», м. Київ, НУБіП України, 23 берез. 2023 року, за її результатами проведення опубліковано тези доповідей «Виплати працівникам в умовах воєнного стану» [25];

– VII Всеукраїнській студентській науково-практичної онлайн конференції Студентської науково-практичної конференції «Соціально-економічні аспекти розвитку України в умовах глобальних викликів», м. Київ, НУБіП України, 9-10 листоп. 2023 р.; опубліковано тези доповідей «Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій» [24];

– III Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів» м. Київ, ННІЕУ НУХТ, 16-17 листоп. 2023 р.; опубліковано тези доповідей «Класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку» [26].

Структура та обсяг магістерської кваліфікаційної роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 101 сторінок машинописного тексту. Робота містить 30 таблиці та 31 рисунки. Кількість найменувань у списку використаних джерел – 61.

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТУ ОБЛІКУ І ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Економічна сутність виплат працівникам підприємства як об'єкту обліку і контролю

Ефективність оплати праці в першу чергу залежить від системи встановлення заробітної плати. Заробітна плата, як найважливіша складова соціально-економічного життя, становить основне джерело грошових доходів працівників. Саме розмір цієї плати має прямий вплив на рівень добробуту всіх членів суспільства [2]. Крім того, розумне організування системи оплати праці на підприємстві сприяє підвищенню мотивації його працівників і, відповідно, збільшенню їхньої продуктивності й ефективності виробничої та інших видів діяльності суб'єкта господарювання.

Економічна суть виплат працівникам підприємства, як об'єкту обліку і контролю, полягає в тому, що ці виплати відображають витрати, які підприємство здійснює на оплату своєї робочої сили. Це включає в себе заробітну плату, бонуси, доплати, соціальні виплати та інші форми винагороди, які отримують працівники суб'єкта господарювання.

Облік та контроль за цими виплатами допомагає підприємству зберігати фінансову дисципліну, ефективно розподіляти ресурси і контролювати витрати на оплату праці. Це, як підтверджують практичні дослідження і спостереження, важливо для забезпечення сталого фінансового стану підприємства і прийняття та реалізації стратегічних рішень щодо розвитку бізнесу.

Досліджувана тема вимагає систематичного аналізу та узагальнення нововведень. Оскільки питання оплати праці стосуються інтересів не лише фізичних, але й юридичних осіб та держави в цілому, то це має важливий соціальний та економічний вплив. Отже, оплата праці є основою соціально-трудових відносин різних сторін, включаючи працівників, роботодавців і

державу. Ця оплата також фінансує соціальні фонди через податки і платежі, і є важливою для визначення розміру цих фондів.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» [38], заробітна плата є компенсацією, яка, як правило, виражається у грошовій формі і виплачується роботодавцем працівникові відповідно до трудового договору за виконану ним роботу. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» [38], заробітна плата включає в себе дві основні складові - постійну і змінну, а також інші види стимулюючих і компенсаційних виплат.

Можна стверджувати, що ця тема вже досліджена та визначена на достатньому рівні через багато затверджених документів, які регулюють поняття заробітної плати. Проте на сьогоднішній день науковці мають різні підходи до інтерпретації економічного терміну «заробітна плата».

Аналіз наукової літератури свідчить, що єдиного розуміння сутності понять «оплата праці» та «заробітна плата» немає. Більшість науковців вважають, що ці поняття є синонімами, і тому не слід загострювати увагу на подібності чи відмінності цих термінів [3]. Враховуючи власні дослідження, варто підтвердити про багатосторонність поняття «заробітна плата» та різні підходи до її змісту у нормативних документах (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Визначення змісту поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

Джерело	Визначення
Закон «Про оплату праці» [38]	Заробітна плата представляє собою винагороду, зазвичай у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу на підставі трудового договору.
Бариш С.В [3,с.59]	Заробітна плата представляє собою оплату за працю, а її розмір визначається ціною праці, яка формується на ринку праці внаслідок взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозиції. Зазвичай заробітна плата виражається у грошовому еквіваленті і виплачується працівникові відповідно до умов трудового договору власником або уповноваженим ним органом за виконану ним роботу

НУБіП України

Продовження табл.1.1

Гадзевич О.І.. [6, с. 159]	Заробітна плата - це винагорода за працю найманих працівників, що відображає перетворену форму вартості та ціни робочої сили
Германчук Г.О. [4;с.1090]	Заробітна плата - це будь-який заробіток, виражений у грошовому виразі, який власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги згідно з трудовим договором
Коваленко О.В [13;с.51]	Під терміном «заробітна плата» розуміється рівень оплати праці, який здатен забезпечити економічну незалежність для працюючої особи та її сім'ї. Ця оплата створює основу для систем соціального страхування і соціального забезпечення
Кесарчук Г. С [12, с.240]	Заробітна плата представляє собою суму грошового виразу, яка є необхідною для забезпечення відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва. Ця сума складається з основної частини необхідних життєвих ресурсів, вираженої в грошовій формі, і відповідає рівню розвитку продуктивних сил та зростає разом із підвищенням продуктивності праці працівників. Важливо відзначити, що це не є прибуток, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на необхідному суспільному рівні

З позицій економічної теорії, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості [1]. У цьому розумінні доречнішим, на нашу думку, є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

З економічної точки зору, заробітна плата є економічною категорією, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником стосовно розподілу створеної вартості. У цьому контексті більш відповідним є поняття «оплата праці», яке, крім самої заробітної плати, також включає інші витрати роботодавця на робочу силу [15;с.24].

У сучасній ринковій економіці заробітна плата представляє собою складову ринку праці, яка формується через взаємодію попиту на працю і її пропозиції, і відображає ринкову вартість найманої праці [3]. Зазвичай у цьому контексті використовують усереднені показники ставок оплати за одиницю робочого часу (наприклад, за годину праці) для певного якісного рівня праці.

НУБіП України

З точки зору найманого працівника заробітна плата є основною частиною його доходу, яку він отримує як винагороду за свою працю і яка повинна забезпечити його здатність до подальшого працевлаштування.

З погляду підприємця заробітна плата є важливою складовою витрат на виробництво і водночас ключовим чинником, що стимулює матеріальний інтерес працівників у досягненні високих результатів у виконуваній роботі.

Згідно з власними висловленими поглядами, заробітна плата представляє собою матеріальне (або інше) відображення винагороди, яку роботодавець надає працівнику за його внесок у виробничий або управлінський процес.

Для оцінки розміру виплат працівникам у національній бухгалтерській практиці, відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати №5, застосовується показник фонду оплати праці від 24.02.2023 р. [10]. Його структуру наведено на (рис. 1.1).

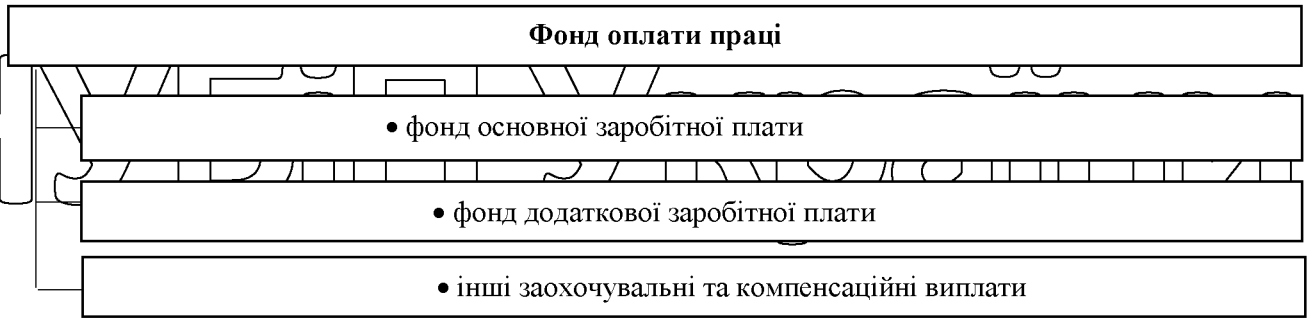

Рис. 1.1. Структура фонду оплати праці

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

У сучасний час в Україні існують декілька нормативно-правових актів, в яких наведено визначення економічної сутності поняття «заробітна плата» та система класифікації виплат працівникам. Давайте проведемо більш докладний аналіз цих документів.

Методологічне регулювання та формування в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності даних про всі виплати працівникам здійснюються відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [29], який в свою чергу грунтується на МСБО 19 «Виплати працівникам» [22].

Важливо відзначити, що визначення терміну «виплати працівникам» міститься лише в МСБО 19. Згідно з цим міжнародним стандартом, виплати

працівникам включають в себе всі форми компенсації, які суб'єкт господарювання надає в обмін на послуги, надані працівниками [22].

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» чіткого визначення поняття «виплати працівникам» не надає, тільки деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів [29]:. Виплати працівникам, відповідно до НП(С)БО 26 [29]:, поділяють на п’ять груп (рис.1.2.).

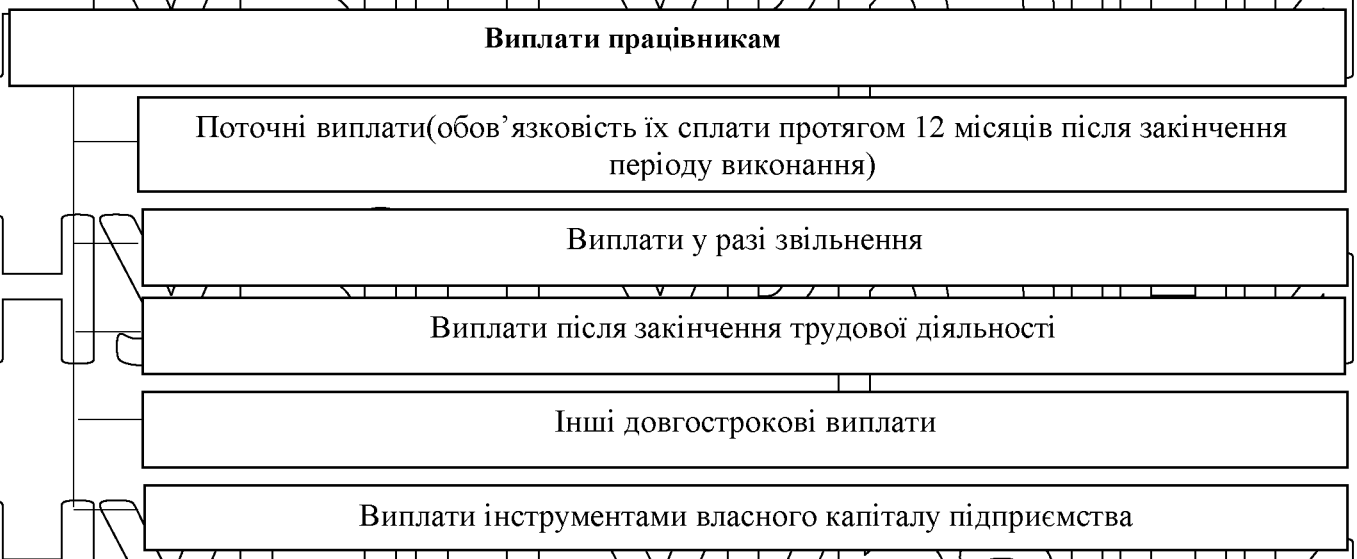

Рис.1.2. Структура виплат працівникам

Примітка: побудовано авторкою на основі НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [29]

Отже, виплати працівникам, як об’єкти обліку і контролю, включають в себе всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, які надає суб'єкт господарювання безпосередньо або через третю особу працівнику та членам його сім'ї відповідно до законодавства та внутрішньої практики, як обмін за надані, майбутні та минулі послуги, а також у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин.

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

НУБіП України

1.2. Класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку і контролю

Врахування витрат на виплати працівникам – це складний і важкий процес, оскільки воно є однією з ключових складових сукупних витрат підприємства та складним об'єктом бухгалтерського обліку. Цей процес включає в себе різноманітні види виплат, кожен з яких потребує окремого узгодженого відображення в бухгалтерському обліку підприємства і його зовнішній фінансовій звітності.

У НП(С)БО 26 вказано класифікацію виплат працівникам за категоріями, але відсутні конкретні вказівки щодо процедур визнання, оцінки та реєстрації цих виплат у бухгалтерській системі суб'єкта господарювання, рис.1.2 [29]. Згідно з МСБО 19, виплати працівникам включають в себе всі види компенсації, які роботодавець надає працівникам в обмін на їхні послуги для підприємства. Це може включати в себе надання послуг протягом повного або часткового робочого дня, постійне або періодичне зайняття, а також тимчасову зайнятість [25].

Класифікацію, наведену у МСБО 19, зобразимо схематично на рисунку 1.3

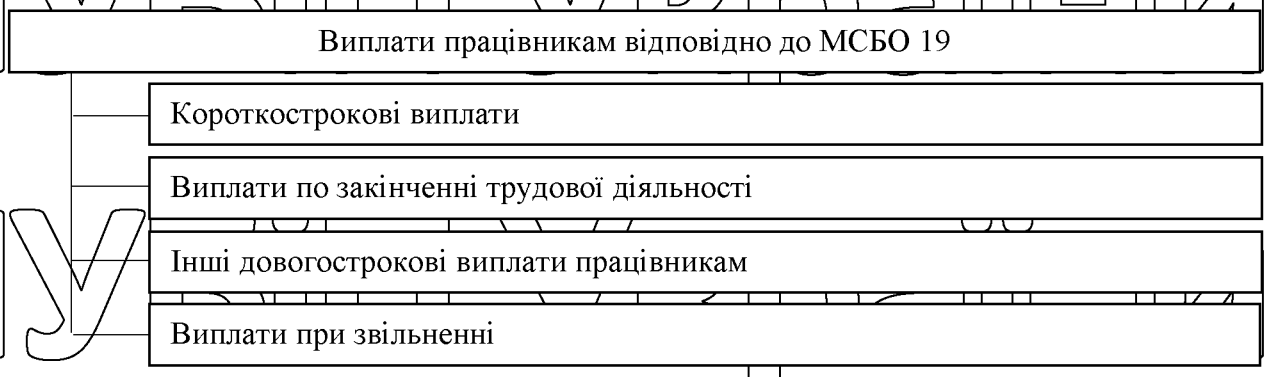

Рис.1.3 Класифікація виплат працівникам відповідно до вимог МСБО 19

Примітка. Побудовано авторкою на основі МСБО 19 [22]

На рис. 1.4 наведено структуру заробітної плати працівників, яка включає в себе три компоненти,:

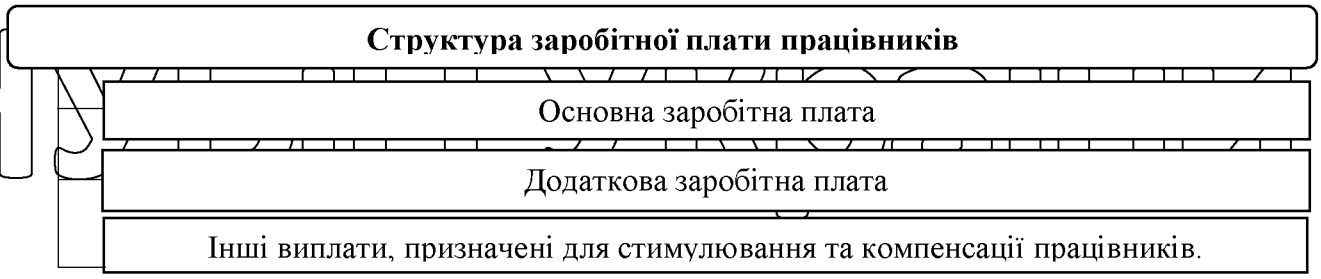

Рис.1.4. Структура заробітної плати працівників підприємства

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

Основна заробітна плата включає у себе винагороди, які нараховуються за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, таких як норми часу, виробітку, обслуговування та посадові обов'язки.

В склад основної заробітної плати включаються наступні елементи, табл.1.2.

Таблиця 1.2

Структура основної заробітної плати

Назва виплат, нарахувань працівникам	**Характеристика даних виплат**
Виплати за виконану роботу	визначаються відповідно до встановлених норм праці та на основі тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок робітників і посадових окладів керівників, спеціалістів, технічних службовців, включаючи всі внутрішні сумісництва в повному об'ємі.
Суми відсоткових або комісійних виплат	що залежать від обсягу доходів (виручки), одержаних в результаті реалізації продукції (робіт, послуг), у тому випадку, коли вони становлять основну складову заробітної плати
Виплата компенсації при переведенні працівника на менше оплачувану посаду	відбувається у випадках і у масштабах, визначених чинним законодавством, а також у ситуаціях, коли працівник не виконав норм виробітку або виготовленої продукції, яка має дефекти, не з його вини.
Винагорода за працю висококваліфікованих фахівців	які були залучені для проведення навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників.
Винагорода за час відрядження	(не враховуючи витрат, пов'язаних із відрядженням, таких як добові, витрати на проїзд, оренду житла і т. д.).

НУБіП України

Продовження табл. 1.2

• Вартість продукції, яка була передана працівникам як частина їхньої натуральної оплати праці.	у випадку, коли заробітна плата виплачується натурою відповідно до статті 23 Закону України "Про оплату праці", для відображення цієї інформації в звітах вартість переданої продукції оцінюється за цінами, які не перевищують собівартість у розмірі, який не перевищує 50% нарахованої заробітної плати за місяць.
• Винагорода за працю (включаючи гонорари) для працівників	які не є частиною штату підприємства (за умови, що розрахунки здійснюються безпосередньо підприємством з цими працівниками) за виконану роботу: – Згідно з угодами цивільного права, включаючи угоди підряду (за винятком фізичних осіб, які займаються підприємницькою діяльністю); – Згідно з зобов'язаннями осіб, які займають посаду членів спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

Додаткова заробітна плата працівника - це винагорода за виконану понаднормативну роботу, досягнення на трудовому шляху та виявлену творчість, а також за особливі умови праці. Вона включає в себе додаткові оплати, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені діючим законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткова заробітна плата може включати в себе різні складові, в залежності від політики компанії та умов праці. Ось деякі можливі складові додаткової заробітної плати, табл.1.3.

Таблиця 1.3

Структура додаткової заробітної плати

Назва виплат, нарахувань працівникам	Характеристика даних виплат
•Премії	це грошова винагорода, яку співробітник отримує за досягнення певних результатів або досягнення поставлених цілей
Бонуси	бонуси можуть бути виплачені співробітнику за високий рівень продуктивності, внесок у підвищення прибутковості компанії або інші досягнення
Надбавки за роботу в особливих умовах	це може включати в себе надбавки за нічну роботу, роботу у вихідні дні, роботу в шкідливих умовах, роботу у віддалених або важкодоступних місцях тощо.
Грошова винагорода за виконану роботу понаднормового обсягу	якщо співробітник виконує більше роботи, ніж вимагається його основною посадою, йому може бути виплачена додаткова оплата за цю роботу.
Премії за виняткові досягнення	якщо співробітник досягає виняткових результатів або вносить великий внесок у розвиток компанії, йому можуть виплачувати премії або винагороди

Продовження табл. 1.3

Доплати за володіння додатковими навичками або кваліфікацією	якщо співробітник має особливі навички або кваліфікацію, це також може призвести до додаткової оплати.
Дивіденди або участь в прибутку	у деяких компаніях працівники можуть отримувати частку в прибутку компанії у вигляді дивідендів або інших фінансових винагород
Інші грошові винагороди або компенсації	це може включати в себе будь-які інші види додаткової оплати, які встановлені політикою компанії

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

Дослідження показують, що склад та умови додаткової заробітної плати можуть різнитися в різних компаніях і секторах економіки. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати представляють собою різноманітні винагороди та винагороди, що надаються на підсумок року, премії, що виплачуються за спеціальними системами і положеннями, а також інші фінансові та матеріальні винагороди, які не включені до обсягу виплат, передбачених чинним законодавством. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати можуть включати в себе різні форми матеріального стимулювання та компенсації (рис.1.5).

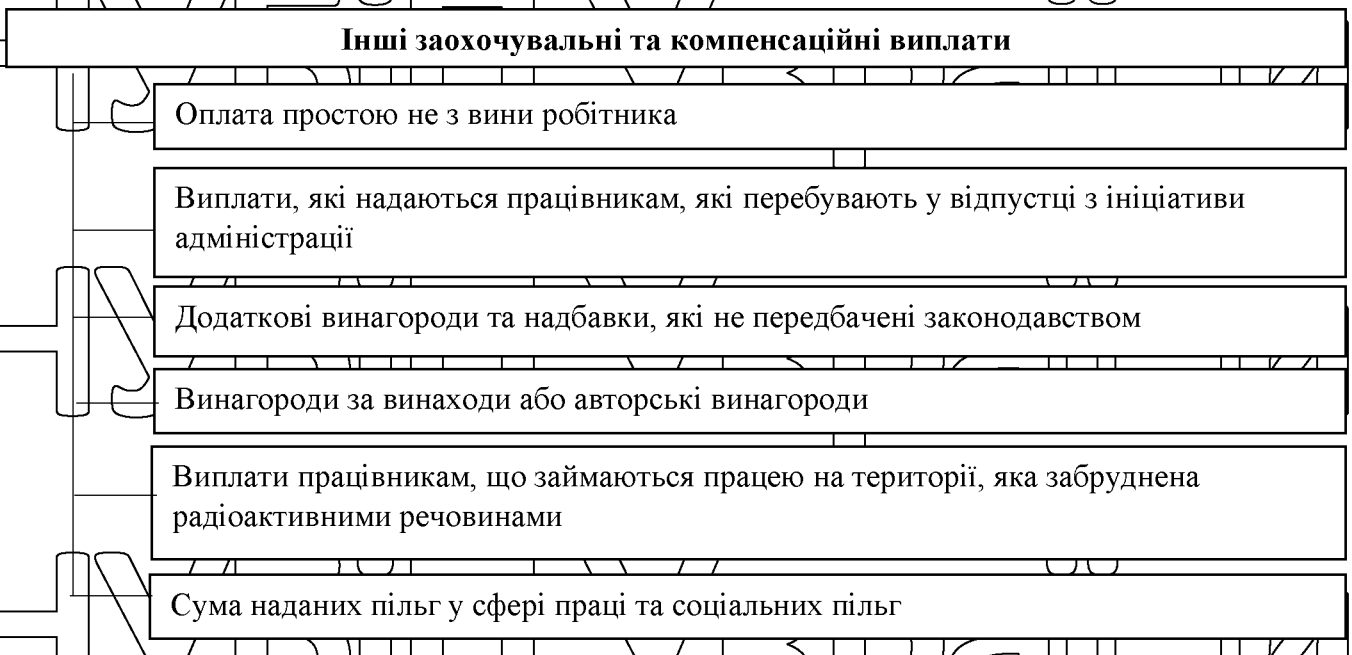

Рис.1.5. Інші види стимулюючих та компенсаційних виплат

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

НУБіП України

Також, необхідно згадати про інші виплати, які не включаються до загального фонду оплати праці, перелік яких наведено на рис.1.6.

