

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

для здобуття другого (магістерського) освітнього рівня

на тему:

«Облік та контроль заробітної плати в умовах воєнного часу»

Виконала: студентка 2 курсу,

групи ОО –М21

спеціальності 071 Облік і оподаткування

Клим Людмили

Керівник: к.е.н., доцент Савків У.С.

Рецензент: д. е. н., професор

Івано-Франківськ 2023

Зміст:

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	6
1.1 Сутність та значення заробітної плати в фінансово-господарській діяльності підприємства	6
1.2 Нормативно-правове регулювання форм та систем оплати праці на підприємстві.....	12
1.3 Державне регулювання трудових відносин та оплати праці в умовах воєнного часу.....	19
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАТ "ПРИКАРПАТЖИТЛОБУД"	26
2.1 Специфіка організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	26
2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	31
2.3 Технологічні особливості обліку та звітності розрахунків із найманими працівниками.....	38
Висновки до розділу 2	46
РОЗДІЛ 3 АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАТ "ПРИКАРПАТЖИТЛОБУД" ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ.....	48
3.1 Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці.....	48
3.2 Внутрішній аудит в системі контролю обліку заробітної плати в ТОВ "Прикарпатжитлобуд"	51
3.3 Інформаційні системи обліку заробітної плати та сучасні управління персоналом із використанням новітніх технологій.....	55
Висновки до розділу 3.....	59
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Запровадження воєнного стану суттєво вплинуло на ведення бізнесу в Україні. Війна, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, призвела до масштабних руйнувань та значних людських жертв в Україні. Основними негативними наслідками війни в Україні є людські жертви та гуманітарна криза через велику кількість переміщених осіб. Війна призвела до скорочення зайнятості та доходів населення, зменшення купівельної спроможності та накопичених активів.

Основними загрозами та ризиками для економіки є економічна нестабільність, зростання інфляції та безробіття. Вплив війни залежить від її перебігу та тривалості. Найбільшою втратою і найбільшою проблемою війни є людське життя.

Роботодавці змушені шукати шляхи оптимальні для мінімізації витрат, у тому числі на оплату праці, оскільки вони були змушені перемістити свої бізнес-процеси та працівників у відносно безпечні райони. Під час воєнного стану роботодавці зобов'язані вживати всіх заходів для забезпечення своєчасного нарахування та виплати заробітної плати працівникам відповідно до чинного трудового законодавства та трудових договорів.

Заробітна плата є важливим елементом трудових відносин між працівником і роботодавцем, і будь-які її зміни потребують особливої уваги.

Розрахунок та управління заробітною платою на підприємствах є однією з найважливіших ділянок обліково-аналітичної роботи. Заробітна плата є основною формою доходу для більшості населення України.

Розмір оплати праці визначається залежно від її складності, умов, інтенсивності праці, професійно-ділових якостей працівника, результатів праці та фінансово-господарської діяльності підприємства.

Організація бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю забезпечує економію витрат на оплату праці, сприяє формуванню належного рівня заробітної плати, підвищує мотивацію до праці та зміцнює трудову дисципліну на підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є система обліку та контролю заробітної плати на підприємствах в умовах воєнного часу.

Предметом дослідження є теоретико-методичні аспекти обліку та контролю заробітної плати на підприємстві.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є висвітлення теоретичних положень обліку та контролю заробітної плати та вивчення особливостей їх практичного застосування на підприємствах в умовах воєнного часу.

Поставлена мета досягається шляхом вирішення наступних завдань:

- дослідити економічну сутність поняття «заробітна плата»;
- вивчити нормативно-правові акти, що регулюють облік та контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- розглянути існуючих системи та форм оплати праці працівників;
- вивчити особливості державного регулювання трудових відносин та оплати праці в умовах воєнного часу в Україні;
- розглянути особливості документообігу щодо нарахування заробітної плати;
- ознайомитись із синтетичним та аналітичним обліком розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві;
- вивчити організацію та методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати новітні інформаційні технології, що застосовуються при розрахунку та контролі заробітної плати на підприємстві.

Вагомий внесок у теоретико-методологічне дослідження обліку розрахунків з оплати праці зробили М.Т. Білуха, С.Ф. Голов, В.П. Завгородній, М.В. Кужельний, Ю.А. Кузьмінський, В.В. Сопко, О.А. Петрик, Н.М. Ткаченко, М.Г. Чумаченко та інші вітчизняні дослідники. Серед зарубіжних дослідників - А.А. Батурина, К. Друрі, М. Армстронг, Г.В. Савицька, В.П. Сейц, В.В. Сковала, О.Д. Шеремет. Проте постійні зміни в законодавстві та діяльність суб'єктів господарювання в умовах воєнного часу вимагають дослідження нових аспектів і підготовки дієвих практичних рекомендацій щодо вдосконалення

розрахунку та управління заробітною платою на підприємствах.

Методи дослідження. До застосованих у роботі методів дослідження слід віднести спостереження, порівняння, абстрагування, індукція, дедукція, вимірювання взаємозв'язків, аналіз, синтез, поєднання історичного та логічного підходів, узагальнення, економічний аналіз та вибіркова перевірка.

Практичне значення одержаних результатів. Дослідження організаційно-методичних аспектів щодо обліку та контролю за розрахунками з оплати праці на підприємстві рекомендується використовувати для удосконалення методики організації обліку та внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Текст роботи викладений на 80 сторінках і містить **13** таблиць, шість рисунків та додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІУ ТА КОНТОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність та значення заробітної плати в фінансово-господарській діяльності підприємства

Дослідження поняття "заробітна плата" завжди становило інтерес для науковців та практиків. Це пов'язано з тим, що діяльність усіх суб'єктів господарювання залежить від якості трудових ресурсів, задіяних у фінансово-економічних процесах.

Всі підприємства зацікавлені у високій продуктивності праці своїх працівників, а витрати на оплату праці є важливою статтею витрат для всіх підприємств. Для більшості людей, які працюють в Україні, заробітна плата часто є єдиним джерелом доходу.

Працівники зацікавлені у високій заробітній платі, а компанії шукають шляхи її оптимізації. Економічна криза, спричинена військовими діями та інфляційними процесами, призвела до низької заробітної плати, нерівності в оплаті праці та недосконалої системи регулювання заробітної плати. Така ситуація вимагає послідовних змін в організації та методах обліку й управління оплатою праці на підприємствах.

Україні необхідно здійснити низку фундаментальних реформ у сфері планування, організації, стимулювання праці, оптимізації та оподаткування, що є передумовою для вдосконалення системи обліку та управління фондом заробітної плати.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором уповноважений орган (власник) виплачує працівникові за виконану ним роботу, розмір якої визначається залежно від її складності, умов праці, професійно-ділових якостей, результатів праці та господарської діяльності підприємства [35].

Кодекс законів про працю трактує категорію заробітної плати наступним чином, зокрема, визначаючи заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник (або уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати зазвичай визначається наступними факторами:

- складність роботи;
- умови праці;
- професійна кваліфікація працівника;
- результати роботи.

П(С)БО № 26 "Виплати працівникам" дає таке визначення "заробітної плати": "поточні витрати на оплату праці". Виходячи з цього, поточні витрати на оплату праці – це виплати, здійснені підприємством працівникові наприкінці місяця, в якому працівник виконав відповідну роботу, що виплачуються повністю протягом 12 місяців [23].

