

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною
безпекою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:

Завідувач(ка) кафедри,
д.держ.упр., проф.
_____ Ігор ПРИХОДЬКО
« ____ » _____ 202__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками
по заробітній платі на підприємстві

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Ступінь вищої освіти: Магістр

Здобувач (ка)

Чудна А.В.

Науковий керівник,
к.е.н., доц..

Міньковська А.В.

науковий ступінь, посада

Дніпро – 2023

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**Факультет:** Обліку і фінансів**Кафедра:** Обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою**Освітньо-професійна програма:** «Облік і оподаткування»**Спеціальність:** 071 «Облік і оподаткування»**Ступінь вищої освіти:** Магістр

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«_____» _____ 202__р.

ЗАВДАННЯ**на підготовку кваліфікаційної роботи****Чудній Алевтині Вадимівні**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві**Науковий керівник:** _____ к.е.н., доцент Міньковська А.В.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по ДДАЕУ від «30» листопада 2022 року № 3412

2. Термін подання здобувачем роботи: 15 лютого 2023 року _____**3. Вихідні дані до роботи:** Закони України, Постанови КМУ, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку та інші нормативні документи, річні звіти підприємства, дані аналітичного та синтетичного обліку, навчальні посібники, підручники, періодична література, праці провідних вчених економістів, облікові дані та звітність ТОВ «Альфа-Агро» Петриківського району, Дніпропетровської області.**4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)**1. Теоретичні аспекти обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. 2. Стан облікового забезпечення розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві. 3. Контроль розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві та його удосконалення. Висновки та пропозиції.**5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)**
Узагальнене трактування категорії «заробітна плата». Аналіз майна та капіталу ТОВ «Альфа-Агро». Діаграма складових капіталу ТОВ «Альфа-Агро». Аналіз фінансових результатів діяльності ТОВ «Альфа-Агро». Динаміка зміни показників структури капіталу ТОВ «Альфа-Агро». Динаміка зміни стану оборотних активів ТОВ «Альфа-Агро». Діаграма показників платоспроможності ТОВ «Альфа-Агро». Розподіл обов'язків бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро». Схема облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро». Відомість нарахування заробітної плати (на період дії воєнного стану). Пропонована деталізація рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Роль внутрішнього контролю в розрізі функцій системи управління підприємства. Вимоги до організації та методики внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Рекомендований план проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро». Запропонований алгоритм послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі. Тест внутрішнього контролю розрахунків

з працівниками по заробітній платі на підприємстві.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 14 жовтня 2021 р.**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми і об'єкта дослідження, розробка завдання і графіка робіт. Пошук та опрацювання літературних джерел	жовтень - грудень 2021р.	
2.	Теоретичні аспекти обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі	січень - березень 2022р.	
3.	Фінансова-економічна характеристика підприємства	квітень - серпень 2022р.	
4.	Особливості обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро»	вересень - жовтень 2022р.	
5.	Контроль розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві та його удосконалення	листопад 2022р.	
6.	Вступ	грудень 2022р.	
7.	Висновки та пропозиції	січень 2023р.	
8.	Оформлення роботи	лютий 2023 р.	

Здобувачка _____
(підпис)Алевтина ЧУДНА
(прізвище та ініціали)Науковий керівник _____
(підпис)Альона МІНЬКОВСЬКА
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ	10
1.1. Економічний зміст та види заробітної плати	10
1.2. Проблемні аспекти обліку і контролю розрахунків по заробітній платі	14
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків по заробітній платі.	18
Висновки до першого розділу	21
РОЗДІЛ 2. СТАН ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	23
2.1. Характеристика економічних показників діяльності ТОВ «Альфа-Агро»	23
2.2. Організаційні аспекти побудови обліку та формування облікової політики ТОВ «Альфа-Агро»	31
2.3. Обліковий супровід розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро»	33
2.4. Напрямки удосконалення облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві	36
Висновки до другого розділу	38
РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	42
3.1. Теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі	42
3.2. Стан контрольних заходів розрахунків з працівниками по	

заробітній платі на досліджуваному підприємстві	46
3.3. Удосконалення контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві	48
Висновки до третього розділу	52
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	66

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві»

Кваліфікаційна робота містить: 66с., 15 рис., 6 табл., 1 додаток, 60 літературних джерел.

Об'єкт дослідження процес обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві.

Предмет дослідження теоретико-методичні, організаційні та практичні аспекти обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві.

Метою роботи є узагальнення теоретичних положень, а також розробка практичних заходів та рекомендацій щодо удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві.

Методи дослідження методи синтезу, аналізу, індукції, дедукції, метод порівняння статистичних даних, графічний.

Досліджено теоретичні аспекти обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Охарактеризовано проблемні аспекти обліку і контролю розрахунків по заробітній платі. Проаналізовано нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Надано характеристику економічних показників діяльності підприємства. Охарактеризовано організаційні аспекти побудови обліку та формування облікової політики ТОВ «Альфа-Агро». Досліджено стан облікового супроводу та контрольних заходів розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро». Охарактеризовано теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Запропоновано шляхи удосконалення обліку та контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

Результати впроваджено в діяльність ТОВ «Альфа-Агро» Петриківського району Дніпропетровської області

КЛЮЧОВІ СЛОВА

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, РОЗРАХУНКИ З ПРАЦІВНИКАМИ, ОБЛІК, КОНТРОЛЬ, ПІДПРИЄМСТВО

KEYWORDS

SALARY, SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES, ACCOUNTING, CONTROL, ENTERPRISE

ВСТУП

Актуальність дослідження. Питання розрахунків з працівниками по заробітній платі є основною складовою «соціально трудових відносин між працівниками, роботодавцями та державою» [57].

На сьогодні заробітна плата займає вагомe місце у житті людини, вона також є лідером взаємовідносин роботодавець-працівник. Підприємства, згідно прав наданих державою, мають можливість в розрахунках по заробітній платі «визначати форми і розміри заробітної плати для працівників. В свою чергу, працівники, мають можливість вибирати підприємство, яке пропонує гідні умови праці та її оплати»[32].

З досвіду європейських країн, найбільших економічних результатів у господарській діяльності досягали ті підприємства, де «створенні сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології нарахування заробітної плати» [27].

Заробітна плата виступає одночасно і матеріальним і мотиваційним стимулом трудової діяльності працівників.

Дослідження обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі знайшли висвітлення у працях таких вітчизняних науковців, як Гамова О.В., Грішнова О.А., Дерманська Г.О., Замула І.В., Калина А., Ковальчук В.М., Колот А.М., Герасименко О.О. та ін. У своїх дослідженнях науковці висвітлюють проблеми та шляхи удосконалення щодо даної теми.

Отже, питання обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі викликає зацікавленість і є актуальним, що і зумовило вибір даного дослідження.

Метою дипломної роботи є узагальнення теоретичних положень, а також розробка практичних заходів та рекомендацій щодо обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві та їх удосконалення.

Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність вирішення

наступних завдань:

- розкрити економічний зміст та види заробітної плати;
- дослідити проблемні аспекти обліку і контролю розрахунків по заробітній платі та визначити варіанти їх рішень;
- проаналізувати економічні показники діяльності підприємства;
- охарактеризувати організаційні аспекти побудови обліку та формування облікової політики підприємства;
- дослідити обліковий супровід розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві;
- розробити напрямки удосконалення облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві;
- проаналізувати теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі;
- дослідити стан контрольних заходів розрахунків з працівниками по заробітній платі на досліджуваному підприємстві;
- запропонувати шляхи удосконалення контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві.

Об’єкт дослідження – процес розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

Предметом дослідження є аспекти обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

Методи дослідження. У процесі написання наукової роботи було використано такі наукові методи й прийоми аналізу: синтезу і аналізу (для визначення теоретичних аспектів обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі); метод порівняння статистичних даних (для виявлення тенденцій фінансово-економічної характеристики підприємства); графічний метод (наочне представлення отриманих результатів дослідження).

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи стали законодавчі та нормативні акти, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з питань

удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві, дані звітності досліджуваного підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці напрямів удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві, а саме:

удосконалено:

- дефініція категорії «заробітна плата», як виражена в грошовому еквіваленті праця робітника та елемент витрат виробництва;

- організаційні аспекти облікового процесу в контексті нарахування заробітної плати за години перебування в укритті під час повітряної тривоги, відпрацьовані в позаробочий час шляхом їх оплати як понадурочні;

- документальне оформлення процесу нарахування заробітної плати за години, відпрацьовані в позаробочий час шляхом формування пропонованої Відомості нарахування заробітної плати (на період дії воєнного стану);

набуло подальшого розвитку:

- методичні аспекти відображення інформації на рахунках аналітичного обліку в контексті пропонованої деталізації рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у вигляді налаштування відповідного субконто в комп'ютерній програмі 1С: Бухгалтерія.

- методичні аспекти контрольних процедур в частині запропонованих: плану проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, алгоритму послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі та тесту внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі.

Апробація результатів дипломної роботи. Основні теоретичні положення і практичні результати кваліфікаційного дослідження доповідались та обговорювались на міжнародній науково-практичній конференції «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (м. Дніпро, 28-29 жовтня 2021 р; та 27-28 жовтня 2022 р).

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, додатків, списку використаних джерел 60 найменувань, містить 6 таблиць, 15 рисунків, 1 додаток. Основний зміст дипломної роботи викладено на 66 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

1.1 Економічний зміст та види заробітної плати

Заробітна плата є найскладнішою в соціально-економічній категорії і є елементом господарювання. Найбільших результатів господарювання досягають ті підприємства, які мають застосовуються передові технології в розрахунках заробітної плати і надається можливість працівнику повністю реалізувати свій потенціал при виконанні своїх обов'язків. Заробітна плата для працівників завжди була матеріальним та мотиваційним механізмом до трудової активності.

Ефективність господарської діяльності підприємства, його функціонування залежить від «індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу» [7, с.698]

Аналіз літературних джерел вказує, що нині існує багато трактувань економічної категорії «заробітна плата», враховуючи різні погляди вчених-економістів, з'ясуємо ці моменти.

Вперше, ми зустрічаємо трактування поняття «заробітна плата» у XVII столітті. Так, англійський економіст В. Петті в своїй Концепції дав визначення заробітній платі, як ціна праці. Таке тлумачення є одним із класичних варіантів у економічній теорії. Рівень заробітної плати визначався «фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї» [19, с.322].

Законодавчо-правове визначення заробітної плати містить Закон України «Про оплату праці», як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [47].

На даний час думки вчених, щодо досліджуваної категорії змінилися і розділилися.

Вчена Калина А. у своїх наукових працях трактує категорію «заробітна плата» зі сторони працівника та роботодавця. Так на її думку, «заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить» [15, с.277] з одного боку та «є платою за використання ресурсу праці як одного з чинників виробництва і як одного з елементів витрат виробництва» [15, с.277] – з іншого.

Група науковців Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М., Слівінська Н.М. та інші розподіляють заробітну плату на номінальну та реальну. Відповідно під номінальною заробітною платою визначають «суму коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці та кінцевих результатів діяльності підприємства» [16, с.129]. А реальна заробітна плата – це «сукупність матеріальних та культурних благ і послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату» [16, с.129]. Ми погоджуємося з авторами, що реальна заробітна плата є більш змістовним трактуванням категорії «заробітна плата», ніж номінальна.

Цікаве визначення сутності «заробітної плати» дають науковці під керівництвом професора Колота А.М. Вони пропонують «правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від людського капіталу, носієм якого є найманий працівник» [22, с.510].

Найбільш повне та розширене поняття категорії «заробітна плата», враховуючи всі аспекти, дає докторка економічних наук, професорка Грішнова О.А. Ми підтримуємо, авторку та розглянемо її трактування на рис.1.1.

Узагальнивши думки науковців у трактуванні категорії «заробітна плата», пропонуємо своє визначення, як виражена в грошовому еквіваленті праця робітника та елемент витрат виробництва.

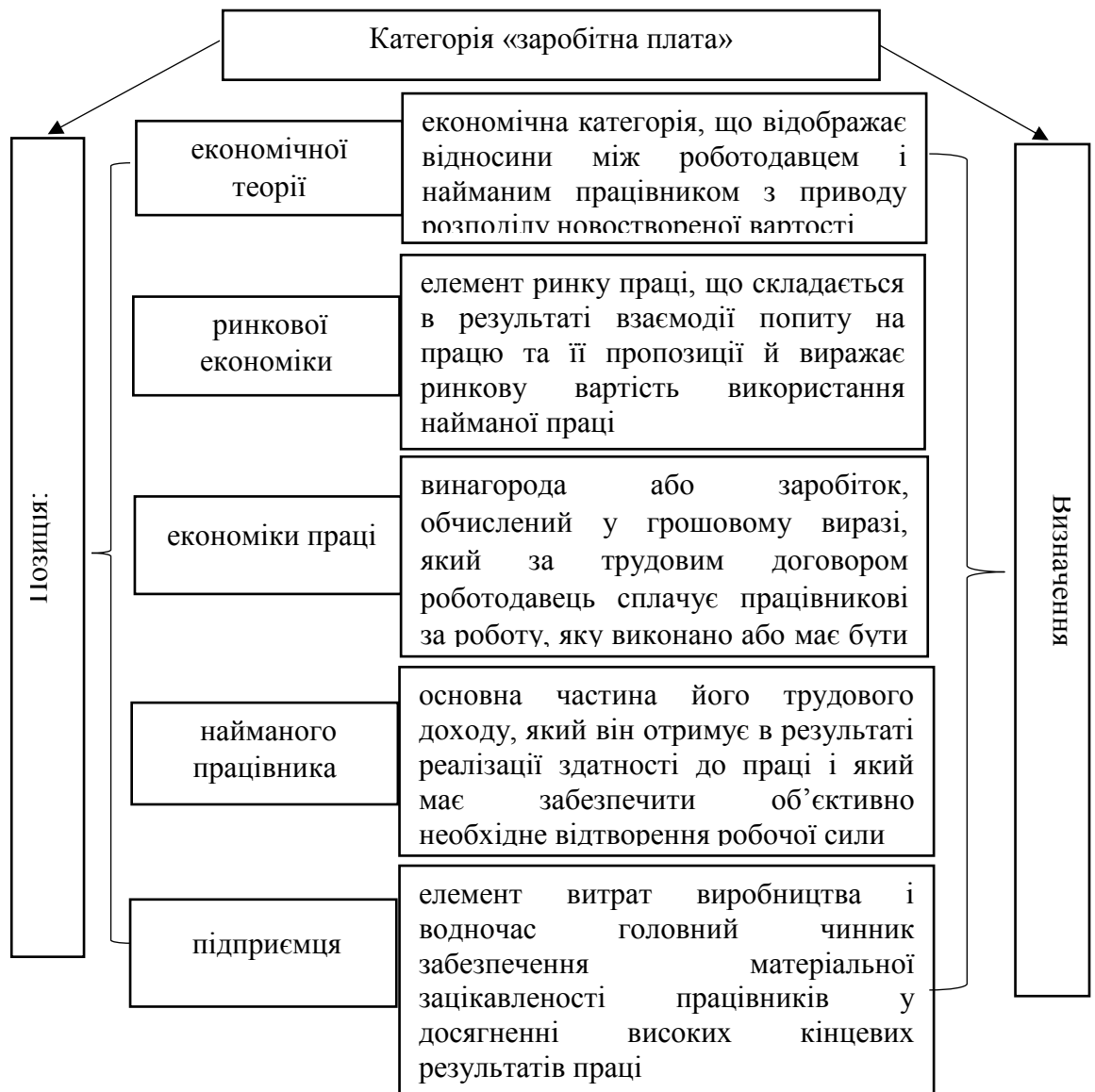


Рис.1.1 Узагальнене трактування категорії «заробітна плата» [8].