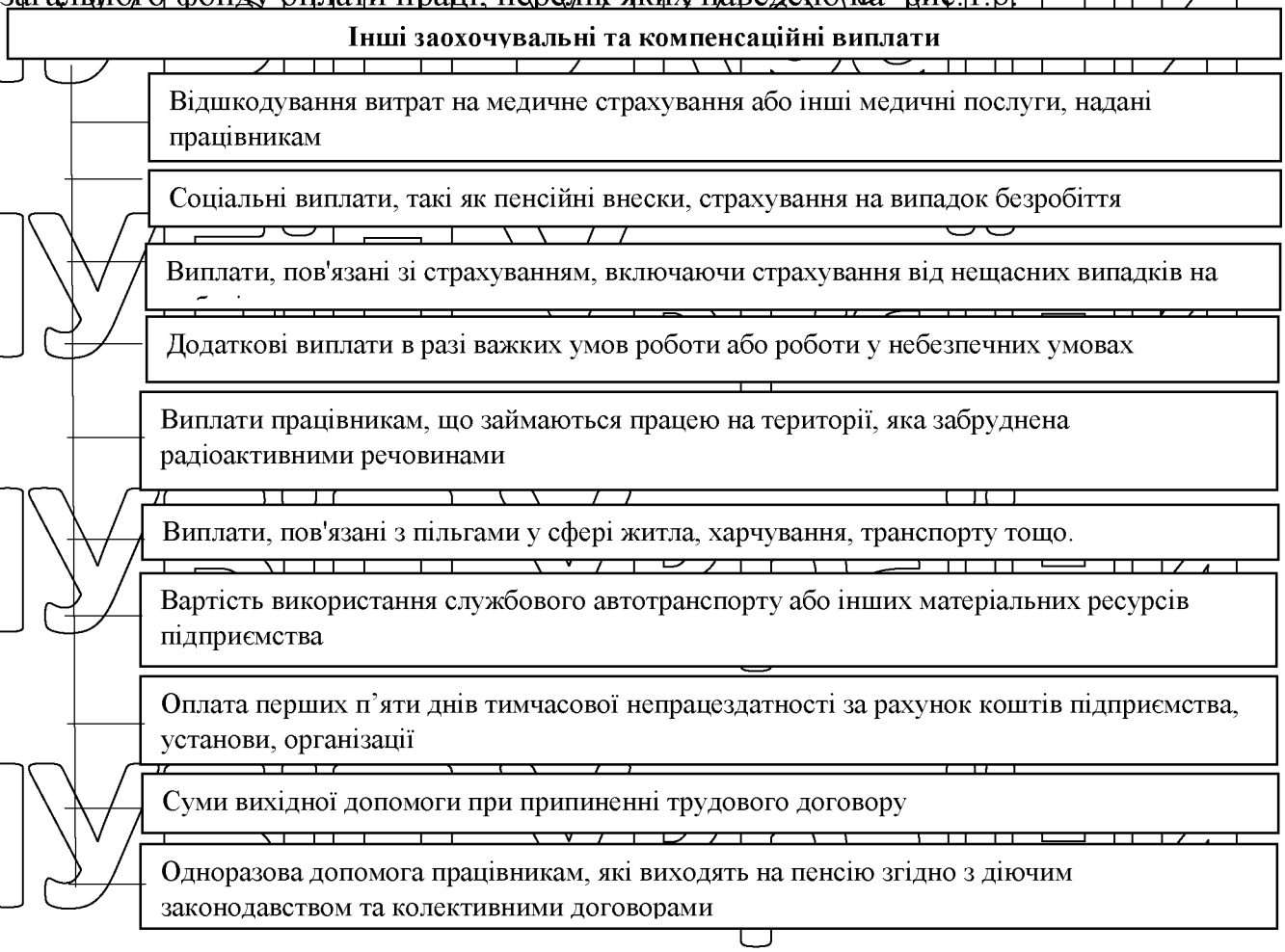

Рис.1.6. Інші виплати, які не включаються до загального фонду оплати праці

Примітка. Побудовано авторкою на основі [29]

Ці інші виплати можуть відрізнятися в залежності від політики підприємства та умов праці, і вони не враховуються у загальній заробітній платі працівника.

Упорядкування системи класифікації витрат на оплату праці допомагає підприємству здійснювати більш ефективний бухгалтерський облік, контролювати витрати на персонал, представляти звіти перед органами управління та вирішувати стратегічні завдання у плануванні та розвитку. Кожна категорія дозволяє виокремити конкретні види витрат і сприяє більш точному аналізу фінансових результатів підприємства у сфері оплати праці.

На нашу думку, організація системи класифікації витрат на оплату праці сприяє:

1) зрозумілому відображенню розходів, пов'язаних із заробітною платою, на різних рівнях управління;

2) підвищенню ефективності аналізу фінансової продуктивності працівників та підрозділів;

3) оптимізації бюджету підприємства шляхом точного контролю за витратами на персонал;

4) покращенню звітності і забезпеченню дотримання регуляторних вимог;

5) визначенню ефективних стратегій розвитку кадрового потенціалу та оплати праці для досягнення бізнес-цілей;

6) полегшенню моніторингу індивідуальних доходів працівників та їхніх пільг.

Загалом, впорядкована система класифікації витрат на оплату праці є необхідною для ефективного управління ресурсами підприємства та підтримки його стійкого розвитку.

Для вирішення питань, пов'язаних з організацією трудових відносин між роботодавцем і працівником під час воєнного стану, існує Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136) [43]. Цей закон є на сьогоднішній день пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства.

Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується

НУБіП України

Продовження табл. 1.4

Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває період карантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Примітка: побудовано авторкою на основі [35]

Для тих працівників, які не можуть працювати у віддаленому режимі, доцільно розглядати можливість надання оплачуваних відпусток, таких як щорічні або соціальні відпустки. Крім цього, таким працівникам може бути запропонована відпустка без збереження заробітної плати, яка надається в обов'язковому порядку, або відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, як це передбачено частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» [45]. Звісно, відпустка без збереження заробітної плати не може бути «примусовою» і має надаватися за бажанням працівника.

У випадку неможливості суб'єкта господарювання виконувати свою діяльність, можливі такі варіанти:

- введено режим простою;
- застосовано процедуру призупинення дії трудового договору.

У статті 34 Кодексу законів про працю встановлено, що поняття «простій» визначається як призупинення робочого процесу, викликане відсутністю організаційних чи технічних умов, необхідних для виконання роботи, непереборною силою або іншими подібними обставинами [38].

Статтею 113 Кодексу законів про працю [38] передбачено два можливі варіанти оплати простою:

1) оплата часу простою, який виник не з вини працівника, включаючи період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України (КМУ). У цьому випадку оплата провадиться у розмірі не менше ніж дві третини тарифної ставки, встановленої для даного розряду (окладу);

2) оплата часу простою, який виник унаслідок виробничої ситуації, що створює небезпеку для життя або здоров'я працівника, а також для оточуючих його людей та навколишнього природного середовища, і який не є винною дією працівника. У цьому випадку оплата здійснюється на рівні середнього заробітку [5; с.45].

Зважаючи на різницю між двома видами простою, оголошення його на підставі виникнення виробничої ситуації, що створює небезпеку для життя або здоров'я працівника, а також для оточуючих його людей та навколишнього природного середовища, і це не з вини працівника, в умовах воєнного стану не є коректним з точки зору чинного законодавства. Відповідно, оплата простою за середнім заробітком не є обов'язковою. Саме тому підприємства в даний час використовують перший варіант і оголошують «простій» не з вини працівника через введення в дію воєнного стану, з відповідною оплатою праці відповідно до вимог Кодексу законів про працю [5; с.15].

Щодо виплати заробітної плати, нічого не змінилося, і цю суму необхідно виплачувати двічі на місяць. Утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску повинно здійснюватися вчасно. У випадку неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії, її виплата може бути призупинена до моменту, коли підприємство зможе відновити свою основну діяльність. При цьому роботодавець буде звільнений від відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, якщо він зможе довести, що таке порушення сталося через ведення бойових дій або інших непередбачуваних обставин. Крім того, не буде застосована відповідальність за порушення термінів сплати податків і подачі фінансової звітності, якщо всі

обов'язки будуть виконані протягом 90 днів після закінчення дії воєнного стану. Також важливо відзначити, що виплата заробітної плати неможлива без відповідного перерахування податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску до бюджету.

Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження місця роботи і середнього заробітку згідно зі статтею 119 Кодексу законів про працю (КЗпП) [38]. Таким працівникам надаються виплати грошового забезпечення, які фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Для працівників, які були змушені покинути своє робоче місце, але перебувають на території України і можуть працювати віддалено або дистанційно, важливо враховувати положення статей 60, 60-1 та 60-2 КЗпП. Для цієї категорії працівників можуть застосовуватися гнучкі робочі графіки, надомна або дистанційна робота. У таких випадках укладаються трудові договори, які регулюють надомну або дистанційну роботу. Якщо такий договір не укладено, а робота працівника виконується віддалено, роботодавцю необхідно видати наказ про виконання роботи в цьому форматі (віддалено). Заробітна плата нараховується відповідно до норм трудового законодавства на загальних підставах.

Незважаючи на воєнний стан, роботодавець має здійснювати всі можливі заходи для забезпечення реалізації прав працівників на отримання своєчасної заробітної плати і має піклуватися про їхню безпеку на роботі. Проте працівники також повинні усвідомити важливість свого присутнього на робочому місці і брати участь у відновленні економіки.

Отже, виплати працівникам – це всі види винагороди та додаткових компенсаційних видів, які надаються суб'єктом господарювання безпосередньо або через третю сторону працівнику та його сім'ї, відповідно до законодавства та

внутрішньої практики, в обмін на поточні, майбутні та минулі послуги, а також у зв'язку з поточними та минулими трудовими відносинами [29]

1.3. Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій

Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства базується на законодавчих актах та інших правових документах, які визначають права та обов'язки роботодавців і працівників у сфері оплати праці. Питання, пов'язані з розрахунками з оплати праці, в Україні визначаються різними нормативними документами, охоплюючи широкий спектр правил та вимог. На всіх рівнях існують юридичні норми, нормативно-правові акти і угоди, які визначають правила та процедури забезпечення розрахунків за оплату праці, рис.1.7.

Рис. 1.7. Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

Примітка. побудовано авторкою на основі [2]

Кожен із наведених нормативних документів на рис. 1.7, регулює окремий аспект виплат працівникам. Для подальшого дослідження нормативної бази їх регулювання ми розглянемо кожен з цих документів детальніше в наступному розділі. Після ухвалення та введення в дію вищезазначених законодавчих актів стали спостерігатися позитивні зміни в системі оплати праці. Наприклад, було

впроваджено колективно-договірні принципи регулювання та встановлено державні гарантії в сфері оплати праці.

Після проведеного аналізу основних законодавчих актів, що регулюють систему оплати праці в Україні, можна виділити їх у дві основні категорії. Перша категорія сконцентрована на безпосередньому визначенні умов та правил оплати праці, тоді як друга категорія націлена на регулювання податкового та фіскального навантаження, яке застосовується до цих розрахунків.

Виплати працівникам підприємства регулюються законодавчими і нормативними документами. Основним документом, який визначає трудові відносини, є Конституція України, яка гарантує кожному громадянину право на працю, соціальний захист і безпечні умови праці. Україна дотримується принципу централізованого впровадження норм, що регулюють розрахунки з персоналом підприємства, тому акти державних органів визначають пріоритети в організації праці.

Також варто відзначити наявність ряду законів, які регулюють оплату праці. Наприклад, Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові і організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з установами різних форм власності та господарювання. Цей закон спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати [38].

Закон України «Про колективні договори і угоди» [39] встановлює юридичні основи для створення, укладання і виконання колективних договорів і угод з метою регулювання трудових відносин та захисту соціально-економічних інтересів як працівників, так і власників. Відповідно до цього Закону, сторонами у переговорах з метою укладання угод, що стосуються трудових відносин, на всіх рівнях можуть виступати, з одного боку, власники (власники майна установ) або уповноважені ними органи, а з іншого боку - профспілки або інші представницькі організації працівників, які мають відповідні повноваження [6].

Закон України «Про відпустки» [45] встановлює національні гарантії щодо права на відпустки. Він визначає умови, тривалість і порядок надання відпусток

працівникам з метою відновлення працездатності, підтримки здоров'я, виховання дітей, задоволення особистих потреб та інтересів та загального розвитку особистості. Право на відпустки належить громадянам України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями, незалежно від їхньої форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також тим, хто працює на підставі трудового договору з фізичною особою [12, с.240].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [41] встановлює принципи, основи та механізми функціонування системи обов'язкового державного пенсійного страхування. Він використовується для правильного розрахунку розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове страхування та його обліку [9].

Закон України «Про охорону праці» встановлює основні принципи, на яких базується забезпечення конституційного права громадян на збереження їхнього життя та здоров'я в процесі праці. Цей закон визначає правила та стандарти, які стосуються безпеки праці, гігієни праці та робочого середовища, і встановлює обов'язки як власників підприємств, установ і організацій, так і працівників з цих питань [38].

Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 важлива для аналізу та оцінки обсягу оплати праці на підприємстві або в організації. Вона передбачає проведення розрахунків фонду оплати праці, що складається з кількох складових [10]: фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розрахунку середньої заробітної плати» №100 від 12.09.2023 р. застосовується в ситуаціях, коли працівникам надають щорічну відпустку, додаткові відпустки, переводять вагітних жінок, направляють у службові відрядження, мають тимчасову втрату працездатності та в інших обставинах, коли згідно з чинним законодавством виплати обчислюються на підставі середньої заробітної плати. [40].

Поза вказаними нормативними актами, обчислення оплати праці також регулює Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати праці» [29]. Відзначимо, що Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати праці» визначає методологічні принципи формування бухгалтерського обліку інформації щодо виплат, які надаються працівникам за виконану ними роботу, незалежно від того, чи ці виплати є грошовими чи безгрошовими, а також визначає правила розкриття цієї інформації у фінансовій звітності.

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» Даний стандарт встановлює процедури бухгалтерського обліку та умови розкриття інформації суб'єктами господарювання державного сектора стосовно виплат, здійснюваних працівникам.

Однією з ключових відмінностей між П(С)БО та МСФЗ (IFRS; IAS) є жорстка регламентація бухгалтерських процедур. В українському бухгалтерському обліку діє єдиний стандартний план рахунків, який є обов'язковим для використання всіма суб'єктами господарської діяльності. Ця особливість створює значну уніфікацію і стандартизацію в бухгалтерському обліку в Україні, що відрізняється від більшої гнучкості та можливості вибору методів в МСФЗ (IFRS; IAS).

П(С)БО зазвичай спрямовані на відповідь на вимоги регулюючих органів, таких як податкова служба і держкомстат, у бухгалтерському обліку. У той час як МСФЗ (IFRS; IAS) головним чином фокусуються на потреби користувачів інформації, які мають реальний або потенційний фінансовий інтерес у відношенні до суб'єкта фінансової звітності, таких як акціонери, інвестори та контрагенти. Давайте здійснимо порівняльний аналіз НП(С)БО 26 і МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам», використовуючи наступні показники, табл. 1.5.

НУБіП України

Таблиця 1.5

Порівняльний аналіз НП(С)БО 26 та МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам»

Критерії	МСФЗ (IAS) 19	НП(С)БО 26	Відмінності
Мета	Визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	Встановлює основні методологічні принципи створення бухгалтерського обліку інформації щодо виплат, наданих працівникам за їхню роботу, незалежно від форми цих виплат (грошова чи не грошова), та визначає правила її включення у фінансову звітність.	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Кількість підпунктів	161	64	У НП(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді.
Сфера застосування	Використовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, на які поширюється МСФЗ (IAS) 2 "Платіж на основі акцій".	Застосовується роботодавцями, якими можуть бути підприємства, організації та інші юридичні особи незалежно від форми власності, за винятком бюджетних установ.	З огляду на прийняття в Україні НП(С)БО 34 "Платіж на основі акцій", слід розглянути можливі поправки до НП(С)БО 26, які стосуються його застосування до виплат, здійснюваних на основі часток у капіталі.
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	Поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	У НП(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Примітка. побудовано авторкою на основі [22], [29]

З таблиці 1.5 можна спостерігати, що МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» хоча і мають деякі відмінності в змісті, але вони не є значущими. Ця різниця випливає з національних особливостей і намагань гармонізувати норми МСФЗ (IFRS;IAS) з вітчизняним законодавством. Відповідно до національних і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і фінансової звітності важливим є використання терміну «виплати працівникам». Отже, згідно з МСФЗ (IAS) 19,

виплати працівникам - це всі види компенсації, які надаються суб'єктом господарювання в обмін на послуги, які надають працівники. При цьому працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Роботодавець також має право приймати нормативні акти у галузі праці, шляхом видачі наказів, розпоряджень і рішень. Проте важливо відзначити, що нормативні акти роботодавця не повинні суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам. Ця нормативна база, яка регулює розрахунки та їх відображення в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності, має забезпечувати бухгалтера, відповідального за певний аспект обліку розрахунків.

Ця нормативна база на робочому місці може бути представлена як у документальному, так і в електронному форматі. Для кращого зрозуміння системи регулювання оплати праці в Україні, ми можемо узагальнити її схематично на рис.1.8 та надати основні характеристики цієї системи.

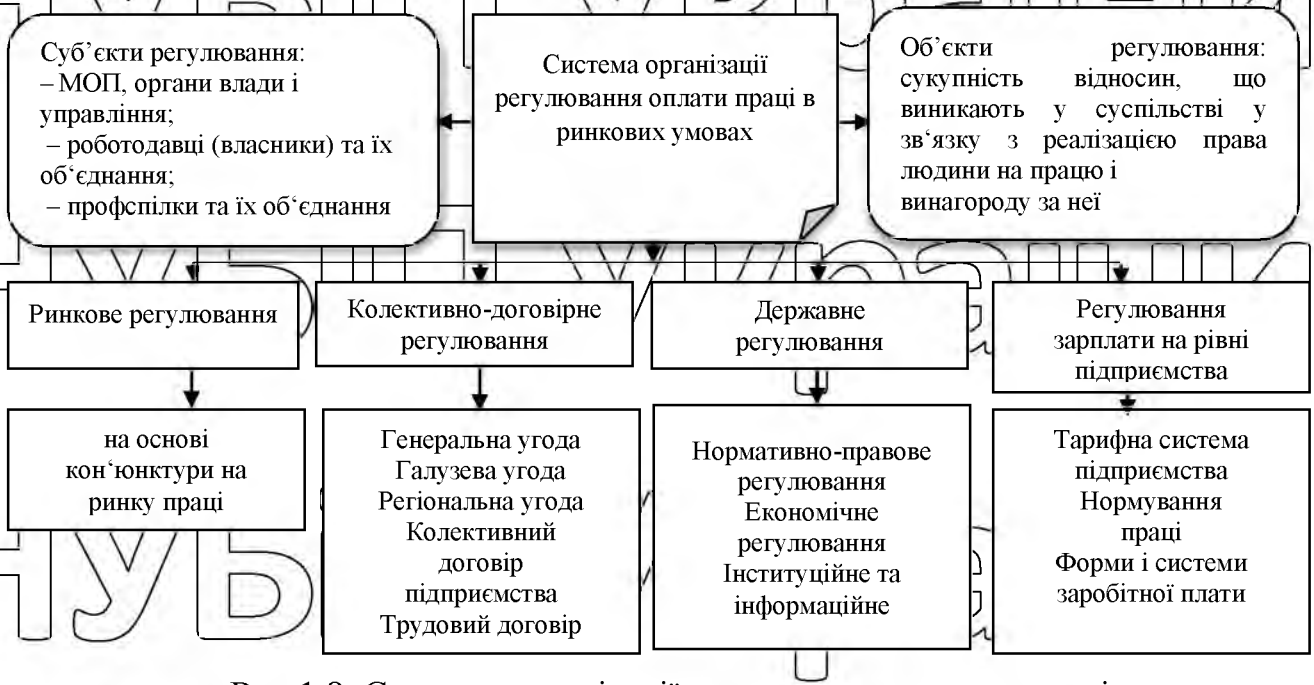

Рис.1.8. Система організації регулювання оплати праці

Примітка. Побудовано авторкою на основі [31,с. 378]

Отже, право працівника на своєчасне одержання винагороди за працю гарантоване Конституцією України, визначено різними законами. Державн

органи уповноважені здійснювати нагляд за додержанням законодавства про працю. Основним нормативно-правовим актом, що визначає сутність та принципи оплати праці в Україні, є Закон України «Про оплату праці».

Висновки до розділу 1

Економічна суть виплат працівникам підприємства, як об’єкту обліку і контролю, полягає в тому, що ці виплати відображають витрати, які підприємство здійснює на оплату своєї робочої сили. Це включає в себе заробітну плату, бонуси, доплати, соціальні виплати та інші форми винагороди, які отримують працівники суб’єкта господарювання.

У НП(С)БО 26 вказано класифікацію виплат працівникам за категоріями, але відсутні конкретні вказівки щодо процедур визнання, оцінки та реєстрації цих виплат у бухгалтерській системі суб'єкта господарювання [29].

Згідно з МСБО 19, виплати працівникам включають в себе всі види компенсації, які роботодавець надає працівникам в обмін на їхні послуги для підприємства. Це може включати в себе надання послуг протягом повного або часткового робочого дня, постійне або періодичне зайняття, а також тимчасову зайнятість [22].

Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства базується на законодавчих актах та інших правових документах, які визначають права та обов'язки роботодавців і працівників у сфері оплати праці.

Виплати працівникам підприємства регулюються законодавчими і нормативними документами. Основним документом, який визначає трудові відносини, є Конституція України, яка гарантує кожному громадянину право на працю, соціальний захист і безпечні умови праці. Україна дотримується принципу централізованого впровадження норм, що регулюють розрахунки з персоналом підприємства, тому акти державних органів визначають пріоритети в організації праці.

НУБіП України

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Комунальне підприємство «Лісопаркове господарство «Конча-Заспа» створене за рішенням Київської міської ради депутатів трудящих від 10.12.1957 р. № 2157 «Про відвід Управлінню зеленої зони м. Києва території в районі урочища «Конча-Заспа» під будівництво лісопаркового господарства», є правонаступником державного комунального підприємства лісопаркового господарства «Конча-Заспа», засновано на комунальній власності територіальної громади м. Києва і підпорядковується Київській міській державній адміністрації. В своїй діяльності Підприємство взаємодіє з Київським державним комунальним об`єднанням зеленого будівництва «Київзеленбуд». Юридична адреса господарства: 03028, м. Київ , Голосіївський р-н, пров. Тихвінський,1. Код ЄДРПОУ – 03359747

Мета діяльності це охорона і захист закріпленої за підприємством території на площі 2 889,8 га., яка в т.ч. відноситься до територій та об’єктів природно заповідного фонду загальнодержавного та місцевого значення, від самовільних рубок, пожеж, хвороб і шкідників, утримання в належному санітарному стані згідно з чинним лісовим та природоохоронним законодавством України.