Природа заробітної плати викладена в концепції про захист заробітної плати. Відповідно до Конвенції, "заробітна плата" – це дохід (винагорода), обчислений у грошовому виразі, встановлений угодою або національним законодавством, який за усним (письмовим) договором роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові за виконану або таку, що підлягає виконанню, роботу [11].

Сутність заробітної плати виражається у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі існує низка трактувань у контексті функцій винагороди за працю.

Одним із науковців, який досліджував категорію "заробітна плата", є Ф. Бутинець. В одній зі своїх численних праць він зазначає: "Заробітна плата – це винагорода найманих працівників, яка узагальнює додану вартість і ціну робочої сили" [3].

А. Калина стверджує: "Заробітна плата – це грошова частка доданої вартості, розподілена між працівниками відповідно до кількості та якості їхньої праці" [8].

А. Корот формулює визначення цієї категорії наступним чином: "Заробітна

плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між найманими працівниками та власниками підприємств з приводу розподілу новоствореної вартості". Заробітна плата є елементом ринку праці, ціною, за якою працівники продають свої послуги [10].

У трактуванні Г. Швиданенка "оплата праці" – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги.

Розмір заробітної плати працівника залежить від результатів його праці з урахуванням впливу фінансово-господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, надбавками та преміями [52].

О. Дубовська стверджує, що заробітна плата – це грошовий вираз вартості та ціни робочої сили, що виплачується за виконану роботу та надані послуги з метою мотивації працівників до досягнення вищої продуктивності праці [6].

Дослідження С. Васильчука щодо сутності заробітної плати в наукових джерелах зосереджується на представленні заробітної плати як винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги [9].

С. Васильчук стверджує, що заробітна плата є чинником собівартості продукції, а також важливим фактором реалізації матеріальних благ за результатами праці найманих працівників [4].

К. Бжезинська довела, що заробітна плата є платою за працю, а її величина – це ціна робочої сили, що формується на ринку праці в результаті взаємодії попиту та пропозиції. Заробітна плата – це вид винагороди, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

В. Усах визначає досліджувану економічну категорію наступним чином: заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку

за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу" [48].

Найбільш повне формулювання цього поняття дала О. Грішнова. Заробітна плата розглядається з таких позицій [5]:

- економічної теорії;
- ринкової економіки;
- економіки праці;
- найманих працівників;
- підприємців.

Позиція економічної теорії така: заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У ринковій економіці заробітна плата є складовою ринку праці та результатом взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу. Заробітна плата відображає ринкову вартість найманої праці.

В економіці праці заробітна плата розглядається як винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору.

З точки зору працівника, заробітна плата є частиною трудового доходу, отриманого в результаті витрат праці та спробою відтворення об'єктивно необхідної робочої сили.

Підприємці розглядають заробітну плату як складову витрат виробництва та важливий фактор мотивації працівників до досягнення високих результатів праці [5].

Дані щодо дослідження сутності заробітної плати узагальнені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Сутність заробітної плати у досліджених літературних джерелах

№	Найменування джерела	Поняття "заробітна плата"
1	Закон України "Про оплату праці" [35]	Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

2	Кодекс законів про працю [14]	Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
3	П(С)БО 26 “Виплати працівників” [23]	Виплати, здійснені в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконував відповідну роботу.
4	Концепція про захист заробітної плати [11]	Винагорода, обчислена у грошовому виразі, або заробіток, встановлений угодою або національним законодавством, який за письмовим або усним трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові як компенсацію за виконану роботу, роботу, яку він повинен виконати, або за надані послуги.
5	Ф. Бутинець [3]	Винагорода працівникам, що являє собою додану вартість та компенсацію за їхню працю.
6	А. Калина [8]	Частина доданої вартості у грошовій формі, яка виплачується працівникові пропорційно кількості та якості витраченої праці в результаті її розподілу.
7	А. Колот [10]	Економічна категорія, що відображає відносини між власниками підприємства та його працівниками з приводу розподілу новоствореної вартості.
8	Г. Швиданенко [50]	Заробіток, обчислений у грошовому вираженні на підставі трудового договору, за яким власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові винагороду за виконану роботу (надані послуги).
9	О. Дубовська [6]	Грошовий вираз вартості та ціни робочої сили, що виплачується працівникам за виконану роботу або надані послуги з метою стимулювання досягнення високого рівня продуктивності праці.
10	С. Васильчак [4]	Обчислений у грошовому виразі дохід, який власник (або уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконання роботи або надання послуг за трудовим договором.
11	Л. Швець [51]	Складова собівартості продукції та гарантія життєвої зацікавленості працівника в досягненні високих результатів праці.
12	К. Брезицька [2]	Ціна робочої сили, що визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту та пропозиції на певний вид праці.
13	В. Усач [50]	Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник (або уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконану ним роботу.
14	О. Грішнова [5]	Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

Дослідження, спрямоване на вивчення сутності заробітної плати, на основі нормативно-правових документів, вітчизняних та міжнародних джерел, показало, що заробітна плата – це заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі,

який працівники отримують за виконану роботу або надані послуги.

Сутність заробітної плати як економічної категорії виражається в її функціях, а її наукове тлумачення дозволяє визначити взаємозв'язок між заробітною платою та системою соціально-економічних відносин, що склалися в суспільстві (Додаток А).

Заробітна плата як соціально-економічна категорія виконує в ринковій економіці такі функції наведені на рис.1.1.

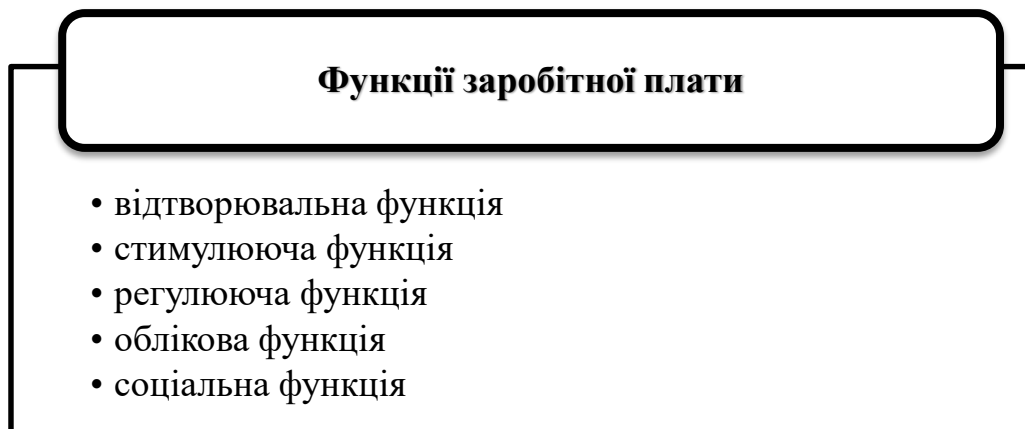


Рис.1.1 Функції заробітної плати як соціально-економічної категорії

Відтворювальна функція – це функція забезпечення відтворення робочої сили шляхом забезпечення необхідними життєвими засобами працівників та їхніх сімей.

Стимулююча функція – це мотивація працівників до відповідної трудової діяльності. Ця функція забезпечує взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та результатами трудової і фінансово-господарської діяльності підприємства.

Ця функція дозволяє розглядати оплату праці як важливий елемент економічного зростання. Як наслідок, взаємодія між відтворювальною та стимулюючою функціями забезпечує якісну стійкість оплати праці. Це пов'язано з тим, що заробітна плата повинна забезпечувати можливості для відтворення робочої сили та сприяти розвитку здібностей працівників до ефективної праці.