Сутність заробітної плати можна розглядати і з позиції виконуваних нею функцій. Так, Мочерний С.В пропонує виділяти три основних функції: відтворювальну, стимулюючу та розподільну. Гадзевич О.І наполягає на основних - це стимулюючій та мотиваційній функції, та додаткових – відтворювальній та соціальній. Грішнова О.А. стверджує, що функцій заробітної плати повинно бути шість, і це є найбільшим вираженням категорії. До них відноситься: «стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча, оптимізаційна та функція формування платоспроможного попиту населення» [8, 283].

На нашу думку, найбільше уваги заслуговують: стимулююча,

відтворювальна, соціальна, регулююча та функція формування платоспроможного попиту населення, а інші функції є варіаціями назв та підходів.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні, функції заробітної плати змінилися. Розглянемо сучасні функції на рис.1.2



Рис. 1.2 Сучасні функції заробітної плати [27, с.266]

Структура заробітної плати складається з її видів. Так, згідно Закону України, заробітна плата складається із «основної, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат» [47].

Основну заробітну плату отримує працівник за виконані ним обов'язки згідно трудового, цивільно-правового договору та відповідно до встановлених норм праці.

Якщо працівник виконає роботу понад встановлені норми або проявить свою винахідливість під час виконання робочих завдань, то він отримає додаткову заробітну плату у вигляді премії, доплати, надбавки, та інше.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відноситься винагорода, яка не забезпечена законодавчими актами та здійснюється як заохочення працівника роботодавцем. Прикладом є премія за результатом

роботи за рік, матеріальна допомога та інше.

Отже, питання сутності категорії «заробітна плата» є актуальним. Узагальнивши думки науковців у трактуванні категорії «заробітна плата», пропонуємо своє визначення, як виражена в грошовому еквіваленті праця робітника та елемент витрат виробництва. Сутність заробітної плати можна розглядати і з позиції виконуваних нею функцій. На нашу думку, найбільше уваги заслуговують: стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча та функція формування платоспроможного попиту населення, а інші функції є варіаціями назв та підходів. В структуру заробітної плати окрім основної включається ще і додаткова та інша заохочувальна і компенсаційні виплати.

1.2 Проблемні аспекти обліку і контролю розрахунків по заробітній платі

В сучасних реаліях в умовах економічного розвитку країни, політика у сфері оплати праці та соціального захисту працівника також змінилася. Так, більшість функцій держави в контексті регулювання оплати праці передали суб'єктам господарювання. Нині саме роботодавці можуть самостійно встановлювати «форми, системи й розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів» [51, с.268]. Також до сутності категорії «заробітна плата» наразі включаються окрім основної зарплати, отриманої за виконану роботу згідно норм праці, ще і премії, надбавки, доплати, соціальні пільги, враховуючи різні форми нарахування та джерела фінансування.

Ефективність економічної діяльності суб'єкта господарювання забезпечується наявними працівниками, які отримують заробітну плату, і від того, який буде розмір її, як вчасно вона буде нарахована і виплачена, залежить якість праці та її продуктивність і відповідно витрати підприємства.

Окрім того, заробітна плата є базою для обов'язкових платежів та податків, зокрема, для нарахування єдиного соціального внеску та утримань

податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Нині держава регулює лише величину заробітної плати, вірніше її мінімальний рівень. Він визначається щороку, а інколи і двічі на рік. Наразі розмір мінімальної заробітної плати станом на 01.01.2023 склав 6700 грн. Цей розмір не змінився з 01.10.2022 р, у зв'язку з військовим станом в країні. Відповідно роботодавець на сьогодні зобов'язаний нараховувати заробітну плату працівнику, який працює на основну ставку, не меншу ніж 6700 грн. Якщо ж працівник працює на менше чим ставку, то базою нарахування ЄСВ буде розмір мінімальної ставки заробітної плати станом на момент розрахунку.

Роботодавець має право в розрахунку заробітної плати враховувати і матеріальну зацікавленість і мотивацію для своїх працівників. Щоб збільшити свої економічні показники діяльності, суб'єкти господарювання повинні удосконалювати оплату праці. Для цього необхідно під час розрахунку оплати праці враховувати «кількісні і якісні затрати праці і покращення використання заробітної плати з метою стимулювання розвитку продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва в цілому» [51, с.268].

Для того щоб роботодавець міг підвищувати розмір заробітної плати своїм працівникам, необхідно щоб показник продуктивності праці був вищим ніж середня зарплата. Якщо все ж таки роботодавець вирішить підвищити заробітну плату при такому ж рівні продуктивності чи меншому, це матиме негативні наслідки: вичерпається накопичувальний фонд, знизиться темп розширеного відтворення і вищий рівень зарплати буде короткочасним.

Важливе значення має і поєднання спільних зусиль в досягненні мети – оптимального розміру заробітної плати, для задоволення потреб працівників. Мається на увазі, спільна робота держави, яка в «централізованому порядку встановлює обов'язкові для всіх підприємств і організацій нормативи оплати праці, що дозволяє проводити єдину політику в оплаті праці в масштабах всієї країни» [51, с.269] та роботодавця, який має право встановлювати

«форми і системи оплати праці; доплати за суміщення професій, посад; надбавки за високі досягнення в праці; посадові оклади; використання фонду матеріального заохочення; преміювання працівників» [51, с.269].

Наразі актуальним при розрахунках заробітної плати буде врахуванням компетентностей працівника, а саме його креативність, ініціативність, оперативність, вміння оптимально використовувати наявні резерви, здійснювати аналіз та узагальнення, знання мов, програм роботи в комп'ютерному середовищі. При цьому незалежно це працівник управлінського персоналу чи звичайний працівник, важливо, що їх проявлена компетентність збільшила продуктивність праці. На нашу думку, це можна досягти з переведенням працівників на оплату праці за контрактом, де можна врахувати всі перелічені компетентності, це дозволить підприємству наймати перспективних працівників, мати кваліфікованих працівників та вміло регулювати їх чисельність.

Згідно законодавства підприємство нараховує та виплачує заробітну плату двічі на місяць (аванс та заробітна плата) при цьому зобов'язаний повідомити працівника документально - випискою про нараховану заробітну плату (аванс), де вказується: розмір нарахованої заробітної плати за її видами, види та розміри утримань, заробітна плата до виплати.

Проблемним аспектом обліку і контролю розрахунків по заробітній платі є і «наявність неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах»» [51, с.269]. А враховуючи що під час нарахування заробітної плати підприємством, виникають розрахунки зі страхування та за податками і платежами, страждає перш за все працівник. Єдиний соціальний внесок нараховується на фонд заробітної плати у розмірі 22% чи 8,41% (на працівників - інвалідів) і відноситься на витрати підприємства. Тобто з одного боку ЄСВ не зменшує нараховану зарплату працівника і це є добре для нього, але з іншої – роботодавець, свідомо позбавляє своїх працівників соціальних виплат

(лікарняних за перших п'ять днів, соціальної допомоги, виплат, пенсій). Вигідно працівнику і якщо його зарплата не буде зменшена на суму податку з доходів фізичних осіб (18%) та військового збору (1,5%), але це також несе негативний наслідок як для роботодавця так і для працівника. Адже несплата податків і обов'язкових платежів несе адміністративну відповідальність.

В Україні наразі існують проблемні аспекти як із обліку і контролю так із оподаткування заробітної плати, що тягне за собою наслідки: «незадоволення соціальних потреб населення; мінімізація поповнення бюджету країни через кризові процеси; недосконалість законодавства; відсутність обґрунтованого економічного складника щодо оподаткування заробітної плати у суб'єктів господарювання» [51, с.270].

Отже, проблемними аспектами обліку і контролю розрахунків по заробітній платі є: встановлення форми, системи й розміру оплати праці є прерогативою роботодавця; якість праці та її продуктивність залежить від вчасно виплаченої зарплати працівнику; держава визначає лише мінімальний розмір заробітної плати, а роботодавець повинен враховувати і матеріальну зацікавленість і мотивацію для своїх працівників; не врахування під час розрахунку оплати праці компетентностей працівника; заробітна плата в «конвертах». Не вирішення вказаних проблем, тягне за собою негативні наслідки: незадоволене населення; дефіцит бюджету; недосконалість законодавства.

Для усунення недоліків ми пропонуємо:

- поєднання спільних зусиль держави та роботодавця в досягненні мети – оптимального розміру заробітної плати, для задоволення потреб працівників. При цьому держава забезпечує нормативне регулювання, а роботодавець – вчасні розрахунки з працівниками з використанням матеріальної зацікавленості і мотивації, соціальних гарантій;

- переведенням працівників на оплату праці за контрактом, де можна врахувати компетентності (креативність, ініціативність, оперативність, вміння оптимально використовувати наявні резерви, здійснювати аналіз та

узагальнення, знання мов, програм роботи в комп'ютерному середовищі), що дозволить підприємству наймати перспективних працівників, мати кваліфікованих працівників та вміло регулювати їх чисельність;

- адаптувати європейський досвід з оподаткування виплат працівникам під національні інтереси усіх учасників процесу.

1.3 Нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків по заробітній платі.

Законодавство України приділяє значну увагу саме регулюванню оплати праці. Розрахунки по заробітній платі є найсуперечнішою категорією в обліку і контролі, оскільки тут відображаються інтереси працівника, роботодавця та держави.

Нормативно-правове регулювання розрахунків по заробітній платі - це «законодавчі, нормативні документи, постанови, П(С)БО, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України в галузі обліку оплати праці» [31, с.94]

Основним законодавчим документом в Україні є Конституція України. У статті 43 Конституції зазначається, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [24]. А також визначено, що «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [24].

Захищає громадян в контексті трудових відносин Кодекс законів про працю України, що «сприяє поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва ..., зміцненню трудової дисципліни і перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» [20]. Кодекс встановлює «високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників» [20].

Для відображення нарахованої заробітної плати на рахунках бухгалтерського обліку та у фінансовій звітності всі підприємства і організації будь якої форми власності мають керуватися нормативно-правовими актами, що регулюють облік оплати праці: «Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР, Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ, Закон України «Про охорону праці»» [31, с.94].

Зокрема визначення категорії «заробітна плата» має і Закон України «Про оплату праці», де зазначено, що це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»[47]. Даний нормативний документ виизначає «економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах ...і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати» [47].

Також згідно цього ж Закону держава здійснює регулювання мінімального розміру заробітної плати. Так, розмір мінімальної заробітної плати на 01.01.2023 склав 6700 грн. Цей розмір закріплений і до кінця військового стану в Україні змінюватися не буде.

Враховуючи, що із заробітної плати здійснюються і утримання і нарахування, актуальним для розгляду є і Податковий кодекс України, який характеризує всі аспекти оподаткування. Із нарахованої заробітної плати роботодавці утримують податок з доходів фізичних осіб та військовий збір, подають податкову звітність. Нараховують на заробітну плату єдиний соціальний внесок, що регламентується Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Розмір ЄСВ не може нараховуватися на заробітну плату, яка менше мінімальної на дату розрахунку. Станом на 01.01.2023 мінімальний страховий платіж в Україні складає 1474 грн (6700*22%).

«Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у

фінансовій звітності» [38] регламентуються в НП(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Всі працівники мають право, відпрацювавши пів року і більше, на відпустку. Відпустка надається працівникам для відновлення працездатності; виховання дітей; зміцнення здоров'я, тощо. Для здійснення правового регулювання роботодавці керуються Законом України «Про відпустки».

Під час виконання трудових обов'язків роботодавець зобов'язаний забезпечити працівнику безпечні та здорові умови праці. Даний аспект регулює Закон України «Про охорону праці».

Розрахунки заробітної плати (нарахування, утримання, виплата) «здійснюється на рахунках бухгалтерського обліку, а всі дані бухгалтерського обліку відображаються і узагальнюються у фінансовій, податковій та статистичній звітності» [31, с.96].

