

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**11.06 - МР. 1738 "С" 2020.11.12. 019. ПЗ**

**ЧУХНО КРИСТИНИ ВАЛЕРІЇВНИ**

**2021 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Економічний факультет  
УДК 657:471.12

ПОГОДЖЕНО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ  
Декан економічного факультету Завідувач кафедри обліку та оподаткування

Діброва А.Д. Гуцаленко Л.В.  
(підпис) (підпис)  
" " 2021 р. " " 2021 р.  
МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему  
"Облік і контроль додаткової заробітної плати"

Спеціальність 071 – "Облік і оподаткування"  
Освітня програма Облік і аудит  
Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Гарант освітньої програми  
д.е.н., професор Калюга Є.В.  
(підпис) (ПІБ)  
Керівник кваліфікаційної роботи  
к.е.н, доцент

Кузик Н.П.  
(ПІБ)  
Виконала Чухно К.В.  
(ПІБ студента)  
(підпис)  
Київ – 2021

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БЮРОСУРСТВА І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри обліку та оподаткування

д.е.н. проф.  
(науковий ступінь, вчене звання)

Калюга Є.В.  
(підпис) (ПБ)

«    »

2021 р.

## ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентці

Чухно Крістині Валеріївни

(прізвище, ім'я по-батькові)

Спеціальність 071 - "Облік і оподаткування"  
(код назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Тема магістерської роботи: «Облік і контроль додаткової заробітної плати»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від "12" листопада 2020 р. №1738 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедрі 2021.11.12

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: законодавчі та нормативні акти України, праці зарубіжних та вітчизняних вчених, дані первинних та зведених документів, реєстрів бухгалтерського обліку та фінансової звітності

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Бухгалтерський облік додаткової заробітної плати: теоретико-методичний підхід
2. Організація і методика обліку та контролю розрахунків з додаткової заробітної плати в ФГ «Хутірське»
3. Контроль додаткової заробітної плати

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, схеми

Дата видачі завдання "13" листопада 2020 р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

Кузник Н.П.

Завдання прийняла до виконання

Чухно К.В.

## РЕФЕРАТ

# НУБІП України

У магістерській кваліфікаційній роботі розкрито теоретичні та практичні аспекти обліку і контролю розрахунків по додатковій заробітній платі. У

# НУБІП України

вступі обґрунтовано актуальність питань, які досліджуються в роботі, визначено об'єкт і предмет дослідження, завдання.

Розкрито економічний зміст додаткової заробітної плати, а також визначення додаткової заробітної плати, зазначено які податки утримуються, строки подання звітів.

# НУБІП України

Наведено організаційно-економічну характеристику діяльності об'єкту дослідження (фермерського господарства «Хутірське»), відображені особливості розрахунків по додатковій заробітній платі в системі бухгалтерського обліку, синтетичний і аналітичний облік розрахунків. Значне

# НУБІП України

місце в роботі відведено питанням практики здійснення контролю розрахунків по додатковій заробітній платі.

У висновках магістерської кваліфікаційної роботи узагальнено отримані результати дослідження, наведено рекомендації щодо удосконалення обліку і

# НУБІП України

проведення контролю, щоб покращити на підприємстві облік по додатковій заробітній платі, керівництву слід краще організувати контроль за якістю та кількістю затраченої праці і проведених утримань, слідкувати за строками подання звітів, аби уникнути штрафів.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** облік, контроль, заробітна плата, додаткова заробітна плата, виплати працівникам, премії, утримання, розрахунки.

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

## ВСТУП

## РОЗДІЛ 1. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД

1.1. Економічна суть розрахунків та значення розрахунків з оплати праці	6
---	---

1.2. Складові та механізм формування фонду оплати праці	12
---	----

1.3. Нормативно-правове забезпечення та податкові аспекти	17
---	----

формування фонду додаткової заробітної плати

*Висновки до розділу 1*

21

## РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	22
---	----

2.2. Формування облікової політики щодо обліку додаткової заробітної плати	30
--	----

2.3. Електронний документообіг як інструмент управління фондом додаткової заробітної плати	35
--	----

2.4. Синтетичний і аналітичний облік додаткової заробітної плати	38
--	----

2.5. Відображення інформації щодо виплат працівникам у звітності підприємства	44
---	----

*Висновки до розділу 2*

47

## РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

3.1. Внутрішній контроль додаткової заробітної плати, як засіб	48
--	----

виявлення і попередження неефективних витрат підприємства

3.2. Аналітичне забезпечення контролю додаткової заробітної плати	52
---	----

3.3. Методика контролю додаткової заробітної плати та узагальнення	55
--	----

його результатів

*Висновки до розділу 3*

61

## ВИСНОВКИ

63

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

66

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# ВСТУП

# НУБІП України

Облік заробітної плати, в тому числі й додаткової, займає дуже важливе місце у системі бухгалтерського обліку, є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства. Саме тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про дану тему чинить значний вплив на фінансовий результат господарської діяльності.

Ефективна організація обліку оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків – є важливим засобом зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції (товарів, робіт, послуг).

На будь-якому підприємстві задіяна відповідна кількість працівників, що виконують певний обсяг робіт й отримують винагороду у вигляді заробітної плати. Заробітна плата для більшості людей виступає основним джерелом доходів та є причиною, що приводить працівника на його робоче місце. Тому кожен з нас має знати, як розрахувати свій зарібок, які є нарахування, надбавки, утримання.

Обрана тема є злободенною, оскільки облік і контроль додаткової заробітної плати має важливе значення з точки зору впливу на ефективність роботи працівників.

Заробітна плата являє собою один з основних факторів соціально-економічного життя країни, колективу й самої людини. Саме її високий рівень може спричинити зрушення в економіці, забезпечуючи високий попит на товари, послуги, надходження грошових коштів у вигляді податку і зборів до бюджету країни.

Помилка у нарахуванні виплат працівникам призводить до цілого ряду порушень, а в кінцевому підсумку - до отримання недостовірних даних щодо фінансового стану підприємства. Окрім того, не слід забувати про штрафні санкції, що загрожують підприємству в разі несвочасної виплати додаткової



заробітної плати, неправильного розрахунку єдиного соціального внеску, податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

На сьогоднішній день складність ситуації, яка склалася з питання розрахунків з працюючими, зокрема в частині обліку і контролю додаткової заробітної плати, пояснює актуальність вибраної авторкою теми.

Метою магістерської кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних й практичних аспектів обліку і контролю додаткової заробітної плати.

Реалізація мети дослідження передбачає постановку та вирішення наступних завдань:

- розглянути економічну суть розрахунків з оплати праці;
- визначити складові та механізми формування фонду оплати праці;
- виділити нормативно-правове забезпечення та податкові аспекти формування фонду додаткової заробітної плати;

- провести організаційно-економічну характеристику фг «Хутірське»;

- проаналізувати формування облікової політики щодо обліку додаткової заробітної плати;

- дослідити і критично оцінити діючу практику синтетичного та аналітичного обліку додаткової заробітної плати на підприємстві;

- проаналізувати особливості інформацію щодо обліку виплат працівникам у звітності господарства;

- розкрити особливості контролю додаткової заробітної плати та його аналітичне забезпечення;

- розкрити методику внутрішнього контролю та існуючі підходи до узагальнення його результатів.

Питання особливостей обліку розрахунків по виплатам працівникам оприлюднено авторкою у тезах доповідей V Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Облік, оподаткування, контроль та аналіз активності діяльності економічних суб'єктів», м. Київ, НУВіП України, 25 березня 2021 р. Окремі результати дослідження щодо питань обліку



додавної заробітної плати працівникам висвітлено у тезах доповідей, оприлюднених на I-й Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Міжнародні тенденції формування професійної компетентності фахівців з обліку і оподаткування», м. Київ, НУБіП України, 16-17 вересня 2021 р.

*Об'єктом дослідження є процеси облікового забезпечення, контролю додавної заробітної плати у фермерському господарстві «Хутірське».*

*Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних, організаційних і практичних засад бухгалтерського обліку і контролю додавної заробітної плати.*

Інформаційною базою магістерської кваліфікаційної роботи стали наукові праці вітчизняних й зарубіжних науковців та практиків з питань теорії, методики обліку, аналізу та контролю оплати праці, окремі довідкові видання, різні нормативно-правові акти, а також статистичні дані, Інтернет-ресурси, дані обліку і звітності ФГ «Хутірське».

Магістерська кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи, висновки, епісод використаних джерел та додатки. Робота містить 18 таблиць та 19 рисунків. Список використаних джерел налічує 81 найменування.

## РОЗДІЛ 1

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД****1.1. Економічна суть та значення розрахунків з оплати праці**

Заробітна плата тісно пов'язана з таким показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Економічно доведено, що ці показники є взаємозалежними. Зростання продуктивності праці є передумовою підвищення її оплати. І навпаки, зростання рівня оплати праці є важливим мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці.

Основний законодавчий акт, на якому базується законодавство про працю в Україні – Конституція України, де зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» визначає методологію формування облікової інформації про оплату праці найманих робітників, за виконану ними роботу, а також розкриття такої інформації у звітності [60].

Закон України «Про оплату праці» [55] дає можливість визначати цілий спектр економічних, організаційних та правових засад оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах.

Відповідно до вищезазначеного Закону заробітна плата – це винагорода, що обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [55].

Розмір заробітної плати залежить від умов виконуваної роботи, від складності, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства.

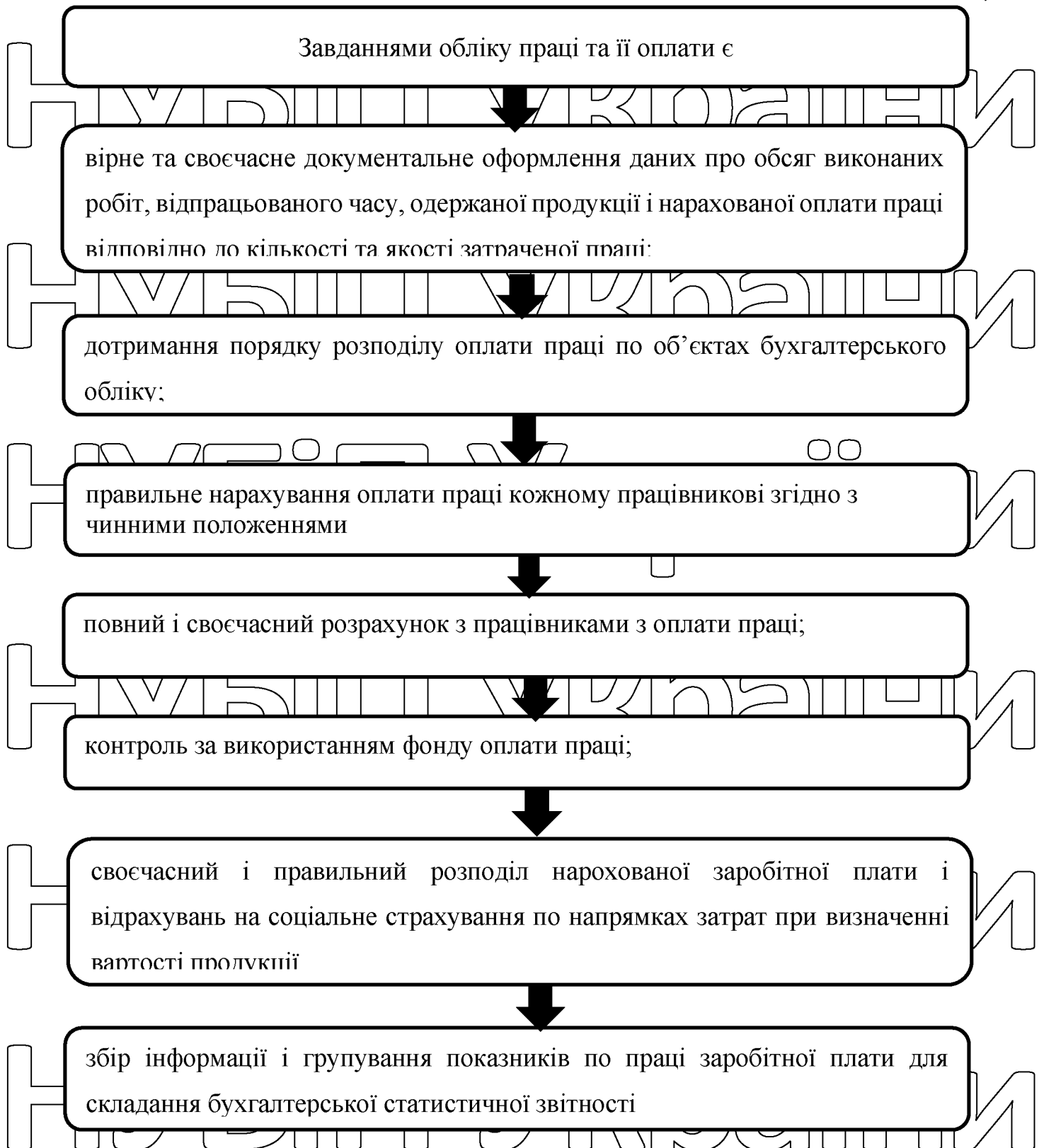


Рис. 1.1. Завдання обліку дододкової заробітної плати

Джерело: систематизовано автором на основі [51]

Методологічні засади формування в обліку даних про виплати працівникам визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [60]. Відповідно якого види виплат наведено в рис. 1.2:



Рис. 1.2. Види виплат

*Джерело: систематизовано автором на основі [60]*

Щодо характеристики систем і форм оплати праці. В загальному розумінні це механізми, що допомагають встановити розмір заробітної плати, базуючись на кількості та якості виконаної роботи, за певний період.

Згідно Закону України «Про оплату праці» [55] основну з систем оплати праці становить тарифна система – сукупність норм і нормативів, за допомогою яких диференціюють оплати праці виходячи з відмінностей у складнощах виконуваних робіт і умов праці, її інтенсивності кількісних та якісних характеристик, а також результатів виконання.