Регулююча функція заробітної плати проявляється в аналізі ринку праці і є ефективним інструментом розподілу та перерозподілу доходів працівників між

галуззями, регіонами та підприємствами з урахуванням поточної ринкової кон'юнктури.

Через свою соціальну функцію заробітна плата гарантує реалізацію принципів соціальної справедливості. Заробітна плата гарантує рівну винагороду за рівну працю з урахуванням її кількості, якості та складності.

Облікова функція заробітної плати – це грошове вираження праці, виконаної відповідно до встановлених норм праці, тарифних ставок, відрядних розцінок і посадових окладів.

У сучасних умовах господарювання на економічну політику підприємства впливає рівень заробітної плати, її динаміка та структура, а також частка в загальних витратах. З іншого боку, працівники, які отримують заробітну плату, прагнуть задовольнити свої базові потреби. Ринок праці не гарантує, що працівники зі схожими професіями чи освітою отримують однакову заробітну плату. Державна політика спрямована на пошук шляхів вирішення цієї проблеми, щоб заробітна плата виконувала свою соціальну функцію.

Сьогодні заробітна плата для більшості населення не гарантує достатнього рівня життя, а війна посилила економічну кризу, інфляцію та зниження реальних доходів населення.

Заробітна плата є важливим показником діяльності суб'єкта господарювання та відіграє фундаментальну роль для всієї економічної системи, працівників та організацій державного сектору. Зацікавлені сторони розглядають заробітну плату з власної унікальної точки зору.

Для працівників заробітна плата є основним важливим джерелом доходу. Вона відіграє важливу роль у пошуку роботи і, таким чином, сприяє перерозподілу трудових ресурсів на ринку праці.

Сьогодні заробітна плата вважається рушійною силою трудової мотивації в економічній системі. Підвищення рівня кваліфікації та досвіду сприяє кар'єрному зростанню, а отже, гарантує зростання заробітної плати. Саме тому високий рівень оплати праці стимулює працівників до постійного самовдосконалення, перекваліфікації та навчання.

Підвищення професійних стандартів працівників відіграє важливу роль для

національної економіки, оскільки від компетентності працівників залежить рівень продуктивності праці, якість виробленої продукції, робіт та послуг, а також репутація компанії.

Сьогодні керівники звертають увагу на розмір заробітної плати та систему мотивації праці. Стимулювання праці через оплату курсів підвищення кваліфікації, премії та надбавки за інновації та швидке кар'єрне просування за видатні результати роботи стали звичним явищем на багатьох підприємствах. Оплата праці також є основою продуктивності праці на будь-якому підприємстві.

Заробітна плата відіграє важливу роль при оплаті праці приватних та державних установ, організацій. Виплата заробітної плати тісно пов'язана з поповненням державного бюджету. Податки, що стягуються із заробітків працівників, складають значну частку державного бюджету. З цих надходжень фінансується пенсійний фонд України. Виплата пенсій, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інших соціальних виплат безпосередньо залежить від розміру заробітної плати.

1.2. Нормативно – правове регулювання форм та систем оплати праці на підприємстві

Нормативно-правове регулювання оплати праці відіграє важливу роль в системі обліку та управління заробітною платою. Сьогодні заробітна плата залишається якісним показником національної економіки.

Правове регулювання оплати праці ґрунтується на широкому спектрі нормативно-правових актів, що приймаються органами влади різних рівнів за участю організацій роботодавців та профспілок [14].

Оплата праці є важливим індикатором економічної, соціальної та демографічної ситуації в країні, оскільки документи з обліку оплати праці працівників є складовою звітності підприємств.

В Україні нормативно-правове регулювання оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях здійснюється на рівнях, представлених на рис. 1.2.

Нормативно-правові рівні регулювання заробітної плати		
макрорівень	мезорівень	мікрорівень

Рис.1.2 Нормативно-правові рівні регулювання заробітної плати в Україні [9]

Характеристика нормативно-правових рівнів із регулювання оплати праці в Україні подано у табл.1.2.

Таблиця 1.2

Рівні нормативно-правового регулювання оплати праці [9]

Рівень	Характеристика рівня нормативно-правового регулювання оплати праці
Макрорівень	Нормативно-правове регулювання поширюється на усі види діяльності в країні
Мезорівень	Нормативно-правове регулювання визначає правила розрахунків з працівниками галузі
Мікрорівень	Нормативні документи розроблені господарюючими суб'єктами відповідно до чинного законодавства

На рівні підприємства закони, договори та нормативні акти, що регулюють порядок виплати заробітної плати працівникам, комплексно імплементуються в систему обліку та управління розрахунками по заробітній платі.

Законодавство про оплату праці в Україні базується на положеннях Конституції України. Порядок нарахування та виплати заробітної плати на українських підприємствах регулюється наступними законодавчими актами:

- Кодекс законів про працю;
- Закон України «Про оплату праці»;

- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про відпустки»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про господарські товариства»;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці державних службовців, керівників підприємств, установ і організацій та порядок обчислення середньої заробітної плати».

Конституція України є основним документом, який системно регулює діяльність на території України та визначає деталі оплати праці в країні [12].

Кодекс законів про працю охоплює сукупність законів про працю, відображає комплекс положень про оплату праці та регулює систему трудових відносин між роботодавцями та працівниками.

Закон України "Про оплату праці" має на меті розкрити економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які вступили в трудові відносини за трудовим договором з організацією або підприємством відповідної форми власності.

Закон України "Про колективні договори і угоди" встановлює правові засади створення, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою гармонізації системи трудових відносин і соціально-економічних інтересів сторін [33].

Закон України "Про відпустки" визначає державну гарантію права працівників на відпустки та розкриває умови, тривалість і порядок надання відпусток для відновлення працездатності осіб, які беруть участь у трудовому процесі, з метою зміцнення здоров'я, реалізації прав на догляд за дітьми, задоволення важливих особистих потреб та інтересів і забезпечення загального розвитку працівників [18].

Закон України "Про охорону праці" гарантує основне право працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, встановлює

належні та безпечні умови праці, регулює відносини між роботодавцями і працівниками з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також встановлює єдиний порядок організації системи охорони праці в Україні [37].

Закон України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" формує та регулює правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлює умови нарахування та порядок сплати внесків до відповідних фондів [32].

Закон України "Про зайнятість населення" системно визначає правові, економічні та організаційні засади державної політики у сфері зайнятості населення. Він передбачає державні гарантії щодо захисту права громадян на працю та реалізації їх права на соціальний захист на випадок безробіття [28].

Закон України "Про господарські товариства" регулює таку організаційно-правову форму підприємницької діяльності, як господарські товариства. Він встановлює правила створення, діяльності, права та обов'язки членів і засновників, а також процедури реорганізації та ліквідації [27].

Закон України "Про сільськогосподарську кооперацію" визначає можливі форми і системи оплати праці членів та працівників кооперативів (об'єднань) з урахуванням гарантій і норм, встановлених законом [23].

Закон України "Про колективне сільськогосподарське підприємство" регулює питання, пов'язані з організацією та оплатою праці, соціальним забезпеченням та охороною праці членів сільськогосподарських підприємств [33].