Загалом нормативно-правове забезпечення з розрахунків по заробітній платі відображено на рис.1.3

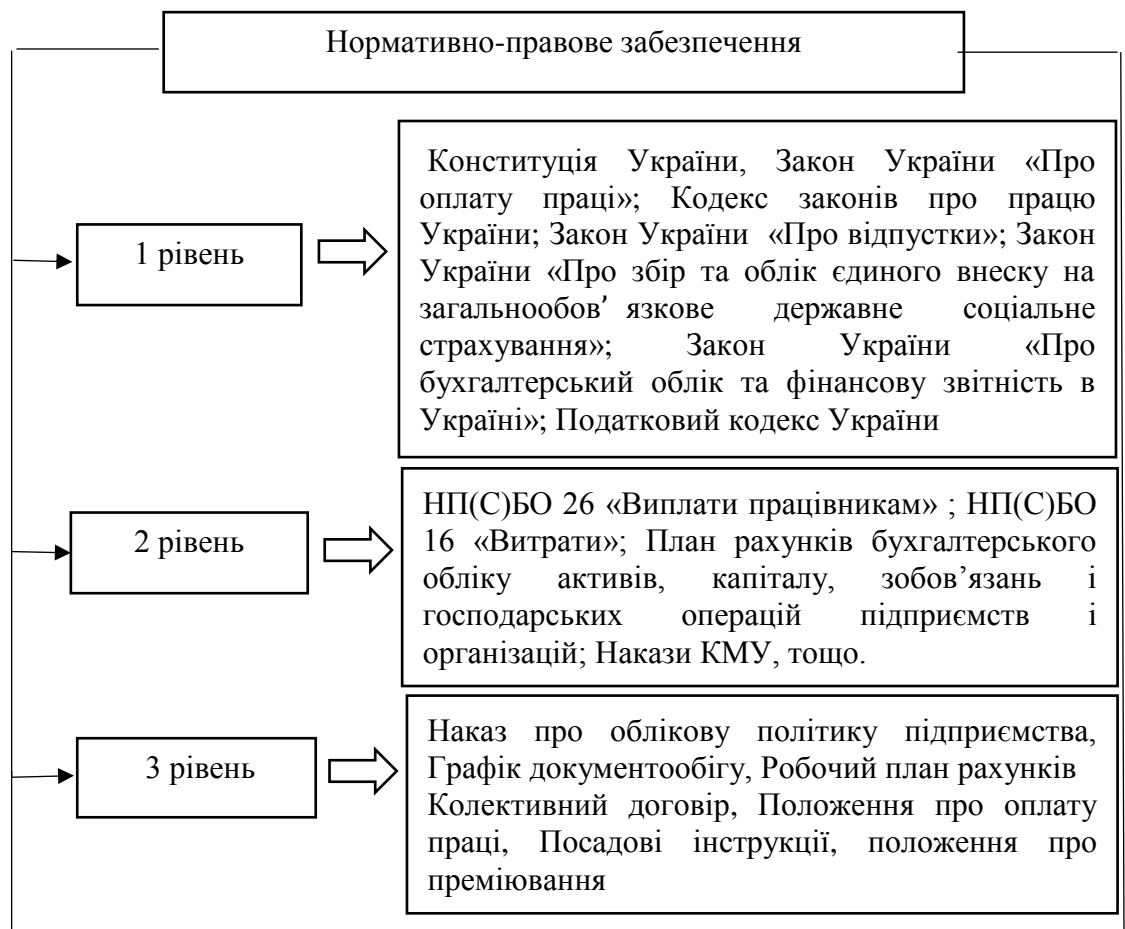


Рис. 1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків по заробітній платі

Отже, враховуючи актуальність розрахунків з працівниками по заробітній платі, логічним є наявність значного нормативно-правового регулювання розрахунків по заробітній платі з обліку та контролю. Правовстановлюючі нормативні акти мають багаторівневу структуру і охоплюють питання нарахування і виплати заробітної плати; право на відпустку та соціальний захист, тощо. Регламентація здійснюється як на державному рівні, так і на рівні суб'єкта господарювання (роботодавця).

Висновки до першого розділу

1. Питання сутності категорії «заробітна плата» є досить різноплановим серед трактувань вітчизняних науковців. Узагальнивши загальні думки у трактуванні категорії «заробітна плата», пропонуємо своє визначення, як виражена в грошовому еквіваленті праця робітника та елемент витрат виробництва. Сутність заробітної плати можна розглядати і з позиції виконуваних нею функцій. На нашу думку, найбільше уваги заслуговують: стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча та функція формування платоспроможного попиту населення, а інші функції є варіаціями назв та підходів. В структуру заробітної плати окрім основної включається ще і додаткова та інша заохочувальна і компенсаційні виплати.

2. Проблемними аспектами обліку і контролю розрахунків по заробітній платі є: встановлення форми, системи й розміру оплати праці є прерогативою роботодавця; якість праці та її продуктивність залежить від вчасно виплаченої зарплати працівнику; держава визначає лише мінімальний розмір заробітної плати, а роботодавець повинен враховувати і матеріальну зацікавленість і мотивацію для своїх працівників; не врахування під час розрахунку оплати праці компетентностей працівника; заробітна плата в

«конвертах». Не вирішення вказаних проблем, тягне за собою негативні наслідки: незадоволене населення; дефіцит бюджету; недосконалість законодавства.

3. Для усунення недоліків проблемних аспектів обліку і контролю розрахунків по заробітній платі ми пропонуємо:

- поєднання спільних зусиль держави та роботодавця в досягненні мети – оптимального розміру заробітної плати, для задоволення потреб працівників. При цьому держава забезпечує нормативне регулювання, а роботодавець – вчасні розрахунки з працівниками з використанням матеріальної зацікавленості і мотивації, соціальних гарантій;

- переведенням працівників на оплату праці за контрактом, де можна врахувати компетентності (креативність, ініціативність, оперативність, вміння оптимально використовувати наявні резерви, здійснювати аналіз та узагальнення, знання мов, програм роботи в комп'ютерному середовищі), що дозволить підприємству наймати перспективних працівників, мати кваліфікованих працівників та вміло регулювати їх чисельність;

- адаптувати європейський досвід з оподаткування виплат працівникам під національні інтереси усіх учасників процесу.

4. Враховуючи актуальність розрахунків з працівниками по заробітній платі, логічним є наявність значного нормативно-правового регулювання розрахунків по заробітній платі з обліку та контролю. Правовстановлюючі нормативні акти мають багаторівневу структуру і охоплюють питання нарахування і виплати заробітної плати; право на відпустку та соціальний захист, тощо. Регламентація здійснюється як на державному рівні, так і на рівні суб'єкта господарювання (роботодавця).

РОЗДІЛ 2. СТАН ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Характеристика економічних показників діяльності ТОВ «Альфа-Агро»

Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» є суб'єктом підприємництва вже понад 20 років, зареєстровано в 2001 році в с. Чаплинка Петриківського району Дніпропетровської області. Підприємство здійснює господарську діяльність в галузі рослинництва і тваринництва. Зареєстровані види діяльності ТОВ «Альфа-Агро» наведено на схемі (рис. 2.1).

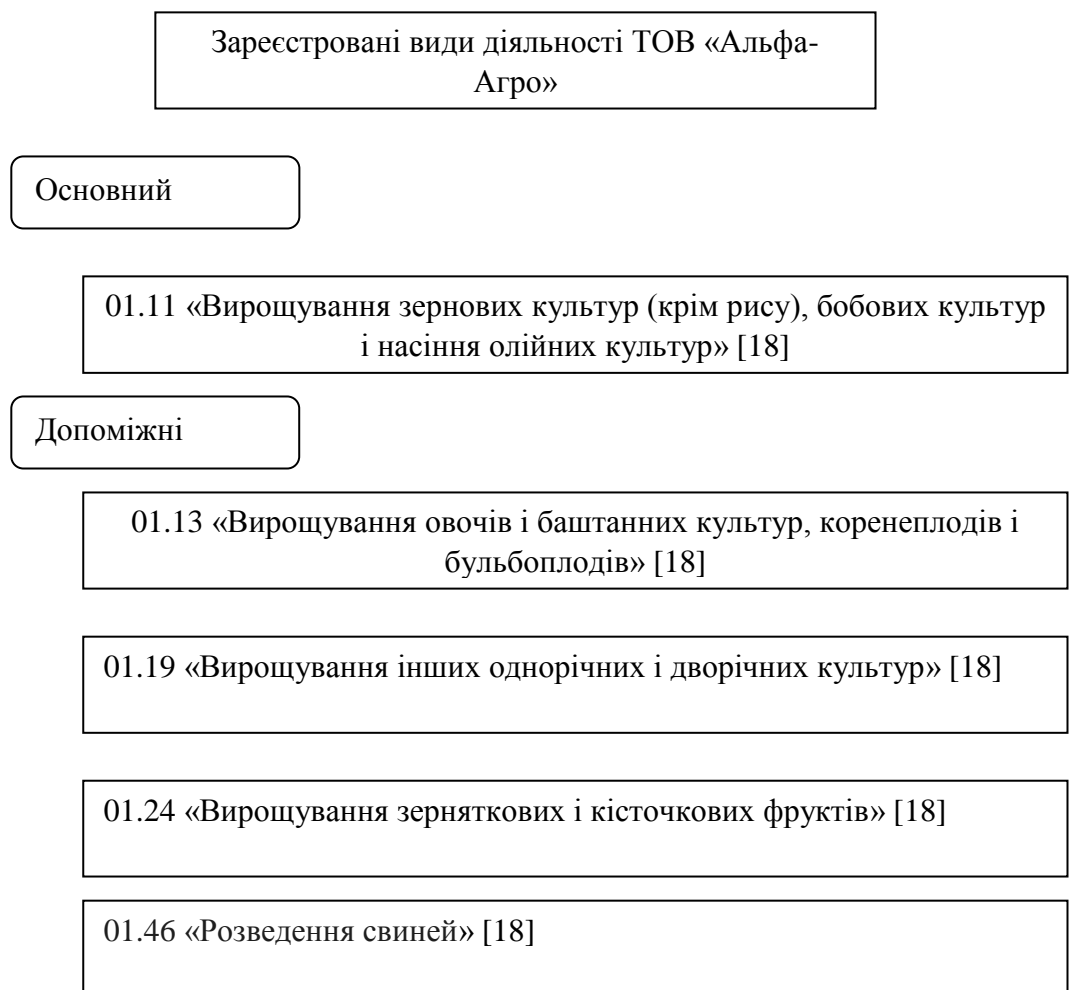


Рис. 2.1. Зареєстровані види діяльності ТОВ «Альфа-Агро»

ТОВ «Альфа-Агро» займається вирощуванням зернових та технічних культур, зокрема, зерна, зернобобових, кукурудзи, соняшника, буряків, овочів, а також має основне стадо ВРХ та свиней, що дозволяє виробляти такий вид продукції, як молоко та м'ясо свиней. Підприємство орендує земельні ділянки для діяльності в галузі рослинництва, а також має необхідні основні засоби для виробництва в галузі тваринництва. Для провадження діяльності залучено 128 осіб.

Дослідимо показники майна та капіталу ТОВ «Альфа-Агро» (таблиця 2.1). Складові майна та капіталу наведено за період 2017 – 2021 р. Як показують дані таблиці, вартість майна ТОВ «Альфа-Агро» за аналізований період збільшилась вдвічі.

Таблиця 2.1

Аналіз майна та капіталу ТОВ «Альфа-Агро»

Види активів (майна) та пасивів (капіталу)	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % 2021 р до 2017 р
Майно - усього	68877	83036	84575	92882	132641	192,58
Нематеріальні активи	8	6	5	5	8	100,00
Основні засоби	26013	22957	23075	28484	32613	125,37
Довгострокові біологічні активи	339	515	367	384	473	139,53
Запаси	21693	26168	26909	25161	39636	182,71
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	237	693	3288	114	16	6,75
Капітал - всього	68877	83036	84575	92882	132641	192,58
Зареєстрований (пайовий) капітал	500	500	500	500	500	100,00
Зареєстрований (пайовий) капітал	500	500	500	500	500	100,00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	61791	68412	74421	87904	129368	209,36
Довгострокова кредиторська заборгованість	0	0	1484	354	159	-
Поточна кредиторська заборгованість	3286	7732	944	277	0	-

Ці зміни зумовлено збільшенням вартості основних засобів на 25,37%, довгострокових біологічних активів на 39,53% та запасів на 82,71%. Також відзначається зменшення суми дебіторської заборгованості, що є позитивним аспектом, оскільки, як правило, є наслідком ефективної політики антикризового управління щодо погашення дебіторської заборгованості як складової активів підприємства.

На рис. 2.2 наведено аналітичне вирівнювання показників майна ТОВ «Альфа-Агро». Як свідчить значення коефіцієнта детермінації (0,92), рівняння параболічного тренду відображає реальну динаміку зміни майна досліджуваного підприємства. Зокрема, щорічна зміна вартості майна досліджуваного підприємства протягом аналізованого періоду складає 11106 тис. грн. На рис. 2.2. також наведено діаграму динаміки ланцюгових індексів зміни вартості основних засобів та запасів.

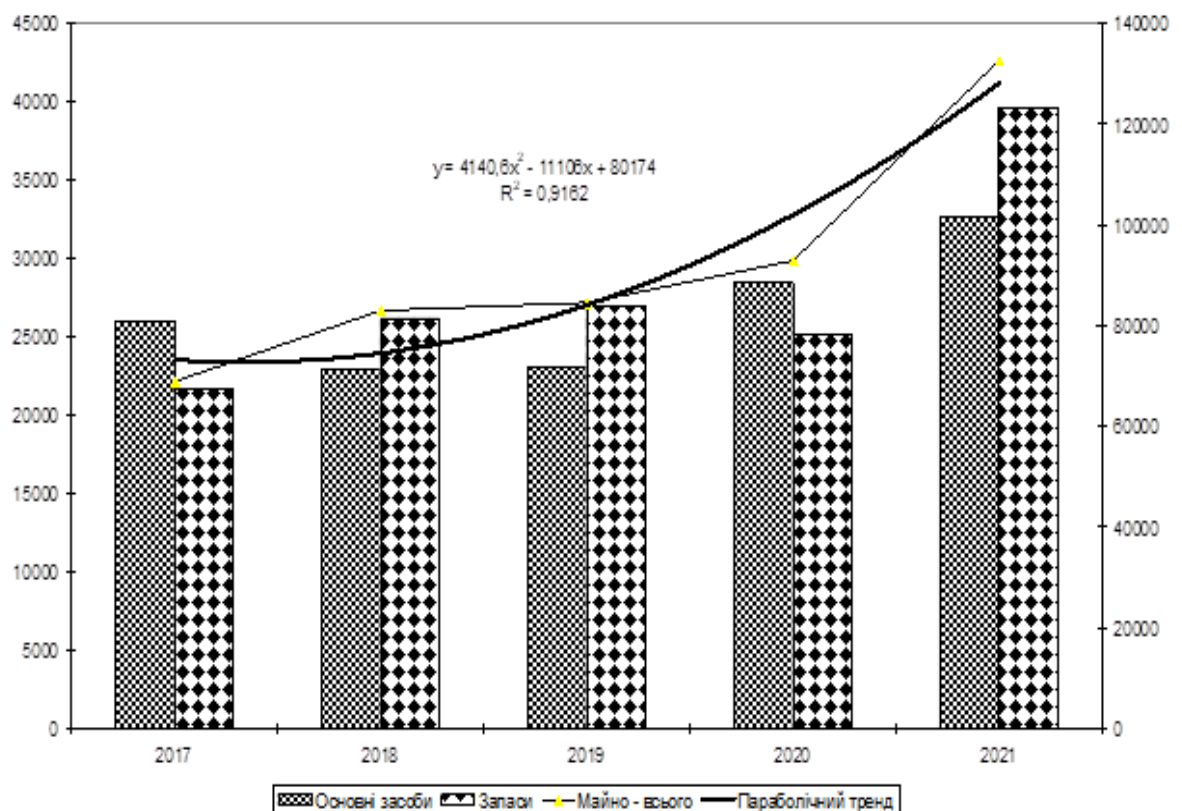


Рис. 2.2. Аналітичне вирівнювання показників майна ТОВ «Альфа-Агро»

Зокрема, вартість основних засобів дещо знизилась в період 2018-2019 рр., проте протягом 2020-2021 рр. цей показник мав тенденцію до позитивної зміни. На противагу, показник вартості запасів мав коливання в бік зменшення в 2020 році, а в 2021 році спостерігаємо різке підвищення їх вартості.