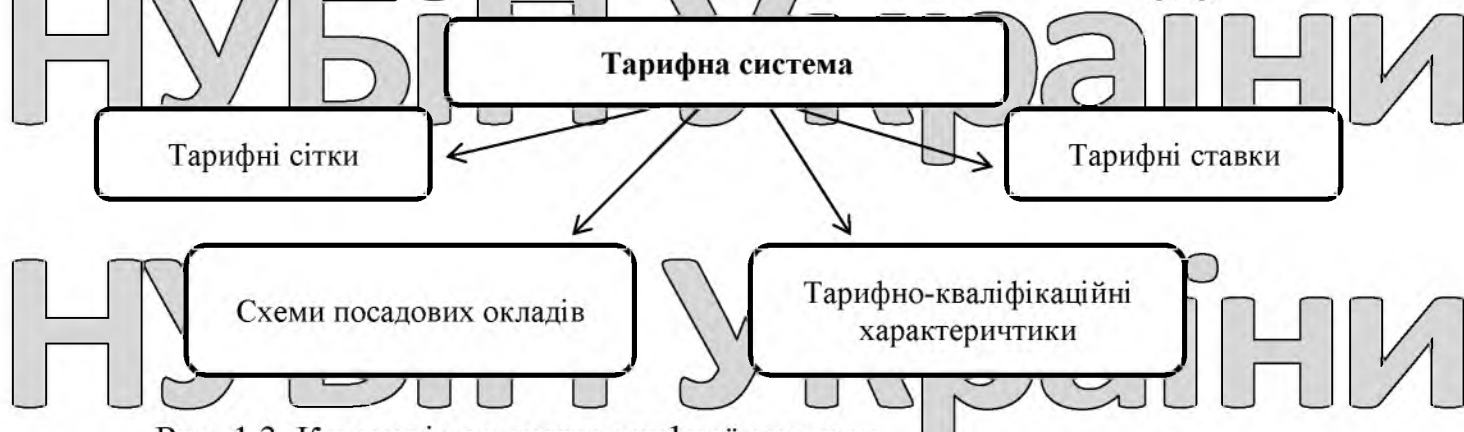


Рис. 1.3. Ключові елементи тарифної системи

*Джерело: систематизовано автором на основі [45,55]*

Тарифна система використовується для розподілу робіт від їх складності, а працівників від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

Таблиця 1.1

Характеристика показників тарифної системи для розподілу робіт від їх складності

Показники	Характеристика
Тарифна сітка	співвідношення розмірів тарифних ставок залежно від кваліфікації (розряду) й складності виконуваних робіт. Складається з певної кількості розрядів і міжрозрядних коефіцієнтів
Тарифна ставка	виражається в грошовій формі та відображає нормативний розмір оплати праці відпрацьованого часу
Тарифний розряд	кваліфікаційний рівень виконавців певних робіт
Тарифікація робіт	порівняння затрат праці різних видів роботи залежно від характеру, якості та умов виконання; сукупність методів обліку.
Тарифікація працівників	відповідно до кваліфікації, яку має працівник, присвоюється певний тарифний розряд

Примітка. систематизовано авторкою на основі [25]

Кваліфікацію визначають з урахуванням вимог до виконання робіт відповідної складності, а також відповідних знань і практичних навичок працівника.

Схема посадових окладів – нормативний документ, що використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають.

Розрізняють дві форми оплати праці: відрядну і погодинну [15].

Розмір відрядної заробітної плати залежить від кількості та якості виробленої працівниками продукції. При використанні погодинної системи заробітна плата визначається за відпрацьованим працівником час та тарифної ставки, в залежності від його рівня кваліфікації [13]. Погодинну оплату праці

застосовують переважно на роботах, що важко або неможливо облічити в інших, крім часу, вимірниках. Погодинну оплату праці поділяють на просту і погодинно-преміальну [64]. Нарахування простої погодинної оплати праці за погодинними тарифними ставками, місячними окладами відбувається за фактично відпрацьованим часом [21].

При погодинно-преміальній оплаті праці працівники отримують ще й премії. Як показують реалії бухгалтерської практики, це безпосередньо посилює їх матеріальну зацікавленість в результатах своєї роботи [62].



Рис. 1.4. Різновиди відрядної форми оплати праці

*Примітка. систематизовано автором на основі [59]*

При прямій відрядній оплаті заробіток працівника залежить від виробітку з розрахуванням сталої розцінки за одиницю. При відрядно-преміальній оплаті праці, працівникам додатково нараховують премії (у відсотках до заробітку) за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, кварталних, річних виробничих завдань чи їх якісних показники [61].

Найбільш прогресивною системою оплати праці є акордно-преміальна.

Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому, що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості. Окрім індивідуальної праці поширена також і бригадна. Її застосовують переважно тоді, коли це передбачено технологією виконання певної роботи (обслуговування великого устаткування та його налагодження тощо) [8].

Акордну форму оплати праці часто використовують саме для виробничої бригади, до того ж заробітну плату розподіляють між членами



бригади, виходячи з якісних і кількісних характеристик роботи, виконану кожним окремо [14]. При оплаті праці в бригадах використовують як відрядну, так і погодинну систему.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом «Про державний бюджет» [7] мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата виступає державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Виплата на підприємствах, в тому числі і у досліджуваному ФГ «Хутірське», відбувається регулярно у строки, встановлені договором але не рідше двох разів на місяць з проміжком часу не більше шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюють виплату.

### Джерела організація оплати праці

законодавчі та інші нормативні акти

генеральні угоди на національному рівні

галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди

колективні договори

трудові договори

гранти

Рис. 1.5. Джерела організації оплати праці

Організація оплати праці визначає взаємозв'язок мір праці і мір її оплати. Міри праці визначаються за допомогою кількісних та якісних показників, а міри оплати, відповідно – за допомогою прожиткового рівня [22]. Отже, в умовах ведення сучасного бізнесу виникає необхідність дослідження комплексу обліково-контрольних проблем, пов'язаних з усіма видами оплати

праці, зокрема й винагород за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Тому виникає необхідність поглибленого дослідження питань щодо складових та механізму формування фонду оплати праці.

## 1.2. Складові та механізм формування фонду оплати праці

До складових поточних виплат відносять заробітну плату за окладами та тарифами, премії та інші заохочувальні виплати, відпускні, тощо. Однак основним джерелом доходів працівників протягом останніх років являється заробітна плата.

Виплати на оплату праці включають: фонд основної заробітної плати; додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

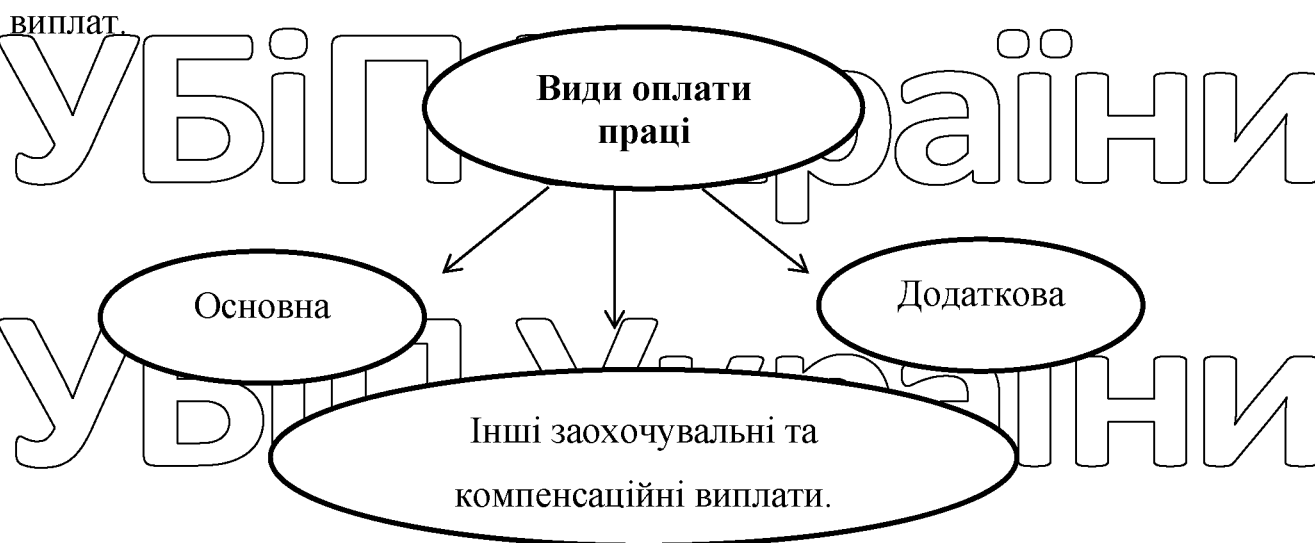


Рис. 1.6. Види оплати праці

Джерело: систематизовано автором на основі [60]

Далі розглянемо більш детальну характеристику видів оплати праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Вид оплати праці	Характеристика
------------------	----------------

<p>Основна заробітна плата</p>	<p>грошова винагорода за виконану роботу з врахуванням встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників, а також - посадових окладів для службовців.</p>
<p>Додаткова заробітна плата</p>	<p>грошова винагорода за роботу понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці, оплата щорічних відпусток, компенсація за невикористану відпустку.</p>
<p>Інші заохочувальні та компенсаційні виплати</p>	<p>до них належать виплати у формі винагород за підсумки роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлення зазначеними актами норм.</p>

*Примітка.* Сформовано авторкою на основі [64]

Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткова заробітна плата включає в себе: надбавки і доплати; премії та винагороди; оплату за працю у вихідні та святкові дні, в понадурочний час, оплату щорічних, додаткових і навчальних відпусток; суму індексації заробітної плати та інші

При цьому основна заробітна плата є базовим фондом на підприємстві та формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці та є нагородою за працю у вигляді окладу, розцінок, авторських винагород, оплати праці за період перебування працівника у відрядженні, інших передбачених законодавством видів основної оплати праці.

До фонду додаткової оплати праці відносять надбавки й доплати до тарифних ставок, які визначено законодавством. Надбавки - це самостійний елемент оплати праці, який має стимулюючий характер. Доплата являє собою

виплату компенсаційного характеру [64, 67]. Додаткова заробітна плата враховує індивідуальні результати робітників, що досягли особливих успіхів. До того ж, додаткова заробітна плата враховує колективні результати праці.

Переважно виплачується у вигляді премій та інших видів винагород з фонду матеріального заохочення [68]. Такі виплати є характерними для тих підприємств, де є додатковий фонд оплати праці.

Наприклад, премія – це не просто надбавка до заробітної плати, а форма винагороди за творчі успіхи в роботі, за виконання завдань особливого значення. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають в себе винагороду за підсумком року або за виконання окремої роботи, премії, які можуть бути одноразовими або мати систематичний характер.

Виплати, які не включаються до фонду оплати праці [60].

1. Допомоги, а також інші виплати, що виплачуються з фонду державного соціального страхування, а саме: допомога з тимчасової непрацездатності, у зв'язку з вагітністю (пологами), при народженні дитини та по догляду за нею до досягнення трьох років, тощо, допомога на поховання, оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення

2. Оплату з тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця

3. Разову матеріальну допомогу, що підприємство надає певним працівникам за певних обставин;

4. Виплати при звільненні;

5. Доходи працівників від участі в власному капіталі організації

6. Інші виплати.

Формування фонду оплати праці здійснюється на кожному підприємстві, при цьому враховують кількість працівників, рівень кваліфікації, рівень оплати праці кожного. Оскільки на рівень виплат працівникам впливає ряд факторів (рис. 1.6):

**Фактори, що впливають  
на рівень виплат**

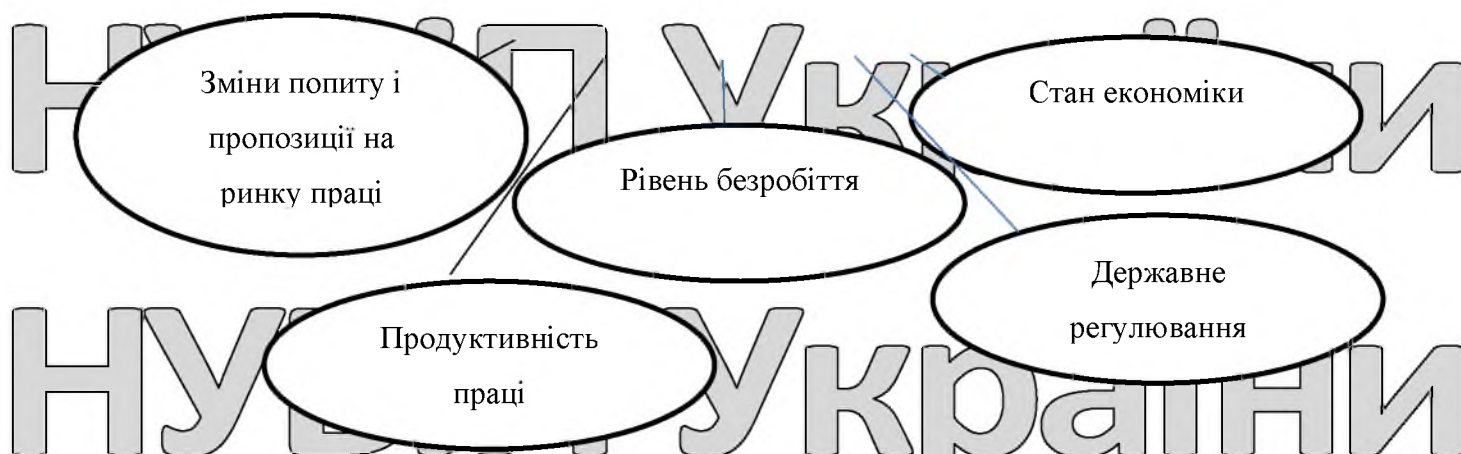


Рис. 1.6. Фактори впливу на рівень виплат працівників

Джерело: систематизовано автором на основі [22,58]

Склад фонду оплати праці на підприємствах відображається у третьому розділі Звіту з праці, окремо по кварталам, при цьому враховують вимоги законодавства, мінімальну заробітну плату, відпуски, виплати за святкові та неробочі дні [8]. Разом із формуванням фонду оплати праці відбувається розрахунок нарахувань на фонд оплати праці. На даний момент єдиним нарахуванням на фонд сплати праці є єдиний соціальний внесок – 22%. Утримання із заробітної зменшують фонд заробітної плати працівників. Із 2016 р. із заробітної плати утримується податок на доходи фізичних осіб 18% та військовий збір 1,5%.

Найбільш важливим є процес управління фондом оплати праці [26]. Для перевірки правильності нарахування і виплати працівникам використовують ряд первинних документів, реєстри бухгалтерського обліку та фінансову звітність. При цьому перевіряють дотримання основних нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, правомірність прийняття на роботу та звільнення, рівень використання фонду оплати праці.

На нашу думку, формування фонду оплати праці повинно ґрунтуватися на різних принципах:

- забезпечення відповідності заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність рівня оплати праці від підсумкових результатів роботи підприємства;

- врахування трудового внеску кожного окремого робітника у формуванні загальних результатів;

- удосконалення існуючої тарифної системи та, відповідно, процесу нормування праці;

- забезпечення відповідальності керівників за дотримання чинного законодавства про працю.

Опитування показали, що досліджуване ФГ «Хутірське» самостійно вирішує яку систему оплати праці краще та вигідніше застосувати для своєї діяльності. Проте якщо підприємство прагне підвищити ефективність

використання трудових ресурсів, то воно може самостійно розробити систему оплати праці, яка буде більш ефективною. Фонд оплати праці ФГ «Хутірське» напряму залежить від обсягів реалізованої продукції та від рівня продуктивності праці. Головною вимогою до організації оплати праці

ФГ «Хутірське» є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю відповідної продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів фінансово-господарської діяльності господарства.

Вище викладений матеріал, вказує на важливість розгляду особливості нормативного правового регулювання питань формування фонду оплати праці, в тому числі й додаткової, а також розрахунків з оплати праці.