Характеристика нормативно-правових актів, що забезпечують регулювання системи оплати праці в Україні наведено у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Загальна характеристика нормативно-правових актів, які регулюють
систему оплати праці в Україні**

Назва нормативно-правового акту	Зміст
Кодекс законів про працю	Регулює трудові відносини учасників трудового процесу з метою підвищення продуктивності праці, якості робочої сили та ефективності суспільного виробництва.
Закон України “Про оплату праці”	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які вступають у трудові відносини на підставі трудового договору з суб'єктом господарювання будь-якої форми власності.
Закон України “Про колективні договори і угоди”	Роз'яснює правові засади створення, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою регулювання трудових відносин та сприяння реалізації соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
Закон України “Про охорону праці”	Забезпечує реалізацію конституційного права працівників на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності.
Закон України “Про відпустки”	Визначає тривалість, умови та порядок надання відпусток для відновлення здоров'я і працездатності працівника та надання можливостей для догляду за дітьми, задоволення важливих потреб, інтересів та всебічного розвитку особистості.
Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”	Визначає правові та організаційні засади збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, забезпечення умов і порядку його нарахування та сплати до органів, що здійснюють його збір та адміністрування.
Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 “Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці”	Забезпечують державний контроль за додержанням законодавства про працю.
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам”	Визначає методологічні засади формування в системі бухгалтерського обліку інформації про оплату праці найманих працівників та забезпечує її розкриття у фінансовій звітності.

Механізм визначення заробітної плати базується на формах і системах оплати праці. Система оплати праці є сполучною ланкою між нормами праці та тарифною системою. Ці елементи організації оплати праці забезпечують залежність розміру винагороди від кількості, якості та результатів праці.

Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України, основою

організації оплати праці є тарифна система оплати праці. Тарифна система складається з таких складових:

- тарифних сіток;
- тарифних ставок;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційних характеристик;
- тарифно-кваліфікаційних довідників;
- схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки;
- кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців [52].

Тарифна система – це сукупність правил, що забезпечують порівняльну оцінку в системі оплати праці відповідно до обов'язків, кваліфікації, умов та інших факторів.

Існують такі види заробітної плати:

- номінальна заробітна плата.
- реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – це заробітна плата, яку працівник отримує за свою працю, виражена в грошовому еквіваленті відповідно до її кількості та якості.

Реальна заробітна плата – це кількість матеріальних і духовних благ, які працівник може придбати за номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати безпосередньо залежить від розміру номінальної заробітної плати та рівня цін на товари (послуги) [21].

Існує дві форми оплати праці: відрядна та погодинна.

Відрядна оплата праці - це система оплати праці, за якої кількість виконаної роботи впливає на розмір заробітку. Винагорода виплачується відповідно до розряду виконаної роботи, згідно з визначеними критеріями та розцінками. Кваліфікаційний розряд, присвоєний працівникові, є підставою для виконання робіт відповідної складності. Підставою для застосування відрядної форми оплати праці є наявність кількісних показників виконання роботи.

Відрядна оплата праці буває двох форм:

- пряма оплата праці;
- непряма оплата праці.

Пряма відрядна оплата праці – це оплата праці, яка базується на обсязі роботи за одиницю часу і не залежить від обсягу виробництва. При відрядно-прогресивній оплаті праці працівники отримують вищу заробітну плату за роботу, виконану понад визначену норму. При відрядно-преміальній системі премії виплачуються додатково до заробітної плати на відрядній основі за досягнуті результати [47]. Непрямі відрядні системи оплати праці зазвичай використовуються для розрахунків з допоміжними працівниками, винагорода яких залежить від результатів роботи відрядника.

Відрядна оплата праці також буває двох видів: індивідуальна та колективна.

При колективній винагороді оплата праці розподіляється між членами бригади пропорційно до розряду працівника та кількості відпрацьованих годин [47].

Відрядно-прогресивна оплата праці є різновидом відрядної оплати праці. Її суть полягає у встановленні відрядної винагороди за весь обсяг роботи на основі поточних часових і вартісних критеріїв. Вона заохочує працівників до мінімізації часу, необхідного для виконання роботи, і тому вимагає процедур контролю якості виконаної роботи та забезпечення дотримання правил охорони праці.

Погодинна оплата праці розраховується на основі відпрацьованих годин і фіксованої заробітної плати за одиницю роботи. Погодинна оплата праці встановлюється за згодою сторін і виплачується на підставі годинних тарифних ставок, передбачених у колективному договорі [21].

Існує два види погодинної оплати праці

- проста погодинна оплата праці;
- погодинно-преміальна оплата праці.

Проста погодинна оплата праці визначається відповідно до відпрацьованого часу та кваліфікації працівника.

Погодинно-преміальна оплата праці передбачає додаткову винагороду за якісно та ефективно виконану роботу.

Документом, який фіксує відпрацьований працівником час на погодинній

основі, є таблиць обліку робочого часу. Табелі використовуються для контролю та обліку робочого часу і є основою для розрахунку заробітної плати на погодинній основі.

В даний час в країні переважає система оплати праці, заснована на контрактній роботі. Ця система оплати праці використовується паралельно з поточною системою оплати праці. Фактором більш ефективного використання погодинної форми оплати праці на підприємствах є розробка відповідних критеріїв ефективності роботи. Ці стандарти можуть бути розроблені для кожного структурного підрозділу підприємства.

На цьому етапі управління при виборі форм оплати праці слід звертати увагу на галузеві особливості праці, ринкову кон'юнктуру в економічному середовищі, нормативні показники, що застосовуються на підприємствах, та індивідуальні потреби працівників. Правильно обрана на підприємстві форма оплати праці є запорукою підтримання продуктивності та якості праці на належному рівні.

1.3 Державне регулювання трудових відносин та оплати праці в умовах воєнного часу

Запровадження воєнного стану суттєво вплинуло на ведення бізнесу в Україні. Господарська діяльність суб'єктів господарювання під час воєнного стану відбувається в умовах підвищеного рівня ризиковості. Невизначеність внутрішнього та зовнішнього середовища змушує підприємця приймати ризик, який може обумовлювати значні втрати. Відсутність повної інформації, тенденцій до зростаючих загроз, елементи випадковості та інші економічні умови господарювання обумовлені війною, роблять процес управління важкопрогнозованим [43].

Роботодавці змушені шукати шляхи мінімізації витрат, у тому числі на оплату праці, оскільки вони перемістити свої бізнес-процеси та працівників у відносно безпечні райони.

Заробітна плата є важливим елементом трудових відносин між працівником і роботодавцем, і будь-які її зміни потребують особливої уваги.

Оплата праці регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України "Про оплату праці", а тепер і новим Законом України "Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану", який є тимчасовим і втратить чинність після закінчення або скасування воєнного стану [36].

У цьому законі розглядаються основні особливості оплати праці, про які слід знати роботодавцям в умовах воєнного стану.

Існує дві категорії причин, які можуть призвести до зміни порядку оплати праці [36]:

- відсутність працівника на роботі (служба в Збройних силах України, територіальна оборона, відсутність з інших причин);
- економічні та управлінські причини (відсутність роботи або відсутність коштів на оплату праці).

На сьогоднішній день певна кількість працівників змушена залишати роботу для забезпечення своєї безпеки та своїх близьких, виконання конституційних обов'язків тощо . Залежно від причини відсутності змінюється і нарахування та виплата заробітної плати.

Наприклад, якщо працівника мобілізують або він стає добровольцем громадського формування з охорони громадського порядку, за ним зберігається посада і робоче місце, а також середня заробітна плата. Порядок виплати заробітної плати для таких категорій працівників залишається не рідше двох разів на місяць.