Джерелами утворення будь-якого майна підприємства є його капітал. ТОВ «Альфа-Агро» зареєструвало статутний капітал в розмірі 500 тис. грн. Джерелами здійснення виробничої діяльності виступає прибуток, розмір якого за аналізований період збільшився вдвічі. Позитивним аспектом в формуванні капіталу підприємства також є скорочення суми кредиторської заборгованості, яка в 2021 році дорівнює нулю. На рис. 2.3. наведено діаграму складових капіталу ТОВ «Альфа-Агро».

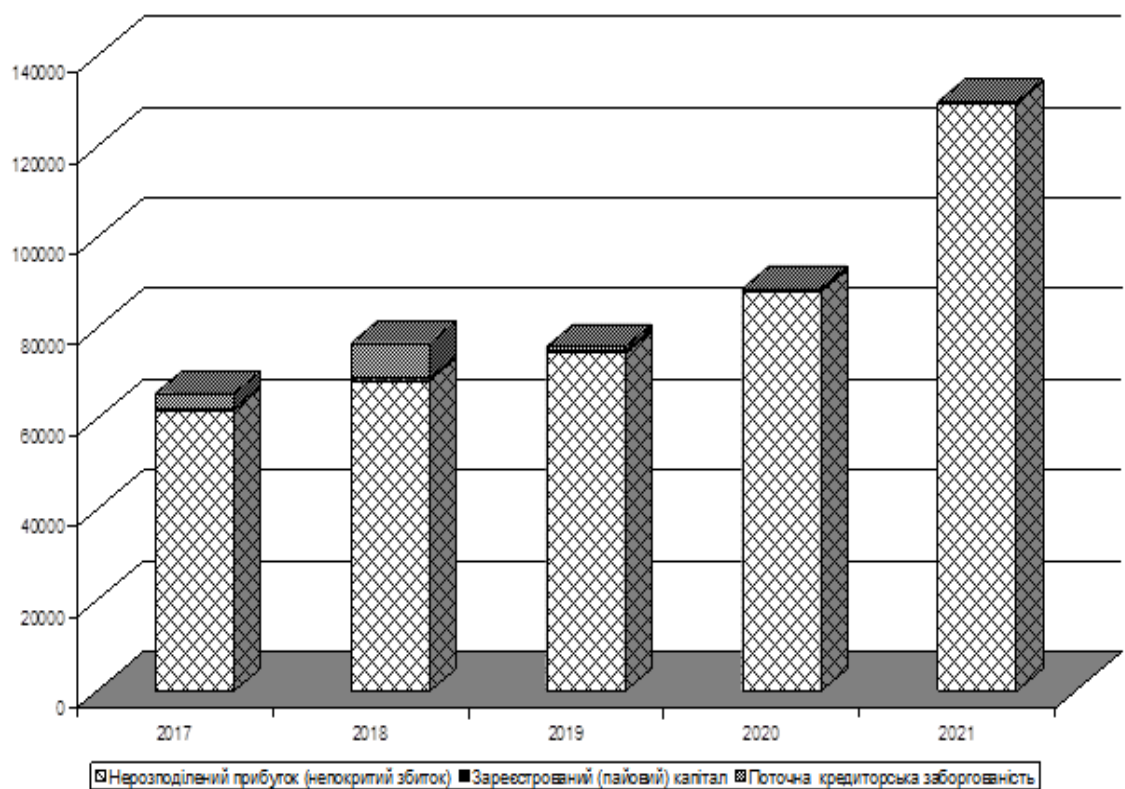


Рис. 2.3. Діаграма складових капіталу ТОВ «Альфа-Агро»

Як бачимо, значну питому вагу в структурі капіталу ТОВ «Альфа-Агро» займає нерозподілений прибуток, що свідчить про ефективну діяльність та активну позицію на ринку аграрних товаровиробників Дніпропетровської області. Отже, досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» є прибутковим та здатним покривати витрати своєї діяльності своїми власними коштами. Показники результативності ТОВ «Альфа-Агро» за період 2017-2021 рр. наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз фінансових результатів діяльності ТОВ «Альфа-Агро»

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % 2021 р. до 2017 р.
Дохід від реалізації продукції	67487	72332	87013	94723	137406	203,60
Собівартість реалізованої продукції	55690	54146	69558	66256	71677	128,71
Інші операційні доходи	2001	102	118	1581	92	4,60
Адміністративні витрати	2255	3010	3493	3422	4741	210,24
Витрати на збут	119	406	393	234	513	431,09
Інші операційні витрати	522	189	1502	734	2160	413,79
Валовий прибуток (збиток)	11797	18186	17455	28467	65729	557,17
Фінансовий результат від операційної діяльності	10902	14683	12953	24890	58407	535,75
Дохід від участі в капіталі	92	2764	2821	0	0	-
Інші доходи	87	310	0	0	191	219,54
Фінансові витрати	44	265	253	516	284	645,45
Фінансовий результат до оподаткування	11037	17220		24482	58464	529,71

Отже, збільшення чистого доходу вдвічі порівняно з темпами зростання собівартості реалізації (28,71%) зумовлюють підвищення валового прибутку в п'ять разів. Проте слід відмітити збільшення розміру витрат адміністративного та збутового призначення (в 2 і 4 рази відповідно). Фінансовий результат протягом аналізованого періоду підвищувався, що свідчить про ефективну діяльність попри складні умови діяльності в умовах Covid – пандемії, кліматичні виклики, сезонність виробництва. Слід також

вказати про фінансову діяльність підприємства, про що свідчить наявність фінансових витрат, які протягом аналізованого періоду мають тенденцію до підвищення.

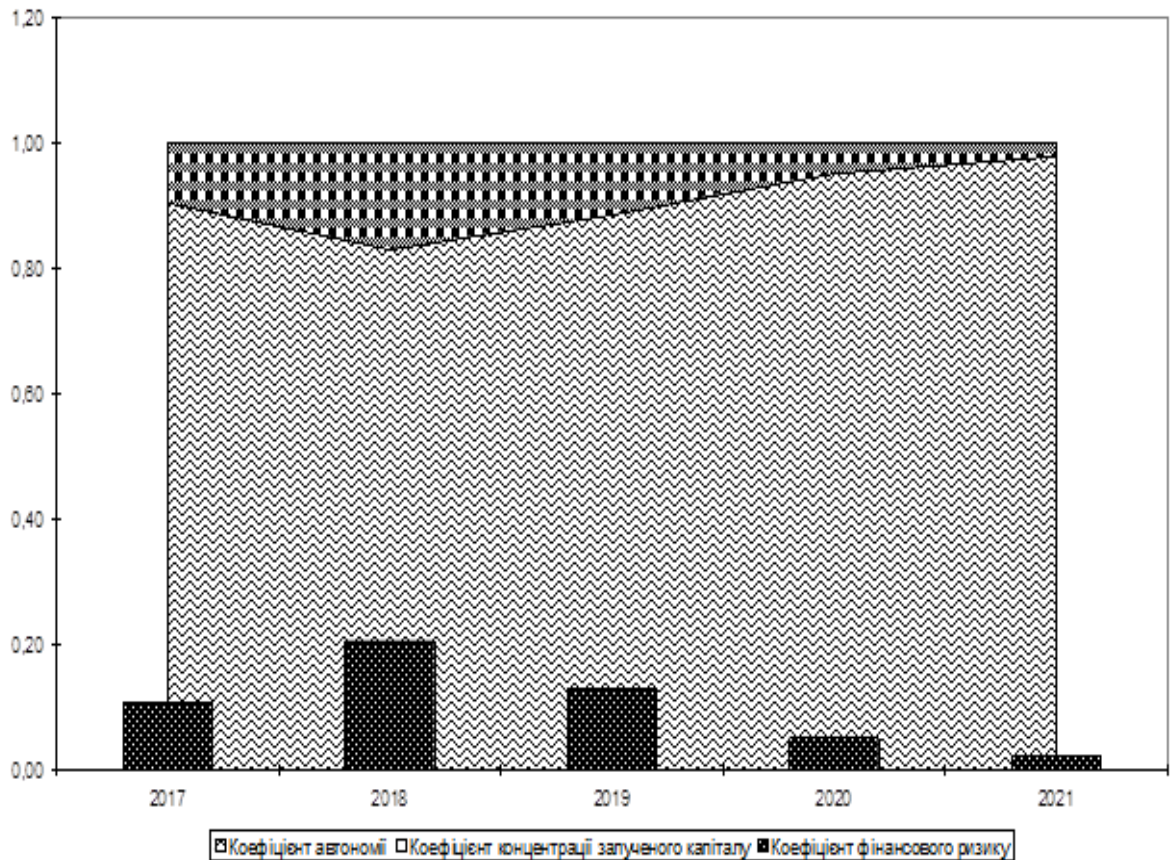


Рис. 2.4. Динаміка зміни показників структури капіталу ТОВ «Альфа-Агро»

На рис. 2.4 наведено динаміку зміни показників структури капіталу ТОВ «Альфа-Агро». Зокрема, коефіцієнт автономії постійно підвищується (зміна 2021 р. проти рівня 2017 р. склала 0,07 в.п.), що означає здатність підприємства до покриття своїх витрат на здійснення діяльності внаслідок наявних у власності ресурсів. Водночас спостерігається зменшення коефіцієнту концентрації залученого капіталу (на 0,07 в.п. в 2021 р. порівняно з 2017 р.). Це зумовлює зменшення показника фінансового ризику досліджуваного ТОВ «Альфа-Агро» на 0,08 в.п. і достатній рівень його

економічної безпеки. Отже, можемо стверджувати про достатній рівень ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

Проаналізуємо стан використання оборотних активів ТОВ «Альфа-Агро» (рис. 2.5). Бачимо тенденцію до підвищення коефіцієнтів забезпеченості оборотними коштами та запасами. Зокрема, коливання відбулись в 2018 році, але зміни в 2021 році порівняно з 2017 роком склали на 0,12 в.п. та 0,45 в.п. відповідно. Така тенденція свідчить про достатній рівень ефективності використання оборотних коштів ТОВ «Альфа-Агро».

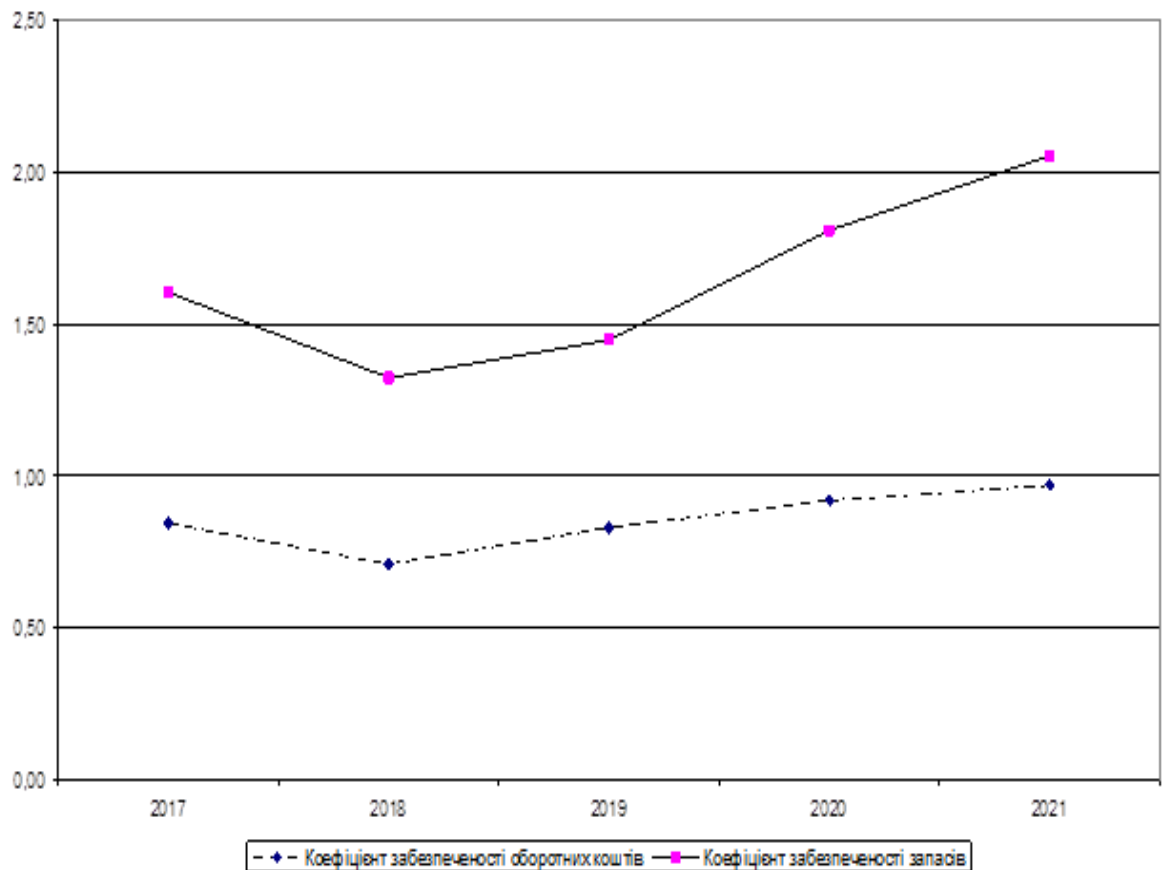


Рис. 2.5. Динаміка зміни стану оборотних активів ТОВ «Альфа-Агро»

Всі проаналізовані показники дозволяють надати оцінку платоспроможності досліджуваного підприємства. Розраховані значення показників ліквідності покладено в основу діаграми, наведеної на рис. 2.6. Як бачимо, всі різновиди показників ліквідності, зокрема, проміжний і

загальний, мають тенденцію до збільшення. Коефіцієнт загальної платоспроможності стрімко підвищується – зміна в 2021 році порівняно з 2017 р. склала 5 разів. На ці зміни вплинуло значне зростання суми прибутку за аналізований період.