За час свого існування КП «ЛПГ «Конча-Заспа» зарекомендувало себе, як надійних суб’єкт господарювання і роботодавець. Він гарантує своїм працівникам офіційне працевлаштування трудових відносин, гідну і своєчасну заробітну плату.

Основний вид господарської діяльності за КВЕД 02.40 Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві. Господарська діяльність підприємства спрямована на комплексне та раціональне використання корисних

НУБіП України

властивостей лісів, охорону лісових рекреаційних ресурсів, створення сприятливих умов для організації оздоровлення та відпочинку населення.

Існуюча організація виконання лісогосподарських робіт на підприємстві дозволяє в повному обсязі виконувати покладені на підприємство завдання, вчасно реагувати на погіршення стану насаджень та лісових земель в цілому, за короткі проміжки часу відновлювати екологічну рівновагу лісових масивів, проводити благоустрій територій та забезпечувати оздоровлення та відпочинок населення, а саме:

1. Забезпечення охорони та захисту лісу від самовільних рубок, пожеж, утримання його в належному санітарному стані згідно з чинним лісовим та природоохоронним законодавством України
2. Проведення лісокультурних робіт в лісовому фонді підприємства в т.ч.:
   - посадка лісу;
   - доповнення лісових культур;
   - вирощування посадкового матеріалу;
   - догляд за лісовими культурами;
   - влаштування мінералізованих смуг;
   - догляд за мінералізованими смугами;
   - лісопатологічне обстеження;
   - влаштування мінералізованих смуг;
   - догляд за мінералізованими смугами;
3. Створення та благоустрій зон масового відпочинку населення
4. Рубки, пов’язані з веденням лісового господарства
   - вибіркові санітарні рубки;
   - освітлення;
   - прочищення;
   - прорідження;
   - прохідна рубка;
   - ліквідація захаращеності;

НУБіП України

– розчистка квартальних просік.

5. Боротьба із шкідниками та хворобами лісу

6. Здійснення біотехнічних заходів

Додатковим видами послуг, робіт КП «ЛПГ «Конча-Заспа» є:

– реалізація лісопродукції, пиломатеріалів та виробів цеху переробки деревин;
– поставка продукції;
– роботи з благоустрою;
– організування інших видів відпочинку та розваг;
– виробництво садових меблів;
– виробництво інших дерев'яних будівельних конструкцій та столярних виробів

Об'єктом господарювання є площа лісовий фонд, до якого належать лісові ділянки площею не менше 0,1 гектара, крім садів, більшості зелених насаджень в межах населених пунктів

На даному господарстві є 2889,8га площі лісового фонду, табл. 2.1

Таблиця 2.1

Площа лісового фонду КП «ЛПГ «Конча-Заспа», га

Найменування лісництв, місцезнаходження контор	**Адміністративні райони**	**Площа, га**
Конча-Заспівське кв.16 вид 9	Голосіївський район м. Києва	1136,6
Дачне кв.31 вид 38	Голосіївський район м. Києва	1753,2
Всього по підприємству:		**2889,8**
в т. ч. за адміністративними районами	Голосіївський район м. Києва	2889,8

НУБіП України

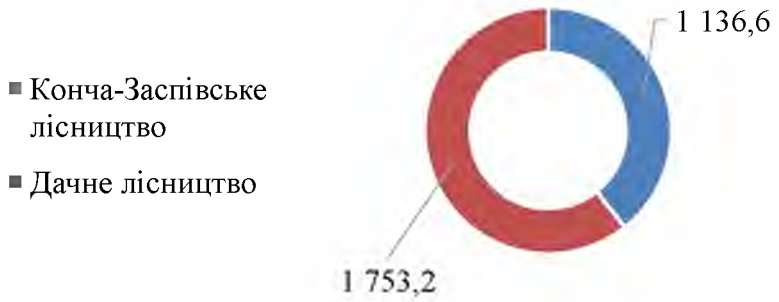

Рис.2.1. Площі лісового фонду КП «ЛПГ «Конча-Заспа», га

Основним видом діяльності є надання допоміжних послуг у лісовому господарстві, в тому числі: Реалізація лісопродукції, пиломатеріалів та виробів цеху переробки деревини, поставка продукції, виробництво садових меблів, виробництво інших дерев'яних будівельних конструкцій та столярних виробів

Виробнича програма КП «ЛПГ «Конча-Заспа» складається з системи планових завдань із забезпечення охорони та захисту лісу від самовільних рубок, пожеж, утримання його в належному санітарному стані згідно з чинним лісовим та природоохоронним законодавством України та реалізація лісопродукції, пиломатеріалів та виробів цеху переробки деревини, поставка продукції тощо.

Дане господарство за класифікацією підприємств відноситься до середніх підприємств за відповідними критеріями:

- балансова вартість активів — до 20 мільйонів. євро;
- чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) — до 40 мільйонів. євро;
- середня кількість працівників — до 250 осіб.

Загальна характеристика та місце господарювання КП «ЛПГ «Конча-Заспа» представлені в табл. 2.2

Таблиця 2.2

Основні відомості про підприємство КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Повне найменування	Комунальне підприємство «Лісопаркове господарство «Конча-Заспа»
Регіон	**Юридична адреса:** 03028, м. Київ, пров. Тихвінський, буд. 1

Продовження табл. 2.2

Територія (область)	**Фактичне місце знаходження:**	
	03131, м.Київ , вул. Генерала матикіна, 11-Б	
	Голосіївський район	
Класифікаційні ознаки	ЄДРПОУ	03359747
	КВЕД	02.40
	КОПФГ	150
Об'єкт господарської діяльності	**Вид діяльності:**	
	Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві	
	Виконання робіт:	
	Забезпечення охорони та захисту лісу від самовільних рубок, пожеж, утримання його в належному санітарному стані згідно з синним лісовим та природоохоронним законо-давством України	
	Проведення лісокультурних робіт в лісовому фонді підприємства	
	Створення та благоустрій зон масового відпочинку населення	
	Рубки, пов'язані з веденням лісового господарства	
	Рубки, пов'язані з веденням лісового господарства	
	Здійснення біотехнічних заходів	
Дата реєстрації та номер запису про державну реєстрацію. Місцезнаходження реєстраційної справи	28.10.1992р. дата запису 07.11.2006 №1068120000017420 Голосіївська районна в місті Києві державна адміністрація	

Примітка. побудовано авторкою на основі зібраної інформації КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Господарство діє на основі самоокупності; самостійно планує свою діяльність, має самостійний баланс, рахунок в банку, товарний знак, печать, юридичну адресу і визначає перепективи розвитку, виходячи з попиту його продукції, товари, роботу, послуги та, з необхідності забезпечення виробничого і соціального розвитку господарства, підвищення доходів його членів.(дод.Б.1)

Управління господарством здійснюється в. о. директор відповідно до чинного законодавства. Виконавчий обов`язки директора – Щербей Іван Іванович.

Права і обов'язки голови господарства:

- організовує працю в господарстві
- представляє інтереси господарства перед органами державної влади, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності та громадянами;
- укладає всі види договорів;
- Забезпечує правильність ведення обліку та звітності господарства;

Бухгалтерський облік є важливим елементом економічної системи, без знання якого неможливе ефективне управління підприємством від правильності застосування методологічних принципів обліку та складання звітності залежить забезпечення цільового використання і забезпечення ресурсів підприємства, спрямоване на поліпшення його фінансово-господарської діяльності.

Комунальне підприємство «ЛПГ «Конча - Заспа» використовує 5 форм звітності, які включають в себе «Баланс», «Звіт про фінансові результати», «Звіт про рух грошових коштів», «Звіт про власний капітал», «Примітки до фінансової звітності».

Основним звітним документом КП «ЛПГ «Конча-Заспа» є бухгалтерський баланс, наведений у додатку Б. Даний документ характеризує фінансово-господарський стан підприємства на певну дату.

Одним із важливим моментом в організації бухгалтерського обліку на підприємстві є формування його облікової політики (дод. Б.6). Кожне підприємство (виходячи з конкретних умов своєї діяльності) розробляє для себе найбільш прийняті норми щодо ведення обліку відповідно до законодавства.

Згідно з Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» № 996 ст.8[41] підприємство самостійно визначає облікову політику, вибирає форму бухгалтерського обліку як певну систему регістрів обліку, затверджує правила документообігу та технологію обробки інформації тощо [4].

Облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що застосовується підприємством для складання і подання фінансової звітності (дод. Б.6).

КП «ЛПГ «Конча-Заспа» застосовує журнально-ордерна форма ведення бухгалтерського обліку та автоматизовану форму бухгалтерського обліку «BAS Бухгалтерія. Управління лісовим господарством», яка дає об’єктивну, корисну і своєчасну інформацію про діяльність господарства, основою якої є дані первинних облікових документів, які у міру здійснення господарських операцій вводяться в базу даних бухгалтерської програми, які накопичуються на бухгалтерських рахунках.

Дані регістрів обліку майна підприємства, інших облікових регістрів відображають в Головній книзі підприємства, що є підставою для складання фінансової звітності.

В КП «ЛПГ «Конча-Заспа» передбачена штатна структура персоналу, яка відображає кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників.

Чисельність персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, ступенем їхньої механізації, автоматизації, комп'ютеризації [34;с.98].

За результатами визначення планової чисельності персоналу підприємства складається штатний розпис. Штатний склад працівників закріплюється у штатному розписі підприємства, в якому конкретизується: перелік посад, чисельність штатних одиниць, розмір посадових окладів, надбавок і доплат (за умови, що надбавки та доплати передбачено положенням про оплату праці і вони мають постійний характер), а також місячний фонд заробітної плати.

Система управління лісовим господарством здійснюється в. о директором відповідно до чинного законодавства. Структура підприємства є лінійно-функціональна. Лінійно-функціональна організаційна структура являє собою комбінацію лінійної та функціональної структур.

Лінійно-функціональна структура управління відрізняється від функціональної тим, що зв'язки між функціональними службами або керівниками не є зв'язками керівництва й підпорядкованості. Будь-які накази, розпорядження, обов'язкові для виконання, працівники одержують лише від безпосередніх лінійних керівників. Функціональні служби у межах своєї компетенції аналізують проблеми, консультують керівника, надають методичну допомогу виконавцям у їхній діяльності. Лінійно-функціональна структура поєднує лінійну й функціональну структури (рис. 2.2).

НУБіП України

Рис. 2.2. Управлінська структура КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Примітка. побудовано авторкою на основі зібраної інформації КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Склад елементу витрат «Витрати на оплату праці» формується виходячи з базових принципів Інструкції зі статистики заробітної плати», затвердженої наказом Держкомстату України № 5 від 13.01.2004 р [14]. Відповідно до вказаної Інструкції:

1) до фонду оплати праці включаються:

— фонд основної заробітної плати;

— фонд додаткової заробітної плати;

— інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

2) не включаються в фонд оплати праці:

– витрати підприємства, що здійснюються згідно з чинним законодавством на оплату перших п’яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві;

– сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

Розглянемо детально структуру фонду заробітної плати на КП «ЛПГ «Конча - Заспа», (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Структура фонду заробітної плати на КП «ЛПГ «Конча - Заспа», млн.грн

Показники	2021 р.	2022 р.	Абсолютні відхилення	Темп росту, %
Фонд основної заробітної плати	7443,60	8818,23	1374,63	118

Продовження табл.2.3

Фонд додаткової заробітної плати, в т.ч:	3476,16	4129,17	653,01	118
– надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладі	1446,54	1718,37	271,83	118
– премії за виробничі результати	2029,62	2410,80	381,18	119
Інші виплати (в т.ч оплата 5 днів лікарняних)	1486,24	1785,80	299,56	120
Разом нараховано	12406,00	14733,20	2327,2	119

Проаналізувавши дані таблиці 2.3, можна зробити висновки, що величина фонду оплати праці штатних працівників збільшилася на 2327,2 млн. грн. за рахунок збільшення фонду основної заробітної плати на 1374,63 млн.грн.

Питома вага фонду основної заробітної плати не змінилася за рік, вона становить 60% загального фонду оплати праці. Також за рахунок збільшення фонду додаткової заробітної плати, питома вага додаткової заробітної плати в загальному фонді оплати праці становить 30% у 2021 та 2022 роках.

Стосовно частки додаткової заробітної плати в структурі фонду оплати праці, то вона формується саме на підприємстві, а не законодавчо чи по Інструкції. Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати показав позитивну тенденцію до зростання надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів, а також премії.

Проведемо аналіз фінансового стану підприємства, який є наслідком його діяльності. Фінансовий стан визначається розміром активів підприємства, їх розподілом і джерелами формування, і він залежить від виконання завдань у сферах матеріально-технічного постачання, виробництва та реалізації.

Для проведення аналізу фінансового стану суб'єкта господарювання використовуються джерела інформації, такі як фінансова звітність, яка включає в себе наступні документи: «Баланс» (Форма № 1), «Звіт про фінансові результати» (Форма № 2), «Звіт про рух грошових коштів» (Форма № 3) і «Звіт про власний капітал» (Форма № 4). Крім цих фінансових звітів, аналізується інша інформація, яка доступна лише співробітникам підприємства, включаючи планово-нормативну інформацію, інженерно-технічну документацію, позаоблікову інформацію і таке інше. Проаналізуємо майновий стан підприємства в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Горизонтальний аналіз балансу ЛПГ КП «Конча –Заспа», тис.грн

Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення (+; -)	
			Абсолютне	Відносне
Актив				
I. Необоротні активи:	11210,00	10284,00	-926,00	91,74
Нематеріальні активи:	30,00	44,00	14,00	146,67
				91,59
Основні засоби	11180,00	10240,00	-940,00	100,57
Первісна вартість	21779,00	21903,00	124,00	110,04
знос	10599,00	11663,00	1064,00	
II. Оборотні активи	2002,00	2169,00	167,00	108,34
Запаси	1465,00	1345,00	-120,00	91,81
Дебіторська заборгованість за розрахунками	105,00	177,00	72,00	168,57
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	80,00	170,00	90,00	212,50
Інша поточна дебіторська заборгованість	20,00	16,00	-4,00	80,00
Гроші та їх еквіваленти	151,00	255,00	104,00	168,87
Витрати майбутніх періодів	30,00	17,00	-13,00	56,67
Інші оборотні активи	151,00	189,00	38,00	125,17
III. Необоротні активи, утримувані для продажу	0,00	0,00	0,00	0,00
БАЛАНС	13212,00	12453,00	-759,00	94,26
Пасив				
I.Власний капітал	12154,00	11828,00	-326,00	97,32
Додатковий капітал	12009,00	11804,00	-205,00	98,29
Капітал у дооцінках	419,00	415,00	-4,00	99,05
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	-274,00	-391,00	-117,00	142,70
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	0,00	0,00	0,00	0,00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1058,00	625,00	-433,00	59,07
Поточна кредиторська заборгованість	260,00	213,00	-47,00	81,92
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	35,00	0,00	-35,00	0,00
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	95,00	120,00	25,00	126,32
Поточні забезпечення	668,00	292,00	-376,00	43,71
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу	0,00	0,00	0,00	0,00
БАЛАНС	13212,00	12453,00	-759,00	94,26

Примітка. Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа» (дод.Б.1)

На підставі наведеної таблиці 2.4. можна зробити наступні висновки. Загальна вартість майна підприємства зменшилась на 759 тис. грн. Найбільш

значно у абсолютному вираженні зменшились необоротні активи на 926 тис. грн, що відбулось за рахунок збільшення залишкової вартості основних засобів. Оборотні активи збільшились на 167 тис.грн за рахунок збільшення дебіторської заборгованості. Власний капітал зменшився на 326 тис.грн, внаслідок на: -205 тис.грн нарахування зносу по безкоштовному отриманню основних засобів, 4 тис.грн нараховано амортизацію по дооцінці основних засобів, -172 тис.грн збитки минулого періоду, 56 тис.грн розподілено прибуток, -1 тис.грн коригування початкового залишку невірно заокругленого. . Поточні зобов'язання і забезпечення зменшилися на 433 тис.грн за рахунок погашення зобов'язання. Динаміку змін оборотних та необоротних активів можемо також спостерігати на рис. 2.3.

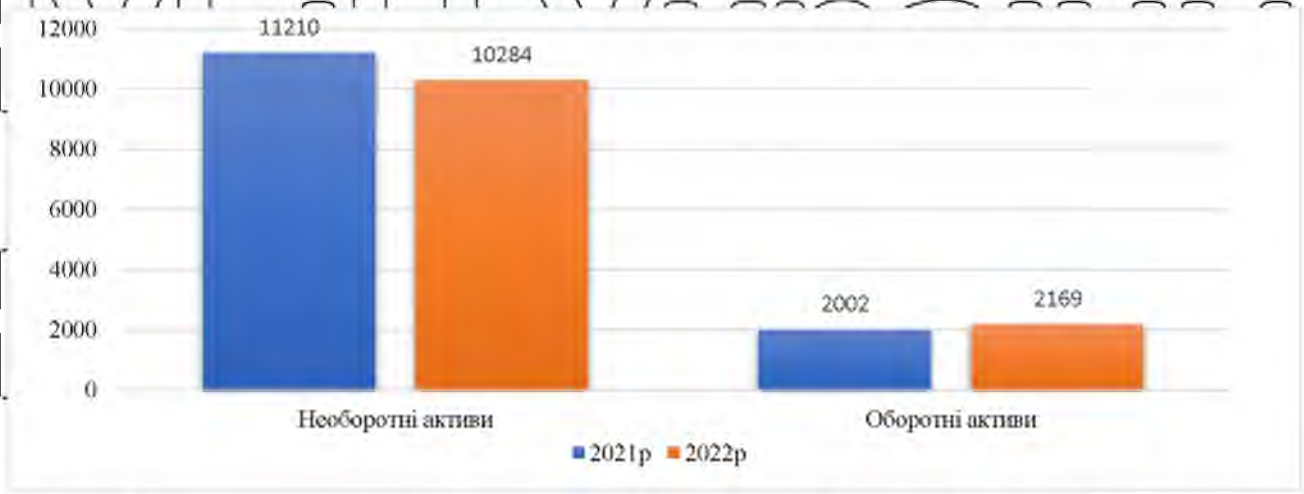

Рис. 2.3. Динаміка змін оборотних та необоротних активів в ЛПГ КП «Конча – Заспа» 2021-2022рр

Примітка. Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа»

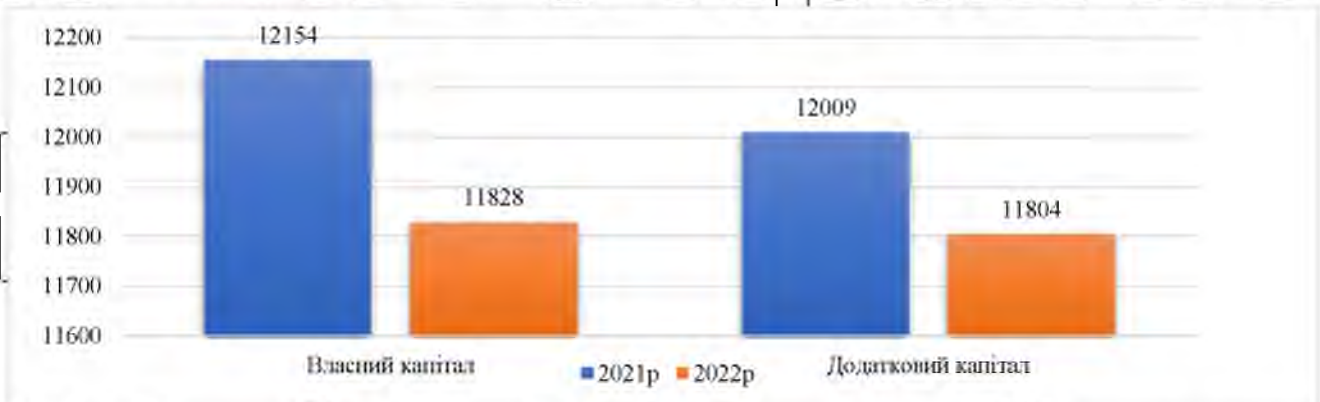

Рис. 2.4. Динаміка змін власного та додаткового капіталу ЛПГ КП «Конча –Заспа» 2021-2022рр.

Примітка: Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа»

Важним показником, що відображає фінансовий стан, є фінансовий результат. Фінансовий результат сьогодні не лише відображає успішність (або, навпаки, невдачу, якщо йдеться про втрати, а не прибуток) попередньої роботи підприємства, але також визначає грошові потоки у майбутньому. Показником результатів діяльності суб'єкта господарювання може бути прибуток або збиток, і саме прибуток є основою для розрахунку інших показників, таких як рентабельність інвестицій, прибуток на акцію і так далі.

Прибуток є головним джерелом фінансування розвитку підприємства, науково-технічного удосконалення його матеріальної бази та виробництва, а також всіх видів інвестицій. Він також виступає джерелом для сплати податків. Аналіз цих аспектів представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз фінансових результатів ЛПГ КП «Конча –Заспа», тис.грн

№ з/п	Показники	2021р	2022р	Відхилення (+; -)
1	2	3	4	5
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	18923,00	20605,00	1682,00
2	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	-14039,00	-15257,00	1218,00
3	Валовий прибуток	4884,00	5348,00	464,00
4	Інші операційні доходи	106,00	225,00	119,00
5	Адміністративні витрати	-4488,00	-4812,00	324,00
6	Витрати на збут	0,00	0,00	0,00
7	Інші операційні витрати	-777,00	-519,00	-258,00
8	Фінансові результати від операційної діяльності:			
	прибуток	0,00	242,00	242,00
	збиток	-275,00	0,00	-275,00
9	Інші доходи	484,00	434,00	-50,00
10	Інші витрати	0,00	0,00	0,00
11	Фінансові результати до оподаткування:			
	прибуток	680	209	-471,00
	збиток	0,00	0,00	0,00
12	Витрати (дохід) з податку на прибуток	-38	-122	-84,00
13	Чистий прибуток	171	558	387,00

Примітка: Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа»

На підставі наведених даних у таблиці 2.5 можна зробити наступні висновки.

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції збільшилася на 1682,00 тис.грн. Собівартість реалізованої продукції збільшився на 1218,00 тис грн та адміністративні витрати які збільшилися на кінець 2022р на 324,00 тис.грн, абсолютне збільшення цих показників має негативний вплив на фінансовий результат від операційної діяльності, яка в 2021р мала збиток в 275тис.грн але на кінець 2022р був отриманий прибуток в сумі 242,00 тис грн. В кінцевому результаті чистий фінансовий результат підприємство отримав прибуток в сумі 558 тис грн.

Також можемо відслідковувати динаміку змін чистого прибутку підприємства (рис.2.5).