### 1.3. Нормативно-правове забезпечення та податкові аспекти формування фонду додаткової заробітної плати

Сукупність нормативно-правових актів складає нормативну базу для бухгалтера. Вона може класифікуватися як внутрішня та зовнішня, характеристику яких наведено в таблиці 1.4.

Внутрішня нормативна база представлена у вигляді облікової політики суб'єкта, різних методичних, розпорядчих документів (наказів, посадові інструкцій тощо). Вони підлягають аналізу та зіставленню з чинною методологією. Законодавчі основи регулювання бухгалтерського обліку визначені Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність України», він визначає правові принципи регулювання, контролю, ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності [54].

Зовнішня нормативна база відображена, як відповідні закони, накази, інструкції, положень, методичних матеріалів з обліку, матеріалів з оподаткування, національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку. Вони потрібні бухгалтеру, щоб законно та достовірно вести облік господарських операцій та розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Таблиця 1.4  
Види нормативної бази з організації і ведення бухгалтерського обліку суб'єктами господарювання

Види	Складові	Характеристика
Внутрішня нормативна база	представлена у вигляді облікової політики суб'єкта, різних методичних, розпорядчих документів (наказів, посадові інструкцій тощо)	підлягають аналізу та зіставленню з чинною методологією. Законодавчі основи регулювання бухгалтерського обліку визначені Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність України» [54]
Зовнішня нормативна база	закони, накази, інструкції, положень, методичних матеріалів з обліку, матеріалів з оподаткування, національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку	містять вимоги щодо законного та достовірного ведення обліку господарських операцій та розрахунків з оплати праці на підприємстві

Регулює трудові відносини всіх робітників Кодекс законів про працю України затверджений Верховною Радою України 10.02.1971 р. № 322-VIII-X [31]. Дослідження підтверджують, що він сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства у першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Основоположним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю, зокрема, Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджений Міністерством фінансів України 28.10.2003 та зі змінами від 10.01.2012 р. [60].

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві. Як показали проведені нами спостереження у рамках виконання магістерської кваліфікаційної роботи, зокрема на матеріалах ФГ «Хутірське», таке Положення відсутнє (що пояснюється його організаційно-правовою формою та розмірами діяльності).

Проте даний документ є необхідним, оскільки містить інформацію про:

- принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства (дод. А1);
- побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку;
- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів.

Характеристику нормативно-правового забезпечення додаткової заробітної плати наведено в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Основні законодавчі та нормативні акти, що визначають економічний зміст оплати праці працівників

Назва документа	Зміст	Використання
Конституція України від 28 червня 1996 р. (зі змінами та доповненнями)	Проголошуються права та обов'язки органів управління, суб'єктів підприємницької діяльності і громадян в Україні	Забезпечення діяльності підприємств
Бюджетний кодекс України [7]	Регулюються відносини, що виникають.	Організація обліку на підприємстві
Податковий кодекс України [53]	Регулюються відносини щодо сплати ПДФО, виконання податкових зобов'язань, звітування	Організація належного обліку і координація діяльності підприємства
Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року [17]	Цей Кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності	Організація договірної роботи
Кримінальний кодекс України від 05.04.2001р [35]	Регулює адміністративні правовідносини	Визначає відповідальність працівників за завдані ними матеріальну шкоду
Цивільний кодекс України від 16.01.2003р. [70]	Регулює цивільні правовідносини	Забезпечує діяльність
Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99р. [54]	Наводяться основні принципи складання фінансової звітності, строки подання. Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах	Організація ведення бухгалтерського обліку і складання фінансових звітів
Інструкція зі статистики заробітної плати [27]	Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень	Визначення статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати
Кодекс законів про працю [31]	Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці	Правила регулювання колективних трудових відносин

У процесі дослідження оподаткування фонду додаткової оплати праці, в тому числі й додаткової, підприємства необхідно проаналізувати ряд

фінансових показників, які комплексно характеризують рівень оподаткування всіх складових витрат підприємства на оплату праці [71]. До таких показників слід віднести рівень оподаткування фонду оплати праці податком на доходи фізичних осіб, військовим збором та соціальними нарахуваннями, рівень оподаткування витрат на формування фонду оплати праці, в тому числі й додаткового, рівень податкового навантаження на фонд оплати праці (як основний, так і додатковий) та рівень оподаткування витрат на персонал.

Витрати на формування фонду оплати праці - це сума фонду оплати праці та соціальних нарахувань на нього [61, 63]. До витрат на персонал доцільно додати витрати на оплату праці (фонд оплати праці та виплати працівникам, що не належать до нього), соціальні нарахування на ці витрати, суму податку на додану вартість, яка припадає на прямі витрати на оплату праці та нарахування на них у складі виробничої собівартості продукції (робіт, послуг).

Сума податків від витрат на оплату праці містить податок на доходи фізичних осіб та військовий збір, утриманий із витрат на оплату праці, а також суми єдиного соціального внеску, який нараховувався на них [71].

Таблиця 1.2

## Показники оподаткування витрат на оплату праці

Показники	Методика розрахунку
Рівень оподаткування фонду оплати праці податком на доходи фізичних осіб	$R_{ПДФО} = \frac{\text{ПДФО}}{\text{ФОП}} \cdot 100\%$ , де ФОП – нарахований фонд оплати праці.
Рівень оподаткування фонду оплати праці військовим збором	$R_{СЗ} = \frac{\text{ВЗ}}{\text{ФОП}} \cdot 100\%$
Рівень оподаткування фонду оплати праці соціальними нарахуваннями	$R_{СН} = \frac{\text{СН}}{\text{ФОП}} \cdot 100\%$ , де СН – сума єдиного соціального внеску.

Продовження табл. 1.2

Рівень оподаткування витрат на формування фонду оплати праці	$PBF = \cdot 100\% \frac{ПФOP}{ВФOP}$ , де ПФOP – сума податків від фонду оплати праці; ВФOP – витрати на формування фонду оплати праці.
--	--

Рівень податкового навантаження на фонд оплати праці (	$ПН = \cdot 100\% \frac{ПФOP}{ЧФOP}$ , де ЧФOP – чистий фонд оплати праці.
--	--

Рівень оподаткування витрат на персонал	$ПН = \cdot 100\% \frac{ПВOP + ПДВ'ВП}{ВП}$ , де ПВOP – сума податків від витрат на оплату праці; ВП – витрати на персонал.
---	---

Охарактеризовані показники дають можливість визначити, наскільки використання найманої праці обтяжує підприємство з погляду виникнення його додаткових операційних витрат, а також порівняти ці показники із законодавчо встановленими.

### Висновки до розділу 1

Підвищення рівня продуктивності праці є основною задачею кожного господарства. Дослідження організації обліку додаткової заробітної плати є важливою складовою витрат підприємства. Основним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами й можливостями їхнього задоволення.

Заробітна плата залежить безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювання розвитку виробництва, ефективності роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Правильна постановка обліку у всіх підприємствах дозволяє запобігти зловживанням або ж скоригувати діяльність підрозділу ще до того часу, як такі проблеми можуть перерости в кризу і негативно вплинути на економічну безпеку суб'єкта господарювання. Від організації обліку оплати праці, зокрема додаткової, залежитиме, перш за все, і повнота, і своєчасність розрахунків із працівниками господарства.

## РОЗДІЛ 2

## ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ФГ «ХУТІРСЬКЕ»

## 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства відображається у його установчих і організаційних документах, до яких належить Статут (дод. Б1).

Для висвітлення розміщення ФГ «Хутірське» необхідно оцінити його місце розташування, природні та економічні умови та організаційно-правові основи діяльності підприємства, результати дослідження узагальнено в анкеті нового клієнта (дод. Б2).

Рациональне розміщення сільського господарства та його спеціалізація є найважливішими факторами визначення економічної ефективності виробництва, формами суспільного поділу праці в аграрному секторі економіки. Розміщення підприємства означає розподіл виробництва певних видів сільськогосподарської продукції по території країни. Зручне розміщення підприємства зумовлюється природними та економічними факторами, які в свою чергу сприяють виробництву окремих видів продукції.

Рациональність розміщення досліджуваного господарства можна оцінити за його місцем розташування, природними та економічними умовами, й організаційно-правовими основами діяльності.

Діяльність фермерського господарства «Хутірське» регламентується також Статутом, а особливості організації обліку визначено Наказом №1 Про облікову політику на підприємстві, який, як доречно відмітити, не переглядався з 2015 року (дод.Б3).

Досліджуване ФГ «Хутірське» розташоване в с.Загребелля Сосницького району Чернігівської області (в басейні річки Десна в Поліській зоні на півночі України), в зоні мішаних лісів. Клімат місцевості помірний, м'який із помірним зволоженням. Кліматичні умови звичайні для Чернігівської області.



Середньорічна температура становить  $+17^{\circ}\text{C}$ , середня температура найбільш теплого місяця - липня  $+22^{\circ}\text{C}$ , а холодного - січня  $-15^{\circ}\text{C}$ , весняно-зимовий період продовжується 168 днів. Січень - найхолодніший місяць року.

Рельєф рівнинний. Переважають північно-західні вітри. Середньорічна сума опадів дорівнює 580-650 мм ртутного стовпчика. Вегетаційний період більшості сільськогосподарських культур обмежений переходом весною та осінню середньодобової температури повітря через  $+7^{\circ}\text{C}$ . На території підприємства найбільш поширеними є темно-сірі ґрунти.

Метою діяльності господарства є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур, насіння олійних культур і сировини, переробка та їх реалізація; вирощування овочів, баштанних культур, коренеплодів, бульбоплодів, переробка сільськогосподарської продукції власного виробництва; роздрібна, фірмова та оптова торгівля продукцією; вирощування елітних сортів рослин та їх реалізація; надання обробних послуг земельних ділянок, транспортних й інших послуг. Господарство використовує журнально-ордерну форму ведення обліку.

Фінансово-господарська діяльність здійснюється відповідно до настанов облікової політики даного господарства. Складовою частиною організації бухгалтерського обліку є перелік документації, яка використовується для висвітлення господарських операцій. Облікова політика передбачає прозорість для зовнішніх користувачів бухгалтерської інформації, що висвітлена у звітності підприємства.

За даними фінансової звітності визначається майновий та фінансовий стан підприємства, зокрема: платоспроможність, головні фактори господарювання, тенденції для вдосконалення та інші фінансові показники.

Спеціалізується досліджуване фермерське господарство на виробництві рослинницької продукції, а виробничий напрямок підприємства зерновий. Основним партнером виступає: ТОВ «Колос».

До складу декілька населених пунктів, які розміщені на території підприємства входять: с. Мале Устя, хутір «Титов» і центральна садиба в смт.

Сосниця. У підприємстві налічуються промислові виробництва: пилорама, столярня, млин та майстерня. Також є супутні виробництва: автопарк та ремонтна майстерня.

Проаналізувавши усі особливості цієї області, ми дійшли висновку, що підприємство вона має досить зручні властивості для ведення сільського господарства, отже, правильне використання властивостей призведе до ефективного функціонування господарства.

Загальну характеристику підприємства почнемо з дослідження наявності і ефективності використання земельних ресурсів у табл. 2.1 (дод. Б.4).

Таблиця 2.1  
Склад і структура с/г угідь ФГ «Хутірське»

Угіддя	2018 р.		2020 р.		2020 р.у % до 2018р.
	га	%	га	%	
Всього с/г угідь, га	535	100	629	100	117,57
У тому числі:					
Рілля	535	100	629	100	117,57

Землями сільськогосподарського призначення визнають землі, подані для виробництва сільськогосподарської продукції, здійснення сільськогосподарської науково-дослідної та навчальної діяльності, розміщення відповідної виробничої інфраструктури для цих цілей.

Проаналізувавши дані таблиці 2.1 можна дійти висновку, що 100% всіх земель займає рілля, а кількість сільськогосподарських угідь у 2020 році порівняно з 2018 роком зросла на 94 га, хоча це й не дуже значна зміна, та все ж є тенденція до збільшення сільськогосподарських угідь, що є позитивним для роботи ФГ «Хутірське».

Аналізуючи структуру земельного фонду, можна стверджувати, що земля використовується інтенсивно, оскільки питома вага ріллі складає 100%.

Виробнича діяльність господарства надзвичайно залежна від трудових ресурсів. Процес планування ефективного використання

виробничих ресурсів розпочинається з аналізу наявності та забезпечення робочих місць та ступеню їх використання. Розглянемо рівень забезпечення досліджуваного підприємства трудовими ресурсами відображено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

## Трудові ресурси ФГ «Хутірське» та їх використання

Показник	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. у % до 2018 р.
Середньорічна чисельність працівників, осіб	18	16	21	110,53
У тому числі: рослинництва	18	16	21	110,53
тваринництва	-	-	-	-
Відпрацьовано у с/г виробництві всього, тис. люд.-год	36	28	39	108,33
У тому числі: рослинництва	36	28	39	108,33
тваринництва	-	-	-	-
Відпрацьовано одним працівником за рік, люд.-год.	2016	1764	1848	91,67
У тому числі: рослинництва	2016	1764	1848	91,67
тваринництва	-	-	-	-
Коефіцієнт використання трудових ресурсів, всього	1,12	0,98	1,03	X
У тому числі: рослинництва	1,12	0,98	1,03	X
тваринництва	-	-	-	X



Рис. 2.1. Трудові ресурси господарства та їх використання ФГ «Хутірське»

Джерело: систематизовано автором

Кількість працівників у 2020 році зросла на 5 працівників - на 31,3% порівняно з 2019 роком та на 3 працівника, або ж на 10,5% у порівнянні з 2018 роком. На це вплинула виробнича необхідність підприємства.

Коефіцієнт використання трудових ресурсів розраховується відношенням відпрацьованого робочого часу фактично одним працівником за рік до його можливого річного фонду (1800 люд.-год.) За даними таблиці, у 2018 р. і 2020 р. відпрацьовано працівником за рік перевищувало можливий річний фонд і становило 2020 та 1848 люд.-год.

Отже, коефіцієнт використання трудових ресурсів по цих роках вищий, ніж у 2019 р. й становив відповідно - 1,12 і 1,03. Це пов'язано із збільшенням працівників у 2018 і 2020 рр. у порівнянні з 2018 роком.

Щодо фонду оплати праці, то за проаналізовані роки він збільшився.

Головну роль у зміні оплати праці відіграло зростання кількості працівників.

Чисельність колективу господарства залежить від правильно організації, об'єму, характеру, трудомісткості виробничих процесів. Далі розглянемо динаміку використання основного капіталу і рівень його забезпеченості у досліджуваному фермерському господарстві. Організація будь-якого процесу виробництва передбачає наявність засобів виробництва. Такі включають засоби праці, предмети праці та труд людини, тобто її цілеспрямовану діяльність. Однак, перш, ніж почати діяльність, підприємцю потрібен капітал. Капітал є базою створення господарства й у процесі розвитку забезпечує інтереси різних представників: держави, власників та персоналу.