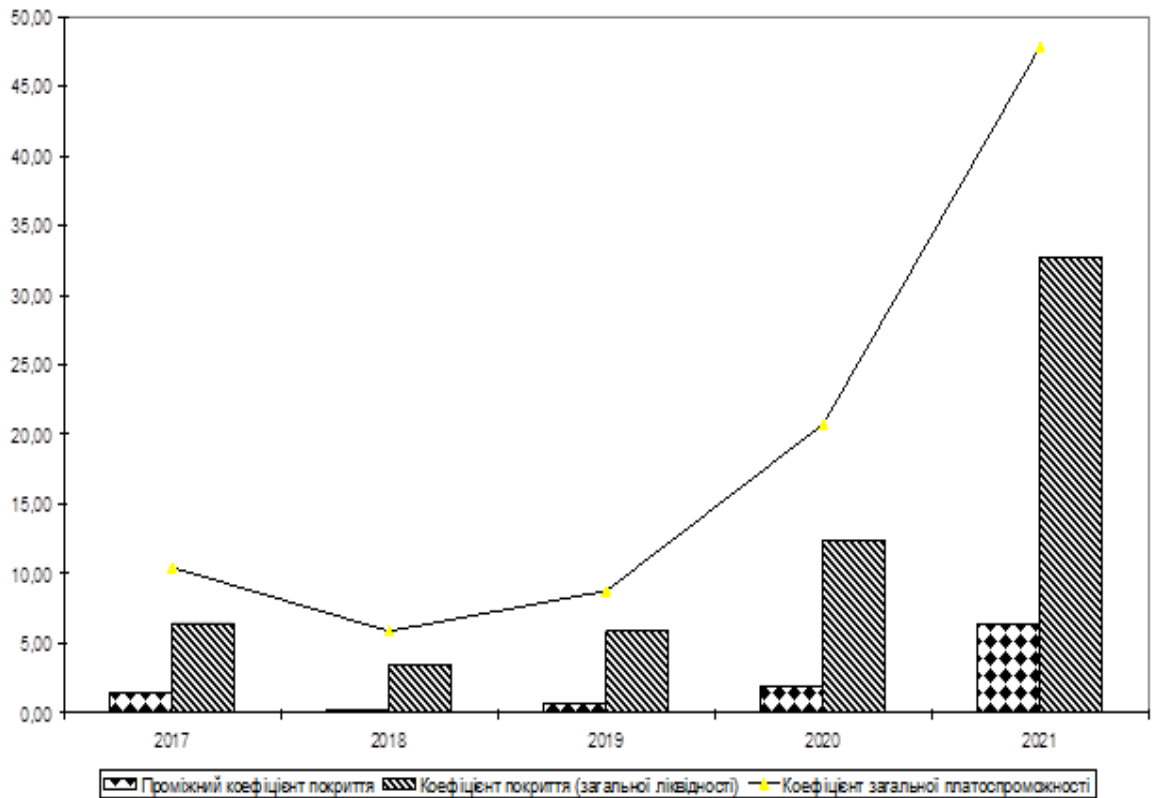


Рис. 2.6. Діаграма показників платоспроможності ТОВ «Альфа-Агро»

Таким чином, вартість майна ТОВ «Альфа-Агро» за аналізований період збільшилась вдвічі. Ці зміни зумовлено збільшенням вартості основних засобів на 25,37%, довгострокових біологічних активів на 39,53% та запасів на 82,71%. Джерелами здійснення виробничої діяльності виступає прибуток, розмір якого за аналізований період збільшився вдвічі. Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» є прибутковим та здатним покривати витрати своєї діяльності своїми власними коштами. Коефіцієнт автономії постійно підвищується одночасно з зменшенням коефіцієнту концентрації залученого капіталу, що зумовлює зменшення показника

фінансового ризику досліджуваного ТОВ «Альфа-Агро» на 0,08 в.п. і достатній рівень його економічної безпеки. Отже, можемо стверджувати про достатній рівень ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

2.2. Організаційні аспекти побудови обліку та формування облікової політики ТОВ «Альфа-Агро»

Аналіз організаційних аспектів побудови обліку та формування облікової політики ТОВ «Альфа-Агро» дозволяє сформулювати наступні твердження.

Обліковий процес здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером Дерев'янко Надією Василівною. В штаті залучено шість бухгалтерів, обов'язки яких висвітлено в посадових інструкціях та бухгалтери їх підписали при ознайомленні. Розподіл обов'язків бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро» наведено на рис. 2.7.

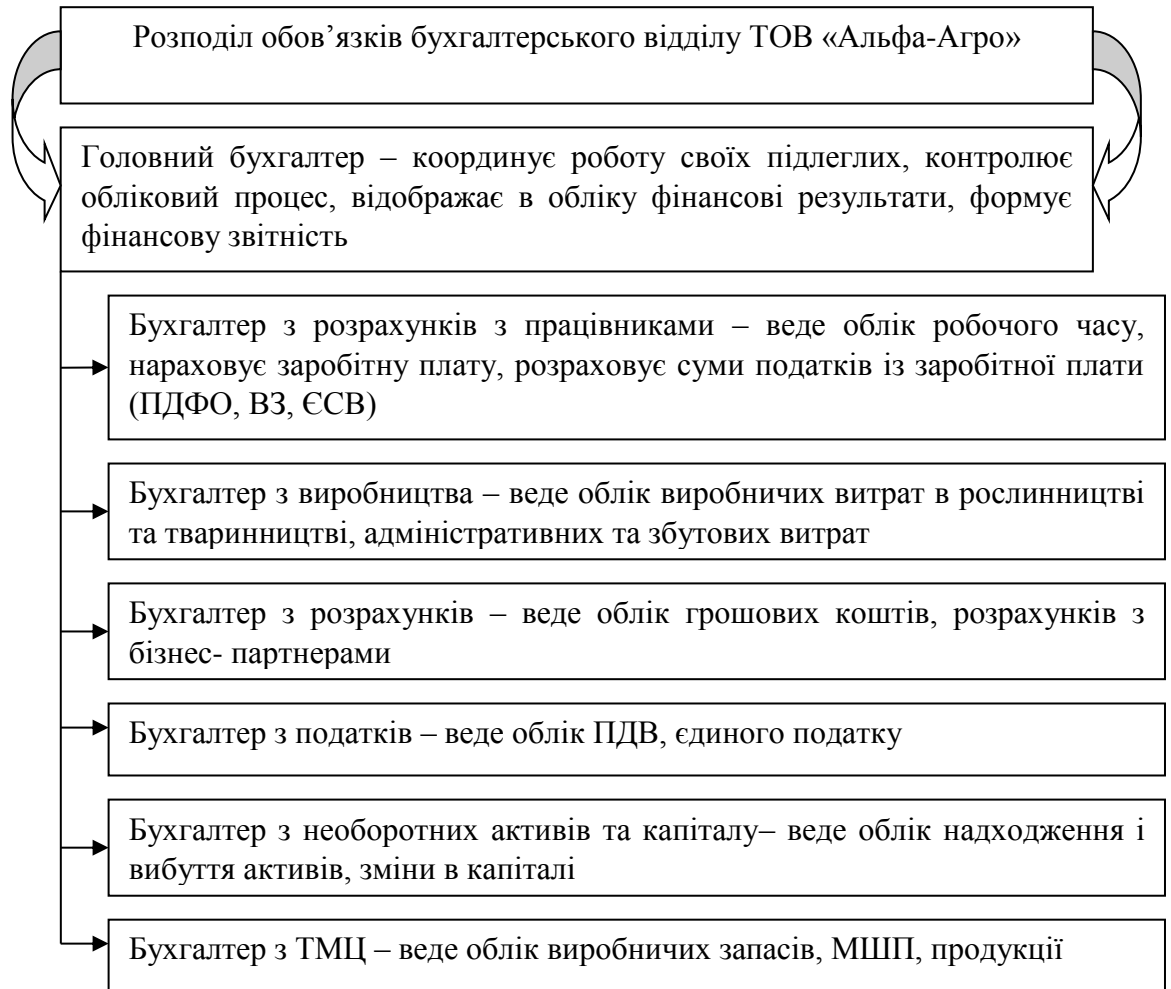


Рис. 2.7. Розподіл обов'язків бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро»

Всі працівники бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро» мають фахову освіту та є досвідченими бухгалтерами (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Аналіз кваліфікації працівників бухгалтерії

Працівник бухгалтерії	Освіта	Додаткові навички	Підвищення кваліфікації
Дерев'яно Н. В.	Вища економічна, економіст - бухгалтер	МСФЗ, МСБО, ІТ-навички (1С: Бухгалтерія, BAS Бухгалтерія, Med.oc.)	Вебінари, семінари, бухгалтерські веб-портали
Коленюк В.О.	Вища економічна, облік і аудит	МСФЗ, МСБО, ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання

Здирко О.Г.	Вища економічна, економіст-бухгалтер	ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання
Олексієнко Н.В.	Вища економічна, облік і аудит	МСФЗ, МСБО, ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання
Афоніна Т.Р.	Вища економічна, облік і аудит	ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання
Коваленко П.О.	Вища економічна, облік і аудит	ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання
Велика В.К.	Вища економічна, облік і оподаткування	ІТ-навички (1С: Бухгалтерія та Med.oc.)	Вебінари, бухгалтерські інтернет - видання

В досліджуваному підприємстві автоматизована система обліку - для ведення облікової діяльності використовується програма 1С: Бухгалтерія та Med.oc. Для організації облікової діяльності в ТОВ «Альфа-Агро» розроблено і затверджено відповідний внутрішній розпорядчий документ – Наказ про облікову політику. Аналіз цього документу дозволяє зробити висновки про наявність розділів, присвячених організаційним питанням, методиці обліку та основам податкового обліку. Наказ затверджено в 2015 році. В ному також зафіксовано склад інвентаризаційної комісії. Слід зазначити про відсутність внутрішнього розпорядчого документу щодо контрольних процедур. Ці дії проводяться на підставі періодичних наказів.

Таким чином, обліковий процес здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером. В штаті залучено шість бухгалтерів, обов'язки яких висвітлено в посадових інструкціях. Всі працівники бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро» мають фахову освіту та є досвідченими бухгалтерами. В досліджуваному підприємстві автоматизована система обліку - для ведення облікової діяльності використовується програма 1С: Бухгалтерія та Med.oc. Для організації облікової діяльності в ТОВ «Альфа-Агро» розроблено і затверджено Наказ про облікову політику.

2.3. Обліковий супровід розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро»

Будь-які розрахунки на підприємстві потребують відповідного облікового супроводу, зокрема, оформлення первинних документів, узагальнення даних в облікових регістрах для формування звітності підприємства. Проаналізуємо обліковий процес ТОВ «Альфа-Агро» в частині обліку робочого часу, нарахування винагороди за виконану роботу, її оподаткування та виплати.

В комп'ютерній програмі 1С: Бухгалтерія формування первинних документів по заробітній платі побудовано за принципом використання довідників. В довіднику «Співробітники» містяться дані щодо кожного працівника, зокрема, прізвище та ім'я, ПІН, право на соціальну пільгу. В довіднику «Ставки податків» містяться дані щодо ставки кожного податку, який утримується із нарахованої суми заробітної плати працівникам. Бухгалтер має зазначити кількість відпрацьованих годин або обсяг виконаної роботи. Розрахунок належної суми заробітної плати здійснюється на основі тарифної ставки за одиницю виконаної роботи.

Програмістом ТОВ «Альфа-Агро» було зроблено додаткові налаштування, які дозволили вести облік відрядної форми оплати праці та додаткових нарахувань у вигляді додаткових документів. Розмір премії чи матеріальної допомоги вводяться бухгалтером власноруч на підставі відповідних наказів. В програмі 1С: Бухгалтерія автоматично розраховуються суми податків та суми до видачі. Якщо в довіднику зазначено право на пільгу, то бухгалтер робить відповідну позначку у документі, тому програма автоматично це враховує в розрахунках.

Заробітна плата в ТОВ «Альфа-Агро» виплачується на карткові рахунки в КБ «Приватбанк». Бухгалтер формує відомість на виплату та відправляє її в банк. Банк має право здійснювати перерахунок заробітної

плати на карткові рахунки працівників лише за наявності документів на сплату податків та ЄСВ із заробітної плати, тому разом з відомістю на виплату бухгалтер відправляє в банк платіжні доручення на сплату податків та ЄСВ.

Схему облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро» наведено на рис. 2.8.

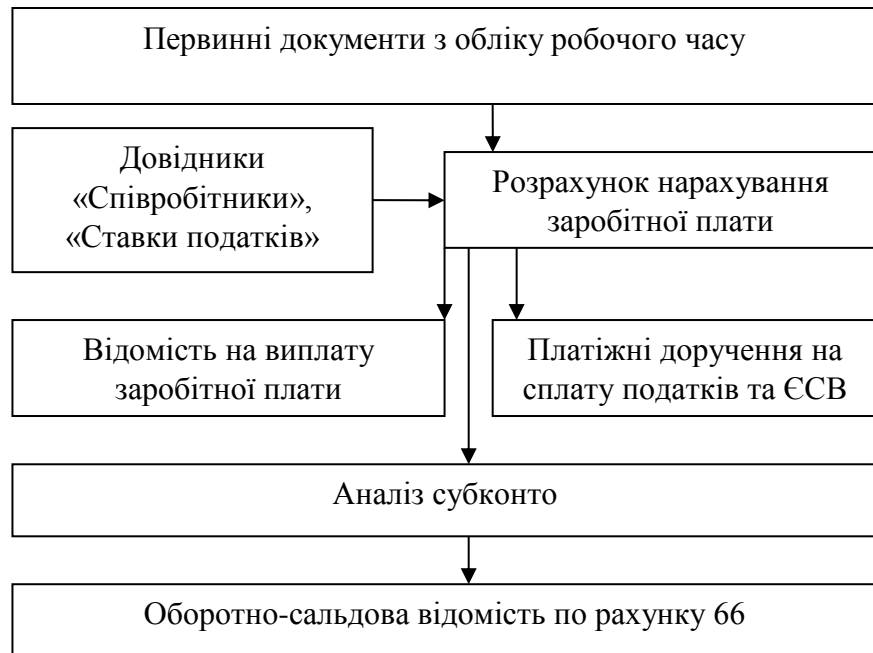


Рис. 2.8. Схема облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро»

Заробітна плата нараховується і виплачується відповідно до вимог законодавства, а саме, 2 рази на місяць – кожного 2 та 17 числа кожного місяця.