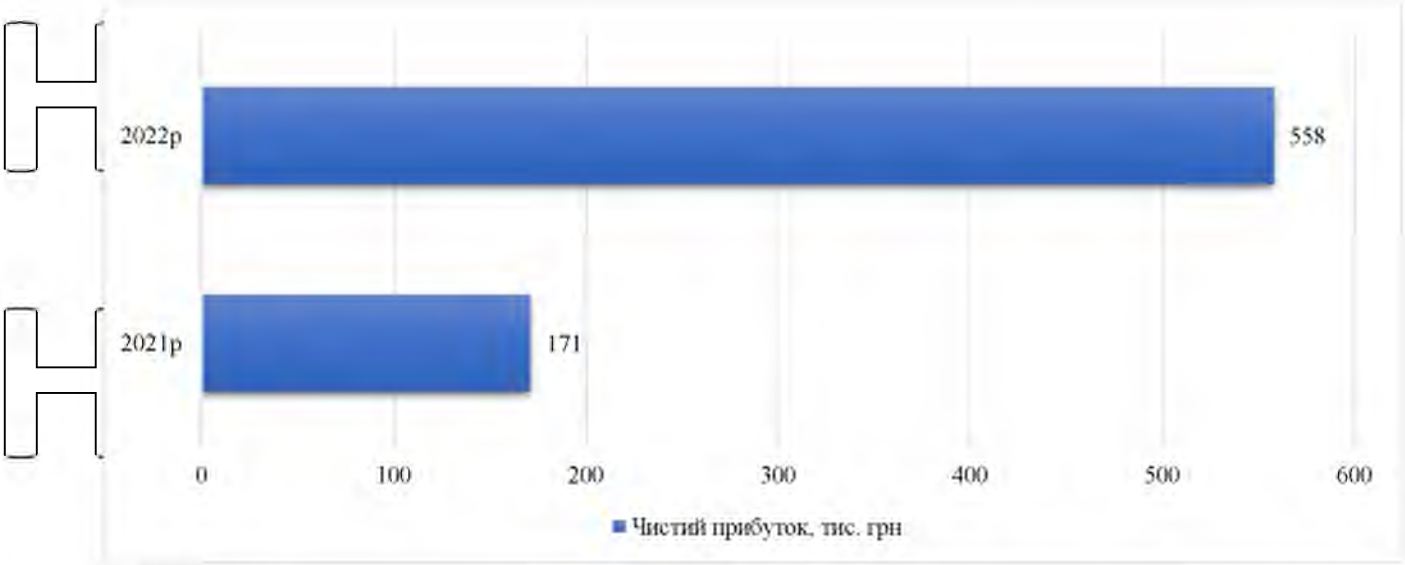

Рис. 2.5. Динамика змін чистого прибутку ЛПГ КП «Конча –Заспа» 2021-2022рр.

Примітка. Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа»

Ліквідність є ключовим показником при оцінці фінансового стану підприємства.

Рівень ліквідності балансу визначається за тим, наскільки активи підприємства покривають його зобов'язання та наскільки швидко ці активи можуть бути перетворені в готівку, щоб відповідати строкам погашення зобов'язань.

Аналіз ліквідності балансу передбачає порівняння активів, які поділяються за ступенем ліквідності та розташовані в порядку спадання ліквідності, з пасивом, який групується за строками погашення і розташовується в порядку збільшення строковості зобов'язань. Якщо під час такого порівняння активи вистачають для покриття зобов'язань, то баланс є ліквідним і підприємство є платоспроможним. В

іншому випадку, якщо активів недостатньо, баланс вважається неліквідним, і підприємство розглядається як неплатоспроможне.

Для проведення аналізу ліквідності балансу, статті вихідного балансу розподіляються і порівнюються за групами. Якщо всі встановлені умови виконуються, то баланс вважається абсолютно ліквідним. Але якщо одна або кілька умов не виконуються, то ліквідність не є абсолютною. У такому випадку відсутність коштів в одній групі активів компенсується їхнім надлишком в іншій групі лише за їхньою вартістю, оскільки в реальних фінансових операціях менш ліквідні активи не можуть замінити більш ліквідні.

Баланс підприємства може бути визнаним абсолютно ліквідним за наступних умов ліквідності, формула 2.1:

$$А_1 \geq П_1; А_2 \geq П_2 \geq; А_3 \geq П_3; А_4 \leq П_4 \quad (2.1)$$

Виконаймо аналіз рівня ліквідності балансу ЛПГ КП «Конча –Заспа», табл. 2.6

Таблиця 2.6

Аналіз ліквідності балансу ЛПГ КП «Конча –Заспа»

Активи	2021р.	2022р.	Пасиви	2021р.	2022р.	Платіжний надлишок або нестача	
						2021р.	2022р.
Найбільш ліквідні активи (А1)	151,00	255,00	Нетайні пасиви (П1)	1058,00	625,00	-907,00	-370,00
Активи, що швидко реалізуються (А2)	356,00	552,00	Короткострокові пасиви(П2	0,00	0,00	356,00	552,00
Активи, що повільно реалізуються (А3)	1495,00	1362,00	Довгострокові пасиви(П3)	0,00	0,00	1495,00	1362,00
Активи, що важко реалізуються (А4)	11210,00	10284,00	Постійні пасиви(П4)	12154,00	11828,00	944,00	1544,00
Баланс	13212,00	12453,00	Баланс	13212,00	12453,00	х	х

Примітка: Побудовано за даними ЛПГ КП «Конча –Заспа»

На підставі наведеної таблиці 2.6 можна зробити наступні висновки. В

результаті аналізу ліквідності балансу ЛПГ КП «Конча –Заспа» 2021-2022рр виникла така умова ліквідності $А_1 \leq П_1$; $А_2 \geq П_2 \geq$; $А_3 \geq П_3$; $А_4 \leq П_4$.

Отже, баланс підприємства на кінець 2022 р. не є абсолютно ліквідним. Оскільки, не витримуються перша умова ліквідності $А_1 \geq П_1$ - на момент складання балансу можна зазначити, що підприємство перебуває у стані неплатоспроможності через відсутність необхідних коштів у сумі 370 тис.грн для забезпечення платіжних зобов'язань.

Виконання нерівності $А_2 \geq П_2$ та наявність платіжного надлишку у розмірі 552,00 тис. грн свідчить про те, що підприємство може бути платоспроможним у недалекому майбутньому (до 3-х місяців) з урахуванням своєчасних розрахунків з кредиторами та отримання коштів від продажу продукції в кредит.

Виконання нерівності $А_3 \geq П_3$ засвідчує що в майбутньому при своєчасному надходженні коштів від продажів і платежів організація може бути платоспроможною на період, рівний середньої тривалості одного обороту оборотних коштів після дати складання балансу.

Виконання перших трьох нерівностей призводить автоматично до виконання умови $А_4 \leq П_4$. Воно свідчить про дотримання мінімального умови фінансової стійкості організації, наявності у неї власних оборотних коштів. В результаті проведеного фінансового аналізу можна зробити висновок, що фінансовий стан підприємства є задовільним. Підприємство володіє фінансовою стійкістю, має ліквідний баланс, що підтверджує його платоспроможність, і демонструє прибуткову та ефективну діяльність.

2.2. Вплив облікової політики на організацію обліку розрахунків за виплатами працівникам

Бухгалтерський облік виступає необхідним складовим елементом функціонування економічної системи. Без глибокого розуміння та використання його методологічних принципів неможливе ефективне управління підприємством. Від точності і коректності застосування цих методів обліку та складання фінансової звітності залежить забезпечення належного використання

ресурсів підприємства та спрямованість їх на покращення фінансово-господарської діяльності організації.

Один із важливих етапів у впорядкуванні бухгалтерського обліку на підприємстві полягає у створенні власної облікової політики. Кожна організація, враховуючи особливості своєї діяльності, розробляє власні стандарти та процедури для ведення обліку, які відповідають вимогам законодавства (дод.Б.2).

Правила і процедури, що стосуються організації та ведення бухгалтерського обліку на підприємствах, регулюються Законом України № 996 «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність» [42]. Цей закон визначає вимоги та норми щодо бухгалтерського обліку, а також встановлює процедури складання фінансової звітності на підприємствах в Україні. Він регулює обов'язки підприємств щодо підтримки бухгалтерських записів, ведення обліку операцій, а також встановлює вимоги до фінансових звітів, які повинні бути представлені органам державної фінансової звітності.

Зазначений закон є важливим документом для бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах в Україні, і він має велике значення для дотримання вимог законодавства у галузі фінансового обліку та звітності.

Для забезпечення належного ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності на підприємстві «КП «ЛПГ «Конча - Заспа» була створена бухгалтерія, яку очолює та керує головний бухгалтер відповідно до посадових інструкцій (дод. Б.7).

Головний бухгалтер відповідає за організацію та координацію бухгалтерських процесів, включаючи реєстрацію фінансових операцій, підготовку фінансової звітності, розрахунок податків та ведення обліку фінансових ресурсів підприємства. Головний бухгалтер також відповідає за дотримання вимог законодавства щодо бухгалтерського обліку та фінансової звітності та забезпечення вчасності та достовірності фінансових даних.

НУБіП України

Бухгалтерія підприємства виконує важливу роль у забезпеченні фінансової стійкості та ефективного управління ресурсами організації, а головний бухгалтер є ключовою посадовою особою у цьому процесі.

Правильно, згідно зі Законом України № 996 «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність», підприємство має право самостійно визначати свою облікову політику [42].

Наказ про облікову політика представлений собою набір принципів, методів, технологій та процедур, які визначаються підприємством для систематичного ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності (дод.Б.6).

Ця політика включає в себе такі аспекти, як вибір системи регістрів обліку, затвердження правил документообігу, методи обробки інформації та багато інших параметрів, які допомагають підприємству відображати свою фінансову діяльність у відповідності до вимог законодавства та міжнародних стандартів фінансової звітності. Облікова політика важлива для забезпечення якості та послідовності бухгалтерського обліку на підприємстві, а також для забезпечення порівняльності та аналізу фінансових даних.

КП «ЛПГ «Конча-Заспа» використовує дві форми бухгалтерського обліку: журнально-ордерну форму та автоматизовану форму, за допомогою програми «BAS Бухгалтерія. Управління лісовим господарством». Ці обидві форми надають можливість отримувати об'єктивну, корисну та своєчасну інформацію про діяльність господарства.

У журнально-ордерній формі бухгалтерського обліку операції реєструються у спеціальних журналах та ордерах, що дозволяє детально фіксувати всі фінансові події та операції на підприємстві.

Автоматизована форма бухгалтерського обліку заснована на використанні програмного забезпечення , яке дозволяє зберігати та обробляти дані з облікових документів в електронному вигляді. Ця система спрощує процес ведення бухгалтерського обліку, робить його більш точним та ефективним, а також надає можливість генерувати різноманітні фінансові звіти та аналізувати фінансові дані.

Обидві ці форми бухгалтерського обліку є важливими для забезпечення точності та доступності фінансової інформації та для ефективного ведення обліку фінансових операцій на підприємстві. Дійсно, дані регістрів обліку майна та інших облікових регістрів є основою для формування фінансової звітності підприємства. Головна книга підприємства є центральним збірником цих даних і відображає основну облікову інформацію

Прикладами облікових регістрів можуть бути:

1. Журнали / журнали-ордери: Наприклад, журнал реєстрації господарських операцій, який може бути ведений в комп'ютерній програмі для бухгалтерського обліку. Цей журнал фіксує всі фінансові операції, такі як приходи, витрати, продажі тощо.

1. Накопичувальні відомості: Наприклад, відомість по нарахуванню зарплати, яка містить інформацію про всі виплати заробітної плати співробітникам, у тому числі податки та вирахування[36,с. 418]

Наказі про облікову політику в частині обліку розрахунків за виплатами працівникам зазначати такі елементи, рис. 2.6

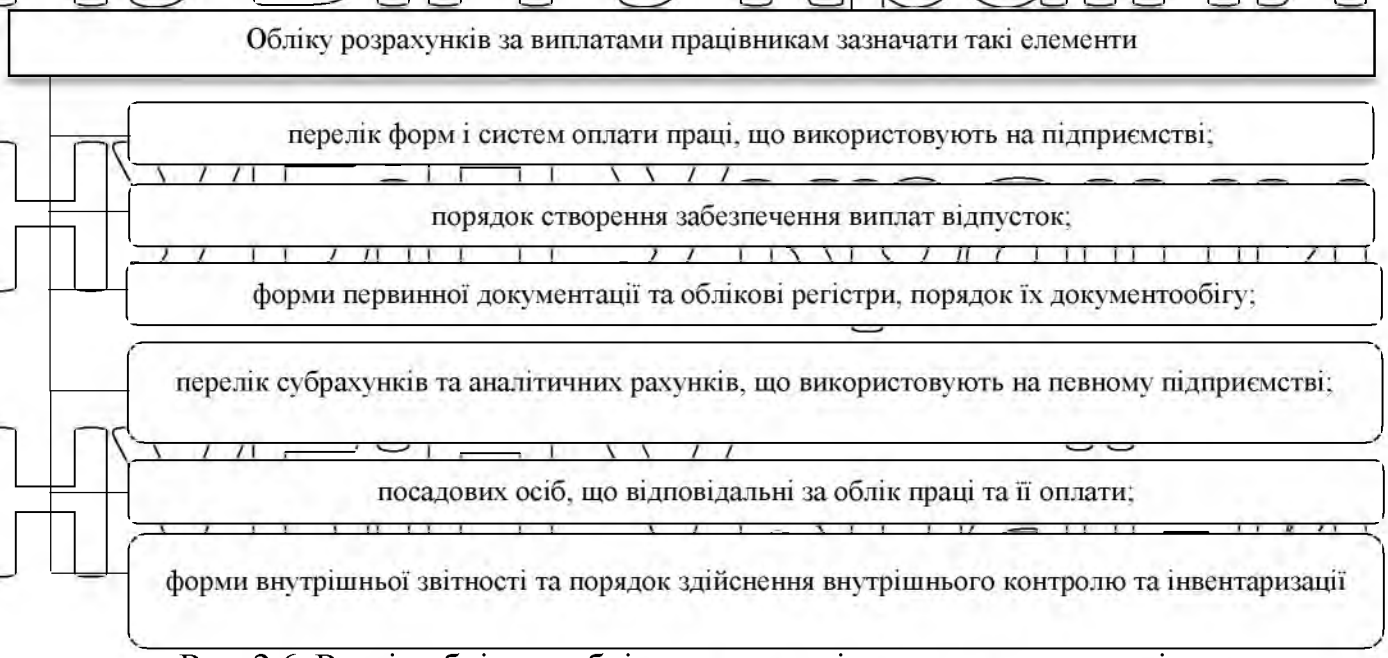

Рис. 2.6. Розділ облікову обліку розрахунків за виплатами працівникам

Примітка. Побудовано авторкою на основі зібраної інформації [42]

НУБіП України

Оформлення нарахування заробітної плати визначається структурою та методами оплати праці, які використовуються на конкретному підприємстві. Наприклад, для працівників з почасовою оплатою основою для розрахунку є штатний розпис та табель обліку використання робочого часу, тоді як у відрядників вагому значенню надається облік виробітку. Табель обліку використання робочого часу, в свою чергу, застосовується для контролю виконання встановленого режиму робочого часу, розрахунку заробітної плати та формування статистичних звітів з трудової діяльності.

З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на КП «ДНГ «Конча-Заспа» застосовуються тарифна система оплати праці, погодинна заробітна та пряма відрядна заробітна плата залежно від виробітку.

При прямій відрядній системі праця оплачується за відрядними розцінками безпосередньо за кількість виробленої продукції (операцій).

У прямій відрядній системі оплати праці вартість праці визначається на основі відрядних розцінок, які прив'язані безпосередньо до обсягу виробленої продукції або виконаних операцій.

Під час застосування відрядної системи оплати праці, розрахункові відрядні розцінки формуються на основі розгляду розрядів роботи, тарифних ставок (або окладів) і норм виробітку (часу). Загалом, визначення відрядної розцінки передбачає поділ годинної (або денної) ставки, що відповідає конкретному розряду роботи, на годинну (або денну) норму виробітку. Також можливий варіант, коли відрядна розцінка обчислюється, множачи годинну (або денну) тарифну ставку, пов'язану з розрядом роботи, на встановлену норму робочого часу в годинах або днях.

На даному підприємстві також використовується погодинна система оплати для сторожів і диспетчерів. Погодинна оплата праці представляє собою один із видів почасової оплати праці. І варто зауважити, що в почасовій системі оплати можливі різні підходи, наприклад, окрім погодинної, може застосовуватися і щоденна форма оплати.

Погодинна оплата праці спирається на використання 2-х показників:

- годинної тарифної ставки;
- фактичної кількості відпрацьованих годин.

Пропоную розглянути приклад розрахунку зарплати з погодиною оплатою праці на КП «ЛПГ «Конча-Заспа».

Працівник Поліщук П.В працює диспечером на КП «ЛПГ «Конча-Заспа» з посадовим окладом 9700 грн. з почасовою оплатою праці. При нормі робочого часу 160 годин чоловік відпрацювала 148 годин, при цьому було відпрацьовано 24 години в нічний час. Колективним договором на підприємстві передбачена доплата за роботу в нічні години в розмірі 35%.

Визначимо середньогодинну зарплату:

9700,00 грн. : 160 = 60,62 грн.

Основна зарплата за фактично відпрацьований час дорівнює:

60,62 грн. *148 год. = 8972,5 грн.

Доплата за нічні години становить:

9700,00 грн. : 160 год. * 24 год. * 35% = 509,25 грн.

Заробітна плата за місяць буде дорівнювати:

8972,5 грн. 509,25 грн. = 9481,75 грн.

Документом, що підтверджує суму витрат на оплату праці робітників КП «ЛПГ «Конча - Заспа», є розрахунково-платіжні відомості.

Структура заробітної плати працівника складається з різних компонентів і може мати різну структуру в залежності від політики компанії та законодавства країни.

Розглянемо структуру виплат працівникам на прикладі підприємства ЛПГ КП «Конча –Заспа», рис.2.7.

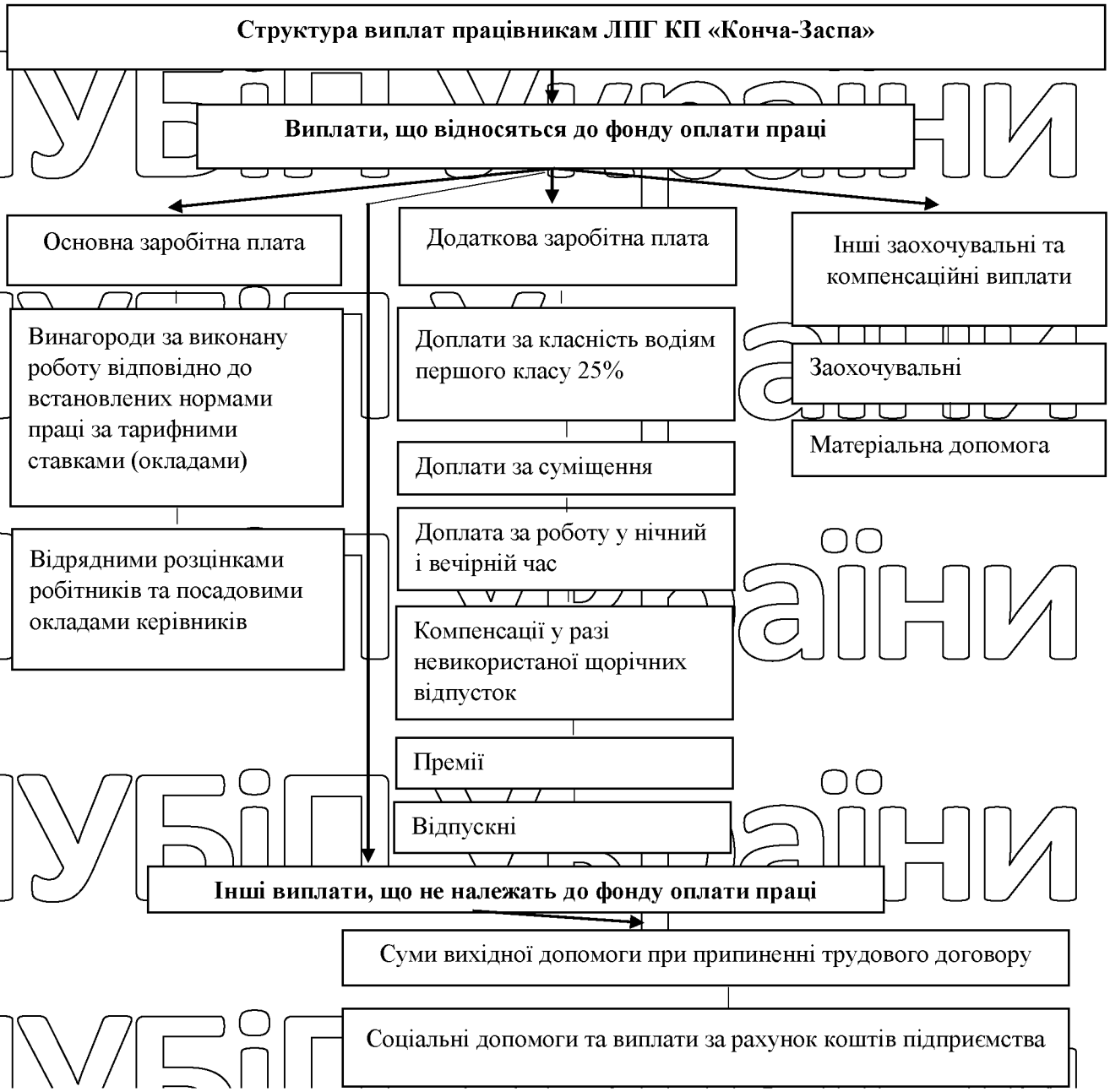

Рис.2.7. Структура виплат працівникам ЛПГ КП «Конча-Заспа»

Примітка. Побудовано авторкою на основі зібраної інформації КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін у чинному законодавстві.

У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством, згідно що п. 3 «Прикінцевих положень» Закону «Про держбюджет 2023» на 2023 рік призупинено дію Закону «Про індексацію». Фактично це означає, що роботодавці звільнені від обов'язку індексувати зарплату працівників у 2023 році.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням про оплату праці, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

- до 21 числа поточного місяця – виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;
- до 5 числа наступного місяця – виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30 (31).

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством [3,с.67]

Отже, основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині розрахунків за виплатами працівникам є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Оскільки прийоми облікової політики визначаються певними принципами, вони повинні найповніше розкритись при методичному обґрунтуванні обліку виплат працівникам на підприємстві.

2.3. Документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання програмних продуктів

Бухгалтерський облік на підприємстві значною мірою залежить від первинних документів. Інструкція № 88 «Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку» від 09.03.2023р., затверджена наказом Міністерства фінансів, є важливим документом, який визначає правила та процедури оформлення первинних документів, що використовують ся для обліку фінансових операцій на підприємстві.