Будь-яке підприємство, проводивши діяльність повинна мати визначений капітал, що складається з матеріальних цінностей та коштів, фінансових вкладень та витрат на придбання прав, що служать для здійснення господарської діяльності. Основне місце серед капіталу підприємства належить основному капіталу, саме у сучасних умовах господарювання підвищення ефективності суспільного відтворення, збалансування та оптимізація національної економічної системи, зміцнення виробничої діяльності усіх підприємств реального сектора економіки можливе за умови



інтенсифікації відтворення та поліпшення використання діючого основного капіталу. У світовій практиці відображене реальне фінансування основного капіталу, що є важливим катализатором виробництва. Підприємства є відкритою системою і безпосередній вплив на них має зовнішнє середовище.

За даними табл. 2.3 встановимо основні фактори, що впливають на ефективність використання основного капіталу підприємств (дод. Б5).

Таблиця 2.3

Динаміка забезпеченості підприємства основним капіталом і його використання ФГ «Хутірське»

Показник	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2019 р. у % до 2017 р.
Вартість основного капіталу, тис.грн	44	65	63,5	144,32
на 1 га с.-г. Угідь	42,23	62,38	60,53	143,36
на 1 середньорічного працівника	2315,79	4062,50	3023,81	130,57
Капіталовіддача, грн.	2,07	1,57	1,12	54,11
Капіталомісність продукції, грн	0,48	0,63	0,90	187,50
Норма прибутку, %	86,52	37,79	53,17	63,77

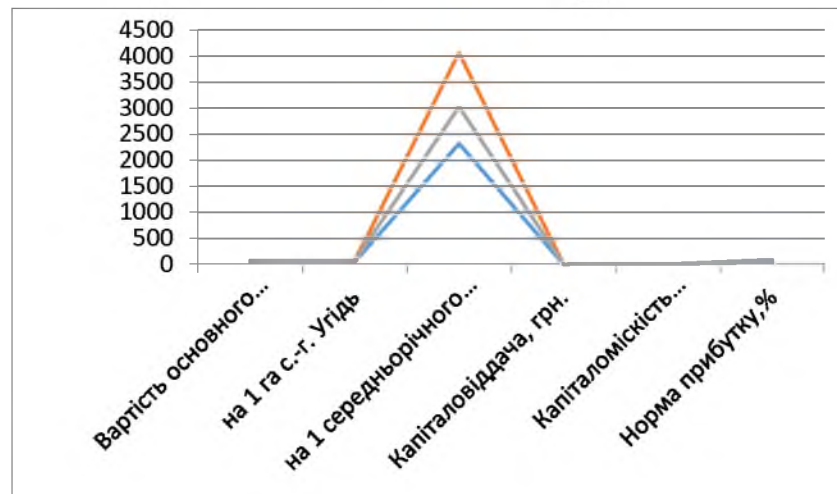


Рис. 2.2. Динаміка забезпеченості підприємства основним капіталом і його використання ФГ «Хутірське»

Джерело: систематизовано автором

Отже, вартість основного капіталу у порівнянні з 2017 р. зросла на 44,32 відсотки (на 1 га с/г угідь зросла на 43,36%, а на одного середньорічного

працівника – на 30,57%). Капіталовіддача у 2018 році в порівнянні з 2017 зменшилась на 54,11 %, а капіталомісткість збільшилась на 87,5 %, що, безумовно, є хорошим показником для підприємства, оскільки, як підтвердили дослідження, капіталомісткість показує ту кількість основного капіталу, яка витрачається на виробництво одиниці продукції чи послуги у грошовому виразі. Норма прибутку знизилася на 31,35 відсотків.

Спеціалізація - це процес відособлення та створення підприємств або галузей для виробництва однорідної продукції. Зазвичай, у більшості аграрних підприємств організація виробництва передбачає розвиток однієї або двох галузей рослинництва й однієї або двох галузей тваринництва в раціональному поєднанні з додатковими та підсобними галузями. Вони формують товарну продукцію і визначають виробничий напрям [7]. Рівень спеціалізації найповніше характеризується питомою часткою окремих галузей в структурі товарної продукції підприємства. Він дає змогу виявити ті види продукції, з якими підприємство вступає в суспільний поділ праці в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

## Структура грошових надходжень від реалізації продукції ФГ

## «Хутірське»

Показники	2018 р.		2020 р.		2020 р. у % до 2018 р.
	грн	%	грн	%	
Зернові та зернобобові:	252349	95,17	383438	70,56	151,95
Пшениця озима	117083	4,42	182096	3,35	155,53
Кукурудза на зерно	637500	24,05	2794465	51,42	438,35
Інші зернові культури	176890	66,70	857820	15,79	48,5
Соняшник	-	-	1085219	19,96	-
Картопля	30535	1,16	-	-	-



Продовження табл.2.4

Інша продукція рослинництва	-	-	515096	9,48	-
Всього по рослинництву	255402	96,33	5434696	100	212,79
ВРХ	97631	3,67	-	-	-
Всього по тваринництву	97631	3,67	-	-	0,0
Разом по рослинництву і тваринництву	265165	100	5434696	100	204,96

Отже, як підтверджують дані табл.2.4, грошові надходження по рослинництву у порівнянні з 2017 роком збільшилися на 2880 тис. грн. Якщо брати по рослинництву і по тваринництву разом то грошові надходження збільшилися на 104,96 %, а це становить 2783 тис. грн.

Проаналізувавши дані таблиці, необхідно зазначити, що ФГ «Хутірське» у 2017 році тваринницька галузь вичерпала себе. Підприємство у 2019 році спеціалізується на виробництві та реалізації соняшнику – 1085 тис. грн, кукурудзи – 2794 тис. грн.

Для визначення економічної ефективності сільськогосподарського виробництва необхідно насамперед одержаний результат (ефект) порівняти з виробничими витратами або ресурсами, що його створили.

Показники табл. 2.5 характеризують ефективність використаних виробничих ресурсів та його рентабельність у фермерському господарстві «Хутірське» (дод. Б6).

Таблиця 2.5

Результати господарської діяльності ФГ «Хутірське»

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р./2017р.,%
Вартість валової продукції, грн.	7375830	7990500	8489730	115,10
На 1 га с/г угідь, грн.	7078,53	7668,43	8093,17	114,33

Продовження табл. 2.5

На 1 середньорічного працівника, грн.	388201,58	499406,25	404272,86	104,14
На 1 грн. виробничих витрат, грн.	1,39	1,75	1,29	92,81
Валовий прибуток, грн.	3551000	2346000	5174000	145,70
На 1 га с/г угідь, грн.	3407,87	2251,44	4932,32	144,73
На 1 середньорічного працівника, грн.	186894,74	146625,00	246380,95	131,83
Рівень рентабельності підприємства, %	52,68	35,83	57,68	X

Проаналізувавши дані таблиці, встановлено, що рівень рентабельності підприємства у 2019 році порівняно з минулими роками зріс, на що позитивно вплинуло збільшення валової продукції та валовий прибуток, а саме – рівень рентабельності у 2019 році зріс на 21,85% у порівнянні з минулим роком.

Отже, робимо висновок, що ФГ «Хутірське» є рентабельним підприємством і має позитивну тенденцію до максимізації прибутку. На наступному етапі розглянемо організацію обліку і розрахунків з оплати праці у фермерському господарстві Хутірське».

## 2.2. Формування облікової політики щодо обліку додаткової заробітної плати

Одним із важелів управління виплатами працівникам є облікова політика. Кожне підприємство формує свою облікову політику відповідно до правил і принципів ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, світових тенденцій і законодавчо-нормативного регулювання, визначених цілей і завдань, яка є відправною точкою у бухгалтерському обліку установи.

Облікова політика установи – це її позиція стосовно певних об'єктів обліку й елементів звітності, одним з яких є виплати працівникам. Тому

важливим завданням облікової політики є визначення елементів за виплатами працівникам і висвітлення порядку їх формування.

Допільно зауважити, що таке поняття, «як елемент облікової політики», чинне законодавство не використовує, хоча на практиці зміст його розкривається як варіантність методів оцінки, обліку та процедур, що допускається нормативно-правовими актами з бухгалтерського обліку.

У розпорядчому документі про облікову політику наводяться принципи, методи і процедури, які використовуються підприємством для ведення бухгалтерського обліку, складання і подання фінансової звітності.

Організаційна складова облікової політики в частині оплати праці повинна врегульовувати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

Методична складова повинна передбачати основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці.

Питання технічної складової облікової політики щодо виплат працівникам наведено на рис. 2.1.

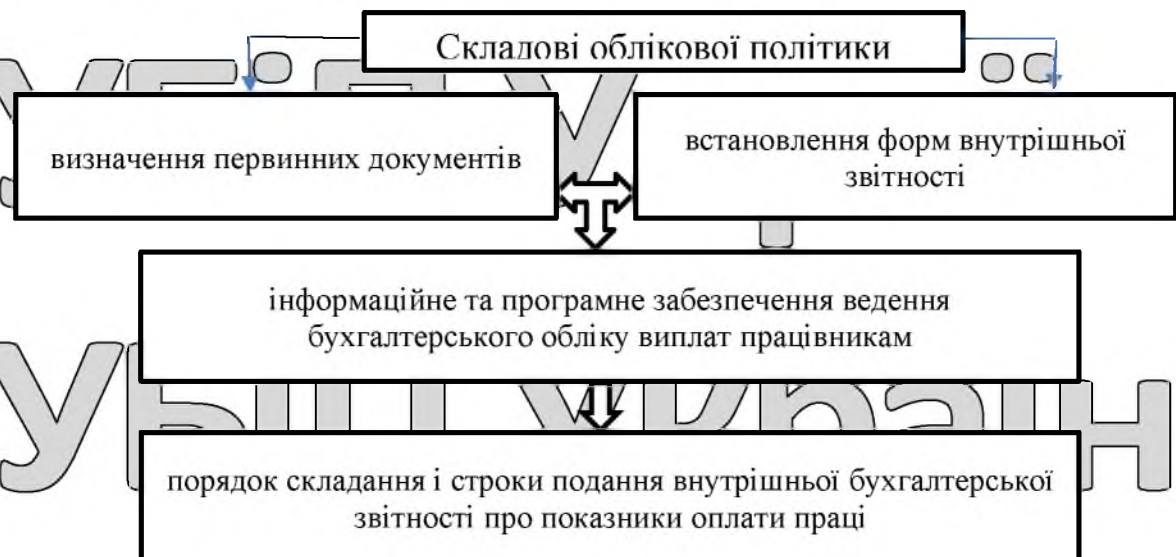


Рис. 2.1. Технічні складові облікової політики

Джерело: систематизовано автором на основі [55]

Організаційний спектр відображає порядок організації роботи облікового апарату, методичний – вибрані способи обліку об'єктів, а технічний – реалізацію цих способів в документообороті, облікових регістрах тощо.

Елементи облікової політики щодо виплат працівникам – це програми виплат працівникам, які регламентуються Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку і включають: поточні виплати, виплати при звільненні та інші виплати. Далі розглянемо загальноорганізаційні елементи облікової політики.

### Загальноорганізаційні елементи облікової політики

категорії працівників, форма та система оплати праці;

джерела формування виплат працівникам;

склад первинних документів, регістрів і форм звітності за виплатами працівникам;

організація та ведення управлінського обліку виплат працівникам;

порядок визначення, оцінки та способу виплат;

строки виплат та відповідальність за несвочасну виплату заробітної плати

Рис. 2.2. Загальноорганізаційні елементи облікової політики щодо заробітної плати

Джерело: систематизовано автором на основі [45]

При формуванні облікової політики по конкретному об'єкту обліку потрібно вибрати один варіант з кількох передбачених законодавчими актами та нормативними документами, що входять у систему нормативно-правового регулювання обліку в Україні, з урахуванням особливостей діяльності підприємства.

У розділі облікової політики, що стосується організації облікових робіт на підприємстві необхідно відображати рис. 2.3

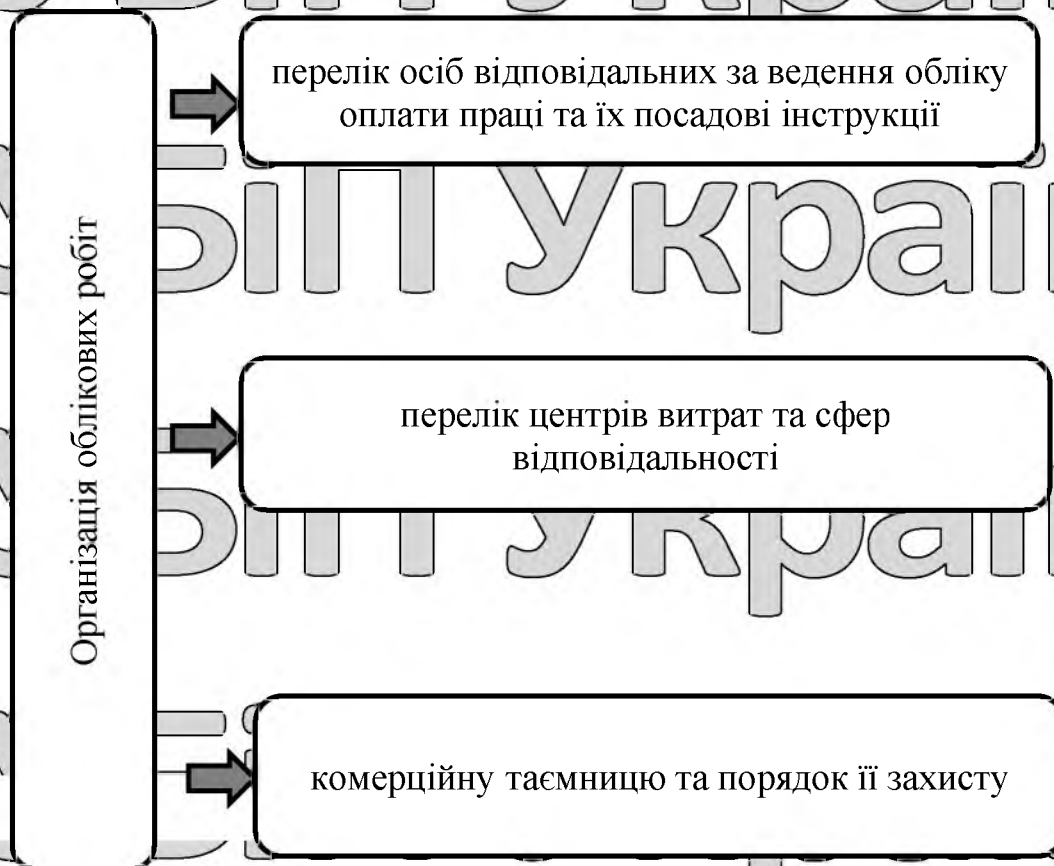


Рис. 2.3. Елементи організації облікових робіт

*Джерело систематизовано автором*

Оскільки елементи облікової політики в частині виплат працівникам сприятимуть поліпшенню якості обробки облікової інформації та підготовки звітності і забезпечить нормативну основу під час зовнішніх перевірок.

Фермерське господарство «Хутірське» діє на підставі статуту, форма організації – фермерське господарство.

Згідно з Наказом «Про облікову політику» досліджуване господарство застосовує План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій та автоматизовану форму обліку. Задля створення облікової політики щодо обліку виплат працівникам, підприємство розробило елементи облікової політики, які наведено в таблиці 2.6.