Регістри обліку формуються автоматично в програмі 1С: Бухгалтерія на підставі первинних документів в розрізі аналітичних даних у вигляді субконто – працівники підприємства. Якщо є потреба у деталізації інформації, то для цього використовується Аналіз субконто. Узагальнюючим документом із заробітної плати є оборотно-сальдова відомість по рахунку 66.

Щокварталу на підприємстві формується податковий звітний документ, в якому відображується перелік працівників, яким було нараховано та

виплачено заробітну плату, суму цього доходу, а також суми утриманих податків та ЄСВ. Якщо працівник має право на застосування пільги, то ця позначка робиться в цій податковій звітності.

Таким чином, в ТОВ «Альфа-Агро» формування первинних документів по заробітній платі в частині обліку робочого часу, нарахування винагороди за виконану роботу, її оподаткування та виплати здійснюється в комп'ютерній програмі 1С: Бухгалтерія. В довіднику «Співробітники» містяться дані щодо кожного працівника. В довіднику «Ставки податків» містяться дані щодо ставки кожного податку. Заробітна плата в ТОВ «Альфа-Агро» виплачується на карткові рахунки в КБ «Приватбанк». Бухгалтер формує відомість на виплату та відправляє її в банк разом з платіжними дорученнями на сплату податків та ЄСВ.

Заробітна плата нараховується і виплачується відповідно до вимог законодавства, а саме, 2 рази на місяць – кожного 2 та 17 числа кожного місяця. Узагальнюючим документом із заробітної плати є оборотно-сальдова відомість по рахунку 66. Якщо є потреба у деталізації інформації, то для цього використовується Аналіз субконто.

2.4. Напрямки удосконалення облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

Пошук напрямків удосконалення облікового супроводу розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві завжди був актуальним з огляду на соціальне значення цих розрахунків. Нарахування заробітної плати враховується на підприємстві як витрати, тому оптимізація системи обліку в цьому контексті дуже важлива для потреб управління підприємством. Нині підприємства мають господарювати в надскладних умовах, пов'язаних з

воєнними діями в країні. На підприємстві дотримуються безпеки для життя працівників.

Здійснення діяльності наразі відбувається в умовах воєнного часу, що означає вимушені перерви в роботі персоналу на повітряні тривоги. В цей час працівники перебувають у безпечному місці. Але цей час працівники мають відпрацювати в позаробочий час. Зокрема, працівники бухгалтерії вмикають комп'ютерну програму і виконують свою роботу (або на робочому місці, або вдома). Вважаємо, що з огляду на форс-мажорні обставини, зумовлені воєнним станом, час, витрачений на перебування в безпечному місці під час повітряної тривоги, працівники мають відпрацювати не за власним бажанням.

Цей час має враховуватись як понадурочний, тобто оплачуватись відповідно до законодавства в подвійному розмірі. Такий підхід забезпечить реалізацію соціальної захищеності працівників та стимулювання, оскільки забезпечить відшкодування працівнику витрат на Інтернет та утримання необхідних для роботи гаджетів. На наш погляд, потрібно внести коригування до Колективного договору, Правил трудового розпорядку і оформити Наказом по підприємству зазначити порядок розрахунку заробітної плати в позаробочий час. Зразок наказу щодо порядку нарахування заробітної плати під час воєнного стану наведено в додатку А.

Для реалізації запропонованого підходу до організації розрахунків з працівниками по заробітній платі в воєнний час доцільним є складання відповідної довідки щодо кількості годин, необхідних для відпрацювання. З огляду на необхідність контролю за відпрацьованими годинами системним адміністратором також має надаватись довідка. Бухгалтер на підставі отриманих даних має нарахувати заробітну плату. Пропонуємо у відомості нарахування заробітної плати протягом воєнного стану виділяти окремо інформацію щодо кількості відпрацьованих годин (таблиця 2.4).

Відомість нарахування заробітної плати (на період дії воєнного стану)

ПІБ	Посада	Робочі години		Відпрацьовані години			Разом	ПДФО	Військовий збір	ЄСВ	До перерахування на картку
		Кількість	Оплата	Кількість	Оплата	Інші					
Дерев'яно Н. В.	Головний бухгалтер	86	12325	17	12325		24650	4437	369,75	5423	19843,3
Колєнюк В.О.	Бухгалтер	86	9426	6	4350		13776	2479,68	206,64	3030,72	11089,7
Здирко О.Г.	Бухгалтер	86	9426	8	5800		15226	2740,68	228,39	3349,72	12256,9
Олексієнко Н.В.	Бухгалтер	86	9426	10	7250		16676	3001,68	250,14	3668,72	13424,2
.....											
Разом											

Для відображення деталізованої інформації на рахунках аналітичного обліку вважаємо доцільним виділити відповідні субрахунки другого порядку, які дають змогу відобразити виплату заробітної плати за звичайною та подвійною ставкою. Пропоновану деталізацію рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наведено на рис. 2.9. Ця деталізація має бути вбудована до комп'ютерної програми 1С: Бухгалтерія у вигляді налаштування відповідного субконто.

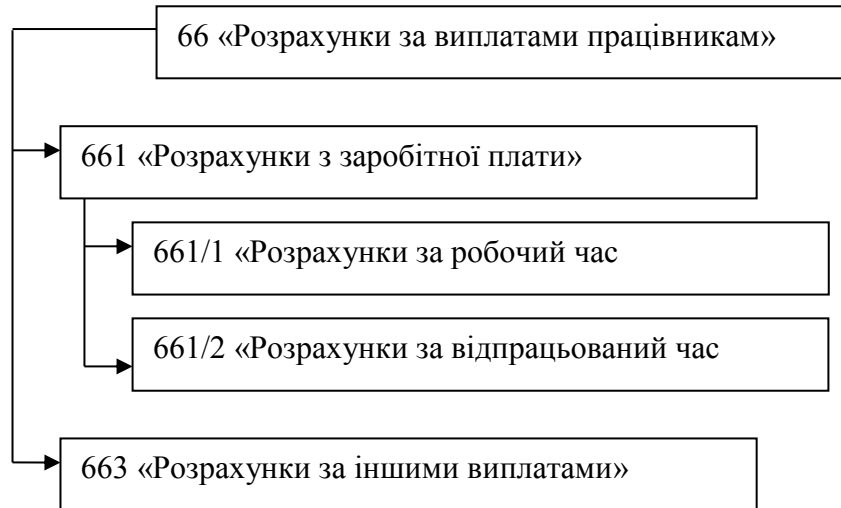


Рис. 2.9. Пропонована деталізація рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Таким чином, здійснення діяльності наразі відбувається в умовах воєнного часу. У кваліфікаційній роботі наведено розроблений зразок наказу щодо порядку нарахування заробітної плати під час воєнного стану. Для реалізації запропонованого підходу до організації розрахунків з працівниками по заробітній платі в воєнний час пропонуємо у відомості нарахування заробітної плати протягом воєнного стану виділяти окремо інформацію щодо кількості відпрацьованих годин. Для відображення деталізованої інформації на рахунках аналітичного обліку вважаємо доцільним виділити відповідні субрахунки другого порядку, які мають бути вбудовані до комп'ютерної програми 1С: Бухгалтерія у вигляді налаштування відповідного субконто.

Висновки до другого розділу

1. Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» зареєстровано в 2001 році в с. Чаплинка Петриківського району Дніпропетровської області. Підприємство здійснює господарську діяльність в галузі рослинництва і тваринництва. ТОВ «Альфа-Агро» займається вирощуванням зернових та технічних культур, зокрема, зерна, зернобобових, кукурудзи, соняшника, буряків, овочів, а також має основне стадо ВРХ та свиней, що дозволяє виробляти такий вид продукції, як молоко та м'ясо свиней. Підприємство орендує земельні ділянки для діяльності в галузі рослинництва, а також має необхідні основні засоби для виробництва в галузі тваринництва. Для провадження діяльності залучено 128 осіб.

2. Вартість майна ТОВ «Альфа-Агро» за аналізований період збільшилась вдвічі. Ці зміни зумовлено збільшенням вартості основних засобів на 25,37%, довгострокових біологічних активів на 39,53% та запасів на 82,71%. Джерелами здійснення виробничої діяльності виступає прибуток, розмір якого за аналізований період збільшився вдвічі. Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» є прибутковим та здатним покривати витрати своєї діяльності своїми власними коштами. Коефіцієнт автономії постійно підвищується одночасно з зменшенням коефіцієнту концентрації залученого капіталу, що зумовлює зменшення показника фінансового ризику досліджуваного ТОВ «Альфа-Агро» на 0,08 в.п. і достатній рівень його економічної безпеки. Отже, можемо стверджувати про достатній рівень ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

3. Обліковий процес здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером. В штаті задіяно шість бухгалтерів, обов'язки яких висвітлено в посадових інструкціях. Всі працівники бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро» мають фахову освіту та є досвідченими бухгалтерами. В досліджуваному підприємстві автоматизована система обліку - для ведення облікової діяльності використовується програма 1С: Бухгалтерія та Med.ос. Для організації облікової діяльності в ТОВ «Альфа-Агро» розроблено і затверджено Наказ про облікову політику.

4. В ТОВ «Альфа-Агро» формування первинних документів по заробітній платі в частині обліку робочого часу, нарахування винагороди за виконану роботу, її оподаткування та виплати здійснюється в комп'ютерній програмі 1С: Бухгалтерія. В довіднику «Співробітники» містяться дані щодо кожного працівника. В довіднику «Ставки податків» містяться дані щодо ставки кожного податку. Заробітна плата в ТОВ «Альфа-Агро» виплачується на карткові рахунки в КБ «Приватбанк». Бухгалтер формує відомість на виплату та відправляє її в банк разом з платіжними дорученнями на сплату податків та ЄСВ. Заробітна плата нараховується і виплачується відповідно до вимог законодавства, а саме, 2 рази на місяць – кожного 2 та 17 числа кожного місяця. Узагальнюючим документом із заробітної плати є оборотно-сальдова відомість по рахунку 66. Якщо є потреба у деталізації інформації, то для цього використовується Аналіз субконто.

5. Здійснення діяльності наразі відбувається в умовах воєнного часу, що означає вимушені перерви в роботі персоналу на повітряні тривоги. В цей час працівники перебувають у безпечному місці. Але цей час працівники мають відпрацювати в позаробочий час. Цей час має враховуватись як понадурочний, тобто оплачуватись відповідно до законодавства в подвійному розмірі. На наш погляд, потрібно внести коригування до Колективного договору, Правил трудового розпорядку і оформити Наказом по підприємству. У кваліфікаційній роботі наведено розроблений зразок наказу щодо порядку нарахування заробітної плати під час воєнного стану.

6. Для реалізації запропонованого підходу до організації розрахунків з працівниками по заробітній платі в воєнний час доцільним є складання відповідної довідки щодо кількості годин, необхідних для відпрацювання. З огляду на необхідність контролю за відпрацьованими годинами системним адміністратором також має надаватись довідка. Бухгалтер на підставі отриманих даних має нарахувати заробітну плату. Пропонуємо у відомості нарахування заробітної плати протягом воєнного стану виділяти окремо інформацію щодо кількості відпрацьованих годин. У кваліфікаційній роботі

наведено Відомість нарахування заробітної плати (на період дії воєнного стану).

7. Для відображення деталізованої інформації на рахунках аналітичного обліку вважаємо доцільним виділити відповідні субрахунки другого порядку, які дають змогу відобразити виплату заробітної плати за звичайною та подвійною ставкою. У кваліфікаційній роботі наведено пропонувану деталізацію рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Ця деталізація має бути вбудована до комп'ютерної програми 1С: Бухгалтерія у вигляді налаштування відповідного субконто.

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі

Для матеріальної зацікавленості працівників, роботодавцям необхідно постійно удосконалювати систему розрахунків з працівниками по заробітній платі з урахуванням показників продуктивності праці, якості та результатів виконаної роботи, для цього необхідно проводити перевірку обліку розрахунків по заробітній платі у вигляді контрольних процедур з дотриманням актів чинного нормативного законодавства про працю.

Однією з функцій управління підприємством є контроль. В реаліях сьогодення при нарахуванні заробітної плати виникає потреба у «змінах організації та стимулювання праці, а також перегляду потребує система контролю операцій з оплати праці» [60, с.668].

Метою внутрішньогосподарського контролю є «передбачення та запобігання можливим помилкам, порушенням, зловживання, безгосподарності та іншим негативним явищам» [60, с.668]. Проведення контрольних процедур на підприємстві дозволяє з'ясувати відповідність ведення обліку регламенту внутрішніх нормативних актів, чинному законодавству та виявити ефективність їх роботи.

Аналізуючи тематику дослідження, було виявлено, що теоретичними і практичними питаннями з обліку і контролю розрахунків з оплати праці приділяли увагу вітчизняні науковці: Л.О. Ходаківська, Замула І.В., Танасієва М.М., О.В. Гамова, І.А. Козачок, С.В. Диняк, В.А. Студінський, О.В. Сметанко та ін.

Констатовано, що контроль є основним елементом в управлінні підприємством, а функції управління самі по собі не здатні здійснювати

процес управління. Ми погоджуємося з думкою Замули І.В. та Танасієвої М.М., що «саме внутрішній контроль виступає основою координаційною функцією системи управління» [11, с.12]. Розглянемо роль внутрішньогосподарського контролю в розрізі функцій системи управління підприємства, рис.3.1.

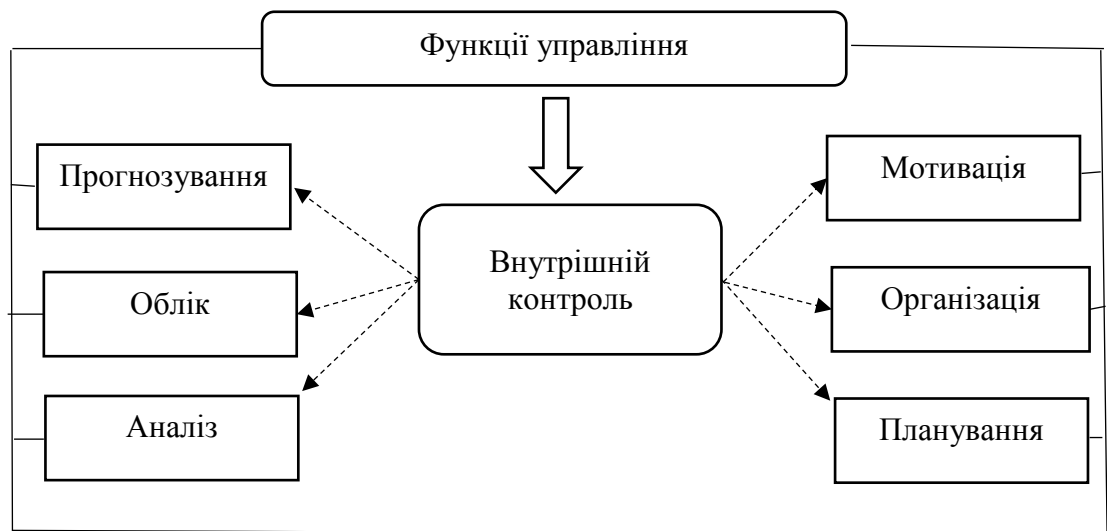


Рис.3.1 Роль внутрішнього контролю в розрізі функцій системи управління підприємства [11, с.12].