Документообіг - це переміщення службових документів від моменту їх створення або отримання суб'єктом документального обслуговування управління до моменту завершення виконання, відправлення або утилізації.

На КП «ЛПГ «Конча-Заспа» виділяють централізований документообіг (вся документація централізовано реєструється).

КП «ЛПГ «Конча-Заспа» у своїй роботі з документообігом використовує сервіс електронного документообігу «АСКОД» - програмно-апаратний комплекс, призначений для автоматизації процесів документообігу між Користувачем та іншими зареєстрованими учасниками документообігу, та передбачає підписання, погодження, ознайомлення, надсилання, отримання та зберігання документів онлайн. Основні категорії документів, які включаються в систему централізованого документообігу, включають такі:

1. Вхідні документи - це ті, що надходять в організацію від зовнішніх джерел або сторін.

2. Вихідні документи - це ті, що призначені для відправлення до інших організацій або сторін.

3. Внутрішні документи - це ті, що створені всередині організації і не призначені для виходу за її межі [17,с.67].

Документаційне забезпечення управління - це сфера діяльності, спрямована на створення та організацію роботи з офіційною документацією, рис. 2.8.

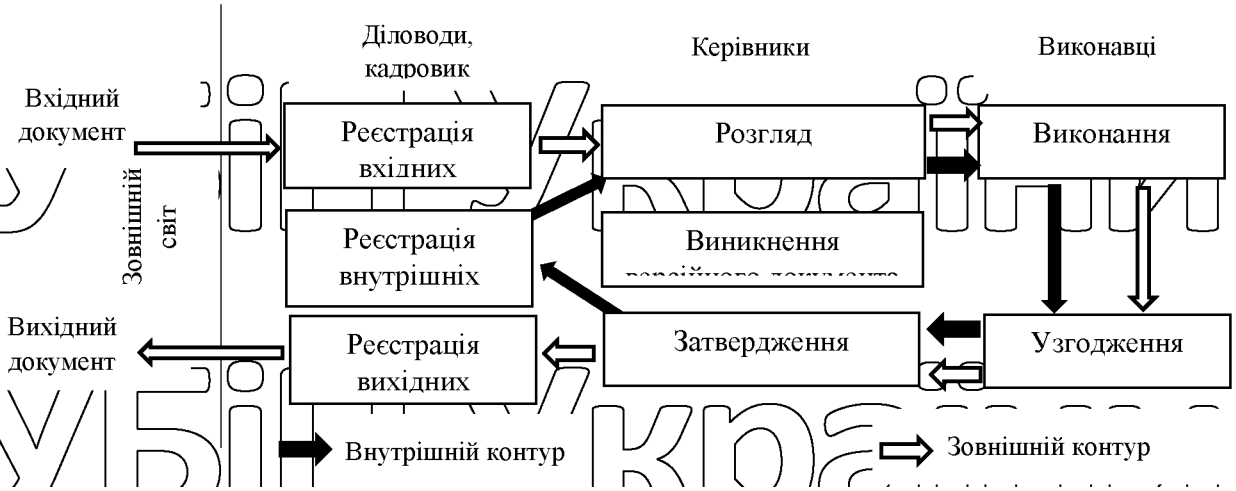

Рис.2.8. Схема документообігу КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Примітка. Побудовано авторкою на основі зібраної інформації [17, с.68]

При веденні бухгалтерського обліку застосовується План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій

підприємства та організації, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 №291 [11].

Для деталізації обліку грошових коштів, матеріальних цінностей, грошових документів, субрахунки деталізуються залежно від джерел надходження.

Заробітна плата обчислюється та нараховується за допомогою різних первинних документів.

Для нарахування зарплати використовуються такі дані:

— Для працівників, які працюють на почасовій (погодинній) оплаті праці, розрахунок проводиться на основі фактичного робочого часу, враховуючи надурмові години, години нічної роботи та робочі години в святкові та вихідні дні.

— Для працівників, які працюють на відрядній формі оплати праці, розрахунок проводиться на основі інформації про вироблену продукцію або обсяг виконаних робіт, враховуючи надурмові години роботи, години нічної роботи та робочі години у святкові та вихідні дні. [3, с. 183]

Для розрахунку суми оплати праці працівників можуть бути використані такі документи зі зарплати та обліку праці.

- Штатний розпис. У штатному розписі перелічуються різні підрозділи підприємства, а в межах цих підрозділів - посади з вказівкою коду професійного класифікатора, кількість штатних одиниць і посадового окладу з урахуванням додаткових надбавок. Після цього штатний розпис підтверджується відповідним наказом з підписом власника підприємства або особи, уповноваженої ним на цю дію.
- При відрядній оплаті праці це можуть бути такі документи, як наряд на відрядну роботу, маршрутний лист (маршрутна карта), рапорт (відомість) про виконання робіт, нормовані завдання та інші. У наряді на відрядну роботу, як правило, вказуються такі дані: місце проведення робіт (цех, ділянка), опис виконуваних завдань, дата проведення робіт, інформація про виконавця робіт, одиниця виміру для обчислення обсягу робіт, обсяг виконаних робіт, норми

вироблення та відрядні розцінки. Основною метою таких документів є визначення суми оплати праці, яка нараховується працівнику за виконану роботу.

- Табель обліку використання робочого часу (можливо, використовуючи загальноприйняту форму № П-5, затверджену Наказом Держкомстату № 489 [48]. В цьому реєстрі фіксуються присутність і відсутність працівників на роботі, а також відхилення від звичайного робочого графіку.
- Розрахунково-платіжна відомість працівника (типова форма № П-6, як і форма табеля вона може бути видозмінена підприємством). Призначений для відображення інформації щодо нарахувань конкретному працівнику різних видів винагород, включаючи основну та додаткову заробітну плату, а також інші стимулюючі та компенсаційні виплати. Також у цьому звіті відображається інші виплати, які не входять до фонду оплати праці [34].
- Розрахунково-платіжна відомість (зведена) – (наприклад, типова форма № П-7, але не обов'язково). У ній показники з попередньої відомості зводяться по всьому підприємству.
- «Особова картка працівника» № П-2 - це документ або електронний запис, в якому зберігаються основні особисті та професійні дані про працівника підприємства.
- П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» №П-3 це офіційний документ, який видається роботодавцем для підтвердження та оформлення факту надання відпустки працівнику.
- «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)» № П-4 це офіційний документ, що видавати роботодавцем для закінчення трудового відносини з працівником або контракту зі співробітником

Таким чином, первинні документи, що стосуються обліку заробітної плати і на підставі яких господарські операції реєструються в бухгалтерському обліку, можна представити в таблиці. 2.7

НУБіП України

Таблиця 2.7

Первинні документи з обліку заробітної плати

Назва господарської операції	Первинні документи
Нарахування заробітної плати	Розрахунково-платіжна відомість працівникам (ф. П-6), розрахунково-платіжна відомість (зведена) (ф.П-7)
Виплата заробітної плати з каси підприємства	Відомість на виплату готівки, видатковий касовий ордер
Виплата заробітної плати з поточного рахунку у банку підприємства	Платіжне доручення (платіжна інструкція) , відомість на виплату грошей
Відображено депоновану заробітну плату	Відомість на виплату готівки
Надходження боргу по заробітній платі в касу підприємства	Прибутковий касовий ордер

Примітка: Побудовано авторкою на основі [35;с.187]

Мінфін наказом від 28.12.2022 № 467 [51]: затвердив зміни до Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку. Вносяни зміни, було передбачено, що у бухгалтерському обліку використовуються первинні електронні документи лише у разі наявності накладеного електронного підпису або печатки.

Копії первинних документів і реєстрів бухгалтерського обліку можуть бути вилучені з підприємства тільки за рішенням відповідних органів. У випадку вилучення документів контролерами, вони повинні скласти відповідний реєстр. Важливо зауважити, що вилучення оригіналів документів і реєстрів заборонене, за винятком ситуацій, передбачених кримінальним процесуальним законодавством.

Для виправлення помилок в первинних документах і бухгалтерських реєстрах необхідно діяти таким способом, табл. 2.8.

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

Таблиця 2.8

Порядок виправлення помилок в первинних документах і регістрах бухгалтерського обліку

Паперова форма	Електронна форма
Способом «червоного сторно», за допомогою додаткових бухгалтерських проведень або коректурним способом. Помилки в регістрах бухгалтерського обліку за минулий звітний період виправляють способом «сторно».	Способом «сторно» або за допомогою додаткових бухгалтерських проведень. Під час виправлення помилок: •зберігають інформацію, яку виправляють; •зазначають дату виправлення, посади і прізвища осіб, особистий підпис або інші дані, що дають змогу ідентифікувати осіб, які склали виправлений е-документ
Виправлення супроводжують надписом «виправлено», підтверджують підписами осіб, які підписали документ і зазначають дату виправлення. Виправляти документи, якими оформили касові та банківські операції, також операції з цінними паперами, заборонено	

Джерело: [13;с.78]

Виправлення помилок слід проводити в тому звітному періоді, коли вони були виявлені. Якість, точність, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з оплати праці залежать від ефективності первинного обліку праці в організації. На сьогоднішній день, є наявна законодавча база, яка регулює оплату праці відповідно до міжнародних трудових норм, діючих у ринковій економіці, і система документування оплати праці розвинута на високому рівні.

Документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання програмних продуктів - це процес створення, зберігання та обробки інформації про працівників і оплату їх праці, використовуючи спеціальні комп'ютерні програми.

Нещодавно на ринку з'явився новий український програмний продукт - BAS Бухгалтерія, який має амбіції стати альтернативою 1С. BAS Бухгалтерія. Наразі визнається важливим рішенням для автоматизації роботи в різноманітних організаціях, незалежно від їх галузі діяльності та систем оподаткування. Один і той же програмний продукт може використовуватися для ведення обліку кількох організацій та підприємців одночасно. Проте, BAS Бухгалтерія є дещо вразливою для аналізу діяльності організацій в цілому. Маючи сучасний інтерфейс, який можна налаштувати відповідно до потреб користувача,

можливість роботи через веб-інтерфейс та навіть можливість самостійного налаштування форм журналів та документів, цей продукт спрощує та є зручним для роботи з ним для користувачів.

КП «ЛПГ «Конча-Заспа» застосовує автоматизовану форму бухгалтерського обліку «BAS Бухгалтерія. Управління лісовим господарством», яка дає об'єктивну, корисну і своєчасну інформацію про діяльність господарства, основою якої є дані первинних облікових документів, які у міру здійснення господарських операцій вводяться в базу даних бухгалтерської програми, які накопичуються на бухгалтерських рахунках.

Документування операцій з обліку праці та її оплати в умовах використання програмних продуктів включає в себе наступні конкретні етапи та дії, табл.2.9:

Таблиця 2.9

Етапи документування операцій з обліку праці та її оплати в програмних продуктів

Етап документування	Характеристика
Реєстрація працівників	у відповідному програмному засобі ведеться облік всіх працівників, зокрема їх особиста інформація (прізвище, ім'я, адреса тощо), дані про посаду, робочий графік та ставку оплати праці.
Облік робочого часу	програма фіксує робочий графік кожного працівника, включаючи дати приходу і виходу з роботи, перерви та відпустки
Розрахунок заробітної плати	на основі даних про робочий час та ставку оплати праці, програмне забезпечення автоматично розраховує суму заробітної плати для кожного працівника
Відрахування і утримання	програма враховує різні відрахування, такі як податки, пенсійні внески, страхування тощо, і автоматично відшкодовує їх зі заробітної плати
Формування звітності	по закінченні розрахункового періоду програма допомагає створити різні звіти, такі як заробітна плата для кожного працівника, звіти для податкової інспекції, звіти для керівництва компанії тощо
Архівування і збереження документів	всі документи, пов'язані з оплатою праці, зберігаються в електронному вигляді і можуть бути архівовані для подальшого доступу і аналізу
Контроль і аудит	програма надає можливість контролювати розрахунки, перевіряти їх на точність та виявляти можливі помилки або недоречності в системі обліку.

Примітка. Побудовано авторкою на основі зібраної інформації [16, с.134]

НУБіП України

Що стосується обліку заробітної плати в даному програмному продукту, то слід відмітити такі особливості:

• при використанні зовнішньої програми в BAS Бухгалтерія можна вести облік за розрахунками з персоналом на субрахунках рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці» по кожному працівнику окремо або в цілому по персоналу;

• в «BAS Бухгалтерії» ведеться облік руху персоналу, включаючи облік співробітників за основним місцем роботи і за сумісництвом, зокрема внутрішнім;

• автоматизовані нарахування зарплати працівникам підприємства за окладом, іншими нарахуваннями і утриманням з можливістю зазначити спосіб відображення в обліку окремо для кожного виду нарахування;

• автоматизовані ведення взаєморозрахунків з працівниками до виплати зарплати і перерахування зарплати на карткові рахунки працівників;

• автоматизовані депонування;

• автоматизовані розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків, оподатковуваною базою яких є заробітна плата працівників організацій;

• автоматизовані формування відповідних звітів (за ПДФО, за ЄСВ);

• під час виконання розрахунків враховується наявність на підприємстві інвалідів і пенсіонерів [20].

Цей підхід до документування операцій з обліку праці та оплати праці за допомогою програмних продуктів допомагає підприємствам зменшити ризики помилок, зберегти час і ресурси, а також дотримуватися всіх законодавчих та регуляторних вимог у сфері управління персоналом і фінансового обліку.

Безсумнівно, одним із найбільш популярних і перспективних напрямів в сучасній бухгалтерії є використання "хмарних" технологій. Використання «хмарних» технологій для ведення обліку має багато переваг. Вони включають у себе зниження витрат на придбання серверного обладнання та програмного забезпечення, можливість оперативно змінювати конфігурацію корпоративної IT-інфраструктури відповідно до поточних потреб, а також високу доступність

системи з будь-якого місця, де є доступ до Інтернету. Проте, використання онлайн-серверів також має свої недоліки, такі як залежність від доступу до мережі Інтернет, неабияка небезпека для надійності зберігання даних і відсутність можливості самостійно налаштовувати характеристики обладнання.

Таким чином, для підвищення ефективності ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах важливо забезпечити доступність відповідних програмних засобів або використовувати «хмарні» технології. На ринку бухгалтерських програмних продуктів вже присутні різні пропозиції щодо використання бухгалтерських «хмарних» сервісів.

Впровадження таких сервісів дозволить підприємствам отримувати різні користі, включаючи мобільність, вищу безпеку, надійність послуг, а також зменшення витрат на початкову інфраструктуру та операційні витрати. Це забезпечить можливість швидко та точно аналізувати витрати, уникати помилок, які можуть виникнути при ручному розрахунку, і забезпечити коректне нарахування заробітної плати для працівників підприємства, а також розрахунок обов'язкових платежів.

2.4. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Аналізуючи облік заробітної плати в системі бухгалтерського обліку, можна описати його як інтегровану процедуру, яка включає в себе синтетичний облік нарахувань та розподілу заробітної плати, визначення конкретних сум для виплати працівникам та їх розподіл за різними обліковими категоріями та об'єктами розрахунку витрат.

Згідно з затвердженим Планом рахунків, облік заробітної плати здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам» [11]. Даний рахунок призначений для загальна інформація щодо розрахунків з виплатами працівникам, які включають в себе витрати як облікового, так і необлікового складу підприємства, з оплати праці (у всіх її формах, включаючи різні види заробітної плати, премії, допомогу тощо), а також суми, які не були вчасно

виплачені працівникам і виручені з каси підприємства, а також інші поточні виплати.

Відповідно, для більш детального аналізу рахунку 66, розглянемо його характеристику, наведену в таблиці 2.10

Таблиця 2.10

Характеристика рахунку 66 Розрахунки за виплатами працівникам

Призначення рахунку	Відображення по Дт	Відображення по Кт	Місце в звітності
Зведення інформації щодо розрахунків з персоналом, який включає як обліковий, так і не обліковий склад підприємства, стосовно оплати праці.	Видатки, пов'язані із виплатою заробітної плати, премій, допомоги, утриманням податків, оплатою за виконавчими документами, вартістю отриманих матеріалів, продукції та товарів, які знімаються з оплати праці персоналу, а також інші утримання, пов'язані із виплатами персоналу.	Виплачена на рахунок працівникам підприємства основна заробітна плата, додаткова винагорода, компенсаційні та заохочувальні виплати.	▪ Балансі (звіті про фінансовий стан) (форма №1); ▪ Звіті про фінансові результати (звіті про сукупний дохід) (форма №2) ▪ Звіті про рух грошових коштів (за прямим методом) (форма №3)

Джерело: [16,с.67]

На підприємстві до рахунку 66 відкриваються три субрахунки:

– 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
– 662 «Розрахунки із депонентами»;
– 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Цей рахунок служить для обліку всіх витрат, пов'язаних з оплатою праці та іншими подібними фінансовими операціями.

На рахунку 66 може бути розгорнутий залишок у двох напрямках: кредитовий, який відображає заборгованість господарства перед працівниками підприємства за виплатою заробітної плати, та дебетовий, який показує заборгованість працівників перед господарством за виплатою заробітної плати.

Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі передбачає ведення окремих рахунків, кількість яких відповідає кількості працівників, які працюють на підприємстві відповідно до облікового переліку. Іншими словами, кожен

працюючий на підприємстві має свій власний аналітичний рахунок для обліку розрахунків по заробітній платі.

Сума нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним працівником окремо) повинна дорівнювати кредитовому обороту синтетичного рахунку №66 за звітний місяць. Іншими словами, загальна сума нарахованої заробітної плати по всіх працівниках відділу, цеху або підприємства в цілому повинна відображатися на синтетичному рахунку 66.

Сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками повинна бути однаковою з дебетовим оборотом синтетичного рахунку 66. У свою чергу, сума в розділі «Сума, належна до виплати» на розрахунково-платіжній відомості для аналітичних рахунків повинна збігатися з кредитовим сальдо синтетичного рахунку № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Кредитове сальдо рахунка № 66 вказує на заборгованість підприємства перед робітниками та службовцями на початок кожного звітного місяця. Заробітна плата є одним із ключових компонентів витрат на виробництво і важливою частиною собівартості продукції. Для включення її до витрат весь обсяг нарахованої заробітної плати в розрахункових і розрахунково-платіжних документах групується залежно від витратних напрямків (цехів, дільниць, інших структурних підрозділів) у спеціальній відомості або таблиці розподілу.

Розрахунок та нарахування заробітної плати працівникам виконуються на підставі наказів, які стосуються прийняття на роботу, переміщення, надання відпустки, звільнення, а також на основі табелів обліку відпрацьованого робочого часу та інших первинних документів.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням про оплату праці, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

- до 21 числа поточного місяця – виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;
- до 5 числа наступного місяця – виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30 (31).

НУБіП України

Розрахунок середньої заробітної плати працівникам з метою визначення компенсацій за відпустки виконується відповідно до вимог, визначених у Порядку № 100 від 12.09.2023 р. [51].

Зауважимо, що Порядок № 100 був змінений з прийняттям Постанови № 957 [50].. Проте слід відзначити, що ці зміни, які відбулися, є незначними. Вони стосуються в основному роботодавців звичайних підприємств і фізичних осіб-підприємців, і не мають значущого впливу на бюджетних працедавців.

Одна зі значущих змін включається в пункт 2 Порядку № 100, де додано зазначено, що для всіх працівників, які подають заяву на отримання компенсації за невикористану відпустку з 12 вересня 2023 року до 31 грудня 2023 року, зокрема у випадку звільнення [51]. Діють наступні правила:

1) розрахунковий період включає тільки повністю відпрацьовані місяці 2023 року і обмежується відповідно до введеного в пункті 2 Порядку № 100 [51] обмеження.

2) враховуються лише ті виплати, які були здійснені після 01 січня 2023 року.

Працівники установи, що застраховані на випадок тимчасової втрати працездатності в Пенсійний фонд України мають право на грошову компенсацію за дні тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою.

З 01 січня 2023 року набула чинності оновлена редакція Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Також з 01 січня 2023 року Фонд соціального страхування України передав свої завдання та функції до Пенсійного фонду України – відтепер саме Пенсійний фонд України є уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Фонд соціального страхування України перебуває в процесі припинення.

Для засвідчення тимчасової непрацездатності працівників видається листок непрацездатності. Ці документи видавати повинен лікувальний лікар (або фельдшер) при пред'явленні паспорта або іншого документа, який підтверджує особу непрацездатної особи. Важливо відзначити, що процедура видання цих

документів є безкоштовною і не може бути оплаченою послугою в установах охорони здоров'я, незалежно від їх власності [34].

Середня зарплата для розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності визначається на основі заробітної плати, нарахованої за різними видами виплат (включаючи основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, відповідно до інструкції № 5 [10]. Враховуються ті суми, з яких сплачені страхові внески та які підлягають оподаткуванню податком з доходів фізичних осіб.

Для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності працівнику, якому встановлено підсумований облік робочого часу, використовується середньоденна оплата праці. Цю величину обчислюють, поділивши загальну суму нарахованої заробітної плати за 12 місяців на кількість днів у році, за винятком святкових днів.

Для працівників, які перед захворюванням мали страховий стаж менше ніж 6 місяців протягом останніх дванадцяти місяців, лікарняні виплачують виходячи з фактичного заробітку, з якого були сплачені страхові внески, але не більше ніж мінімальна заробітна плата.

Сума допомоги залежить від страхового стажу і визначається з врахуванням коефіцієнтів [17].:

- до 3 років - 50% середньої заробітної плати;
- від 3 до 5 років - 60 % середньої заробітної плати;
- від 5 до 8 років - 70 % середньої заробітної плати
- більше 8 років - 100 % середньої заробітної плати.

Нарахування зарплати за кожний місяць для кожної окремої особи, а також утримання заробітної плати узагальнюються і внесені до розрахунково-платіжної відомості. У цьому документі вказуються табельні номери, прізвища, імена та по батькові працівників, сума нарахованої зарплати, сума утримань та загальна сума до видачі. Ця відомість використовується для виплати заробітної плати за другу половину місяця.

НУБіП України

На підставі розрахунково-платіжної відомості складається журнал-ордер № 5 [23]. В цей журнал-ордер № 5 включаються всі документи, які є основою для нарахування заробітної плати, включаючи табелі робочого часу, витяги з наказів та інші документи.

Підсумок журнал-ордера № 5 заноситься в Головну книгу. Ця ділянка обліку є дуже громіздкою, а тому вона є автоматизованою на КП «ЛПГ «Конча-Заспа».

В таких випадках журнал-ордер № 5 отримують в автоматичному режимі, а кожному працівнику роздруковується «Розрахунковий листок», що містить інформацію про суми нарахованої оплати праці та утримань з неї.

Відображення нарахованих виплат працівникам на витрати підприємства можна здійснювати трьома способами:

- за допомогою рахунків класів 8 і 9;
- без застосування рахунків класу 8;
- малими і неприбутковими підприємствами тільки за допомогою рахунків класу 8.