Таблиця 2.6  
Елементи облікової ФГ «Хутірське» в частині виплат працівникам

Програми виплат працівникам	Програми поточних виплат, програми виплат при звільненні, програми інших виплат; програма преміювання, пов'язана з результатами діяльності кожного працівника
Спосіб розрахунку за виплатами працівникам	- Через касу - Через банк ( на платіжні картки)
Строки виплати заробітної плати	Наведено дати виплати авансу та заробітної плати, їх обґрунтування
Джерела формування виплат працівникам	Обов'язкові надбавки, грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу, лікарняні за рахунок бюджетної установи, обов'язкові виплати; матеріальні допомоги, премії
Документальне оформлення операцій	Зазначено форми первинних документів, аналітичні форми, які використовуються для обліку виплат працівникам
Методи стимулювання	Зазначено, які методи використовуються: - премії, доплати, надбавки, інші заохочувальні та стимулюючі виплати; - оплата харчування, житла, проїзд.

Беззаперечно, можна стверджувати, що облікова політика повинна бути, свого роду, детальною інструкцією для бухгалтерів.

Отже, як показали результати проведених нами досліджень, елементами облікової політики в частині оплати праці та виплат працівникам ФГ «Хутірське» наведено лише ті, що визначають альтернативні варіанти системи обліку та формування звітності: рахунки, субрахунки, перелік власнороблених форм первинних документів для формування управлінської звітності; графік документообороту; створення резерву для відшкодування витрат на виплату відпусток. Усі приведені елементи відображено у розпорядчому документі про облікову політику ФГ «Хутірське».

## 2.3. Електронний документообіг як інструмент управління управління фондом додагмової заробітної плати

Електронний документообіг – сукупність процесів створення, обробки, відправлення, передачі, отримання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які відбуваються з використанням перевірки цілісності та, в разі необхідності, з підтвердженням факту сдержання таких документів.

Електронний документообіг повинен мати аналогічні реквізити установленні для відповідного паперового документа (рис. 2.4).

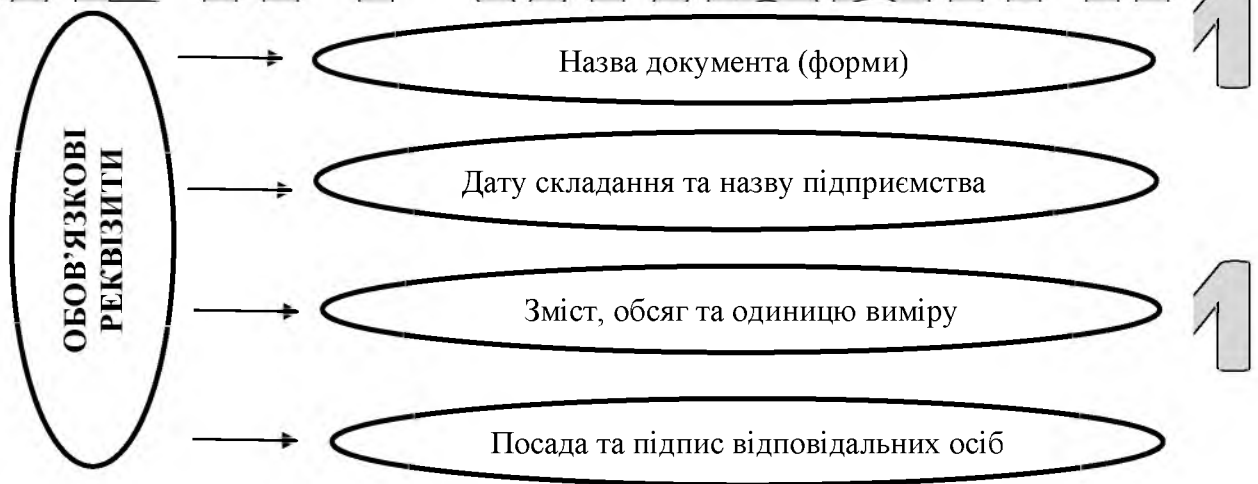


Рис. 2.4. Обов'язкові реквізити установленні для заповнення первинних документів

Джерело: систематизовано автором на основі [66, 78]

Дані реквізити необхідно відобразити і в електронному первинному документі. Передача електронного документа може здійснитися в електронній формі за допомогою засобів інформаційних систем, а також за допомогою передачі електронним носієм, на якому записано даний документ.

Серед переваг електронного документообігу додаткової заробітної плати можна виділити наступні (табл. 2.7)



Таблиця 2.7

## Переваги використання електронного документообігу

Переваги	Характеристика
Економія	заощадження грошових, людських та матеріальних ресурсів на друк та відправку документів.
Швидкість	обмін оригіналами підписаних договорів, первинних документів та будь-яких інших протягом 3 хвилин.
Безпечність	обмін документами, як правило, відбувається у зашифрованому вигляді з використанням кваліфікованого електронного підпису.
Ефективність	оптимізація використання часових ресурсів.
Мобільність	документи створюються і зберігаються в електронному вигляді, що дозволяє укласти угоди фізично знаходячись в будь-якому кутку планети в режимі онлайн.
Правова визначеність	статус електронного документа закріплений Директивами ЄС, а також національним законодавством, що, безумовно, дозволяє компаніям безпечно впроваджувати його в своїй роботі.

За допомогою прикладного рішення можна вести кадрову управлінську й облікову діяльність.

ФГ «Хутірське» для ведення бухгалтерського обліку та подання звітності використовує у своїй діяльності програму 1С та MEDOC, відповідно.

Нарахування додаткової заробітної плати здійснюють на підставі таких первинних документів, як наказ (розпорядження) про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки тощо.

Для розмежування обліку витрат на оплату праці за нормами та обліку відхилень від норм при розрахунку сум доплат можливе застосування (рис. 2.5).

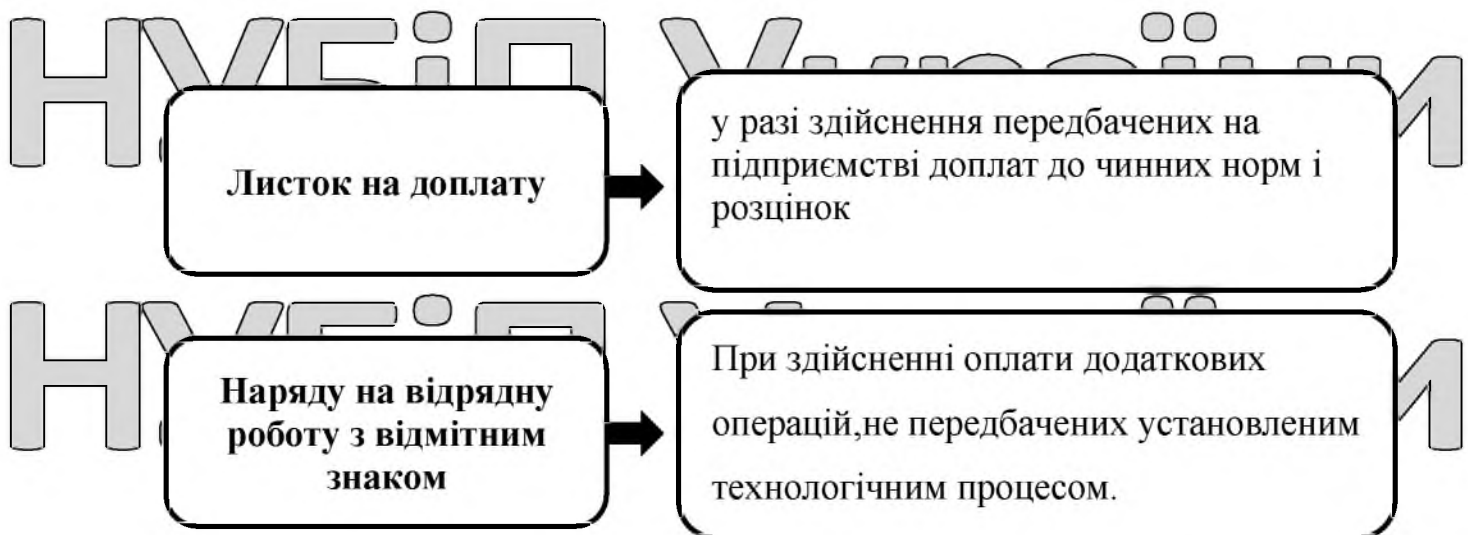


Рис. 2.5. документи з обліку додаткової заробітної плати, використовувані у ФГ «Хутірське»

У цих документах зазначають причини доплат і додаткових робіт, а також прізвища осіб, відповідальних за їх виконання.

Для документального оформлення нарахувань оплати праці за середнім заробітком (наприклад, за час перебування у відпустці або у відрядженні) складають відповідні розрахунки. Але щоб такому розрахунку надати статус первинного документа, необхідна наявність обов'язкових реквізитів, передбачених п. 2.4 Положення № 88 [51], і ч. 2 ст. 9 Закону № 996 [49].

Документами, що підтверджують суму витрат на оплату праці працівників підприємства, є розрахункові або розрахунково-платіжні відомості. На сьогодні затверджено розрахунково-платіжну відомість працівника типової форми № П-6 і розрахунково-платіжну відомість (зведену) типової форми № П-7.

Починаючи з I кварталу 2021 року подають об'єднану звітність – Податковий розрахунок, до якого включені звіти з ЄСВ та ПДФО. Звіти з ЄСВ та ПДФО представлені у вигляді окремих додатків до розрахунку, дані про такі додатки відображаються в основній частині розрахунку – розд. І.

Переваги роботи з електронними документами порівняно з паперовими є значно більшими. Це і економія часу та ресурсів, покращення якості

управління, систематизація обміну документами, підвищення рівня безпеки тощо.

## 2.4. Синтетичний і аналітичний облік додаткової заробітної плати

Облік додаткової заробітної плати в системі розрахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення відповідної суми виплат і віднесення на певні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Облік додаткової заробітної плати ведуть на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» обліковують всі види утримань. За кредитом даного субрахунку відображають нарахування додаткової заробітної плати.

На рахунку 66 може бути розгорнуте сальдо (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Характеристика сальдо на субрахунку 661 [67]

Синтетичний облік додаткової заробітної плати ФГ «Хутірське» ведеться в Журналі-ордері № 5. Журнал-ордер відкривається на місяць.

В Журналі-ордері № 5 відображують нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат.

Розподіл оплати праці та відрахувань на соціальні заходи по об'єктах обліку відображується у Зведеній відомості нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї по об'єктах обліку.

В ній відображують кількість відпрацьованих людиногодин, суму нарахованої оплати праці та відрахувань від неї на соціальні заходи.

Облік розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві ведуть за кожним робітником окремо за видами виплат і утримань.

На працівника відкривають особовий рахунок, який застосовують для запису всіх видів нарахувань та утримань із заробітної плати на підставі первинних документів з обліку виробітку й виконання робіт, відпрацьованого часу і документів на різні види виплат.

Нарахування зарплати працівникам здійснюється на основі наказів про прийняття на роботу, переміщення, надання відпустки, звільнення, табелів обліку відпрацьованого часу та інших первинних документів.

Усі первинні документи з обліку додаткової заробітної плати у встановлений термін здають до бухгалтерії для перевірки та опрацювання. Опрацьовані документи групують за табельними номерами працівників і використовують для складання Розрахунково-платіжних відомостей (дод.

Б7)..

Нарахування зарплати за місяць по кожній особі та утримання з заробітної плати господарств узагальнює в розрахунково-платіжній відомості, в якій вказуються табельні номери, прізвища, ім'я та по-батькові працівників, сума нарахованої зарплати, утримань та сума до видачі.

Відомості містять дані про всі нарахування за видами виплат, утриманнями із зарплати і суми, що підлягають видачі на руки кожному окремому працівнику.

На підприємстві замість Розрахунково-платіжних відомостей, як єдиних документів, можна скласти окремо Розрахункові відомості, у яких міститься повний розрахунок належної заробітної плати й утримань з неї, та окремо Платіжні відомості, які використовують лише для виплати заробітної плати.

Нарахування премії, матеріальної допомоги, інших винагород за рахунок створеного резерву матеріального заохочення, ведуть в Листках на доплату та бухгалтерських довідках.

Із суми нарахованої додаткової заробітної плати працівників, здійснюють такі обов'язкові утримання:

- податок на доходи фізичних осіб;
- військовий збір.

Податок на доходи фізичних осіб та військовий збір сплачуються до бюджету при кожній виплаті.

Основою для видачі заробітної плати є розрахунково-платіжні чи платіжні відомості. Це є основні документи, які безпосередньо використовуються для оформлення розрахунків з робітниками і службовцями.

Вони містять інформацію про всі нарахування, утримання із додаткової заробітної плати і суми, що належать видачі «на руки». Розглянемо особливості нарахування матеріальної допомоги у досліджуваному ФГ «Хутірське». Так, у липні 2021 року працівник бухгалтерії йде в щорічну відпустку, йому нарахували згідно з умовами колективного договору матеріальну допомогу на оздоровлення в сумі 4 000 грн. Зарплата за липень становить 15 000 грн, відпускні – 9 000 грн, працівникові відділу збуту, який у зв'язку із сімейними обставинами, звернувся із проханням надати йому нецільову матеріальну допомогу, була нарахована та виплачена допомога в розмірі 3 000 грн. Його зарплата в липні становила 8000 грн. У першому випадку підприємство має справу із систематичною матеріальною допомогою, у другому – з разовою. В обліку ці операції відображаються так:

Таблица 2.8.

## Нарахування матеріальної допомоги ( на матеріалах ФО «Хутірське»)

№ з/л	Зміст операції	Мервинні документи	Бухгалтерський облік		Сума
			Дт	Кт	
Матеріальна допомога на оздоровлення					
1	Нараховано менеджеру: – зарплату та відпусткові	Наказ, розрахунко	92	661	24 000
	– допомогу на оздоровлення	во-	92	661	4 000
2	Нараховано на дохід ЄСВ [(24 000 + 4 000) x 22 %]	платіжна відомість	92	651	6 160
3	Утримано з доходу: – ПДФО [(24 000 + 4 000) x 18 %]		661	641 (ПДФО)	5 040
	– ВЗ [(24 000 + 4 000) x 1,5 %]		661	642	420
4	Перераховано до бюджету: – податок на доходи фізичних осіб	виписка банку	641/ПДФ 0	311	5 040
	– військовий збір		642	311	420
	– єдиний соціальний внесок		651	311	6 160
5	Виплачено заробітну плату на картрахунок з відпускними та матеріальну допомогу: 24 000 + 4 000 – 5 040 – 420		661	311	22 540
Матеріальна допомога у зв'язку (за сімейними обставинами)					
1	Нараховано працівникові служби збуту: – заробітну плату	Наказ; розрахунково – платіжна відомість	93	661	8 000
	– допомогу у зв'язку із сімейними обставинами		949	663	3 000
2	Нараховано на зарплату ЄСВ* (8 000 x 22 %)		93	651	1 760
3	Утримано із зарплати: – ПДФО (8 000 x 18 %)		661	641 (ПДФО)	1 440
	– ВЗ (8 000 x 1,5 %)		661	642	120
4	Перераховано до бюджету: – податок на доходи фізичних осіб	виписка банку	641 (податок на доходи фізичних осіб)	311	1 440
	– військовий збір		642	311	120
	– єдиний соціальний внесок		651	311	1 760
5	Виплачено на картрахунок: – заробітну плату (8 000 – 1 440 – 120)		661	311	6 440
	– матеріальну допомогу		663	311	3 000

Як показали дослідження, оскільки сума нецільової благодійної допомоги не перевищує 3180 грн, вона не обкладається ні податком на доходи фізичних осіб, ні військовим збором. На неї також не нараховується ЄСВ.