Таким чином, внутрішній контроль, як функція управління є засобом зв'язку між об'єктом та суб'єктом управління та джерелом інформації про стан справ на підприємстві.

Завданнями внутрішньогосподарського контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі є:

- відповідність нарахування заробітної плати нормативам та плановим завданням;
- встановлення форм і систем оплати праці згідно діючого законодавства;
- достовірності та повноти відображення господарських операцій з розрахунків заробітної плати в реєстрах бухгалтерського обліку та звітності

підприємства;

- перевірка дотримання трудового законодавства;
- вчасне виправлення помилок у виявлених недоліках.

Об'єктами внутрішньогосподарського контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі є «стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати, стан роботи з кадрами, використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової організації підприємства» [6, с.35].

Джерелами внутрішньогосподарського контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі є: первинні документи з обліку оплати праці; реєстри синтетичного обліку з оплати праці; звітність підприємства (фінансова, податкова, статистична);

За допомогою методичних прийомів контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі встановлюють «загальний стан розрахунків, виявляють негативні фактори, які впливають на результати фінансово-господарської діяльності підприємства, а також надають пропозиції щодо виправлення відповідних недоліків та помилок» [23, с.318].

Під час попереднього внутрішнього контролю розрахунків по заробітній платі необхідно з'ясувати: наявність внутрішніх нормативних документів, які регулюють розрахунки з працівниками (положення про оплату праці, посадові інструкції, колективний трудовий договір); види застосованих форм і систем оплати праці; матеріальна забезпеченість бухгалтерів з розрахунків по заробітній платі та їх склад, відповідність кваліфікації, забезпеченість нормативними документами.

При перевірці дотримання штатної дисципліни, як стверджують автори: Комірна О.В., Міняйло В.П., Нежива М.О. та Негоденко В.С. «необхідно перевірити, чи не утримуються в штаті підприємства працівники інших організацій, а також понадштатні одиниці за рахунок фонду оплати праці виробничих працівників» [23, с.318]. Розглянемо вимоги до організації та методики внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по

заробітній платі на рис.3.2.



Рис.3.2 Вимоги до організації та методики внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі

Ми погоджуємося з думкою авторів під керівництвом Комірної О.В., що при плануванні внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, необхідно враховувати два напрями перевірки: «оптимізація витрат на оплату праці у складі собівартості та дотримання розрахункової дисципліни з працівниками, бюджетом і позабюджетними фондами» [23, с.319].

Внутрішній контроль розрахунків з працівниками по заробітній платі, як правило, є вибіркоким і його рекомендують проводити в наступній послідовності:

- перевірка дотримання внутрішніх нормативних документів (затвердженого фонду заробітної плати);
- перевірка стану кадрової документації;

- перевірка правильності ведення первинних та синтетичних реєстрів бухгалтерського обліку з розрахунків по заробітній платі;
- відповідність нарахованого ЄСВ та утриманих податків «кошторисним призначенням та обґрунтованість їх установа;»
- правильність визначення нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати працівників» [23].

Ми погоджуємося з послідовністю проведення внутрішнього контролю, наведених науковцями, але маємо доповнення. Під час автоматизації обліку деякі контрольні процедури спрощуються. Прикладом є контроль первинних документів. При автоматизованій системі обліку значно полегшується оперативний контроль, адже «неправильно заповнений первинний документ або взагалі не пройде обробку в програмі, або в робочому вікні буде сигналізувати про помилку та її причину» [23]. За результатами оперативного контролю виявлені помилки одразу виправляються.

Отже, вдало підібрана послідовність методики проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі дозволяє отримати достовірну інформацію щодо розрахунків з працівниками та ефективності використання коштів, вчасно виявити та усунути недоліки пов'язані з даними розрахунками. Також виявлено, що методика проведення внутрішнього контролю розрахунків по заробітній платі тісно пов'язана з організацією: чим краще організований процес контрольних процедур, тим результативніше буде методика перевірки. Автоматизація обліку значно спрощує контрольний процес.

3.2. Стан контрольних заходів розрахунків з працівниками по заробітній платі на досліджуваному підприємстві

В досліджуваному підприємстві стан контрольних заходів щодо

розрахунків з працівниками по заробітній платі є задовільний, бухгалтерський облік автоматизований. В ТОВ «Альфа-Агро» внутрішній контроль проводиться за необхідністю. Бухгалтер з обліку розрахунків по заробітній платі ретельно перевіряє первинні документи з обліку робочого часу перед тим як занести їх до автоматизованої бази. Головний бухгалтер перед формуванням фінансової та податкової звітності перевіряє регістри з обліку розрахунків по заробітній платі.

Керівник періодично за результатами показників ефективності роботи працівників, приймає рішення про преміювання за певні досягнення, як вид матеріального стимулювання.

Контрольні процедури в товаристві проводяться за наказом керівника, де визначається склад комісії та її завдання. Перед складанням звітності інвентаризаційна комісія здійснює внутрішній контроль. Існує на підприємстві і графік перевірок, який складається на початку року і затверджується наказом керівника.

Інвентаризація розрахунків з працівниками по заробітній платі проводиться у відповідності до облікової політики товариства та чинного законодавства. Внутрішні контролери фіксують процес перевірки в робочих документах в електронному вигляді, по завершенню перевірки – роздруковуються для керівника. Результати доводять до відома керівника для прийняття ним управлінських рішень та контролю за їх виконанням.

Зовнішній контроль в ТОВ «Альфа-Агро» здійснює податкова служба. Головний бухгалтер через автоматизаційні засоби подає до контролюючих органів звітність щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі, утриманих податків і платежів. Податківці ретельно перевіряють відображені показники у звітності: нарахований дохід, розраховані податки і платежі. У разі виявлених розбіжностей, направляють до підприємства запит і бухгалтер у визначений термін подає необхідне роз'яснення з підтверджуючими документами. Періодично податкові органи включають до своїх перевірок суб'єктів господарювання. У випадку подання недостовірних даних у

звітності, податкова може включити підприємство в перелік позапланових перевірок. Під час проведення дослідження в період з 2017 року по 2022 рік в ТОВ «Альфа-Агро» податкових перевірок (зовнішнього контролю) проведено не було.

Отже, в досліджуваному підприємстві стан контрольних заходів щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі є задовільний, бухгалтерський облік автоматизований. Внутрішній контроль проводиться за необхідністю, обов'язково перед складанням звітності. На підприємстві є графік перевірок, який складається на початку року і затверджується наказом керівника. Внутрішні контролери формують робочі документи в електронному вигляді, керівнику для прийняття управлінських рішень за результатами перевірки надають роздрукований Звіт перевірки. Зовнішній контроль в ТОВ «Альфа-Агро» здійснює податкова служба. У разі виявлених у звітності розбіжностей, направляють до підприємства запит, а бухгалтер у визначений термін подає необхідне роз'яснення з підтверджуючими документами. Під час проведення дослідження в період з 2017 року по 2022 рік в ТОВ «Альфа-Агро» податкових перевірок (зовнішнього контролю) проведено не було.

3.3. Удосконалення контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

Внутрішній контроль розрахунків з працівниками по заробітній платі є складним та трудомістким процесом. Це зумовлено тим, що перевірка даної ділянки обліку включає оцінку стану бухгалтерського обліку нарахування та виплати працівникам; відображення розрахунків за податками і платежами (в контексті утримання і нарахування із заробітної плати), а також контроль витрат на оплату праці та аналіз трудових показників.

Враховуючи, що на досліджуваному підприємстві внутрішній контроль є задовільним, для покращення його роботи, ми розробили ряд процедур та допоміжних документів.

Під час проведення контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі основною метою перевірки є виявлення відповідності реального стану даної ділянки обліку вимогам чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів. Для злагодженої та регламентованої перевірки, комісії потрібно мати план контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, який в розрізі етапів перевірки включає контрольні процедури, період проведення кожної з них та відповідальних осіб за їх здійснення. Для цього ми рекомендуємо до застосування в ТОВ «Альфа-Агро» план проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, таблиця 3.1.

Таблиця 3.1

Рекомендований план проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі в ТОВ «Альфа-Агро»

Етап контролю	Контрольні процедури	Період проведення	Виконавці
Підготовчий	Перевірка статутних документів, внутрішніх нормативних документів, що регулюють оплату праці на підприємстві	01.02-02.02	Дудка А.В. Одуд О.В.
Основний	1. Детальна перевірка всіх операцій щодо нарахування заробітної плати, їх відповідності чинному законодавству 2. Перевірка документального забезпечення обліку заробітної плати 3. Перевірка синтетичного та аналітичного обліку заробітної плати	03.02-10.02	Дудка А.В. Одуд О.В. Задоя В.І.
Завершальний	1.Складання звіту за результатами перевірки 2.Надання рекомендацій щодо покращення обліку нарахування заробітної плати на підприємстві	11.02-12.02	Дудка А.В. Одуд О.В. Задоя В.І.

Під час перевірки облікової інформації щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі, контролери повинні дотримуватися послідовність проведення контрольних процедур. Запропонований алгоритм

послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі наведено на рис.3.3.



Рис.3.3 Запропонований алгоритм послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі [6].

Отже, використання запропонованого плану проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі та алгоритму послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві, дозволить систематизувати роботу контролерів та збільшить рівень якості перевірки.

Під час проведення внутрішнього контролю контролери користуються робочими документами – це дає змогу зафіксувати моменти виявлених розбіжностей та недоліків, а також є підставою для формування узагальнюючого Звіту.

Пропонуємо для використання під час контрольних процедур в ТОВ «Альфа-Агро» тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, таблиця 3.2.

Таблиця 3.2

Тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві

№ п/п	Питання	Відповідь		
		Так	Ні	Примітки
1	Чи є в наявності: -колективний договір -штатний розпис -наказ про прийом/звільнення/перевод -табелі обліку робочого часу	+		
2	Чи дотримуються в обліку законодавчо-нормативних актів та внутрішніх документів з регулювання розрахунків по заробітній платі	+		
3	Чи відповідають прізвища і суми у розрахункових і платіжних відомостях	+		
4	Чи відповідають суми нарахованої заробітної плати за посадовими окладами при роботі за неповний місяць?	+		
5	Чи вірно розраховані суми: - відпускних - лікарняних	+	-	
6	Чи застосовуються податкові соціальні пільги під час утримань ПДФО із заробітної плати?	+		
7	Чи є в наявності заяви на податкові соціальні пільги?	+		
8	Виплата заробітної плати: - з каси підприємства - на карткові рахунки працівникам	+	-	

Застосування запропонованого робочого документа контролерами під час перевірок на підприємстві дозволить виявити прогалини в обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі ще до початку основної перевірки і оптимізує їх роботу.

Отже, для злагодженої та регламентованої перевірки, комісії потрібно мати план контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі, який в розрізі етапів перевірки включає контрольні процедури, період проведення кожної з них та відповідальних осіб за їх здійснення. Під час перевірки

облікової інформації щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі, контролери повинні дотримуватися послідовності проведення контрольних процедур. Використання запропонованого плану проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі та алгоритму послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві, дозволить систематизувати роботу контролерів та збільшить рівень якості перевірки. Застосування запропонованого робочого документа контролерами під час перевірок на підприємстві дозволить виявити прогалини в обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі ще до початку основної перевірки і оптимізує їх роботу.

Висновки до третього розділу

1. Вдало підібрана послідовність методики проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі дозволяє отримати достовірну інформацію щодо розрахунків з працівниками та ефективності використання коштів, вчасно виявити та усунути недоліки пов'язані з даними розрахунками.

2. Виявлено, що методика проведення внутрішнього контролю розрахунків по заробітній платі тісно пов'язана з організацією: чим краще організований процес контрольних процедур, тим результативніше буде методика перевірки. Автоматизація обліку значно спрощує контрольний процес.

3. Констатовано, що в досліджуваному підприємстві стан контрольних заходів щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі є задовільний, бухгалтерський облік автоматизований. Внутрішній контроль проводиться за необхідністю, обов'язково перед складанням звітності. На підприємстві є графік перевірок. Внутрішні контролери формують робочі

документи в електронному вигляді, керівнику, для прийняття управлінських рішень за результатами перевірки, надають роздрукований Акт. Зовнішній контроль в ТОВ «Альфа-Агро» здійснює податкова служба. У разі виявлених у звітності розбіжностей, направляють до підприємства запит, а бухгалтер у визначений термін подає необхідне роз'яснення з підтверджуючими документами. Під час проведення дослідження в період з 2017 року по 2022 рік в ТОВ «Альфа-Агро» податкових перевірок (зовнішнього контролю) проведено не було.

4. Для злагодженої та регламентованої перевірки на підприємстві рекомендовано до використання план проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі та алгоритм послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі. Застосування запропонованих документів дозволить систематизувати роботу контролерів та збільшить рівень якості перевірки.

5. Для фіксації моментів виявлених розбіжностей та недоліків під час внутрішніх перевірок пропонуємо до застосування розроблений Тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Використання запропонованого робочого документа контролерами дозволить виявити прогалини в обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі ще до початку основної перевірки і оптимізує їх роботу.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Питання сутності категорії «заробітна плата» є досить різноплановим серед трактувань вітчизняних науковців. Узагальнивши загальні думки у трактуванні категорії «заробітна плата», пропонуємо своє визначення, як виражена в грошовому еквіваленті праця робітника та елемент витрат виробництва. Сутність заробітної плати можна розглядати і з позиції виконуваних нею функцій. На нашу думку, найбільше уваги заслуговують: стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча та функція формування платоспроможного попиту населення, а інші функції є варіаціями назв та підходів. В структуру заробітної плати окрім основної включається ще і додаткова та інша заохочувальна і компенсаційні виплати.