Витрати підприємства на виплату заробітної плати є однією з ключових складових витрат в операційній діяльності підприємства. Вони стосуються практично всіх аспектів діяльності підприємства, тому при їх обліку необхідно керуватися нормами та стандартами бухгалтерського обліку.

У таблиці 2.11 наведено основні взаємозв'язки та кореспонденції, які використовуються для обліку оплати праці на КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Таблиця 2.11

Кореспонденція рахунків на КП «ЛПГ «Конча - Заспа»

№	Зміст операції	Кореспонденія рахунків		Сума,грн	Первинні документи
		Дт	Кт		
1	Нарахована оплата праці працівниками цеху	231	661	50 000,00	Обліковий лист праці та виконаних робіт
2	Нарахована оплата праці працівниками допоміжних виробництв	234	661	120 000,00	Табель обліку використання робочого часу, подорожній лист вантажного автомобіля, наряд на відрядну роботу

НУБіП України

Продовження табл. 2.11

3	Нарахована оплата праці працівниками загальновиробничого призначення	91	661	200 000,00	Табель обліку робочого часу
4	Нарахована оплата праці працівниками адмінуправлінського призначення	92	661	250 000,00	Нарахована оплата праці працівниками адмінуправлінського призначення
5	Утримано із суми нарахованої заробітної плати податок на доходи фізичних осіб	661	641	111 600,00	Розрахунково-платіжна відомість
6	Утримано із суми нарахованої заробітної плати профспілкові внески	661	685	6 200,00	Розрахунково-платіжна відомість
7	Утримано із суми нарахованої заробітної плати військовий збір	661	642	9 300,00	Розрахунково-платіжна відомість
8	Утримано із суми нарахованої заробітної плати заборгованість по відшкодуванню завданого збитку	661	375	2 000,00	Розрахунково-платіжна відомість
9	Нараховано відпускні працівнику	471	661	19 800,00	Наказ на відпустку
10	Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності за рах. ПФС	65	661	6 739,00	Заява-розрахунок
11	Перерахована сума заробітної плати для виплати працівникам на картковий рахунок	661	311	620 000,00	Платіжне доручення

Примітка. Побудовано авторкою на основі Журналу господрських операцій КП «ЛПГ «Конча- Заспа»

До прямих витрат на оплату праці входить заробітна плата та інші виплати працівникам, які безпосередньо пов'язані з виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг і можуть бути точно віднесені до певного об'єкта витрат [32, с.279]. Ці витрати обліковуються за дебетом рахунка 23 «Виробництво».

До загальновиробничих витрат входить заробітна плата апарату управління цехами та дільницями, оплата праці працівників, які займаються удосконаленням технології та організацією виробництва, поліпшенням якості продукції та підвищенням її надійності, оплата праці загальновиробничого

персоналу, а також оплата простоїв, виробничого браку тощо [33]. Ці витрати відображаються за дебетом рахунка 91 «Загальновиробничі витрати».

Витрати підприємства на оплату праці, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, але не включаються до собівартості виробництва продукції, поділяються на такі категорії:

1) адміністративні витрати (рахунок 92 «Адміністративні витрати»);

2) витрати на збут (рахунок 93 «Витрати на збут»);

3) інші операційні витрати (рахунок 94 «Інші витрати операційної діяльності»);

4) інші витрати (рахунок 97 «Інші витрати»).

Аналіз витрат на оплату праці та відповідних розрахунків для працівників КП «ЛПГ «Конча - Заспа» проводиться окремо для кожного працівника на основі розрахунково-платіжних відомостей та персональних особових рахунків заробітної плати. Важливо відзначити, що для кожного зареєстрованого співробітника компанії ведеться індивідуальний облік в бухгалтерії. Цей облік відкривається на підставі виписки з наказу про прийняття на роботу. Крім того, інформація про стан розрахунків щодо заробітної плати відображається в Зведеній відомості за розрахунками з робітниками і службовцями, і ця інформація подальше переносяться до Журналу-ордера №5.

Синтетичний облік розрахунків щодо оплати праці на КП «ЛПГ «Конча - Заспа» ведеться у Журналі-ордері №5, який відкривається для кожного місяця. У цьому журналі реєструються нарахована заробітна плата та пов'язані із нею суми утримань на соціальні заходи та витрати на майбутнє. Крім цього, виділяється окремий розділ для реєстрації дебетових оборотів по таким рахункам, як 47, 65, 66, які базуються на Розрахунково-платіжних відомостях.

Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунка 661. В кінці місяця після того, як залишки по дебету і по кредиту рахунків були занесені до Головної книги, дані із Головної книги переносяться до Балансу підприємства.

2.5. Відображення інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам у звітності підприємства в умовах законодавчих новацій

Останнім етапом облікового процесу та важливим інформаційним забезпеченням для проведення аналізу є підготовка фінансової звітності. Ця звітність містить інформацію, яка відображає стан активів та джерел їх утворення, фінансові результати, грошові потоки та стан власного капіталу на певну дату.

Інформація щодо розрахунків з оплати праці КП «ЛПГ "Конча – Заспа» відображається на певну дату у наступних формах фінансової звітності:

- У Балансі (звіті про фінансовий стан) (форма №1) для відображення інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені (дод. Б.2)
- У Звіті про фінансові результати (звіті про сукупний дохід) (форма №2) частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, які включають до інших операційних витрат (дод.Б.3)
- У Звіті про рух грошових коштів (за прямим методом) (форма №3) Витрачання коштів на оплату праці працівникам, Відрахування на соціальні заходи» (дод.Б.4)
- У «Звіт з праці» № 1-ПВ (місячна, квартальна)
- Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (ф. № 1 ДФ) (дод.Б.8)

Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці необхідно враховувати принцип повного висвітлення. Недостатньо розглядати цей аспект лише як витрати та зобов'язання підприємства, які відображаються у показниках Балансу (Звіту про фінансовий стан) та Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід), оскільки ці дані відображають лише фактичні наслідки здійснених операцій [3].

У таблиці 2.1-2 містить дані щодо представлення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності.

НУБіП України

Таблиця 2.12

Відображення даних про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Показники фінансової звітності	Синтетичний рахунок	Код рядка	Сума.тис.грн
Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати)»			
Поточна кредиторська заборгованість за:			
розрахунками з бюджетом (у частині ПДФО та ВЗ)	64	1620	188,00
розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625	2,00
Розрахунками з оплати праці	66	1630	4,00
Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»			
Витрати з оплати праці	91,92,93,94	2130,2180,2505	(4812,00) (519,00) (14886,00)
Відрахування на соціальні заходи	91,92,93,94	2130,2510	(4812,00) (3067,00)

Примітка: Розробка автора, побудовано на основі інформації КП «ЛПГ "Конча – Заспа»

КП «ЛПГ "Конча – Заспа» готує та подає статистичні звіти, які включають в себе показники, що відображають інформацію про кількість працівників, використання робочого часу та виплати заробітної плати.

Зважаючи на оподаткування оплати праці КП «ЛПГ "Конча – Заспа» подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (ф. № 1 ДФ), відображається нарахування та фактична сплата ПДФО,ВЗ, табл.2.13.

Таблиця 2.13

Дані про розрахунки з оплати праці, які включаються до складу статистичної та податкової звітності

Звітність	Зміст показників
Бухгалтерська звітність	
▪ Баланси (звіті про фінансовий стан) (форма №1) та ін форми	Інформація про витрати у вигляді виплат працівникам: заробітна плата, премії та заохочення, матеріальна
Статистична звітність	
Форма № 1-ПВ «Звіт з праці» Форма № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання»	Містить дані щодо моніторингу виплати заробітної плати, кількість працівників та використання робочого часу.

Продовження табл.2.13

Податкова звітність	
Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (ф. № 1 ДФ)	Відображає інформацію про нарахування та сплату податку на доходи фізичних осіб до бюджету

Примітка: Побудовано авторкою на основі зібраної інформації КП «ЛПГ «Конча-Заспа»

Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, формується за правилами, регламентованими:

• Законом України № 115-IX від 27.02.2020 «Про внесення змін до Закону України» «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [41] щодо подання єдиної звітності з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і податку на доходи фізичних осіб;

• Законом України № 116-IX від 19.09.2019 «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо подання єдиної звітності з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і податку на доходи фізичних осіб» [47].

Модуль Об'єднана звітність ПДФО та ЄСВ призначений для формування на подання звітів, табл. 2.14

Таблиця 2.14

Модуль Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку

Код	Назва звітності
J0500108, F0500108	Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску
J0510108, F0510108	Додаток 1. (Д1) Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам
J0510208	Додаток 2. (Д2) Відомості про осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку...

Продовжено табл. 2.14

J0510308	Додаток 3. (Д3) Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу
J0510408, F0510408	Додаток 4. (ДФ) Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору
J0510508, F0510508	Додаток 5. Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби

КП «ЛШ «Конча – Заспа», що кварталь подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку з такими додатками, рис.2.8-2.10.

Рис. 2.8. Додаток 1. (Д1) Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам

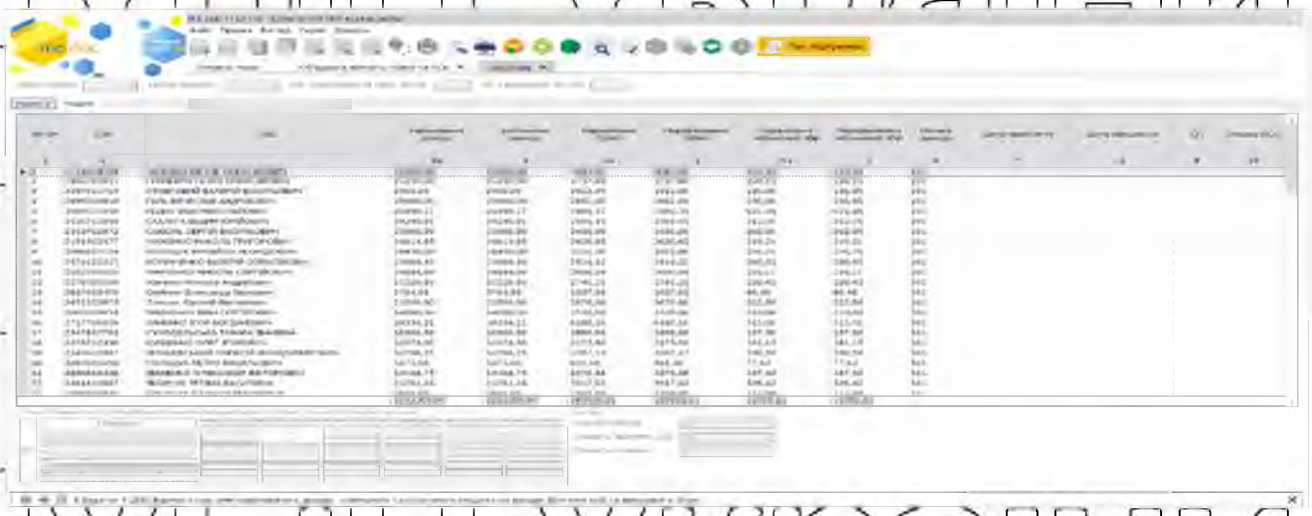

Рис. 2.9. Додаток 4. (ДФ) Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору

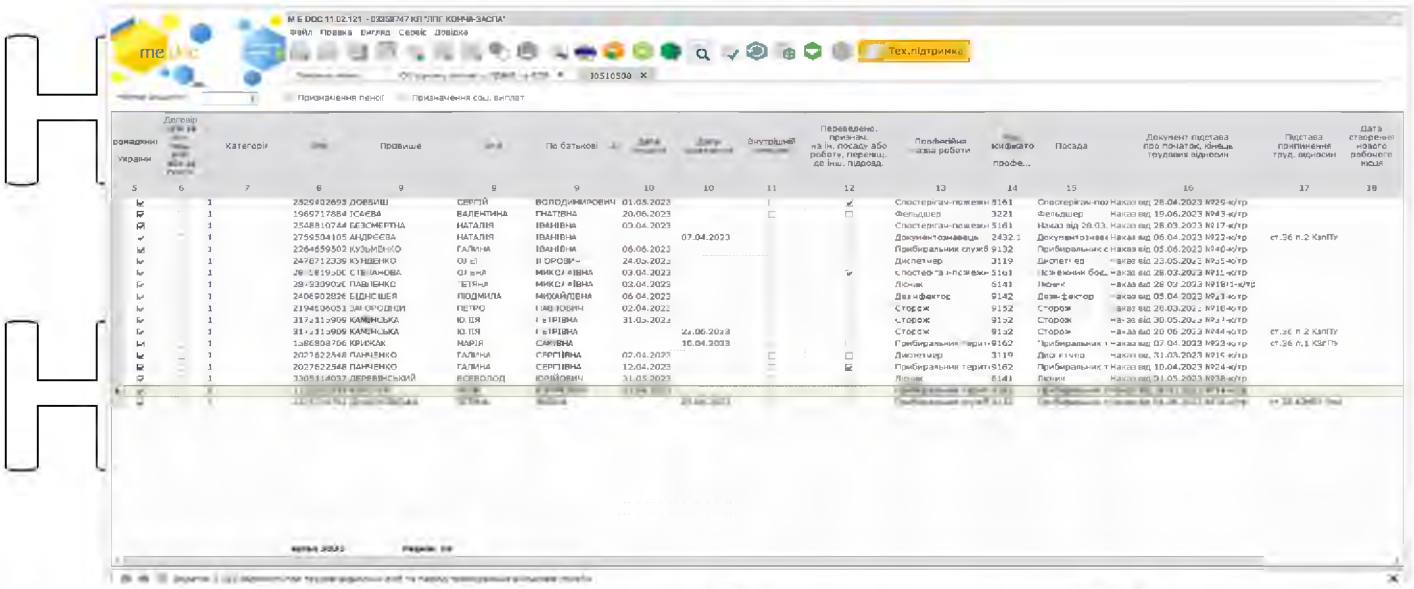

Рис. 2.10. Додаток 5. Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби

Отже, згідно з наказом Міністерства фінансів України № 189 від 04.07.2022 р. «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4» (із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства фінансів № 215 від 25.07.2022 р.) впроваджено нову версію форм звітності (версія 08). Перший раз звітність за новими формами (версія 08) подається за IV квартал 2022 року.

У зв'язку з об'ємом інформації, яка включає в себе розрахунки з оплати праці, яка накопичується в бухгалтерській системі для працівників, інформація ця використовується для підтвердження її точності. Формування фінансової та податкової звітності відбувається відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку і податкового законодавства на основі даних, які накопичені під час проведення облікових процедур.

Фінансова звітність включає дані стосовно розрахунків з оплати праці, але не містить інформації про систему облікового забезпечення праці та її оплати. Це означає, що ця звітність не відображає процесу прийняття кадрових рішень. Зокрема, порядок складання і подання статистичної звітності регулюється Законом України «Про державну статистику». Згідно з цим законом, всі юридичні особи, незалежно від форми власності, зобов'язані надавати достовірні первинні дані для проведення державних статистичних спостережень.

Висновки до розділу 2

Об’єктом дослідження є Комунальне підприємство «Лісопаркове господарство «Конча-Заспа» створене за рішенням Київської міської ради від 10.12.1957р. Основний вид господарської діяльності за КВЕД 02.40 Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві. Господарська діяльність підприємства спрямована на комплексне та раціональне використання корисних властивостей лісів, охорону лісових рекреаційних ресурсів, створення сприятливих умов для організації оздоровлення та відпочинку населення.

В результаті проведеного фінансового аналізу можна зробити висновок, що фінансовий стан підприємства є задовільним. Підприємство володіє фінансовою стійкістю, має ліквідний баланс, що підтверджує його платоспроможність, і демонструє прибуткову та ефективну діяльність.

Основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику на КП «ЛГ «Конча-Заспа» в частині розрахунків за виплатами працівникам є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Таким чином, для підвищення ефективності ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах важливо забезпечити доступність відповідних програмних засобів або використовувати «хмарні» технології.

КП «ЛГ «Конча-Заспа» застосовує автоматизовану форму бухгалтерського обліку «BAS Бухгалтерія. Управління лісовим господарством», яка дає об’єктивну, корисну і своєчасну інформацію про діяльність господарства.

Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці необхідно враховувати принцип повного висвітлення. Недостатньо розглядати цей аспект лише як витрати та зобов'язання підприємства, які відображаються у показниках Балансу (Звіту про фінансовий стан) та Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід), оскільки ці дані відображають лише фактичні наслідки здійснених операцій.

НУБіП України

Зважаючи на оподаткування оплати праці КП «ЛПГ «Конча – Заспа» подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

РОЗДІЛ 3

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ

3.1. Організація внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Контроль є однією з ключових функцій управління підприємством. Сучасна ситуація вимагає переосмислення організації праці, стимулювання працівників і перегляду системи контролю оплати праці. Оплата праці визнається одним із найсуттєвіших аспектів соціально-економічної сфери. Заробітна плата є важливим інструментом, який сприяє підвищенню інтересу працівників до досягнення результатів своєї праці, підвищенню їх продуктивності, збільшенню виробництва, покращенню якості та асортименту продукції.

Головною метою внутрішнього господарського контролю є передбачення та запобігання можливим помилкам, порушенням, зловживанням, недбалістю та іншим негативним ситуаціям. Внутрішньогосподарський контроль у галузі розрахунків за виплатами працівників гарантує, що підприємство відповідає чинному законодавству з оплати праці і коректно відображає господарські операції у бухгалтерському обліку [34, с.328].

В сучасних умовах господарювання стає більш актуальною необхідність у проведенні суворого та ретельного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання в контексті виконання трудового законодавства, включаючи питання, пов'язані з оплатою праці. У законодавстві України, зокрема в Законі «Про оплату праці», визначено, що заробітна плата представляє собою винагороду, зазвичай в грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу на підставі трудового договору [17,с.34].

Кодекс законів про працю встановлює, що держава гарантує громадянам України право на працю, включаючи можливість отримання роботи з оплатою

праці не менше ніж встановлений державою мінімум. Це право також включає свободу вибору професії, виду діяльності та місця праці та забезпечується державою. Організація внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівників є дуже важливим завданням, оскільки правильність його оцінок і прийняті на їх основі управлінські рішення безпосередньо впливають на продуктивність праці працівників, витрати підприємства та формування доходу.

Основною метою відповідальної особи під час перевірки розрахунків за оплату праці є виявлення сильних сторін контролю, щоб переконатися в відсутності значущих помилок [37,с.279].

Мету контролю розрахунків з оплати праці наведено на рис. 3.1

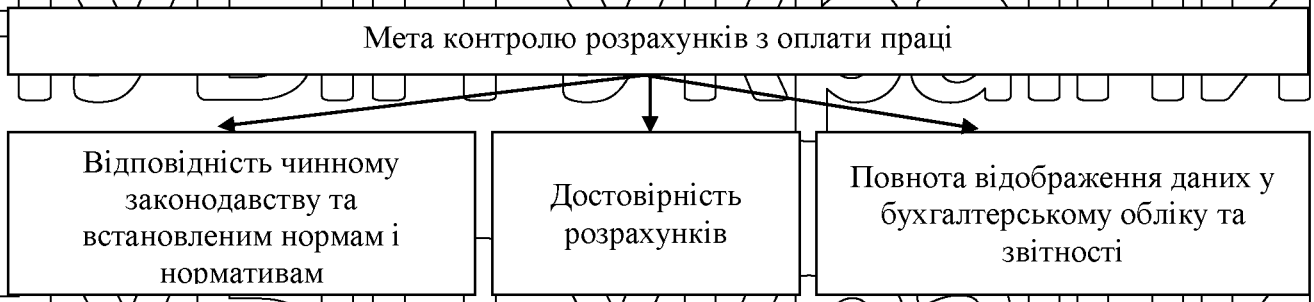

Рис.3.1. Мета контролю розрахунків з оплати праці

Примітка. Побудовано авторкою на основі [37,с.279]

Для здійснення контролю розрахунків з оплати праці відповідна особа використовує такі джерела фактографічної і інформації, табл.3.1

Таблиця 3.1

Джерела фактографічної інформації для здійснення контролю розрахунків з оплати праці на КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Перелік джерел фактографічної інформації для здійснення контролю розрахунків з оплати праці	
• генеральні та галузеві угоди; • колективні договори; • правила внутрішнього трудового розпорядку; • трудові книжки; • накази (розпорядження) про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, про надання відпустки; • особові картки;	• відомості виробітку продукції; • наряди на виконання робіт; • відомості виходу продукції; • листок обліку простоїв; • розрахунково-платіжні відомості; • довідки та розрахунки для нарахування виплат працівникам; • реєстр депонованої заробітної плати; • накопичувальні картки виробітку і заробітної плати;

Продовження табл. 3.1

• штатний розпис; • посадові оклади; • тарифні сітки; • розцінки; • нормативи виробітку; • табель обліку використання робочого часу; •	• регістри синтетичного та аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (Журнал-ордер № 5 та № 5А); • головна книга; • фінансова та статистична звітність підприємства (Баланс (Звіт про фінансовий стан) (ф. № 1), Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (ф. № 2), статистична звітність із праці (Звіт із праці) (ф. № 1-ПВ) та розрахунків із цільовими фондами). •

Примітка: Побудовано авторкою на основі [32,с.175]

Проводячи вибіркові перевірки на місцях, відповідальні особи переконуються у правильності обліку робочого часу працівників протягом звітного місяця [30, с.378]. Аналіз чисельності працівників за розрахунково-платіжною відомістю в порівнянні з даними табелю обліку робочого часу, особовими картками та даними про відпущену продукцію або виконану роботу допомагає виявити можливі випадки спотворення інформації про відпрацьований час та, відповідно, незаконного нарахування оплати праці [36,с.279].

Перевіряючи використання робочого часу за допомогою вибіркових перевірок на місцях, відповідальні особи переконуються у правильності ведення обліку відпрацьованого часу у звітному місяці. Вибіркова звірка чисельності працівників за розрахунково-платіжною відомістю з даними табелю обліку відпрацьованого часу, особових карток і даними фактично відпущеної продукції або виконаної роботи дає змогу викрити можливі випадки спотворення інформації щодо відпрацьованого часу й, відповідно, незаконного нарахування оплати праці.

Один із ефективних методів контролю полягає в проведенні вибіркового порівняння між сумами нарахованої заробітної плати, зазначеними в первинних документах, та даними, представленими в накопичувальних відомостях, де фігурують табельні номери працівників. Також важливо звірити інформацію, вказану в цих відомостях, із сумами, зазначеними в розрахунково-платіжних відомостях [19,с.153].

Після моніторингу нарахованої заробітної плати, відповідальні особи перевіряють коректність проведених утримань із цієї плати. На станом на 01.01.2023 року, встановлено наступні утримання із заробітної плати:

– податок на доходи фізичних осіб – 18%;

– військовий збір – 1,5%;

– профспілковий внесок – 1% (за заявою працівника).

Контролери обов'язково перевіряють правомірність здійснення утримань із заробітної плати на виконавчих листах, компенсацію завданих матеріальних збитків та інші види утримань. Під час проведення контролю для визначення законності надання податкових пільг при оподаткуванні доходів фізичних осіб, необхідно дослідити документальні підстави для надання цих пільг.