Щодо виплати допомоги при карантині фермерського господарства, то необхідно зауважити, що юридичні особи, які вимушено скоротили або можуть скоротити передбачену законодавством тривалість робочого часу працівників, у тому числі через простій після впровадження обмежувальних протиепідемічних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), можуть отримати, відповідно, одноразову матеріальну допомогу для виплати таким працівникам. Розмір такої матеріальної допомоги (відповідно до вимог чинного законодавства) не може перевищувати 8000 грн на одну працюючу осіб.

Фермерським господарством була подана заява та отримана допомога на найманих працівників (5 осіб) у загальній сумі 40 000 грн, порядок відображення яких в обліку специфічних особливостей немає, про що свідчать дані таблиці 2.9.

Таблиця 2.9  
Облік матеріальної допомоги (на метралах ФП «Хутірське»)

Зміст операції	Первинні документи	Бухгалтерський облік		
		Дт	Кт	Сума
Нараховано допомогу працівникам підприємства	Заява на отримання разової компенсації	378	663	40 000
Отримано допомогу на поточний рахунок підприємства	Виписка банку	311	378	40 000
Перераховано допомогу на картрахунок працівників підприємства	Платіжне доручення	6633	31100	40 000



Бухгалтерський облік операцій з нарахування та виплати премії наведено з використання рахунків класу 8 в табл. 2.10

Таблиця 2.10

Бухгалтерський облік операцій з нарахування та виплати премії

директору ФГ «Хутірське» (з використанням класу 8)\*

Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
	Д-т	К-т
Нараховано премію	812	661
Нараховано ЄСВ	821	651
Утримано ВЗ	661	642
Утримано ПДФО	661	641/ПДФО
Перераховано ЄСВ	651	311
Перераховано ПДФО	641/ПДФО	311
Виплачено премію	661	311

\*Примітка. Порядок обліку з використанням класу 8 діяв у досліджуваному ФГ «Хутірське» до 2019 року

Для контролю за використанням фонду оплати праці і станом розрахунків з оплати праці з працівниками ФГ «Хутірське» складається

Зведена відомість по розрахунках з робітниками і службовцями. У ній

бухгалтер узагальнює дані загалом по підприємству: про суму нарахованої оплати праці, суми оплати праці, виданої готівкою в поточному місяці, про розміри депонованої оплати праці, а також суми утримань за їх видами. За цією самою відомістю складають довідки про використання фонду оплати праці.

**2.5. Відображення інформації щодо виплат працівникам у звітності підприємства**

Відображення виплат працівникам у фінансовій звітності підприємства має велике значення, дані обов'язково повинні бути повними, достовірними та безпосередньо неупередженими. Звітність щодо виплат працівникам необхідно подавати юридичним особам та їхнім відокремленим підрозділам незалежно від форм власності та організаційно-правових форм господарювання, в яких здійснювались нарахування заробітної плати постійному або тимчасовому персоналу та сплачувались внески до фондів соціального страхування.

Виплати працівникам є складниками бухгалтерського Балансу та звітності підприємства. Заборгованість працівників підприємству відображається в активі балансу, заборгованість за виплатами працівникам є одним із джерел утворення господарських засобів і відображається в пасиві Балансу.

Розрахунки за виплатами працівникам на підприємстві узвільнюються у фінансовій, статистичній, податковій та до фондів соціального страхування.

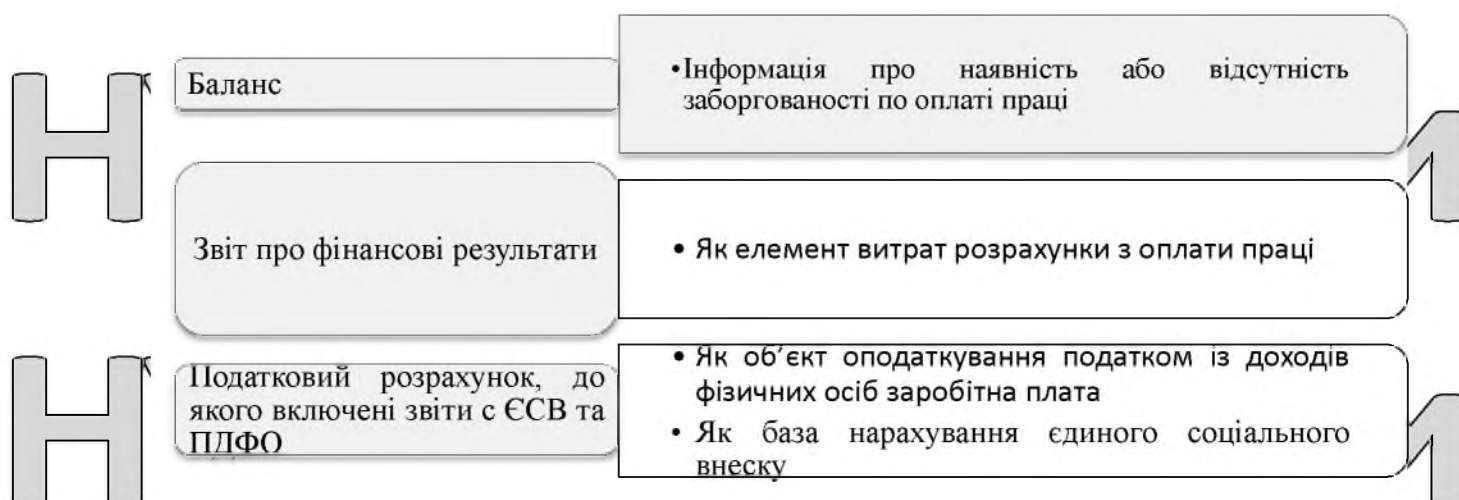


Рис. 2.7. Відображення інформації про розрахунки з оплати праці у звітності

Джерело: побудовано автором на основі [25]

Щодо інших бухгалтерської звітності, то найбільш детально інформація про розрахунки з оплати праці наводиться у статистичній звітності у Звіті із праці. Однак у

цьому звіті не враховано нарахування лікарняних, оскільки вони не входять до фонду оплати праці. Лікарняні розраховуються на основі даних про заробітну плату за попередній період і їх неврахування спотворює дані про середню заробітну плату.

До податкової звітності належить Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) ний розрахунок подається окремо за кожний квартал (податковий період) протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу до органу Державної фіскальної служби України. Новий податковий розрахунок включає в себе суми ПДФО, військового збору та ЄСВ. Перший раз його подавали за I квартал 2021 року [9]. Називається нова форма «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску».

Форма Розрахунку складається із заголовної частини, у якій вказуються відомості про роботодавця, його працівників (інших фізичних осіб – платників податку) та про склад Розрахунку, основної (розрахункової) таблиці, яка складається з трьох розділів.

Таблиця 2.10

## Розділи податкового розрахунку

№ розділу	Назва
розділ I	«Нарахування доходу та єдиного внеску за найманих працівників в розрізі місяців звітного кварталу»
розділ II	«Нарахування грошового забезпечення та єдиного внеску за військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та на суми допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами в розрізі місяців звітного кварталу (крім військовослужбовців строкової військової служби)»
розділ III	«Нарахування грошового забезпечення та єдиного внеску за патронатних вихователів, батьків – вихователів та прийомних батьків в розрізі місяців звітного кварталу».

Розрахунок подається окремо за кожний квартал (податковий період) з розбивкою по місяцях звітного кварталу протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу (тобто за I квартал,

II квартал, III квартал та IV квартал). Окремий Розрахунок за календарний рік не подається.

Розрахунок подається до податкового органу за основним місцем обліку (у т. ч. і за новим основним місцем обліку в разі зміни податкової адреси платника протягом року). Можливо подати такий звіт засобами електронного зв'язку в електронній формі, можливо на паперових носіях завірених підписом керівника страховальника і скріплених печаткою, разом з електронною формою звіту на електронних носіях інформації та поштою.

Якщо протягом звітного періоду доходи на користь найманих працівників не нараховувались, то подавати розрахунок не потрібно.

У випадку якщо відокремлений підрозділ фірмособи не вповноважений нараховувати, утримувати і сплачувати податок до бюджету, не має окремого балансу і самостійно не веде розрахунки із застрахованими особами для сплати ЄСВ, тоді розрахунок за такий підрозділ подає фірмособа – до контролюючого органу за основним місцем свого обліку. При цьому дані про відокремлений підрозділ зазначаються в рядку 033 заголовної частини розрахунку.

У деяких випадках подають розрахунок з типом «Довідковий». Такий розрахунок подається платником ЄСВ протягом звітного кварталу у разі призначення пенсії або інших соціальних виплат застрахованій особі.

Дані за працівником, які були подані в розрахунку «Довідковий», мають бути включені потім у загальному порядку до основного розрахунку «Звітний» за звітний період. Відповідальності за неподання розрахунку з типом «Довідковий» немає.

Такий Розрахунок подається лише у разі нарахування сум зазначених доходів платнику податку протягом звітного періоду.

Розрахунок подається незалежно від того, виплачує чи не виплачує доходи платникам податку податковий агент та незалежно від того чи виплачені платником ЄСВ суми такого внеску фактично після їх нарахування до сплати протягом звітного періоду.

# НУБІП України

## Висновки до розділу 2

Особливості ведення бухгалтерського обліку на ФГ «Хутірське» регламентується Наказом «Про облікову політику підприємства». Облік розрахунків з персоналом здійснюється на підставі первинних документів у системі бухгалтерських рахунків. Фінансова звітність підприємства є джерелом аналізу, спрямованого на обґрунтування управлінських рішень.

Елементами облікової політики в частині оплати праці та виплат працівникам ФГ «Хутірське» наведено: рахунки, субрахунки, перелік власнорозроблених форм первинних документів для формування управлінської звітності; графік документообороту; створення резерву для відшкодування витрат на виплату відпусток.

ФГ «Хутірське» для ведення бухгалтерського обліку та подання звітності використовує у своїй діяльності програму 1С та MEIDoc, що значно полегшує роботу. При цьому облік розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві ведуть за кожним робітником окремо за видами виплат і утримань.

З 1 кварталу 2021 року підприємство використовує нову форму звітності - податковий розрахунок, що включає в себе суми ПДФО, військового збору та ЄСВ.

# НУБІП України

# НУБІП України



## РОЗДІЛ 3

### КОНТРОЛЬ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

#### 3.1. Внутрішній контроль додаткової заробітної плати як засіб виявлення і попередження неефективних витрат підприємства

Для соціального захисту і матеріальної зацікавленості робітників необхідно постійно удосконалювати систему обліку заробітної плати з урахуванням якості праці, умов праці і її результатів.

На підприємстві необхідно постійно проводити перевірку розрахунків з персоналом, яка передбачає контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, правильністю нарахування заробітної плати і проведення утримань з неї, а також правильності ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

Під час перевірки обліку додаткової заробітної плати, з одного боку, важливо переконатися в дотриманні підприємством чинного законодавства про оплату праці, відсутності порушень умов оплати праці працівників, а з іншого боку – перевірити правильність здійснених відрахувань податків і зборів із додаткової заробітної плати працівників, а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій звітності підприємства [12].

Внутрішній контроль – система заходів визначених керівництвом підприємства задля перевірки виконання всіма працівниками своїх обов'язків щодо забезпечення та здійснення господарських операцій.

Як показали дослідження, контроль розрахунків з додаткової заробітної плати на ФГ «Хутірське» орієнтований на забезпечення, головним чином, внутрішніх користувачів (директора) достовірними, правильними, доступними та зрозумілими даними та обумовлює прийняття ефективних рішень.

Аналіз розрахунків з додаткової заробітної плати працівниками є невід'ємною складовою контролю. Тому аналіз і контроль розрахунків з працівниками підприємства взаємопов'язані.

Головним джерелом контролю додаткової заробітної плати є облікова інформація. В ній міститься найбільша кількість необхідних для контролю особливостей, зокрема: повне відображення усіх господарських операцій, документальне оформлення цих документів та узагальнення у грошових вимірниках [19].

Система внутрішнього контролю на господарстві має преставити присутність компетентного персоналу з точно встановленими правами і обов'язками, дотриманням необхідних процедур при здійсненні господарських операцій [75].

При цьому система внутрішнього контролю забезпечити присутність контролю за збереженням документації про виконану роботу і нараховану додаткову заробітну плату та відповідну перевірку виконання обов'язків працівниками господарства.

Внутрішній контроль обліку додаткової заробітної плати виконує такі завдання:

- Оцінка якості планових завдань щодо використання трудових ресурсів;
- Перевірка коректності застосування форм і систем оплати праці;
- Встановлення законності та достовірності операцій з використання праці, відображення інформації по обліку додаткової заробітної плати в звітності підприємства;
- Виявлення та запобігання вчиненого порушення трудового законодавства.

На рисунку 3.1 зображено об'єкти внутрішнього контролю обліку додаткової заробітної плати.





Рис. 3.1. Об'єкти внутрішнього контролю обліку додаткової заробітної плати

Вибір форми внутрішнього контролю залежить від багатьох факторів.

Основні фактори це організаційної структури суб'єкта господарювання, видів та обсягів діяльності, правової організації.

Головним джерелом для контролю додаткової заробітної плати є облікова інформація. Вона є найбільш деталізованою та більшою за обсягом. Велика

кількість важливих та необхідних для аналізу додаткової заробітної плати

особливостей, міститься в обліковій інформації: повне відображення усіх господарських операцій, їх документальне оформлення та узагальнення у грошових вимірниках.

Серед найважливіших джерел інформації для підприємства за

напрямами надходження можна виділити такі види: внутрішні – всередині

самого підприємства та зовнішні – ті, що публікуються, а також, які надходять з інших підприємств, інформаційної індустрії [19]

Далі розглянемо джерела нормативно-правової інформації для проведення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати.

### Джерела нормативно-правової інформації

- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р.
- Податковий Кодекс України від 02.12.2010р.
- Закон України «Про оплату праці»
- Закон України «Про охорону праці»
- Закон України «Про колективні договори та угоди»

Рис. 3.2. Джерела нормативно-правової інформації внутрішнього контролю за виплатою додаткової заробітної плати

Після застосування методичних прийомів контролю використовуються методичні прийоми узагальнення і реалізації результатів контролю. Однак, за умов невизначеності важливим напрямом удосконалення контролю є застосування економіко-математичних прийомів [12].