2. Проблемними аспектами обліку і контролю розрахунків по заробітній платі є: встановлення форми, системи й розміру оплати праці є прерогативою роботодавця; якість праці та її продуктивність залежить від вчасно виплаченої зарплати працівнику; держава визначає лише мінімальний розмір заробітної плати, а роботодавець повинен враховувати і матеріальну зацікавленість і мотивацію для своїх працівників; не врахування під час розрахунку оплати праці компетентностей працівника; заробітна плата в «конвертах». Не вирішення вказаних проблем, тягне за собою негативні наслідки: незадоволене населення; дефіцит бюджету; недосконалість законодавства.

3. Для усунення недоліків проблемних аспектів обліку і контролю розрахунків по заробітній платі ми пропонуємо:

- поєднання спільних зусиль держави та роботодавця в досягненні мети – оптимального розміру заробітної плати, для задоволення потреб працівників. При цьому держава забезпечує нормативне регулювання, а роботодавець – вчасні розрахунки з працівниками з використанням матеріальної зацікавленості і мотивації, соціальних гарантій;

- переведенням працівників на оплату праці за контрактом, де можна

врахувати компетентності (креативність, ініціативність, оперативність, вміння оптимально використовувати наявні резерви, здійснювати аналіз та узагальнення, знання мов, програм роботи в комп'ютерному середовищі), що дозволить підприємству наймати перспективних працівників, мати кваліфікованих працівників та вміло регулювати їх чисельність;

- адаптувати європейський досвід з оподаткування виплат працівникам під національні інтереси усіх учасників процесу.

4. Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» зареєстровано в 2001 році в с. Чаплинка Петриківського району Дніпропетровської області. Підприємство здійснює господарську діяльність в галузі рослинництва і тваринництва. ТОВ «Альфа-Агро» займається вирощуванням зернових та технічних культур, зокрема, зерна, зернобобових, кукурудзи, соняшника, буряків, овочів, а також має основне стадо ВРХ та свиней, що дозволяє виробляти такий вид продукції, як молоко та м'ясо свиней. Підприємство орендує земельні ділянки для діяльності в галузі рослинництва, а також має необхідні основні засоби для виробництва в галузі тваринництва. Для провадження діяльності залучено 128 осіб.

5. Вартість майна ТОВ «Альфа-Агро» за аналізований період збільшилась вдвічі. Ці зміни зумовлено збільшенням вартості основних засобів на 25,37%, довгострокових біологічних активів на 39,53% та запасів на 82,71%. Джерелами здійснення виробничої діяльності виступає прибуток, розмір якого за аналізований період збільшився вдвічі. Досліджуване підприємство ТОВ «Альфа-Агро» є прибутковим та здатним покривати витрати своєї діяльності своїми власними коштами. Коефіцієнт автономії постійно підвищується одночасно з зменшенням коефіцієнту концентрації залученого капіталу, що зумовлює зменшення показника фінансового ризику досліджуваного ТОВ «Альфа-Агро» на 0,08 в.п. і достатній рівень його економічної безпеки. Отже, можемо стверджувати про достатній рівень ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

6. Обліковий процес здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером. В штаті задіяно шість бухгалтерів, обов'язки яких висвітлено в посадових інструкціях. Всі працівники бухгалтерського відділу ТОВ «Альфа-Агро» мають фахову освіту та є досвідченими бухгалтерами. В досліджуваному підприємстві автоматизована система обліку - для ведення облікової діяльності використовується програма 1С: Бухгалтерія та Med.ос. Для організації облікової діяльності в ТОВ «Альфа-Агро» розроблено і затверджено Наказ про облікову політику. Заробітна плата в ТОВ «Альфа-Агро» виплачується на карткові рахунки в КБ «Приватбанк». Заробітна плата нараховується і виплачується відповідно до вимог законодавства, а саме, 2 рази на місяць – кожного 2 та 17 числа кожного місяця. Узагальнюючим документом із заробітної плати є оборотно-сальдова відомість по рахунку 66. Якщо є потреба у деталізації інформації, то для цього використовується Аналіз субконто.

7. Здійснення діяльності наразі відбувається в умовах воєнного часу, що означає вимушені перерви в роботі персоналу на повітряні тривоги. В цей час працівники перебувають у безпечному місці. Але цей час працівники мають відпрацювати в позаробочий час. Цей час має враховуватись як понадурочний, тобто оплачуватись відповідно до законодавства в подвійному розмірі. На наш погляд, потрібно внести коригування до Колективного договору, Правил трудового розпорядку і оформити Наказом по підприємству. У кваліфікаційній роботі наведено розроблений зразок наказу щодо порядку нарахування заробітної плати під час воєнного стану.

8. Для реалізації запропонованого підходу до організації розрахунків з працівниками по заробітній платі в воєнний час доцільним є складання відповідної довідки щодо кількості годин, необхідних для відпрацювання. З огляду на необхідність контролю за відпрацьованими годинами системним адміністратором також має надаватись довідка. Бухгалтер на підставі отриманих даних має нарахувати заробітну плату. Пропонуємо у відомості нарахування заробітної плати протягом воєнного стану виділяти окремо

інформацію щодо кількості відпрацьованих годин. У кваліфікаційній роботі наведено Відомість нарахування заробітної плати (на період дії воєнного стану).

9. Для відображення деталізованої інформації на рахунках аналітичного обліку вважаємо доцільним виділити відповідні субрахунки другого порядку, які дають змогу відобразити виплату заробітної плати за звичайною та подвійною ставкою. У кваліфікаційній роботі наведено пропонувану деталізацію рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Ця деталізація має бути вбудована до комп'ютерної програми 1С: Бухгалтерія у вигляді налаштування відповідного субконто.

10. Виявлено, що методика проведення внутрішнього контролю розрахунків по заробітній платі тісно пов'язана з організацією: чим краще організований процес контрольних процедур, тим результативніше буде методика перевірки. Автоматизація обліку значно спрощує контрольний процес.

11. Констатовано, що в досліджуваному підприємстві стан контрольних заходів щодо розрахунків з працівниками по заробітній платі є задовільний. Внутрішній контроль проводиться за необхідністю, обов'язково перед складанням звітності. На підприємстві є графік перевірок. Внутрішні контролери формують робочі документи в електронному вигляді, керівнику, для прийняття управлінських рішень за результатами перевірки, надають роздрукований Акт. Зовнішній контроль в ТОВ «Альфа-Агро» здійснює податкова служба. У разі виявлених у звітності розбіжностей, направляють до підприємства запит, а бухгалтер у визначений термін подає необхідне роз'яснення з підтверджуючими документами.

12. Для злагодженої та регламентованої перевірки на підприємстві рекомендовано до використання план проведення внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі та алгоритм послідовності проведення контрольних процедур розрахунків з працівниками по заробітній платі. Застосування запропонованих документів дозволить систематизувати

роботу контролерів та збільшить рівень якості перевірки. Для фіксації моментів виявлених розбіжностей та недоліків під час внутрішніх перевірок пропонуємо до застосування розроблений Тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі. Використання запропонованого робочого документа контролерами дозволить виявити прогалини в обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі ще до початку основної перевірки і оптимізує їх роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8 (105). С. 30–31.
2. Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. Випуск 34. С. 135-139. URL: <http://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/474/468>
3. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянкova // Бухгалтерія в сільському господарстві. - № 17, 2010.
4. Воронко Р.М., Хрищук Я.Е., Гатиляк Ю.О. Теоретичні основи та організаційно-методичні засади внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом. Інфраструктура ринку. 2019. Випуск 37. С. 697- 703. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/37_2019_ukr/103.pdf
5. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. Ефективна економіка. 2019. №2. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/2_2019/32.pdf
6. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід. 2017. №2. С.31-38. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/8.pdf
7. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [підручник] / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с
9. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство. 2021. № 23. URL: <https://>

www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156

10. Дерманська Г. О. Облік розрахунків з оплати праці : навч. посібн. Лекції, завдання для виконання практичного завдання (ділова гра), підбір документів для виконання практичного завдання, завдання для самостійного виконання / Дерманська Г. О., Рижа Т. В. – К. : КНТ, 2009. – 336 с.

11. Замула І.В., Танасієва М.М. Внутрішній контроль : навч. посіб. Чернівці: Технодрук, 2021. 336с. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle>.

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

13. Ільїн В.Ю. Сороколіта Д.О. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці. Молодий вчений. 2016. №12.1(40). С.763-767. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/179.pdf>

14. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 31.05.2019 № 226 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

15. Калина А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с. : іл. – Бібліогр. : с. 490–497.

16. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / Качан Є.П., Дяків О.П. Островерхов В.М. Слівінська Н.М. та ін.. - Київ: Знання, 2008.-407 с

17. Кашперська А.І., Струпова А.Г. Організаційно-методичні аспекти внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Інтернаука. 2017. № 17 (39). 2 т. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/2017/17/?author=3738>

18. Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД-2010). URL: http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/73/KVED10_73.html

19. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки : [навч.

посіб.] / [В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай]. – К.: Знання, 2008. – 647 с

20. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

21. Кодекс Законів про Працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 32208. URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/32208#Text>

22. Колот А.М., Грیشнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с

23. Комірна О. В., Мінняло В. П., Нежива М. О., Негоденко В. С. Детермінанти обліку та контролю розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств. Бізнесінформ. 2020. № 2. С.314-321. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-2_0-pages-314_321.pdf

24. Конституція України. URL: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii>

25. Кравчук Д. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. International scientific e-journal «Лόγος. Online». 2020. № 16 (December). URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html>

26. Кузьмінська, К. І., & Іванова, В. С. (2019). Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. Підприємництво і торгівля, (25), 33-37. <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04>

27. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. Економіка і суспільство. 2016. №4. С.264-269. URL : https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf

28. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 1. С.40-45. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2020/9.pdf

29. Максименко І.Я., Кривошей Ю.В. Особливості організації обліку

розрахунків за заробітною платою в процесі управління підприємством. Ефективна економіка. №10. 2017. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5806>

30. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» Ефективна економіка. 2015, № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

31. Машевська А.А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. №2. С.93-103. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/23223.pdf>

32. Машевська, А. (2021). Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». Молодий вчений, 4 (92), С.308-313. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-4-92-66>.

33. Меліхова Т.О., Лисяк О.В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством. Агросвіт. 2021. №21-22. С.43-50. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/21-22_2021/7.pdf

34. Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. Економіка та держава. 2019. № 3. С. 95–101. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.3.95>

35. Михайленко О.В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати. Агросвіт. 2010. №2. С.46-48. URL : http://www.agrosvit.info/pdf/2_2010/9.pdf

36. Міньковська А., Чудна А. Заробітна плата як економічна категорія. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 27-28 жовтня 2022 р. : Дніпро : ДДАЕУ, 2022. С.31-33.

37. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.99 р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

38. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

39. Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. Удосконалення обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2021. № 1. Том 32 (71). С.71-77. URL: http://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/32_71_1/14.pdf

40. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. Науковий вісник Луганського національного аграрного університету. 2019. №1. URL: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771>

41. Онищенко В. Форми оплати праці. Головбух. 2018. № 6. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>

42. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. №291. URL: <http://dtkk.com.ua/show/2cid06880.html#plan>.

43. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275517#Text>

44. Поняття заробітної плати. Порядок і строки виплати заробітної плати. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>

45. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України № 996-XIV від 16.07.1999р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

46. Про індексацію грошових доходів населення. Закон України № 1282-XII. Відомості Верховної Ради, 1991. № 42. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text>

47. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 01.01.2009. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: zakon.rada.gov.ua.

48. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України № 2136-IX від 10.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
49. Про правовий режим воєнного стану Закон України № 389-VIII від 29.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
50. Пушкар М. С. Фінансовий облік : підручник / М. С. Пушкар. – Тернопіль: Вид-во "Карт-бланш", 2002. 628с. URL: <http://www.dtkk.com.ua>.8.<http://profmeter.com.ua>.
51. Римар Г., Питель С. Проблемні аспекти обліку і оподаткування виплат працівникам. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/39589/1/268-270%20%D0%A0%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D1%80.pdf>
52. Скрипник Н.С., 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>
53. Сметанко О.В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України. Економічний вісник Донбасу. 2011. №2 (24). С.174-180.
54. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. 2016. № 1 (29). С. 121–127.
55. Тірбах Л.В., Чабан Г.В. Аудит розрахунків з оплати праці та шляхи його вдосконалення.
56. Усач Б. Ф. Бухгалтерський облік та аудит підприємницької діяльності : навч. посібн. / Б. Ф. Усач. – Львів, 1995. – 208 с.
57. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2021. № 3. С. 125–130. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2021/22.pdf
58. Хархота І.О. Макарова Г.С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес

та управління. 2021. Випуск 1 (28). С.115-212. URL:
http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/28_2021/20.pdf

59. Харчук І. Сутність заробітної плати як економічної категорії, та напрями її оптимізації в сучасних умовах господарювання в Україні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: теорія, методологія, організація обліку та оподаткування» 11-12 травня 2017 р. (ТНТУ ім. І. Пулюя, м. Тернопіль). 2017. URL:
https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21000/2/DSESES_2017_Kharchuk_I-Sutnist_zarobitnoi_platy_150-153.pdf.

60. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль з оплати праці. Економіка і суспільство. 2018. № 17. С. 668–673. URL:
https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf

Додаток А

Товариство з обмеженою відповідальністю «Альфа-Агро»

НАКАЗ

02.01.23 р.

с. Чаплинка

№ 1К/2023

Про порядок нарахування заробітної плати в воєнний час

На підставі Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022р. №64/2022 у редакції Указу Президента України від 17.05.2022 р. №341/2022 та ч.3 ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX

1. Враховувати години перебування в укритті під час повітряних тривог як необхідний для відпрацювання обсяг робочого часу в позаурочний час. Фіксацію відпрацьованого робочого часу здійснювати засобами комп'ютерного забезпечення.

2. Для нарахування заробітної плати за відпрацьовані години робочого часу, які були витрачено для перебування в укритті під час повітряних тривог, використовувати подвійну ставку.

3. Контроль за виконанням наказу покладено на головного бухгалтера в Дерев'янку Н.О. та системного адміністратора Ковальчук Т.М.

Керівник

(підпис)

Вадим КОНОВИЙ

З наказом ознайомлений:

(підпис)

Надія Дерев'янка

(підпис)

Тимур КОВАЛЬЧУК