Працівники, які виїхали із зони бойових дій, але можуть виконувати свої обов'язки у віддалених районах, можуть продовжувати працювати на попередніх умовах оплати праці. У такому випадку роботодавцю достатньо видати наказ про переведення працівника на дистанційну роботу. Адміністративно також доречно, щоб у такому наказі одразу були прописані всі умови дистанційної роботи.

До працівників, які не можуть працювати дистанційно, рекомендується застосовувати нововведення трудового законодавства, зокрема призупинення трудового договору. Звичайно, бувають складні ситуації, коли неможливо підтримувати зв'язок з працівником протягом тривалого періоду часу. У такому

випадку у роботодавця є наступні варіанти:

- продовжувати платити працівникові як зазвичай і фіксувати відпрацьовані години як неявку без поважних причин;
- звільнити працівника за прогул і зменшити витрати на оплату праці;
- призупинити дію трудового договору зі збереженням заробітної плати;
- звернутися до суду із заявою про визнання працівника безвісно відсутнім.

Таким чином, роботодавцям слід спочатку з'ясувати точну причину відсутності працівника, запросити документи, що підтверджують причину, зібрати інформацію про місцезнаходження працівника та обрати відповідний спосіб дій.

Ми наполегливо рекомендуємо роботодавцям не поспішати звільняти працівника за прогул з метою якнайшвидшого скорочення витрат на оплату праці.

У будь-якому випадку, кожен випадок має бути ретельно розглянутий та прийняте індивідуальне рішення.

До появи спеціального трудового законодавства в умовах воєнного стану основним способом скорочення витрат на оплату праці було оголошення простою. Роботодавці могли запровадити систему простою і виплачувати дві третини заробітної плати, якщо працівники не мали можливості (організаційно-технічних умов) виконувати роботу.

Звичайно, оголошення простою було правом роботодавця, а не обов'язком. Тому, якщо роботодавець має ресурси та бажання підтримати своїх працівників у такий спосіб, він може продовжувати здійснювати часткові виплати, незважаючи на відсутність прибуткового робочого процесу.

За своєю природою простій передбачає повне припинення роботи на підприємстві або в підрозділі. Якщо ж обсяг роботи просто зменшується, декларування простою може бути дуже сумнівним і призвести до порушення трудового законодавства.

На жаль, не всі компанії можуть скористатися цією можливістю, і все частіше розглядаються альтернативні варіанти оптимізації витрат на оплату праці.

Зміни до законодавства щодо оптимізації оплати праці розпочались із 24 березня 2022 року, коли набув чинності Закон України "Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану", який значно спрощує більшість процедур з виплати заробітної плати. Основні реформи полягають у наступному:

- процедур зміни умов праці;
- виплата заробітної плати по факту;
- надання неоплачуваних відпусток за власним бажанням;
- призупинення дії трудових договорів [36].

Кожен з цих механізмів розглядається нижче окремо. Спрощення процедури зміни умов праці передбачає тимчасове скасування строку повідомлення про зміну істотних умов праці дозволяє роботодавцям оновлювати схеми та умови оплати праці працівників у більш стислі строки.

Зокрема, під час воєнного стану скасовується вимога повідомляти працівників про зміни за два місяці. Це дозволяє роботодавцям швидко реагувати на зміни в робочих процесах і відповідно адаптувати процедури нарахування заробітної плати.

Однак інші вимоги щодо повідомлення про зміни в схемах оплати та умовах праці мають бути дотримані, наприклад, письмове повідомлення під підпис та пропозиції щодо інших вакантних посад, якщо працівник відмовляється продовжувати працювати в нових умовах.

Наприклад, роботодавець може запровадити погодинну або відрядну систему оплати праці.

При погодинній оплаті праці винагорода залежить від відпрацьованого часу. У наказі роботодавець може встановити необхідну кількість робочих годин, наприклад, 10 або 20 годин на місяць, і розмір оплати праці, пропорційний цим годинам.

При відрядній системі оплати праці винагорода нараховується за роботу протягом певного періоду часу. Впровадження цієї системи пов'язане з низкою тонкощів, зокрема, з визначенням стандартної роботи та кількості часу, необхідного для її виконання.

З огляду на це, якщо є робота, яку потрібно виконати, роботодавці повинні розглянути можливість скорочення робочого часу та зміни системи оплати праці.

Цей закон також розширив можливість продовження строків виплати заробітної плати. Так, у разі затримки виплати заробітної плати роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків її виплати.

Такий варіант можливий лише за таких умов:

- існує зв'язок між невикплатою заробітної плати та військовими діями на відповідній території;
- подальша компенсація невикплатеної заробітної плати після того, як компанія відновила свою діяльність.

У разі виникнення спору щодо несвоєчасної виплати заробітної плати роботодавець несе тягар доведення неможливості своєчасної виплати заробітної плати у зв'язку з воєнними діями. Зі свого боку, ми вважаємо це твердження потенційним ризиком для роботодавців. Це пов'язано з тим, що може бути складно довести наявність причинно-наслідкового зв'язку між військовими діями на певній території та відсутністю у роботодавця фінансових ресурсів.

Наголошуємо, що механізм передбачає обов'язкову виплату роботодавцями заробітної плати в наступному періоді. Певні уточнення в цій сфері були внесені на основі початкового законопроекту, який згодом зазнав значних змін.

Надання неоплачуваних відпусток за власним бажанням, також регулює новий закон і дозволяє роботодавцям відправляти працівників у неоплачувану відпустку за власним бажанням (за аналогією з відпусткою на час карантину).

Однак слід зазначити, що умови надання такої відпустки є не власним рішенням роботодавця, а добровільною заявою працівника. У разі відсутності відповідної заяви про відпустку, дії роботодавця можуть розглядатися як порушення законодавства.

Окремої згадки заслуговує новий механізм призупинення трудового договору. На нашу думку, він є одним з найефективніших серед інших інноваційних схем.

Таке призупинення означає, що роботодавець звільняється від обов'язку

надавати працівникові роботу, а працівник – від обов'язку її виконувати. Іншими словами, відсутність трудового доручення дозволяє роботодавцю призупинити виплату заробітної плати на невизначений термін.

У період призупинення трудового договору роботодавцю забороняється пропонувати працівникові роботу.

Підставою для призупинення трудового договору є сам факт військової агресії проти України, що виключає можливість надання або виконання роботи. Закон не обмежує перелік працівників, трудові договори з якими можуть бути призупинені. Таким чином, механізм може бути застосований як до всіх працівників підприємства, так і до окремих посад чи підрозділів.

З іншого боку, неможливість надання або виконання роботи не повинна бути "штучною". Роботодавці повинні бути готові підтвердити, що їм доведеться скоротити або урізати роботу. Бажано вирішувати це питання в кожному конкретному випадку і заздалегідь перевіряти бізнес-ситуацію на підприємстві.

Однак, на відміну від затримки заробітної плати, цей механізм компенсує заробітну плату за рахунок держави-окупанта. Призупинення трудових договорів не передбачає жодних виплат з боку роботодавця. Буде видано спеціальний нормативно-правовий акт, який регулюватиме порядок отримання компенсації від держави-агресора.

Незважаючи на відсутність фактичної виплати заробітної плати, роботодавець зобов'язаний вести облік заробітної плати та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які були б нараховані працівнику під час призупинення трудового договору. У такому випадку податки та ЄСВ не сплачуються [36].

Відновлення трудового договору відбувається одночасно з припиненням або скасуванням воєнного стану. Роботодавці, які призупинили дію трудових договорів, не обмежуються у своєму праві прийняти рішення про поновлення трудових договорів з усіма або частиною своїх працівників у будь-який час протягом дії воєнного стану.