Нижче наведено послідовність перевірки розрахунків з оплати праці на КП «ЛПГ «Конча – Заспа», рис.3.2

Послідовність перевірки розрахунків з оплати праці

1) Перевірка відповідності вимогам нормативно-правових актів, які регулюють оплату праці та соціальні виплати на підприємстві, включає в себе аналіз різних видів документів, таких як кодекси, закони, накази, НП(С)БО, методичні рекомендації, інструкції і інші подібні документи.

непрацездатності, інших виплат працівникам;

2) Перевірка правомірності та обґрунтованості прийому та звільнення працівників, яка включає в себе аналіз відповідних наказів (розпоряджень) щодо прийому, звільнення та переведення на іншу роботу працівників;

3) Аналіз обґрунтованості кількісного складу працівників на основі первинної облікової документації;

4) Оцінка ефективності використання бюджету для оплати праці та трудових ресурсів;

5) Аналіз коректності та обґрунтованості проведених розрахунків у галузі оплати праці, включаючи нарахування заробітної плати та утримання з неї.

6) Перевірка коректності відображення операцій у обліку розрахунків за оплату праці, включаючи реєстри синтетичного та аналітичного обліку на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (у журналі-ордері № 5 та в Головній книзі)

7) Перевірка вірогідності фінансової та статистичної звітності підприємства, включаючи баланс (звіт про фінансовий стан) (форма № 1), звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) (форма № 2), статистичну звітність з питань праці (звіт із праці) (форма № 1-ПВ) і розрахунки із цільовими фондами.

Рис.3.2. Послідовність перевірки розрахунків з оплати праці на КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Примітка: Побудовано авторкою на основі [38,с.55]

На завершальному етапі перевірки, контролер проводить узагальнення результатів внутрішнього господарського контролю розрахунків з оплати праці. Це включає в себе використання накопиченої інформації при складанні висновків та оцінці ситуації.

За результатами перевірки, виявлені порушення та відхилення від достовірності розрахунків з оплати праці узагальнюються в звіті контролера щодо результатів внутрішнього господарського контролю або у відповідній записці.

На рисунку 3.3 подано систематизацію звичайних порушень, які можуть бути виявлені контролерами під час перевірки розрахунків з оплати праці.

Типові порушення та помилки під час здійснення розрахунків з оплати праці

- Порушення під час укладання трудових угод та контрактів,
- Відсутність обов'язкових документів з обліку оплати праці та порушення вимог до їх оформлення
- Неправильне відображення нарахованих сум заробітної плати на рахунках бухгалтерського обліку та звітності
- Помилки у відображенні фактично виконаних робіт або наданих послуг, використання підставних осіб під час виконання тимчасових та сезонних робіт
- Неправильне оподаткування нарахованої та виплаченої працівникам підприємства матеріальної допомоги
- Помилки у проведенні обчислення утримань та нарахувань податків і зборів
- Застосування пільг під час оподаткування доходів фізичних осіб без наявності документів, які підтверджують ці пільги
- Помилки в розрахунках відпускних, лікарняних листах із тимчасової непрацездатності, інших виплат працівникам
- Неправильне визначення тарифних ставок, посадових окладів та розцінок
- Порушення термінів виплати заробітної плати працівникам підприємства

Рис.3.3. Характерні недоліки та помилки, що виникають під час проведення розрахунків з оплати праці

Примітка: Побудовано авторкою на основі [38,с.65]

НУБіП України

Методика внутрішнього контролю нарахування заробітної плати залежать від існуючих форм і систем оплати праці. Методичні прийоми контролю заробітної плати,табл.3.2.

Таблиця 3.2

Методичні прийоми контролю заробітної плати на КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Прийоми контролю	Характеристика
а) розрахунково-аналітичний прийом контролю :	економічний аналіз, статистичні розрахунки, економіко-математичні методи тощо
б) документальні прийоми контролю та прийомів контролю господарських операцій	формальна, нормативно-правова та арифметична перевірка документа, зустрічна перевірка документів, контрольні порівняння на збалансованість окремих показників, аналітична перевірка звітності та балансів, техніко економічні розрахунки) та нормативно-правова перевірка;
в) група методів узагальнення та реалізації результатів контролю	є синтезуванням результатів здійсненого контролю та прийняттям рішень з усунення виявлених недоліків у фінансово-господарській діяльності підприємства

Примітка: Побудовано авторкою на основі [31,с.378]

На підставі результатів проведеної перевірки, керівництво підприємства вирішує питання щодо виправлення виявлених порушень та відхилень. Це включає в себе визначення методів та строків для усунення помилок, процедури внесення змін до облікової політики, а також механізми покарання осіб, відповідних за порушення, або надання заохочення.

Важливо враховувати, що порушення строків виплати заробітної плати працівникам та порушення законодавства про працю можуть призвести до юридичних наслідків, включаючи адміністративну та кримінальну відповідальність.

Отже, контроль розрахунків з оплати праці представляє собою важливий і необ'ємний компонент системи внутрішнього господарського контролю на підприємстві. Під час проведення такого контролю, особливу увагу слід приділяти аналізу первинних документів, які регулюють відносини з працівниками, а також нарахування і виплати заробітної плати.

Проведення перевірки розрахунків із персоналом включає в себе контроль за відповідністю чинного законодавства про працю, правильність нарахування заробітної плати і виконання утримань з неї.

На основі результатів проведеного аналізу внутрішнього господарського контролю, ми пропонуємо наступні заходи для покращення ситуації щодо розрахунків з оплати праці.

– заснувати внутрішню службу контролю на підприємстві, яка буде відповідальна за здійснення заходів щодо збереження інформації облікових об'єктів від можливого пошкодження або несанкціонованого доступ;

– затвердити накази, положення, інструкції щодо дотримання цих вимог працівниками підприємства;

– розподілити функції з перевірки та контролю у процесі оформлення, приймання та передачі документів до архіву, а також перевірки правильності оформлення інвентаризаційних відомостей;

– особи, які склали документи щодо розрахунків з оплати праці, несуть відповідальність за правильність оформлення цих документів та достовірність містяться в них даних.

3.2. Методика внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій та узагальнення його результатів

Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах воєнного стану є ключовою складовою в діяльності будь-якого підприємства. Випадки порушень у сфері трудового законодавства можуть призвести до нарахування фінансових санкцій та адміністративних штрафів на підприємство [36,с.279].

Внутрішній контроль здійснюється керівництвом та бухгалтерською службою кожного підприємства.

Метою проведення контролю за виплатами працівників є перевірка правильності та своєчасності цих нарахувань, їх відображення в обліку і звітності [39,с.354]. Крім того, цей контроль допомагає визначити спрямованість

раціонального та цільового використання бюджетних коштів, які виділені для виконання таких виплат.

Основними завданнями в контролі розрахунків оплати праці для досягнення зазначеної мети є, рис.3.4

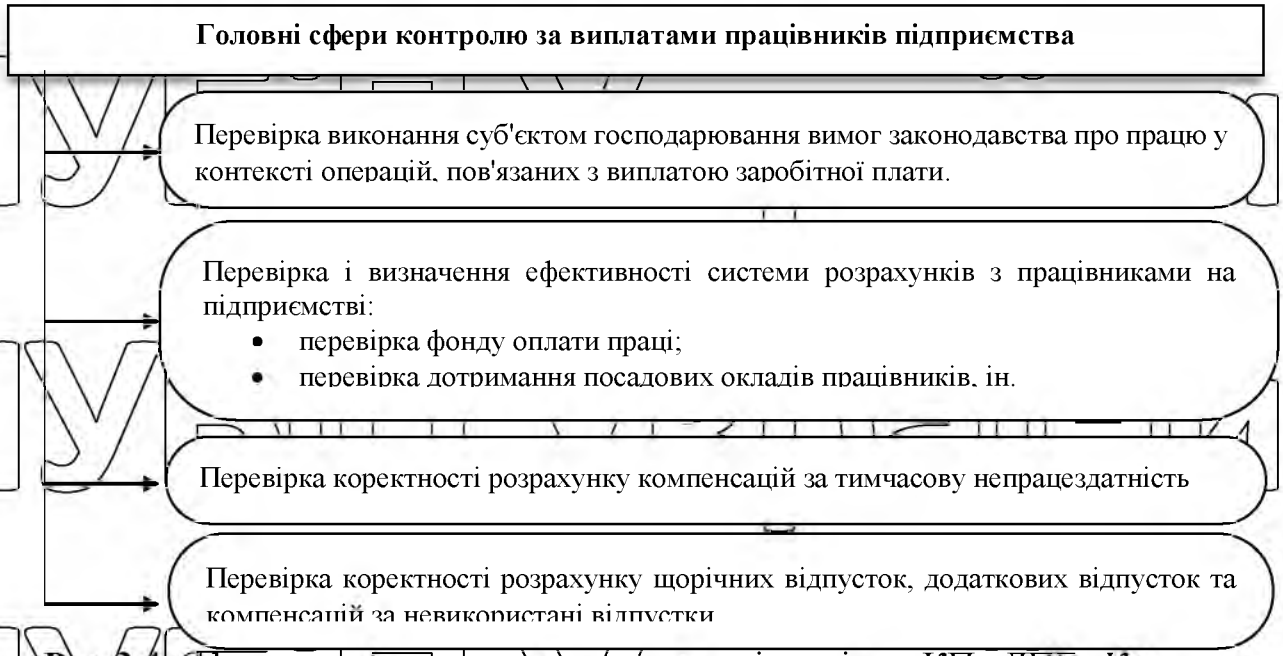

Рис.3.4. Сфери контролю за виплатами працівників на КП «ЛПП «Конча – Заспа»

Розглядаючи основні завдання контролю, можемо виділити ключові об'єкти аудиту в галузі розрахунків оплати праці, табл. 3.3

Таблиця 3.3

Відображення даних про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності КП «ЛПП «Конча – Заспа»

Показники фінансової звітності	Синтетичний рахунок	Код рядка	Сума.тис.грн
Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати)»			
Поточна кредиторська заборгованість за:			
▪ Розрахунками з бюджетом (у частині ПДФО та ВЗ)	64	1620	188,00
▪ Розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625	2,00

Продовження табл.3.3

Розрахунками з оплати праці	66	1630	4,00
Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»			
Витрати з оплати праці	91,92,93,94	2130,2180,2505	(4812,00) (519,00) (14886,00)
Відрахування на соціальні заходи	91,92,93,94	2130,2510	(4812,00) (3067,00)

Примітка: побудовано авторкою на основі даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Суттєвою складовою аспекту контролю є відстеження достовірності первинних документів. У випадку досліджуваного КП «ЛПГ «Конча – Заспа» особлива увага приділяється формальній та арифметичній перевірці табеля обліку робочого часу, і цей аналіз відзначається за своєю комплексністю, оскільки проводиться одночасно декількома особами, в межах їх функціональних обов'язків, як видно з табл. 3.4

Таблиця 3.4

Процедури нагляду над робочим часом, які проводяться на КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Процедура контролю	Відповідальні особи				
	Структурний підрозділ	Табельник	Відділ кадрів	Економ. відділ	Бух. служба
Перевірка табелю нормативного графіку робочого часу	+				
Її і перевірка інформації, зазначеної в табелі		+	+		
Актуальний нагляд за використанням робочого часу				+	
Аналіз та перевірка інформації щодо обсягу виробництва та реалізації продукції				+	
Перевірка точності інформації в табелі для розрахунку заробітної плати.					+

Примітка. Побудовано авторкою на основі власних спостережень, проведених КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Методичний етап контролю спрямований на перевірку правильності та достовірності оформлення первинних документів, пов'язаних із виплатами працівникам.

В рамках нашого дослідження ми використовували вибірковий підхід для проведення арифметичної перевірки. Після завершення цієї перевірки складається Робочий документ. Аналіз за виплатами працівників КП «ЛПГ «Конча – Заспа» було здійснено за окремими працівниками, зокрема за II квартал 2023 р . (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Результати внутрішнього контролю нарахування заробітної плати (на матеріалах КП «ЛПГ «Конча – Заспа», II квартал, 2023 р.)

Прізвище, ініціали	Нараховано						Відхилення, грн.
	Квітень		Травень		Червень		
	За даними бухгалтерії	За даними перевірки	За даними бухгалтерії	За даними перевірки	За даними бухгалтерії	За даними перевірки	
Семенець Т.І	14000	14000	14000	14000	18000	18000	-
Петренко К.Л	12000	12000	12000	12000	16000	16000	-
Олійник І.О	10000	10000	10000	10000	14000	14000	-
Ткаченко Т.М	15000	15000	15000	15000	19000	19000	-
Суходільська А.П	11000	11000	11000	11000	15000	15000	-

Примітка. Побудовано авторкою на основі власних спостережень, проведених КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Після проведення розрахунків встановили, що на досліджуваному підприємстві не було виявлено жодних відхилень у нарахуванні заробітної плати окремим працівникам.

Після здійснення вищезазначеної перевірки, ми також провели аналіз утримання Податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати, яке становить 18%.

Результати цієї перевірки оформлено у вигляді спеціального тематичного робочого документу, який подано нами у табл. 3.6.

НУБіП України

Таблиця 3.6

Результати внутрішнього контролю утримання ПДФО (на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»), II квартал 2023 р.

Прізвище, ініціали	Сума заробітної плати за II квартал	Проведено утримання військового збору		Відхилення, грн.
		За даними бухгалтерії	За даними перевірки	
2	3	4	5	6
Семенець Т.І	46000	8280	8280	-
Петренко К.Л	40000	7200	7200	-
Олійник І.О	34000	6120	6120	-
Ткаченко Т.М	49000	8820	8820	-
Суходільська А.П	37000	6660	6660	-

Після проведення розрахунків встановили, що на досліджуваному підприємстві не було виявлено жодних відхилень утримань із заробітної плати окремим працівникам.

У КП «ЛПГ «Конча – Заспа» здійснюється ефективний контроль за процесом нарахування заробітної плати, утримань та виплати зарплати на відповідному рівні. На загальному рівні підприємство виконує основні процедури внутрішньої перевірки для забезпечення точності розрахунків з оплати праці та їх відображення в фінансовій звітності. Однак, розглядаючи всі аспекти, створення відділу контролю може бути доцільним, щоб забезпечити постійний нагляд за цими процесами. Це, в свою чергу, допоможе знизити ризик виникнення помилок у нарахуванні, утриманнях та виплатах працівникам компанії.

На останньому етапі контролю складається пакет робочих документів, що стосується проведеної перевірки. Виявлені помилки та зауваження, а також питання, які, на думку аудитора, потребують подальшої обробки, оформляються у вигляді робочого документу, відповідно до встановленої форми.

У таблиці 3.7 нами наведено основні проблеми та порушення в обліку оплати праці, які мали місце у діяльності КП «ЛПГ «Конча – Заспа», наведено оцінку їх впливу на достовірність показників фінансової звітності.

НУБіП України

Таблиця 3.7

Види порушень та недоліки в обліку розрахунків оплати праці (за результатами контролю у КП «ЛНГ «Конча – Заспа»)

Типи порушень	Вплив порушення на достовірність фінансової звітності
Відсутність угоди колективного договору	Недоліки в організації виробничих та економічних відносин між персоналом та керівництвом підприємства
Сума нарахованої заробітної плати згідно з первинними документами не відповідає даним, зазначеним у облікових реєстрах	Невідповідність оборотів залишків на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Неправильність рядка «Кредиторська заборгованість з оплати праці» у балансі.
Суми сплачених та нарахованих податків та зборів із заробітної плати, які визначені на підставі розрахункових відомостей.	Відмінність у даних між синтетичним та аналітичним обліком
Заниження або завищення сум нарахованих податків та зборів через некоректний розрахунок.	Некоректність рядка «Кредиторська заборгованість за соціальним страхуванням» та «Кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом».
Помилковий розрахунок податку на доходи фізичних осіб (ПДФО).	Неправильний розрахунок ПДФО та відхилення в розрахунках з бюджетом
Відсутність резерву для виплати відпусток.	Невідповідність бухгалтерського обліку на підприємстві чинному законодавству.

Примітка. Побудовано авторкою на основі спостережень, проведених у КП «ЛНГ «Конча – Заспа»

Після розгляду основних порушень та проблем, що виникають у процесі обліку оплати праці, можемо використовувати загальні правила для корекції помилок у розрахунках, як це наведено нами на рис.3.5.

Загальні принципи виправлення помилок у виплатах заробітної плати

Недоплата

У випадку, якщо працівник отримав недоплату зарплати, її мають компенсувати у місяці виявлення помилки. Для цього необхідно підготувати бухгалтерську довідку, яка включатиме відповідні розрахунки і необхідні пояснення

Переплата

В цьому випадку можлива переплата може бути стягнута з майбутніх зарплат працівника за певних умов і за згодою обох сторін, або працівник може повернути зайву суму добровільно. Також, у разі, якщо переплата виникла через помилку винної особи або через обман, то винна особа може бути зобов'язана відшкодувати цю суму.

Примітка: Побудовано автором

Рис. 3.5 Принципи щодо виправлення помилки у випадок заробітної плати

Під час досліджень, проведених нами в КП «ЛПГ «Конча – Заспа» , було встановлено наступне: працівник Поліщук П.В працює диспечером на КП «ЛПГ «Конча-Заспа» і перебував у відпустці із 21 лютого по 9 березня 2023 р. У лютому місяці йому було нараховано:

- заробітну плату за відпрацьований час у лютому 2023р 24533,00;
- відпускні за лютий 2023р 15300,00;
- відпускні за березень 2023р 9900,00.

У березні 2023 р. заробітна плата за відпрацьований час становила 31126 грн. У квітні 2023 року бухгалтер виявив помилку, якою він допустився під час розрахунку середньої зарплати для виплати відпускних. В результаті виправлення цієї помилки нами рекомендовано було провести перерахунок та додатково нарахувати виплати в квітні 2023 року

- відпускні за лютий 2023р 2311,00 грн.;
- відпускні за березень 2023р 1471,00 грн.;

Зарплата у квітні за відпрацьований час 41600,00 грн.

Бухгалтеру КП «ЛПГ «Конча – Засна» рекомендується використовувати наступний алгоритм дій:

- підготувати службову (доповідну) записку щодо змісту та обсягу виявленої помилки;
- за умови, якщо помилку виявив інший бухгалтер, який і відповідає за розрахунки заробітної плати, то необхідно надати йому пояснення щодо суті помилки, а також причин її виникнення і, звісно, обсягу (з відповідними розрахунками).
- підготувати відповідну бухгалтерську довідку.
- на підставі підготовленої бухгалтерської довідки нарахувати відповідну суму разом із зарплатою поточного місяця і виплатити її в установлені строки, табл.3.8.

НУБіП України

Таблиця 3.8

Бухгалтерське проведення з донарахування зарплати (відпускних)

№ п/п	Зміст операцій	Дт	Кт	Сума,грн
	Лютий 2023р			
1.	Нарахування: – зарплата за лютий – відпускні за лютий – відпускні за березень	92 471 471	661 661 661	24533,00 15300,00 9900,00
2.	Утримання ПДФО: (24533+15300+9900)*0,18	661	641	8951,94
3.	Утримання військового збору: (24533+15300+9900)*0,015	661	642	745,99
4.	Нарахували ЄСВ: — на дохід лютого у сумі з/п =(*24533×0,22*) — на дохід лютого у сумі відпускних =(*15300 ×0,22*) — на дохід березня =(*9900×0,22*)	92 471 471	651 651 651	5397,26 3366,00 2178,00
5.	Списання амін. витрат на фін. результат (24533+5397,26)	791	92	29930,26
	Березень 2023р			
6.	Нарахування зарплати за березень	92	661	31126,00
7.	Утримання ПДФО: (31126,00*0,18)	661	641	5602,68
8.	Утримання ВЗ: (31126,00*0,015)	661	642	466,89
9.	Нарахування ЄСВ: 31126,00*0,22)	92	651	6847,72
10	Списання амін. витрат на фін. результат (31126,00+6847,72)	791	92	37973,72
	Квітень 2023р			
11.	Нарахування зарплати за квітень	92	661	41600,00
12.	Донарахування відпускних за: – лютий – березень	471 471	661	2311,00 1471,00
13.	Утримання ПДФО: (41600,00+2311,00+1471,00)*0,18	661	641	8168,76
14.	Утримання ПДФО: (41600,00+2311,00+1471,00)*0,015	661	642	680,73
15.	Нарахування ЄСВ: – зарплата за квітень(41600,00*0,22) – дохід лютого (2311,00*0,22) – дохід березня (1471,00*0,22)	92 471 471	651	9152,00 508,42 323,62
16	Списання амін. витрат на фін. результат (41600,00+9152,00)	791	92	50752,00

Примітка. Побудовано авторкою на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Наступним чином виправляємо помилку в податковій звітності, а саме: в Додатку 4ДФ до Податкового розрахунку нарахована зарплата відображається «згорнуто» під ознакою доходу «101». Іншими словами, загальна сума зарплати за місяць, в якому виправляється помилка (у цьому випадку - квітень), включає в себе: (41600+2311+1471)=45382 грн. Для виправлення помилки через поточний Додаток Д1 необхідно вказати нараховані суми відпускних окремо, в окремих рядках, відокремлені від зарплати за квітень 2023 року. Оскільки відпускні стосуються двох різних місяців, то повинно бути створено два рядки. В кожному з цих рядків у графі 10 слід вказати місяць, до якого відпускні стосуються (наприклад, «2» для лютий та «3» для березень). Як показали проведені дослідження у КП «ЛПГ «Конча – Заспа», то мали місце окремі випадки з переплати. Так, наприклад, працівнику Поліщуку П.В зайво нарахували зарплату за липень у сумі 9960,00 грн замість 9690,00. Згідно з наказом, у серпні 2023р необхідно утримати суму переплати в розмірі 270,00 грн. За серпень у поточному місяці (серпень) нарахували 10000 грн. При нарахуванні ЄСВ, виплаті зарплати потрібно врахувати бухгалтерську довідку до м/о № 5 за липень 2023 року від 09.08.2023 № 42. Тобто потрібно утримати суму переплати зарплати, менше сплатити ЄСВ, ПДФО і військового збору.