Можемо зробити висновок, що нарахування додаткової заробітної плати, зрештою у досліджуваному ФГ «Хутірське» (як показали результати досліджень) здійснюється на підставі затверджених первинних документів, відповідно до діючих положень. Накопичуються показники в зведених регістрах, які слугують для об'єднання первинних документів й отримання узагальнених показників за галузями основного виробництва, видами допоміжних та обслуговуючих виробництв, а також за економічним змістом витрат виробництва – статтями виробничих витрат.

### 3.2. Аналітичне забезпечення контролю додаткової заробітної плати

Важливою формою контролю є аналіз операцій з виплати додаткової заробітної плати. Аналіз активізує господарський механізм, вона націлена на раціональне використання трудових ресурсів та правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат.

Аналіз досліджуваних операцій на підприємстві забезпечить управлінців даними у розрізі різноманітних векторів діяльності, а також забезпечить їх деталізованими даними, щодо об'єктів та суб'єктів аналізу, що надасть можливість здійснити фінансове планування. Управління витратми та прибутковістю (рис. 3.3):

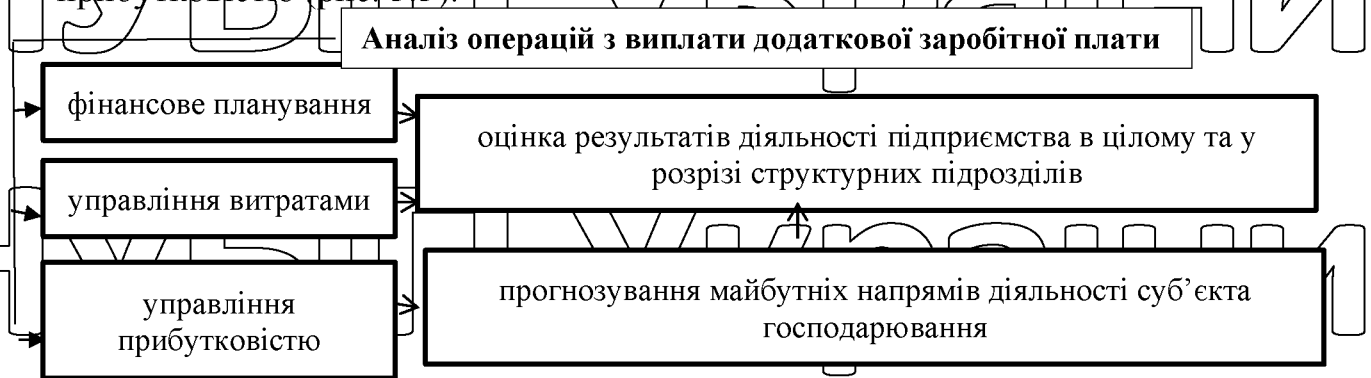


Рис. 3.3. Аналіз операцій з виплати додаткової заробітної плати

У результаті дослідження було встановлено, що організація аналізу розрахунків з працівниками господарства повинна здійснюватися на основі відповідних правил. Сама організація аналізу повинна ґрунтуватися на загальних правилах, і в той же час інформація, яка використовується для аналізу має відповідати певним уніфікованим положенням [29]. Отже, доречно буде виділити основні принципи організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками фермерського господарства. Це дасть змогу побудувати саму систему аналізу загалом. Це, на нашу думку, буде наймовірніше корисним для всіх користувачів даної інформації.

Внутрішній контроль передбачає такі методичні прийоми контроль обліку додаткової заробітної плати.

Таблиця 3.1

## Методичні прийоми контролю додаткової заробітної плати\*

Назва	Методичні прийоми	Характеристика
Розрахунково-аналітичний	Економічний аналіз, статистичні розрахунки, економіко-математичні методи.	Дозволяє виявити загальний стан контрольованих об'єктів, виявити фактори, що спричинили негативний вплив на результати фінансово-господарської діяльності, встановити подальший напрям контрольно-ревізійного процесу в частині виявлення втрат і перевитрат.
Документальний	Формальна перевірка, нормативно-правова та арифметична	Зустрічна перевірка документів, контрольовані порівняння та збалансованість окремих показників.
Методи узагальнення	Групування, прийняття рішень, контроль за виконанням прийнятих рішень	Складання відомостей, таблиць, висновків, видання наказів, перевірка достовірності інформації.

\*Примітка. Побудовано авторкою на основі [20]

Аналіз використання фонду додаткової заробітної плати, що включається в собівартість передбачає розрахунок абсолютного і відносного відхилення фактичної його величини (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

## Методика аналізу використання фонду додаткової заробітної плати

Види відхилення	Розрахунок
Абсолютне відхилення	Порівнянням фактичних коштів, які були використані на додаткову заробітну плату у звітному періоді з базовою величиною фонду заробітної плати по підприємству.
Відносне відхилення	Розрахунок різниці між фактично нарахованою сумою додаткової заробітної плати у звітному періоді і його базовою величиною.

Оцінка ефективності виплат заробітної плати здійснюється із застосуванням багатьох фінансових показників, наприклад - зарплатовіддача, що показує, скільки обсягу виробленої продукції припадає на 1 грн. фонду оплати праці підприємства:

$$Зв = \text{ОВП} / \text{ФОП}$$

де ОВП – обсяг випущеної продукції підприємства за період.

Рентабельність витрат на оплату праці (Р) відображає, скільки прибутку приносить 1 гривня витрат на оплату праці:

$$P = \text{Пр} / \text{ФОП} \quad (3.3).$$

Опрацювавши показники фінансової звітності ФГ «Хутірське» здійсимо обчислення даний показник (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

## Аналіз ефективності виплат працівникам

Показники ефективності виплат працівникам	Рік		Абсолютне відхилення (+, -)
	2019	2020	
Зарплатовіддача ( $Зв = \text{ОВП} / \text{ФОП}$ )	3,0	3,1	+0,1
Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці ( $Кзакф = \text{ФОП} / \text{ЧД}$ )	0,25	0,3	+0,05
$P = \text{Пр} / \text{ФОП} \times 100\%$	13,5	14,26	+0,76

Проаналізувавши дані таблиці 3.3, дійшли висновку, щов 2020 році показник зарплатовіддачі становить 3,1, це означає, що на 1 грн. заробітної плати припадає 3,1 грн. обсягу виробництва, що в порівнянні з 2019 року є більшим, отже, це є гарним показником.

Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці на ФГ «Хутірське» в 2020 році в порівнянні з 2019 збільшився, проте не суттєво. Показник рентабельності витрат на оплату праці збільшився у 2020 році у порівнянні з 2019 роком, що являється позитивним явищем.

Важливим є момент обчислення складу і структури виплат працівникам. Фінансові показники дадуть змогу суттєво поглибити здійснення економічного аналізу господарської діяльності господарства щодо виплат працівникам, а також встановити причини різких негативних змін показників фінансової звітності.

Щоб удосконалити ефективність розрахунків з додаткової заробітної плати у досліджуваному ФГ «Хутірське», варто розраховувати фонд оплати праці та чисельність працюючих з урахуванням необхідності найбільш раціонального використання трудових ресурсів; розробити проекти перспективних і річних планів з заробітної плати, організації та її підрозділів.

### **3.3. Методика контролю додаткової заробітної плати та узагальнення його результатів**

Під час перевірки обґрунтованості наданих премій потрібно встановити підстави щодо їх надання, перевірити правильність розрахунку суми премій, чи вірно віднесені нараховані премії до фонду оплати праці. Необхідно пам'ятати, що відповідно до норм КЗпП, протягом дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Підготовчий етап процесу контролю з обліку додаткової заробітної плати на підприємстві передбачає розгляд та оцінку діючої системи трудових відносин на підприємстві, вивчення та оцінку застосовуваних систем оплати праці та стимулювання, попереднє тестування систем контролю й обліку, розробку плану та програми ревізії.

Після цього відбувається перевірка достовірності первинних документів з обліку праці та її оплати, їх відповідності нормативним вимогам.

При цьому необхідно звернути увагу на наявність і правильність заповнення реквізитів підприємства, наявність відповідних підписів,



відсутність виправлень і підчисток. Ці документи підлягають вибірковій перевірці.

При перевірці правил внутрішнього розпорядку, посадових інструкцій, положень про оплату праці, про відпустки та преміювання, колективного договору, комісія повинна перевірити відповідність даних документів чинному законодавству, перевірити чи дотримані реквізити при складанні документів.

Варто пам'ятати, що колективний договір – це акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між власником і колективом.

Для сторін, що підписали цей договір умови є обов'язковими, а у випадку суперечок та розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують становище працівників, інакше відповідні умови вважаються недійсними.

Далі варто перевірити відповідність номерів, дат, прізвищ працівників, посад, наявність всіх документів в наказах, таблицях обліку, заявах, в штатному розписі та інших документах. Під час перевірки наявних трудових книжок та книги їх обліку встановлюють точність заповнення цих документів, правильність дат, порядкових номерів, номерів наказів та відповідних записів у трудових книжках [75,77].

Як зазначалось, фонд оплати праці включає інші заохочувальні та компенсаційних виплати, до яких належать винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми [43,44]. Необхідно з'ясувати, чи правильно зроблений розрахунок, чи правильно нараховано заробітної плати за суміщення посад, за сумісництво, під час роботи у нічний час, у вихідні та святкові дні згідно з чинним законодавством.

Перевіряється також дотримання вимог щодо нарахування заробітної плати не менше затвердженого законодавчо мінімального розміру

Пропонуємо розглянути програму внутрішнього контролю нарахування додатково заробітної плати (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Програма внутрішнього контролю обліку додаткової заробітної для

ФГ «Хутірське»

Перелік контрольних процедур	Метод контролю
Виконати аналіз розподілу фонду заробітної плати, оцінити адекватність виплат працівникам, перевірити дотримання трудового законодавства.	Огляд, аналіз, нормативно-правова оцінка тестування, економічна перевірка
Оцінка системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві.	Огляд, аналіз, оцінка, тестування, обговорення
Перевірка наявності затвердженого Колективного договору. Положення про оплату праці та про преміювання.	Огляд, документальна перевірка, нормативно-правова перевірка
Контроль обліку, оформлення первинної документації і правильності нарахування	Документальна перевірка, вибірка, перерахунок.
Перевірка обґрунтованості нарахування премій, надбавок, доплат, винагород.	Документальна перевірка, вибірка, перерахунок.
Контроль правильності виконаних нарахувань та утримань із додаткової заробітної плати.	Документальна перевірка, правова перевірка, перерахунок.
Контроль відповідності даних аналітичного і синтетичного обліку додаткової заробітної плати	Документальна перевірка порівняння, перерахунок.
Визначення ефективності використання трудового потенціалу та продуктивності праці для забезпечення безперервності діяльності підприємства	Аналітичні процедури.
Оцінка повноти розкриття інформації про нарахування додаткової заробітної плати в фінансовій звітності підприємства	Документальна перевірка порівняння, розрахунок.
Перевірка суттєвих грошових та негрошових виплат працівників	Документальна перевірка, економічна перевірка

З метою оцінки ефективності внутрішнього контролю проводять тестування, яке включає ряд питань, що відображають специфіку обліку додаткової заробітної плати (пропонований перелік таких питань наведено у додатку В1).

Розглянемо план та програму внутрішнього контролю з обліку додаткової заробітної плати у ФГ «Хутірське» (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Загальний план для проведення внутрішнього контролю додаткової заробітної плати та розрахунків з її утримання та нарахування у ФГ

«Хутірське»

Етапи	Зміст процедур	Терміни перевірки	П.І.Б. відповідального за проведення контролю
Підготовчий	Оцінка системи внутрішнього контролю та бухгалтерського обліку, визначення суттєвості, планування внутрішнього контролю обліку додаткової заробітної плати.	15.09.2021р. -30.09.2021р.	Чухно К.В
Основний	Перевірка первинних документів з обліку розрахунків за заробітною платою. Перевірка правильності нарахування додаткової заробітної плати Перевірка правильності нарахування премій. Перевірка дотримання порядку, документального оформлення та відображення в обліку виплат. Перевірка правильності здійснення утримання ПДФО та військового збору. Перевірка відповідності даних синтетичного і аналітичного обліку по рахунку 66, 64	03.10.2021р.- 17.10.2021р.	Чухно К.В
Заключний	Формування висновків за результатами перевірки	19.10.2021р.- 29.10.2021р.	Чухно К.В

За результатами перевірки, наведемо результати проведеної нами перевірки нарахування заробітної плати, виключаючи додаткову заробітну плату за окремими працівниками (за даними I кварталу), табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Перевірка правильності нарахування додаткової заробітної плати за окремими працівниками ФГ «Хугирське», I квартал

№ п/п	Прізвище, ініціали	Нараховано						Відхилення
		2019 р.		2020 р.		2021 р.		
		За даними бухгалтерії	За даними аудитора	За даними бухгалтерії	За даними аудитора	За даними бухгалтерії	За даними аудитора	
1	Король О.О	51000,0	5100,00	6250,00	6250,00	7000,00	7000,00	-
2	Очерedyкo Н.В	4300,00	4300,00	5000,00	5000,00	6000,00	6000,00	-
3	Степанченко В.І	5000,00	5000,00	5500,00	5500,00	6000,00	6000,00	-

За результатами перевірки відхилень не виявлено. Можемо зробити висновок, що заробітна плата за окремими працівниками нараховується в повному обсязі. Під час перевірки правильності дотримання законодавчо-нормативної бази із питань обліку додаткової заробітної платою, правопорушень виявлено не було.

Правила внутрішнього розпорядку виступають регулятором організації праці на підприємствах, установах, організаціях. Внутрішній трудовий розпорядок затверджується колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил. У цьому документі конкретизуються вимоги законодавства щодо обов'язків працівників (прийом і звільнення з роботи, використання робочого часу, адміністративний вплив на порушників, форми заохочення за сумлінну працю).

В результаті перевірки стану організації бухгалтерського обліку та ефективності внутрішньогосподарського контролю на підприємстві,

чисельності працівників та відображення їх кількості у звітності), відповідності даних аналітичного обліку щодо оплати праці показникам синтетичного обліку, нарахування оплати праці, оформлення розрахунково-платіжних відомостей, табелів обліку робочого часу можна натрапити на ряд порушень та помилок. Детально розглянемо типові порушення та їх зміст (табл. 3.5).

Типові порушення обліку розрахунків за оплати праці за результатами контролю

Порушення	Характеристика
Не ведуться табелі обліку робочого часу	Визначається завдяки документальній перевірці. Відсутність табелів обліку робочого часу ускладнює процес підрахунку відпрацьованих годин робітників.
Включення до відомостей підставних осіб	Визначається завдяки зустрічній перевірці. Сприяє ухиленню від сплати податків, а також завищенню фінансових результатів щодо матеріальних затрат.
Неповне нарахування та утримання авансів	Визначається завдяки документальній та зустрічній перевіркам. Наслідком цього можуть стати наобгрунтованість виплати коштів та їх розкрадання.
Неправильне визначення обсягів виконаних робіт	Визначається в результаті зіставлення виконаних обсягів робіт, які зафіксовані в первинній документації з аналогічними показниками технологічних карт.
Неправильний розрахунок податку на доходи фізичних осіб	Визначається завдяки документальній та арифметичній перевіркам. Наслідком цього може бути викривлення розрахунків з бюджетом по податкам.
Неправильний розрахунок єдиного соціального внеску	Визначається завдяки документальній та арифметичній перевіркам, а також проведенню аналітичних процедур. Наслідком цього може бути викривлення розрахунків з Пенсійним фондом України.
Звільнення працівників в порушення чинного законодавства	Визначається завдяки перевірці первинних документів. Всю відповідальність несе керівництво підприємства.