Порядок повідомлення працівників про призупинення дії трудового договору визначається роботодавцем. Зазвичай рекомендується здійснювати це

одночасно кількома способами, включаючи письмове та електронне повідомлення.

Механізм призупинення також застосовується до трудових договорів. Таким чином, цей механізм дозволяє роботодавцям самостійно приймати рішення про призупинення дії трудових договорів та подальше припинення виплати заробітної плати без застосування санкцій. Запровадження цього механізму потребує попереднього аналізу діяльності підприємства в умовах воєнного стану.

Закон передбачає можливість збільшення максимальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень. Слід зазначити, що у разі такого збільшення годин роботодавці будуть враховувати додатковий робочий час при розрахунку заробітної плати.

Крім того, до закінчення воєнного стану роботодавці зобов'язані поновити та продовжувати виплачувати заробітну плату працівникам, які були відсторонені від роботи у зв'язку з тим, що вони не пройшли обов'язкову вакцинацію проти COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Таким чином, значна кількість раніше проблемних питань, пов'язаних з оплатою праці, тепер можуть бути вирішені роботодавцями в рамках чинного законодавства. Зрозуміло, що основний фокус тимчасових норм трудового законодавства полягає в тому, щоб забезпечити належне функціонування робочих процесів у цих складних умовах.

Спрощуючи існуючі та запроваджуючи нові структури, роботодавці тепер можуть приймати ефективні рішення, які оптимізують витрати на робочу силу за короткий проміжок часу.

Слід також враховувати, що кожен випадок є індивідуальним і вимагає попереднього вивчення специфіки кадрового забезпечення та діяльності компанії в умовах воєнного часу.

Залишається також сподіватися, що найближчим часом органи, які займаються трудовими питаннями, почнуть надавати більш детальні роз'яснення щодо практичного застосування положень Тимчасового трудового кодексу.

Ведення бухгалтерського обліку в системі управління підприємством за

принципами безперервності та послідовності, своєчасне подання фінансової та аудиторської звітності на період дії воєнного стану зумовлює необхідність ретельного відстеження змін у податковому і господарському законодавстві [16]. Під час дії воєнного стану певні законодавчо-нормативні документи можуть характеризуватись окремими дискусійними положеннями щодо якісних характеристик фінансової інформації, зокрема в частині своєчасності.

Висновки до розділу 1.

Дослідження сутності заробітної плати згідно з нормативними документами, національними та міжнародними джерелами показало, що заробітна плата – це обчислений у грошовому виразі заробіток, отриманий працівником за виконану роботу або надані послуги.

Нормативно-правова база оплати праці відіграє важливу роль у системі нарахування та управління заробітною платою. Правове регулювання оплати праці базується на широкому спектрі нормативно-правових актів, що приймаються органами влади різних рівнів за участю професійних об'єднань і профспілок.

На сучасному етапі господарювання при виборі форм оплати праці необхідно орієнтуватися на галузеві особливості праці, ринкову кон'юнктуру в економічному середовищі, нормативні показники, що використовуються на підприємстві, та індивідуальні потреби працівників. Правильно обрана форма оплати праці на підприємстві є запорукою підтримання продуктивності та якості праці на належному рівні.

Запровадження воєнного стану суттєво вплинуло на ведення бізнесу в Україні. Роботодавці змушені шукати шляхи мінімізації витрат, у тому числі на оплату праці. Оплата праці регулюється тепер і новим Законом України "Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану", який є тимчасовим і втратить чинність після закінчення або скасування воєнного стану. У цьому законі розглядаються основні особливості оплати праці, про які слід знати роботодавцям в умовах воєнного стану.

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАТ “ПРИКАРПАТЖИТЛОБУД”

2.1 Специфіка організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Організація бухгалтерського обліку має фундаментальне значення для успішної діяльності будь-якого підприємства. Система обліку розрахунків з оплати праці має бути спрямована на підвищення продуктивності праці, економію робочого часу, вдосконалення системи оплати праці та підвищення мотивації до праці. Якість, достовірність, справедливість, повнота та своєчасність розрахунків з працівниками по заробітній платі залежить від системи організації обліку праці.

Чинна законодавча база регулює оплату праці відповідно до міжнародних трудових стандартів та передбачає систему документування оплати праці. Однак, враховуючи галузеві особливості та сучасний стан економічної системи України, необхідно розробити сучасні методи обліку розрахунків з оплати праці та вдосконалити існуючі методики [13].

Дослідження організації обліку та управління розрахунками з оплати праці було проведено на базі ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Організація ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" зареєстрована 17 серпня 1994 року за адресою, вулиця Марковецька, будинок 5, село Хриплин, місто Івано-Франківськ, Івано-Франківська область, Україна. Капіталізація компанії становить 130 903,50 грн. [20].

Основний вид діяльності – це будівництво житлових і нежитлових будівель. До інших послуг та видів діяльності, що надає суб'єкт господарювання, відноситься виробництво дерев'яних будівельних конструкцій і виробів, виробництво будівельних бетонних виробів, надання в оренду будівельних машин і устаткування [20].

Стратегічна місія компанії – досягнення високих показників конкурентоспроможності на галузевому рівні.

Фундаментальними принципами діяльності компанії є екологічність, соціальна відповідальність, надійність та безпека.

Структура бухгалтерії виглядає наступним чином: головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера та бухгалтерія. Головний бухгалтер відповідає за організацію бухгалтерського обліку, впровадження єдиної методології, своєчасне подання та складання звітності, організацію контролю за веденням бухгалтерського обліку на підприємстві.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" використовує журнально-ордерну форму бухгалтерського обліку. Ця форма бухгалтерського обліку гарантує використання детальної накопичувальної системи облікових реєстрів, таких як бухгалтерські проводки та допоміжні відомості.

Основним обліковим реєстром є журнал-ордер, який є реєстром синтетичного та аналітичного обліку, що поєднує хронологічний і систематичний облік [14].

Документообіг в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" визначається і контролюється керівником бухгалтерії та є обов'язковим для виконання всіма керівниками структурних підрозділів. Процедури документообігу коригуються відповідно до особливостей господарської діяльності компанії та враховують вимоги бухгалтерського обліку, структуру компанії та штат бухгалтерії.

Бухгалтерський облік в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" ведеться в програмі 1С: Бухгалтерія в Україні. Використання цієї автоматизованої системи дає низку переваг, серед яких економія робочого часу працівників бухгалтерії, мінімізація помилок та спрощення обліку.

Основною метою системи розрахунку заробітної плати є постійний моніторинг стану організації бухгалтерського обліку в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" та визначення напрямків його вдосконалення.

До завдань бухгалтера з оплати праці в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" входить: своєчасна підготовка розрахунково-платіжних документів, контроль за дотриманням положень про оплату праці на підприємстві та в підрозділах і порядку витрачання фонду оплати праці, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати, підготовка та подання звітності з оплати праці у встановлені терміни, обґрунтований розподіл і оплата витрат на персонал; своєчасне

оформлення розрахунково-платіжних документів; контроль за дотриманням корпоративних і відомчих положень з оплати праці та порядку витрачання фонду оплати праці; своєчасне нарахування і виплата заробітної плати; складання і подання у встановлені терміни звітності з оплати праці; застосування встановлених систем оплати праці.

Облікова політика – це сукупність методів, принципів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" [24].

Наказ про облікову політику – це документ, який визначає порядок і процедури ведення бухгалтерського обліку на підприємстві.