Таблиця 3.9

Коригуючі бухгалтерські проведення нарахування зарплати та здійснення утримань з неї

Зміст операції	Дт	Кт	Сума, грн
Нарахування з/п за серпень	92	661	10000,00
Утримання із зарплати: ПДФО	661	641	1800,00
ВЗ		642	150,00
Нарахування ЄСВ	92	651	2200,00
Перерахували до бюджету ЄСВ за червень за мінусом 59,4 грн (2191,20 грн - 2131,80 грн)	651	311	2140,60
Перерахували до бюджету ПДФО за червень за мінусом 48,6 грн (1792,80грн ¬ 1744,2 грн)	641	311	1751,40
Перерахували до бюджету ВЗ за червень за мінусом 4,05 грн (149,40 грн ¬ 145,35 грн)	642	311	145,95
Перерахували заробітну плату за червень на картковий рахунок працівника за мінусом переплати за травень 7727,35 (270,00 грн – 48,60 грн – 4,05 грн)	661	311	7780,00

Примітка. Побудовано авторкою на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Про порядок виправлення помилки виглядає наступним чином для КП «ЛПГ «Конча – Заспа»:

- підготувати службову записку щодо виявленої помилки із додаванням відповідних розрахунків і пояснень;

- зробити наказ щодо коригування надлишково нарахованої суми (спричиненої арифметичною помилкою);

- сформувати бухгалтерську довідку, в якій зазначити причину виправлення (наприклад, арифметична помилка), зміст операції, бухгалтерські проведення, суму, яка зменшується у бухгалтерському обліку за допомогою методу «сторно». Відповідно, здійсніть сторнування сум ПДФО, військового збору і ЄСВ.

Отже, наведені результати дослідження та проведені процедури контролю дають можливість зробити висновок, що для забезпечення ефективності системи внутрішнього контролю на КП «ЛПГ «Конча – Заспа» було б доречно створити ввести до штатного розпису посаду внутрішнього контролера, який би підпорядковувався директору товариства, адже процес нарахування заробітної плати, утримань, виплати зарплати має добре контролюватися на підприємствах. одо контролю утримань з виплат працівників, а саме ПДФО є перевірка повноти і своєчасності сплати податку з доходів фізичних осіб до бюджету. На основі результатів проведеної перевірки був складений робочий документ щодо оцінки повноти перерахування суми податку з доходів фізичних осіб. Цей документ подано нами для подальшого використання у табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Робочий документ з перевірки повноти перерахування ПДФО за січень-березень 2023 року

Сума нарахованого податку (сальдо рахунку 641)	Сума перерахованого до бюджету податку, (за даними платіжних доручень)	Відхилення: «+» переплата, «—» недоплата	Місяць
1	**2**	**3**	**4**
54390,00	52840,07	1549,30	Січень
61770,00	61770,00	-	Лютий
50520,78	48920,78	1600,00	Березень

Примітка. Побудовано авторкою на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Під час цього етапу перевірки було проведено порівняння даних з платіжних інструкцій та виписок банку із фактично нарахованими сумами податку з доходів фізичних осіб.

Під час перевірки була виявлена переплата податку з доходів фізичних осіб у сумі 1549,30 грн. за січень та 1600,00 грн. за березень. Варто зазначити, що ці відхилення не є суттєвими, оскільки суми переплат будуть враховуватися для зменшення податкового зобов'язання з ПДФО в наступних місяцях. Під час аудиту податку з доходів фізичних осіб особлива увага була приділена перевірці вчасності перерахування ПДФО табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Результати перевірки своєчасності сплати ПДФО КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

Дати перерахування податку до бюджету згідно з платіжним дорученням	Дати перерахунку сум для виплати заробітної плати на карткові рахунки працівників	Відхилення
1	**2**	**3**
06.03.2023	06.03.2023	Відхилення немає
21.03.2023	21.03.2023	Відхилення немає
05.04.2023	05.04.2023	Відхилення немає
21.04.2023	21.04.2023	Відхилення немає
05.05.2023	05.05.2023	Відхилення немає
22.05.2023	22.05.2023	Відхилення немає

Примітка. Побудовано авторкою на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

КП «ЛПГ «Конча – Заспа» дотримується вчасності сплати податку до бюджету були порівняні дати виплати доходу працівникам та дати перерахування податку до бюджету.

Процедурою контролю є також перевірка вчасності подання податкової звітності щодо ПДФО до податкових органів. Результати перевірки строків подання податкового розрахунку (форма 1ДФ) були узагальнені у Робочому документі, який представлений в табл.3.12.

НУБіП України

Таблиця 3.12

Контроль строків подання об'єднаної звітності (ф. № 1ДФ)

Звітні періоди (квартали)	Строк здачі Об'єднаної звітності з ЄСВ та ПДФО/ВЗ до ДПІ	Фактичний строк Об'єднаної звітності з ЄСВ та ПДФО/ВЗ до ДПІ		Відхилення
		2021 рік	2022 рік	
I	до 10 травня	6 травня	9 травня	-
II	до 9 серпня	1 серпня	9 серпня	-
III	до 9 листопада	25 жовтня	9 листопада	-
IV	до 9 лютого	23 січня	4 лютого	-

Примітка. Побудовано авторкою на основі фактичних даних КП «ЛПГ «Конча – Заспа»

За результатами перевірки було з'ясовано, що КП «ЛПГ «Конча – Заспа» за період який перевірявся вчасно подавало Об'єднану звітності з ЄСВ та ПДФО/ВЗ.

У цілому, у діяльності КП «ЛПГ «Конча – Заспа» дотримуються передбачених етапів внутрішньої перевірки і використовує контрольні процедури (основний акцент робиться на бухгалтерському контролі), що сприяє зменшенню ризику допущення помилок в нарахуваннях, утриманнях та виплатах працівникам підприємства, а також забезпечує достовірне відображення інформації у фінансовій звітності.

Висновки до розділу 3

Головною метою внутрішнього господарського контролю є передбачення та запобігання можливим помилкам, порушенням, зловживанням, недбалістю та іншим негативним ситуаціям. Внутрішньогосподарський контроль у галузі розрахунків за виплатами працівників гарантує, що підприємство відповідає чинному законодавству з оплати праці і коректно відображає господарські операції у бухгалтерскому обліку.

Один із ефективних методів контролю полягає в проведенні вибіркового порівняння між сумами нарахованої заробітної плати, зазначеними в первинних документах, та даними, представленими в накопичувальних відомостях, де

фігурують табельні номери працівників. Також важливо звірити інформацію, вказану в цих відомостях, із сумами, зазначеними в розрахунково-платіжних відомостях. Контролери обов'язково перевіряють правомірність здійснення утримань із заробітної плати на виконавчих листах, компенсацію завданих матеріальних збитків та інші види утримань.

Суттєвою складовою аспекту контролю є відстеження достовірності первинних документів. У випадку досліджуваного КП «ЛПГ «Конча – Заспа», особлива увага приділяється формальній та арифметичній перевірці табеля обліку робочого часу, і цей аналіз відзначається за своєю комплексністю, оскільки проводиться одночасно декількома особами, в межах їх функціональних обов'язків.

В рамках нашого дослідження ми використовували вибірковий підхід для проведення арифметичної перевірки на КП «ЛПГ «Конча – Заспа». Після завершення цієї перевірки складається Робочий документ. Контроль за виплатами працівникам КП «ЛПГ «Конча – Заспа» було здійснено за окремими працівниками, зокрема за II квартал 2023 р. Після проведення розрахунків встановили, що на досліджуваному підприємстві не було виявлено жодних відхилень у нарахуванні заробітної плати окремим працівникам.

Після здійснення вищезазначеної перевірки, ми також провели аналіз утримання Податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати, яке становить 18%.

Після проведення розрахунків встановили, що на досліджуваному підприємстві не було виявлено жодних відхилень утримань із заробітної плати окремим працівникам.

НУБіП України

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження щодо організації та методики обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій можна зробити такі висновки:

— Після ретельного аналізу сутності «заробітна плата» та її структури стає очевидним, що виплати працівникам виробництва відіграють ключову роль у системі соціально-трудових відносин і є складним вирішенням соціально-економічних проблем. З одного боку, вона є головним джерелом грошових доходів для найманих працівників і основою матеріального благополуччя їхніх сімей. З іншого боку, вона є важливою складовою витрат на виробництво і водночас впливає на мотивацію працівників до досягнення високих результатів у роботі.

Крім того, слід враховувати, що заробітна плата становить основу для обчислення військового збору, єдиного соціального внеску та утримань податку з доходів фізичних осіб, які спрямовуються до бюджету. Тому питання, пов'язані із заробітною платою, є важливими як для працівників, так і для роботодавців та держави.

— У НП(С)БО 26 вказано класифікацію виплат працівникам за категоріями, але відсутні конкретні вказівки щодо процедур визнання, оцінки та реєстрації цих виплат у бухгалтерській системі суб'єкта господарювання. Згідно з МСБО 19, виплати працівникам включають в себе всі види компенсацій, які роботодавець надає працівникам в обмін на їхні послуги для підприємства. Це може включати в себе надання послуг протягом повного або часткового робочого дня, постійне або періодичне зайняття, а також тимчасову зайнятість.

— Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємства базується на законодавчих актах та інших правових документах, які визначають права та обов'язки роботодавців і працівників у сфері оплати праці.

Виплати працівникам підприємства регулюються законодавчими і нормативними документами. Основним документом, який визначає трудові відносини, є Конституція України, яка гарантує кожному громадянину право на

працю, соціальний захист і безпечні умови праці. Україна дотримується принципу централізованого впровадження норм, що регулюють розрахунки з персоналом підприємства, тому акти державних органів визначають пріоритети в організації праці.

— Об'єктом дослідження є Комунальне підприємство «Лісопаркове господарство «Конча-Заспа» створене за рішенням Київської міської ради від 10.12.1957р. Основний вид господарської діяльності за КВЕД 02.40 Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві. Господарська діяльність підприємства спрямована на комплексне та раціональне використання корисних властивостей лісів, охорону лісових рекреаційних ресурсів, створення сприятливих умов для організації оздоровлення та відпочинку населення.

— В результаті проведеного фінансового аналізу можна зробити висновок, що фінансовий стан підприємства є задовільним. Підприємство володіє фінансовою стійкістю, має ліквідний баланс, що підтверджує його платоспроможність, і демонструє прибуткову та ефективну діяльність.

— Основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику на КП «ЛГ «Конча-Заспа» в частині розрахунків за виплатами працівникам є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

— Було розглянуто структуру, види оплати праці. на прикладі КП «ЛГ «Конча-Заспа». На підприємстві застосовується почасова, погодинна системи оплати праці, бажано також з можливістю преміювання та пряма відрядна заробітна плата. Всі операції пов'язані із розрахунками з оплати праці підтверджуються відповідними первинними документами, дані із котрих групуються та систематизуються у відомостях та використовуються для подальшого розрахунку розміру виплат працівникам.

— Під час дослідження фонду оплати праці на основі КП «ЛГ «Конча-Заспа» було з'ясовано, що величина фонду оплати праці штатних працівників

збільшилася на 2327,2 млн. грн. за рахунок збільшення фонду основної заробітної плати на 1374,63 млн.грн.

— Питома вага фонду основної заробітної плати не змінилася за рік, вона становить 60% загального фонду оплати праці. Також за рахунок збільшення фонду додаткової заробітної плати, питома вага додаткової заробітної плати в загальному фонді оплати праці становить 30% у 2021 та 2022 роках.

— Щодо узагальнення інформації про розрахунки з персоналом щодо оплати праці (включаючи всі види заробітної плати, премії, допомоги тощо), а також розрахунки за суму з оплати праці, яка не була отримана персоналом в установлений термін (розрахунки з депонентами), в КП «ЛПГ «Конча-Заспа» відображається на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

— Стосовно частки додаткової заробітної плати в структурі фонду оплати праці, то вона формується саме на підприємстві, а не законодавчо чи по Інструкції. Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати показав позитивну тенденцію до зростання надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів, а також премії.

— З метою удосконалення організації документообігу та аналітичного обліку виплат працівникам на КП «ЛПГ «Конча-Заспа» застосовує журнально-ордерна форма ведення бухгалтерського обліку та автоматизовану форму бухгалтерського обліку «BAS Бухгалтерія. Управління лісовим господарством», яка дає об'єктивну, корисну і своєчасну інформацію про діяльність господарства, основою якої є дані первинних облікових документів, які у міру здійснення господарських операцій вводяться в базу даних бухгалтерської програми, які накопичуються на бухгалтерських рахунках.

— Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці необхідно враховувати принцип повного висвітлення. Заробітна плата (виплати працівникам) як витрати та зобов'язання підприємства, які відображаються у показниках Балансу (Звіту про фінансовий стан) та Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід), оскільки ці дані відображають лише фактичні наслідки здійснених операцій.

Зважаючи на оподаткування оплати праці КП «ЛПГ «Конча – Заспа» подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку.

— Суттєвою складовою аспекту контролю є відстеження достовірності первинних документів. У випадку досліджуваного КП «ЛПГ «Конча – Заспа», особлива увага приділяється формальній та арифметичній перевірці табеля обліку робочого часу, і цей аналіз відзначається за своєю комплексністю, оскільки проводиться одночасно декількома особами, в межах їх функціональних обов'язків.

— У цілому, у діяльності КП «ЛПГ «Конча – Заспа» дотримуються передбачених етапів внутрішньої перевірки і використовує контрольні процедури (основний акцент робиться на бухгалтерському контролі), що сприяє зменшенню ризику допущення помилок в нарахуваннях, утриманнях та виплатах працівникам підприємства, а також забезпечує достовірне відображення інформації у фінансовій звітності.

Було встановлено, що в період воєнного стану для стимулювання економіки держава реалізує політику дерегуляції та лібералізації бізнесу. Роботодавці мають обов'язок виплачувати заробітну плату згідно з умовами, передбаченими в трудових договорах і відповідно до чинного законодавства.

Кожен виплата повинена супроводжуватися обов'язковим перерахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. У випадку неможливості проведення виплати заробітної плати через воєнні дії, виплата може бути тимчасово призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати свою основну діяльність.

Навіть в умовах воєнного стану, роботодавець має зробити все можливе для того, щоб гарантувати, що працівники отримають свою заробітну плату вчасно, і одночасно забезпечити їхню безпеку на робочому місці. З свого боку, працівники повинні розуміти важливість своєї участі в процесі відновлення економіки та допомагати у здійсненні цієї мети.

З метою вдосконалення системи розрахунків з оплати праці на КП «ЛПГ

«Конча – Заспа», важливо організувати облік таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та максимальному використанню робочого часу. При розробці або вдосконаленні організації обліку оплати праці підприємства повинні підходити до цього питання обґрунтовано, беручи до уваги доцільність, а також використовуючи результати наукових досліджень та передовий досвід. Від якості організації обліку оплати праці залежать рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливість, повнота та своєчасність розрахунків із персоналом з оплати праці.

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алісенов А.С. Бухгалтерський фінансовий облік. URL: https://stud.com.ua/20174/audit_ta_buhoblik/buhgalterskiy_finansoviy_oblik (дата звернення: 05.11.2021).

2. Бардаш С. В., Кузик Н. П. Обґрунтування безпідставності визнання інвентаризації мелодом бухгалтерського обліку Економіка та держава. 2021. № 4. С. 23–28.

3. Бардаш С.В., Кузик Н.П. Ідентифікація відмінностей бухгалтерського обліку як галузі наукових знань та практичної діяльності: основа трансформаційних перетворень. Економіка АПК. 2021 №2. С. 59-70 URL: https://doi.org/10.32317/2221-1055.202102059.

4. Боярова О. А, Кузик Н.П., Германчук Г.О. Особливості обліку нарахування та виплати компенсації за невикористані відпустки. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип.8. С. 1090-1094.

5. Боярова О.А. Кузик Н.П Оновлення нормативно-правового забезпечення вітчизняного бухгалтерського обліку в умовах запровадження МСФЗ. Облік і фінанси. 2013. № 6(62). С. 15–20.

6. Гадзевич О.І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк. 2007. 159 с.

7. Гуцаленко Л.В. Коцупатрій М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.

8. Дерев'янко С.І., Кузик Н.П. Олійник С.О., Ганяйло О.М. Аудит: навч. посіб.. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 380 с.

9. Звягільський Ю. Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні : Економіка України. 2014. № 5. С. 65–74.

10. Інструкція зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 24.02.2023р).

НУБіП України

11. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99 (дата звернення: 29.07.2022р).

12. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка. 2013. № 4. С. 240-246.

13. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Вісник Запорізька державна інженерна академія*.2014 . С. 51.

14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 01.10.2023).

15. Кравченко О. О. Оплата праці в контексті забезпечення кадрової безпеки : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.07. Полтава, 2020. 21 с.

16. Кундря-Висоцька О.П. Організація обліку: навч. посіб. Київ. 2007.223 с

17. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. С. 51 -67.

18. Кузик Н.П., Мороз О.А. Аудит розрахунків з працівниками в умовах використання інформаційних систем. *Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні*: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 31 травня-01 червня 2018 р. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С.175-177. URL http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29589/1/175.PDF

19. Кузик Н.П. Боярова О.А. Внутрішній контроль як основа ефективної діяльності сільськогосподарських підприємств. Науковий вісник НУБіП України. 2010. №153. С.153-157.

20. Кузик Н.П. ІТ-технології як інструмент удосконалення аудиту фінансової звітності. Нові інформаційні технології управління бізнесом : зб. тез

IV всеукр. наук.-практ. конф. Київ: Спілка автоматизаторів бізнесу 2022..С. 247-250.

21. Кузик Н.П. Галузеві особливості як визначальна складова аудиту фінансової звітності аграрних підприємств. Аграрна політика України в умовах глобальних викликів ¨зб. тез доповідей міжнар. наук.-практ. конф., присв.70-р ччю економічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України. м. Київ, 23-24 верес.2021 р. С. 212-215.

22. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011

23. Мних С.В. Економічний аналіз :навч. посібник . Львів: Україна, 2011. 156 с.

24. Морозюк Б.О., Кузик Н.П. Виплати працівникам в умовах воєнного стану *Розвиток бухгалтерського обліку, контролю, аналізу та оподаткування в сучасному інформаційному середовищі* : зб. тез VII Всеукраїнської студентської науково-практичної онлайн-конференції. м. Київ: НУБіП України, 23 берез. 2023 р. С. 329-331. С. 115-118.

25. Морозюк Б.О., Кузик Н.П. Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій. *Соціально економічні аспекти розвитку України в умовах глобальних викликів*: зб.тез доповідей конф., м. Київ: НУБіП України.

26. Морозюк Б.О., Кузик Н.П. Класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку. *Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів*: зб.тез III Всеукраїнська науково-практична конференція., м. Київ : ННІЕУ НУХТ, 16-17 листоп. 2023 р. С

27. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку: наказ Міністерства фінансів України від 10.01.2007 р., №2. URL:https://ips.ligazakon.net/document/view/MF07002 (дата звернення 10.04.2021).

28. Надрага В. І. Соціальні ризики у трудовій сфері : навч. посібник. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 428 с.

29. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. № 601. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03 (дата звернення: 03.11. 2020р)

30. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Мінфіну України від 31.12.1999 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00 (дата звернення: 03.11. 2020р)

31. Облік і оподаткування у питаннях та відповідях: навчально-методичний посібник / Є. В. Калюга та ін. Київ: ЦП «Компринт», 2017. 378 с. URL : http://dglib.nubip.edu.ua/handle/123456789/5361 (дата звернення 01.11.2023 р)

32. Олійник Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.

33. Облік і аудит у питаннях та відповідях: навч.-метод.посіб. Є.В. Калюга та ін. Київ, 2019. 374 с.

34. Основи аудиту. Дерев'янко С. І., Олійник С. О., Кузик Н. П., Ганяйле С. М. навч. пос. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 328 с.

35. Оплата праці працівників у період простою https://www.buh24.com.ua/oplata-praczi-praczivnykiv-u-period-prostoyu/

36. Отенко І. П., Петряєва З.Ф. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. Харків: Видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 418 с.

37. Облік, аналіз та аудит зовнішньоекономічної діяльності: практикум : навч. посіб.. Маслак О. О. та ін. Київ : Каравела, 2011. 279 с.

38. Про оплату праці Закон України від 24.03.1995р р. № 108/95-ВР. URL: http: // zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95 (дата звернення: 01.04.2023р)

39. Про колективні договори і угоди Закон України від 23.02.2023р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20

40. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати Закон України від 20.10.2009р. № 1646 VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1646-17

41. Про збір та облік єдиного внеску та загальнообов'язкове державне

соціальне страхування Закон України № 2464VI від 08.07.2010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14 (дата звернення: 07.09.2023р)

42. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні Закон України від 16.07.1999 № 996-XV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14 (дата звернення: 10.08.2022р)

43. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування № 1105-XIV Закон України від 23.09.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14 (дата звернення: 01.10.2023р)

44. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану №2136 –IX Закон України від 15.03.2022 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 19.07.2022р)

45. Про відпустки № 504/96-ВР Закон України від 15.11.1996 URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96 (дата звернення: 29.07.2023р)

46. Петращак О. О. Продуктивність праці у сучасних умовах: соціально-економічний аспект : монографія. Чернівці : Рута, 2018. 183 с.

47. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 02.12.2010 – VI URL:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17 (дата звернення: 03.09.2023р)

48. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку Наказ №88 від 24.05.1995р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95 (дата звернення: 09.03. 2023р)

49. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці Наказ від 05.12.2023р URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08 №489 (дата звернення: 01.01. 2010р)

50. Полюк М. І. Удосконалення системи оцінки та мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Львів, 2019. С. 67

51. Про затвердження Порядку розрахунку середньої заробітної плати» №100 Постанова КМУ від 08.02.1995р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95 (дата звернення: 12.09.2023р)

52. Про затвердження Змін до Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку №467 Наказ від 28.12.2022р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0323-23 (дата звернення: 28.12.2022р)

53. Рудницький В.С., Душко З.О. Організація і методика аудиту: підруч. для Здобувач вищої освітиів ВНЗ Київ: Ун-т банк. справи Нац. банку України, 2014. 479 с.

54. Скирпан О.П., Палюх М.С. Фінансовий облік. Тернопіль: ТНЕУ, 2008. 407 с.

55. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. Вісник ЖДТУ. — 2012. С. 428— 433.

56. Слюсаренко В.С., Колісник Г.М. Аудит. навчальний посібник (друге видання доповнене. Ужгород: КП «Ужгородська міська друкарня», 2016. 456 с.

57. Сучасний аудит : підручник / за ред. І. І. Пилипенка; Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2015. 643 с.

58. Ткаченко Н.А. Напрями удосконалення організації облікового відображення оплати праці в регістрах журнально-ордерної форми. Економіка АПК. 2015. № 10. С. 64–71.

59. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. Актуальні проблеми економіки, 2016. № 3(141). С. 134-148

60. Antoniuk O., Koval N., Savitska S., Mulyk Ya, Kuzyk N., Koshchynets M. Development of internal control and audit in Ukraine. Independent Journal of Management & Production. 2021. N. 12(6). P. S376–S390. URL:http://www.ijmp.jor.br/index.php/ijmp/article/view/1761.

61. Olena Biruk, Olena Smolska, Natalya Kuzyk and Kateryna Shevchuk. Information Support For The Management Of Environmental Activities Of Agribusiness Enterprises In Ukraine. Proceedings of the 2023 May 2023, pp. 27-38 URLhttps://lbtufb.lbtu.lv/conference/economic_science_rural/2023/Latvia_ESRD_57_2023.pdf/

НУБіП України

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України

ДОДАТКИ

НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України
НУБіП України