Варто відмітити, що за недотримання законодавства порушника можуть притягнути до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та навіть кримінальної відповідальності.

За фінансово-господарську діяльність підприємства та надані документи несе управлінський персонал підприємства – виконуюча обов'язки директора підприємства – Макаренко Людмила Миколаївна.

Відповідальність директора підприємства охоплює розробку й використання внутрішнього контролю стосовно підготовки та достовірності даних з обліку розрахунків з оплати праці, які не містять суттєвих викривлень внаслідок шахрайства або помилки;

вибір та застосування відповідної облікової політики, а також облікових оцінок, які відповідають обставинам.

Задля уникнення покарання, пропоную запровадити такі заходи щодо поліпшення стану розрахунків з оплати праці:

переглянути існуючі накази, положення, інструкції щодо дотримання цих вимог працівниками підприємства;

розподілити обов'язки з перевірки та контролю оформлення, приймання, передачі документів до архіву, правильності оформлення інвентаризаційних відомостей;

Загалом, розрахунки за додатковою заробітною платою здійснювалися відповідно до чинного законодавства та в встановленні строки. Податкова звітність заповнена за дійсними даними бухгалтерського обліку. Дані фінансової звітності повністю та коректно розкриті.

### **Висновки до розділу 3**

При обліку додаткової заробітної плати можуть виникнути різного роду порушення та помилки, що досить негативно впливають на достовірність фінансової звітності. Отже, підвищенню ефективності контролю обліку додаткової заробітної плати буде сприяти вдосконаленню нормативно-

правових засад його проведення. Здійснення контрольно-перевірочних дій потребує системного вдосконалення.

Контроль розрахунків з додаткової заробітної плати передбачає перевірку дотримання підприємством чинного законодавства про оплату

праці, відсутності порушень умов оплати праці працівників, а з іншого боку –

перевірити правильність здійснених відрахувань податків і зборів із додаткової заробітної плати працівників, а також відповідність відображення

операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій

звітності підприємства. З метою забезпечення раціонального використання

грошових ресурсів та їх економії, до оплати праці, як до однієї з основних статей, витрат варто підходити з особливою увагою.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України



## ВИСНОВКИ

НУБІП України

Дослідження теоретичних і практичних аспектів стану обліку і контролю додаткової заробітної плати дало можливість зробити наступні

висновки:

НУБІП України

1. Ефективна організація обліку оплати праці та розрахунків, пов'язаних з нею – це один з найважливіших засобів зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції.

НУБІП України

2. Заробітна плата займає дуже важливе місце для підприємства та його працівників. Кожна з цих сторін оцінює значення виплат працівникам, як найважливіше. Наймовірно важливим засобом зростання продуктивності

НУБІП України

праці, підвищенням якості, конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягів продукції є ефективна організація обліку розрахунків з оплати праці.

НУБІП України

Тому значення роботи, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці, важко переоцінити. Вона, зазвичай, найбільш складна та трудомістка.

НУБІП України

3. Заробітну плату розглядають у двох аспектах. По-перше, як економічну категорію, тобто плату за робочу силу, витрати, що становлять одну з основних статей витрат, які впливають, у свою чергу, на собівартість вироблених товарів і послуг; по-друге, як юридичну категорію.

НУБІП України

4. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками, тому

НУБІП України

питання нарахування заробітної плати, а також податкового, бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного господарства. Існує один спосіб уникнути таких помилок – абсолютно точно

НУБІП України

знати, як проводити будь-які розрахунки пов'язані з заробітною платою.

НУБІП України

5. Об'єктом дослідження магістерської кваліфікаційної роботи виступає стан обліку і контролю додаткової заробітної плати у фермерському господарстві «Хутірське», що знаходиться в Сосницькому районі, Чернігівської області. Спеціалізується підприємство на вирощуванні зернових

культури та картоплі. Фермерське господарство має тенденцію до покращення показників. Воно є рентабельним.

6. Відповідальність за ведення обліку на підприємстві несе виконуюча обов'язки керівника та по сумісництву – головний бухгалтер, - Макаренко Людмила. ФГ «Хутірське» для ведення бухгалтерського обліку та подання звітності використовує у своїй діяльності програму 1С та MEIDoc, що значно полегшує роботу. При цьому облік розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві ведуть за кожним робітником окремо за видами виплат і утримань.

7. На підприємстві встановлена погодинно-преміальна система оплати праці, оплата йде згідно фактично відпрацьованого часу та з застосуванням посадових окладів.

8. Синтетичний облік нарахування додаткової заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». А аналітичний облік на фермерському господарстві ведеться у розрізі видів виплат окремим працівникам.

9. Аналітичний облік розрахунків додаткової заробітної плати ведеться точно. Результати річного перерахунку сум доходів, нарахованих платнику податку у вигляді заробітної плати відображаються підприємством у податковому розрахунку.

10. Бухгалтерський облік на підприємстві забезпечує : точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати, контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітки робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці.

12. При перевірці нарахувань і виплат додаткової заробітної плати за окремими працівниками у досліджуваному господарстві не виявлено помилок; заробітна плата була нарахована в повному обсязі. Як і при перевірці

правильності нарахування додаткової заробітної плати, за результатами перевірки нарахування ЄСВ відхилень виявлено не було. Основною рекомендацією в покращенні обліку і контролю додаткової заробітної плати є систематичний перегляд внутрішніх інструктивних і рекомендаційних нормативних актів, які на розроблених прикладах та типових ситуаціях дадуть можливість бухгалтеру передбачати можливі помилки в обліку розрахунків за виплатами працівникам.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросова О. Ф., Аскерова Ю. Є. Шляхи удосконалення обліку нарахувань на заробітну плату. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 9. С. 250.

2. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42–49.

3. Білуха М.Т. Аудит: підручник. Київ: Знання, 2000. 769 с.

4. Бондар Ю. Робочі документи аудитора. Аудиторська вибірка: посібник. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство». 2017. 396 с.

5. Бондарьова Н.К. Розрахунок заробітної плати. *Бізнес-бухгалтерія*. 2005. № 20/2. С. 112–114.

6. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік в Україні. Міфологія. Житомир, 2003. Ч. 2. 524 с.

7. Бюджетний кодекс України. Кодекс України №2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 25.11.2020).

8. Василик О. Д., Павлюк К.В. Державні фінанси України: підручник. К.: НІОС, 2008. 608 с.

9. Василик О.Д. Податкова система України: навч. посіб. Київ: НІОС. 2012. 448 с.

10. Веб-портал для формування та подання звітності TAXER. URL: <https://taxer.ua/uk.14489696>.

11. Варакута Ю. М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах: зб. наук. праць. Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетровського нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 18–22.

12. Галзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. Київ: Кондор, 2018. 400 с.



13. Гамова О.В. Управління фондом оплати праці у стимулюванні інноваційної діяльності промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Кривий Ріг, 2009. 20 с.

14. Герасимчук Л. С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Серія «Економічні науки»*. 2012. № 12. С. 186–194.

15. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 488 с.

16. Гордієнко Н.І., Харламова О.В., Мізік Ю.І., Конопліна О.О. Аудит: методика і організація: навч. посібник. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова. 2017. 319 с.

17. Господарський кодекс України. Кодекс України №436-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 12.01.2021).

18. Грабовенський Б.С. Економічний аналіз: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 256 с.

19. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук М.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.

20. Дерев'яко С. І., Кузик Н. П., Олійник С. О., Ганяйло С. М. Аудит: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2016. 380 с.

21. Дмитренко Н.М. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03. Київ, 2005. 19 с.

22. Дружиніна Е. В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 9. С. 112-117.

23. Електронний кабінет платника податків [Електронний ресурс]. URL: <http://kpp.mird.gov.ua/Help.aspx>

24. Заборгованість із винятки заробітної плати станом на Тсерпня 2020 року. Економічний дискусійний клуб. URL:

<http://edclub.com.ua/analityka/zaborgovanist-iz-vyplaty-zarobitnoyi-platy-stantom-na-1-serpnya-2020> (дата звернення 14.09.2020)

25. Завгородній В. П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ : АСК., 2011. 848 с.

26. Іванчук Н. В. Податкові аспекти формування фонду оплати праці підприємств в Україні. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог № 5(33). С. 96–101.

27. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

28. Камінська М.В. Роль облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці. *Організація управлінського обліку для забезпечення розвитку інноваційної моделі економічного зростання підприємств*: зб. тез доп. Житомир, 2015. С. 60–66.

29. Киш Л.М., Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 13–2. С. 89–94.

30. Кім Г.Ю., Сопко В.В., Кім Ю.Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. 2-ге вид., доп. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 480 с.

31. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. . URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322\\*08](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322%08) (дата звернення: 02.03.2020).

32. Корягін М. В., Попкова О. О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2012. № 721. С. 114-119.

33. Корягін М., Попкова О. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21. С. 211–215.



34. Кошупатий М. М., Облік і звітність в оподаткуванні у схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2015. 196 с.

35. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс]. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/print14453411\\_58086425](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/print14453411_58086425).

36. Кужельний М.В. Теорія бухгалтерського обліку. навч. посіб.: КНЕУ, 2010. 334 с.

37. Кулаковська Л.П. Організація і методика аудиту: навч. посіб. Київ: Каравела, 2009. 567 с.

38. Мельник В. М. Використання податкових інструментів в умовах становлення ринкової економіки. *Фінанси України*. 2010. № 2. С. 46-57.

39. Методичні рекомендації з перевірки порівняльності показників фінансової звітності : Наказ Міністерства фінансів України від 11.04.2013 р. №476 URL: <https://dtki.com.ua/show/2cid0103819> (дата звернення 28.08.2021).

40. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду іншого падання вневності та супутніх послуг. Видання 2016–2017 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. Аудиторська палата України. Київ. 2018. Ч.1. 1142 с.

41. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності : Наказ Міністерства фінансів України від 30.12.2013 р. № 433 URL: <https://zakon.help/law/433> (дата звернення 28.08.2021).

42. Немченко В. В. Практичний курс внутрішнього аудиту : підручник Київ.:Центр учбової літератури, 2008. 240 с.

43. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дана*. 2015. №6. С. 103–109.

44. Овсяк Н. В. Ключові аспекти формування базових засад концепції взаємозв'язку обліку і контролю у сфері трудових правовідносин. *Інформаційно-аналітичний журнал «Економіка, Фінанси, Право»*. 2017. Вип. №3/1. С. 39–43.



45. Овсюк І. В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 4. С. 162–165.

46. Огійчук, М. Ф. Аудит: організація і методика навч. посіб. Київ: Алерта, 2010. 584 с.

47. Оператор електронної реєстрації та звітності URL: <http://e.zvit.operator.ua/login>.

48. Офіційний сайт Державного комітету статистики України Соціально-економічне становище України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 28.08.2021).

49. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення 28.08.2021).

50. Офіційний сайт Державної казначейської служби України. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua> (дата звернення 28.07.2021).

51. Перепада Ф.Л. Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 5. С. 550–554.

52. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджено наказом Міністерством фінансів України від 30.11.99 р. №291 зі змінами і доповненнями URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text) (дата звернення: 01.08.2021).

53. Податковий кодекс України. Кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 11.08.2021).

54. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>. (дата звернення: 25.04.2021).

55. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР №2346-ІІІ URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення: 25.02.2021).

56. Про Фермерське господарство: Закон України від 09.06.2003 р. №973-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15#Text> (дата звернення: 20.04.2021).

57. Подмешальська Ю. В., Меліхова Т. О., Чакалова Н. С. Бухгалтерський облік: навч.-метод. посіб.. Запоріжжя: ЗДІА, 2017. 400 с.

58. Попкова С.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 721. С. 114–118.

59. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. №1. С. 93.

60. ГС)БО 26 «Виплати працівникам» Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 05.02.2021).

61. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. Аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. № 4. С. 155–161.

62. Рожнов В. Організаційно–нормативні документи підприємства. *Заробітна плата*. 2010. № 1. С. 9-14.

63. Складання К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2016. № 2. С. 61–67.

64. Скрипник Н.Є., Білоусова Д.В. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/198.pdf> (дата звернення 05.07.2021).

65. Собко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 526 с.

66. Соната Програма для електронної звітності [Електронний ресурс]. URL: <http://sonata.biz.ua> (дата звернення 05.07.2021).



67. Сук, П.Л., Сук Л.К. Фінансовий облік: навч. посіб. Київ: Знання, 2016. 663 с.

68. Сьомченко В.В., Саркісян А.С. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія «Система». *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 3(27). С. 165–173.

69. Усач В.Ф. Організація і методика аудиту: підручник. Київ: Знання, 2013. 295 с.

70. Цивільний Кодекс України: Відомості Верховної Ради України від 16.01.2003 р. №435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 04.07.2021).

71. Чабанюк О. М. Облік оплати праці в ринкових умовах. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21.3. С. 298–304.

72. Чухно К.В. Особливості обліку розрахунків з оплати праці: матеріали V-ої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Облік, оподаткування, контроль та аналіз активності діяльності економічних суб'єктів», м. Київ, НУБіП України, 25 березня 2021 р.

73. Чухно К.В. Облік виплат працівникам у міжнародній та національній обліковій політиці: матеріали: 1-ої Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Міжнародні тенденції формування професійної компетентності фахівців з обліку і оподаткування», м. Київ, НУБіП України, 16-17 вересня 2021 р. С. 205-207.

74. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. Є. Ю. Шара. Київ : ЦУЛ, 2016. 422 с.

75. Шолох О. Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. режим доступу: URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Skhid/2010\\_1/2.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Skhid/2010_1/2.pdf)

76. Яременко Л.М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. *Економічний вісник університету. Зб. наук. пр. Доречислав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди*. 2010. №15/1 С. 187-190.

77. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60.

78. «M.E.Doc.IS» система електронного документообігу [Електронний ресурс]. URL.: [http://medoc.com.ua/m\\_e\\_doc](http://medoc.com.ua/m_e_doc). (дата звернення 02.07.2021).

79. iFin [Електронний ресурс]. URL: <https://www.ifin.ua> (дата звернення 04.07.2021)

80. 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. DOI:

10.14807/ijmp.v12i6.1761.URL: <http://www.ijmp.jor.br/index.php/ijmp/article/view/1761> (дата звернення 04.11.2021).

81. Tybinka, G. Analysis of system of Organization of Adjusting of Payment of Labor in Ukraine. *Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach*. USA, San Francisco, California. 2014. P. 117-124.