На досліджуваному підприємстві застосовуються такі форми оплати праці: погодинна та відрядна. Погодинна форма оплати праці застосовується для адміністративного персоналу, а відрядна – для деяких працівників.

Система оплати праці в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" складається з: основної заробітної плати (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці), додаткової заробітної плати (винагорода за працю понад установлені норми, за успіхи в праці, винахідливість, особливі умови праці тощо), інших заохочувальних та компенсаційних виплат (винагорода за виконання робіт протягом певного періоду часу). Включає винагороду, премії, компенсації, матеріальні виплати тощо) за результатами роботи за певний період часу.

Обліковий процес в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" починається з первинного обліку:

- документальне оформлення операцій з оплати праці;
- організація нарахування заробітної плати;
- облік індивідуального складу працівників;
- табельний облік праці;
- облік робочого часу;
- нарахування заробітної плати;
- облік виплати заробітної плати працівникам.

Для кожного етапу облікової діяльності існують свої типові форми первинних документів. Вони визначені в Наказі Державного комітету статистики

України "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці", наведеному на рис. 2.1 [29].

Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці	
№ П-1	“Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу”
№ П-3	“Наказ (розпорядження) про надання відпустки”
№ П-4	“Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)”
№ П-5	“Табель обліку використання робочого часу”
№ П-6	“Розрахунково-платіжна відомість працівника”
№ П-7	“Розрахунково-платіжна відомість (зведена)”

Рис. 2.1. Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

Трудові відносини між працівниками та ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" регулює трудовий договір, згідно якого працівник зобов'язується виконувати встановлену роботу, підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку, а керівник підприємства зобов'язаний виплачувати визначену заробітну плату, забезпечити належні умови праці, передбачені законодавством про працю та відповідними нормативними документами (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Первинна облікова документація із обліку розрахунків зоплати праці в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд"

Типова форма	Назва документа	Сутність документа
№П-1	Наказ про прийняття на роботу	Відображає інформацію щодо посади, дати початку роботи.
№П-3	Наказ про надання відпустки	Застосовується при оформленні відпусток, що надаються працівникам відповідно до чинних законного законодавства в Україні, графіків відпусток.

№П-4	Наказ про припинення трудового договору	Відображає інформацію про припинення трудових відносин та містить дату звільнення.
№П-5	Табель обліку робочого часу	Містить інформацію про використання робочого часу та забезпечує контроль за трудовою дисципліною.
№П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника	Формою аналітичного обліку відповідно рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці".
№П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	

Основні документи, перелічені в Табл. 2.1, оформлені відповідно до встановлених вимог і ведуться уповноваженою особою ЗАТ "Прикарпатцитробд".

Документом, що дозволяє вести облік робочого часу, є табель обліку робочого часу працівника. Табель складається двічі на місяць (згідно з графіком документообігу (додаток Б), не пізніше 20 та 1 числа кожного місяця). Після заповнення та підписання табеля уповноваженою особою, цей документ передається бухгалтеру, який готує бухгалтерські дані, на основі яких у програмі здійснюється розрахунок заробітної плати. На основі інформації з табеля бухгалтер здійснює нарахування, включаючи до них за необхідності лікарняні та відпускні.

Відпускні нараховуються відповідно до українського законодавства і виплачуються згідно з наказами керівництва.

Кожен працівник має право на щорічну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів. Відпускні розраховуються на основі середньої заробітної плати за 12 місяців, що передують відпустці [25].

Компанія виплачує та нараховує допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується з першого дня непрацездатності і триває до повернення працівника на роботу або до встановлення йому відповідної групи інвалідності. Підставою для нарахування допомоги є листок непрацездатності та табель обліку робочого часу.

Для контролю за нарахованими виплатами складається оборотно-сальдова відомість за рахунком заробітної плати. Автоматизоване бухгалтерське програмне забезпечення компанії дозволяє підготувати

документи "Розрахунково-платіжна відомість" та "Зарплата до виплати". Потім бухгалтер здійснює нарахування заробітної плати.

Розрахунки з працівниками в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" здійснюються за допомогою платіжних карток. Заробітна плата виплачується двічі на місяць. Якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, заробітна плата нараховується напередодні.

Усі наявні первинні документи (посвідчення про відрядження, лікарняні листи, накази) реєструються у зведеному та аналітичному облікових реєстрах. Відповідно до положень законодавства, правил внутрішнього розпорядку та колективного договору в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" здійснюються розрахунки по заробітній платі.

Ділянка обліку із нарахування та виплати заробітної плати аналізується та контролюється керівництвом, оскільки від організації нарахування заробітної плати залежить якість, справедливість та своєчасність розрахунків з працівниками підприємства. Заробітна плата коригується відповідно до результатів роботи, що, в свою чергу, підвищує ефективність та якість роботи працівників організації.

2.2. Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Належна організація облікового процесу гарантує якісну систему аналізу та контролю на підприємстві. Тому координація синтетичного та аналітичного обліку оплати праці на підприємствах є важливою передумовою ефективного функціонування системи оплати праці.

Як частина собівартості, витрати на оплату праці впливають на результати діяльності, фінансово-економічний стан підприємства.

Нарахування заробітної плати – це систематичне відображення синтетичного та аналітичного обліку: нарахування, виплата заробітної плати працівникам, відображення нарахованих сум на відповідних рахунках та подальше відображення в реєстрах синтетичного та аналітичного обліку [32].

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" для обліку витрат на персонал використовує рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Цей рахунок

призначений для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками. Рахунок пасивний по відношенню до балансу (за Кт відображається нарахована основна і додаткова заробітна плата та інші нарахування працівникам, за Дт – виплата заробітної плати працівникам).

Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" має такі кореспондуючі субрахунки:

- 661 "Розрахунки за відшкодуванням виплат із заробітної плати" (на якому ведеться облік відшкодування виплат із заробітної плати працівникам)
- 662 "Розрахунки з депонентами" (для обліку сум депонованої заробітної плати)
- 663 "Розрахунки за іншими виплатами" (розрахунки за виплатами, що не входять до складу заробітної плати).

Із заробітної плати здійснюються обов'язкові утримання відповідно до законодавства України.

До обов'язкових відрахувань із заробітної плати належать:

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)
- військовий збір.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – це податок, що стягується з доходів працівників, які отримують доходи в Україні. Ставка податку становить 18%.

Військовий збір – це податок, введений в українське законодавство у 2014 році для фінансування Збройних Сил України. Цей податок сплачується з доходів фізичних осіб в Україні. Ставка податку становить 1,5%.

Податкова соціальна пільга (ПСП) – це сума, на яку зменшується база оподаткування податком на доходи фізичних осіб при нарахуванні заробітної плати. Загальний місячний оподатковуваний дохід у вигляді заробітної плати зменшується на суму ЄСВ у 2023 році на такі суми:

- для платників податків, які мають на утриманні двох і більше дітей (до 18 років), сума податку на соціальне страхування становить 100% від загальної суми ПМ на дитину;

- для платників податку, які утримують дитину-інваліда, які є самотнім батьком, опікуном чи вдовою, податкова соціальна пільга надається у розмірі 150% суми основної пільги вдові (вдівцю) або опікуну чи піклувальнику на кожну дитину віком до 18 років, а для платників податку, які утримують дитину-інваліда, – у розмірі 150% суми ПСП на кожну дитину віком до 18 років;
- для платників податків, визначених у статті 169(1) Податкового кодексу, розмір податкової соціальної пільги становить 200% від загальної суми податку на доходи фізичних осіб.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – це обов'язковий платіж, який роботодавець сплачує до бюджету за працівника під час нарахування заробітної плати; ставка ЄСВ на 2022 рік становить 22% від нарахованої заробітної плати працівника [32].

У ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" бухгалтерський облік нарахування заробітної плати, обов'язкових відрахувань та зобов'язань перед бюджетом відображається за статтями, наведеними в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати, утримання та сплати зобов'язань в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд"

№	Зміст операції	Дт	Кт
1.	Нараховано заробітну плату управлінцям	92	661
2.	Нараховано заробітну плату виробничим працівникам	231	661
4.	Утримано ПДФО (із заробітної плати)	661	641
5.	Утримано ВЗ (із заробітної плати)	661	642
6.	Нараховано ЄСВ	92 231	651
7.	До державного бюджету сплачено військовий збір	642	311
8.	До державного бюджету сплачено ПДФО	6 41	311
9.	ЄСВ сплачено	651	311

У разі тимчасової непрацездатності матеріальна допомога працівникові виплачується двома частинами:

- виплата за п'ять днів з дня настання тимчасової непрацездатності (оплачується роботодавцем з будь-якої причини);
- виплати після шостого дня виплачуються за рахунок коштів пенсійного фонду.

Допомога по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах, по догляду за хворою дитиною або членом сім'ї виплачується за рахунок коштів Пенсійного фонду з 1-го дня.

Сума виплат на підставі лікарняного листа розраховуються за наведеною формулою:

Сума лікарняних = середньоденна зарплата × коефіцієнт, з врахуванням страхового стажу працівника × кількість календарних днів, зазначених у лікарняному.

Лікарняні виплачуються на основі врахованого страхового стажу застрахованої особи. Відсоток виплат від середньоденної заробітної плати працівника коригується відносно вікового стажу (наведено у табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Віковий стаж та відсоток виплат застрахованим особам

Віковий стаж	% (від середньоденної заробітної плати)
до 3 років	50
від 3 до 5 років	60
від 5 до 8 років	70
понад 8 років	100

Таблиця 2.4

Кореспонденції рахунків з нарахування та виплати лікарняних працівникам

№	Зміст	Дт	Кт
1	За перші п'ять днів хвороби нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі	949	663
2	За рахунок Фонду соціального страхування нараховано допомогу	378	663
3	Нараховано ЄСВ	949	651

4	Утримано ПДФО (з суми допомоги за перші п'ять днів хвороби)	663	641
5	Утримано ПДФО (з суми допомоги за рахунок Фонду соцстрахування)	663	641
6	Утримано військовий збір (з суми допомоги за перші п'ять днів хвороби)	663	642
7	Утримано військовий збір (з суми допомоги за рахунок Фонду соцстрахування)	663	642
8	Отримано кошти з Фонду соцстрахування	313	378
9	Освоєно кошти ФСС	311	313
10	Виплачено лікарняні застрахованому працівнику	663	311

Закон України "Про відпустки" передбачає надання відпусток. Згідно з цим законом, громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємством і працюють за трудовим договором, мають право на відпустку. Це стосується фізичних осіб, іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні [25].

Відповідно до закону, відпустки працівників поділяються на такі категорії:

- щорічна відпустка працівника;
- додаткова відпустка працівника;
- творча відпустка працівника.
- соціальна відпустка працівника.

Відпускні включають в себе:

- основна заробітну плату;
- додаткову заробітну плату;
- надбавки;
- виробничу премію;
- премія за економію витрат;
- премії за інновації;
- винагороду за підсумками роботи за рік;
- допомогу, що виплачується на період, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток;
- допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

Відпускні нараховуються один раз на рік і виплачуються працівнику у встановлені терміни. Якщо працівник змінює місце роботи, відпустка

надається після шести місяців безперервної роботи. Українське законодавство гарантує працівникам щонайменше 24 календарних дні щорічної відпустки. Відпустки надаються з урахуванням вихідних днів, за винятком святкових днів та днів тимчасової непрацездатності [14].

Відпускні в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" виплачуються за три дні до початку відпустки. Для налагодження процесу виплати відпускних на підприємстві створюється графік відпусток. У графіку відпусток зазначається, коли і хто з працівників піде у відпустку, а сам графік завіряється відповідальною особою підприємства.

Розрахунку відпускних здійснюється наведеною формулою:

$$ВВ = С_{зп} \times К_{кдв}$$

де, **ВВ** – відпускні виплати за розрахунковий період;

С зп – середня заробітна плата працівника;

К кдв – кількість календарних днів відпустки.

Середня заробітна плата розраховується:

$$С_{зп} = ЗСВ / (К_{кдрп} - К_{сд})$$

де, **С зп** – середня заробітна плата;

ЗСВ – сукупна сума виплат працівнику протягом 12 останніх місяців;

К кдрп – кількість календарних днів розрахункового періоду;

К сд – кількість неробочих (святкових) днів.

Кількість святкових календарних днів не є фіксованою і може мінятися з року в рік у залежності від року, додавання або зменшення святкових, неробочих днів.

Типові кореспонденції рахунків із нарахування відпускних працівникам в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" відображено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Типові кореспонденції рахунків з нарахування та виплати відпускних працівникам

№	Зміст	Дт	Кт
1	Відпускні нараховано	471	661
2	ЄСВ нараховано на суму відпускних	471	651
3	ПДФО утримано з суми відпускних	661	641

4	ВЗ утримано з суми відпускних	661	642
5	ПДФО в бюджет перераховано	641	311
6	ВЗ в бюджет перераховано	642	311

Отже, облік розрахунків з оплати праці у ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" необхідний для точного та своєчасного нарахування заробітної плати на підприємстві відповідно до кількості та якості праці, застосування впроваджених форм і систем оплати праці та преміювання, точного обчислення сум, які в обов'язковому порядку утримуються із заробітної плати працівників, контролю за дотриманням трудової дисципліни, підвищенням продуктивності праці та виявлення резервів підвищення мотивації працівників. продуктивності праці та виявлення наявних резервів для мотивації працівників до праці.

2.3 Технологічні особливості обліку та звітності розрахунків із найманими працівниками

Розвиток облікових систем передбачає постійне вдосконалення програмного забезпечення. Це основна вимога сьогодення, оскільки розрахунок заробітної плати є трудомістким і відповідальним процесом, що вимагає швидкої обробки інформації.

Комп'ютерні технології та використання сучасного програмного забезпечення змінюють практику нарахування заробітної плати. Ці процеси зменшують кількість трудомістких завдань і час, необхідний для виконання всіх розрахунків по заробітній платі.

Переваги використання автоматизованих інформаційних систем розрахунку заробітної плати включають:

- оптимізацію системи нарахування заробітної плати;
- швидший доступ до необхідної робочої інформації;
- зменшення кількості помилок в роботі;
- своєчасне попередження проблем із нарахуванням заробітної плати.

Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати дозволяють вирішувати проблеми точно та ефективно. Швидко формувати детальні

оперативні звіти про виплату та нарахування заробітної плати, необхідні для прийняття правильних управлінських рішень; удосконалювати системи контролю.

В Україні доступний досить широкий спектр програмних засобів, призначених для автоматизації розрахунку заробітної плати. Найпоширенішими є такі програми: "1:С", "Акцент-Бухгалтерія", "ПАРУС-Підприємство", "Галактика", "Бест-Звіт", "BAS Бухгалтерія" тощо [45].

Найбільш поширеною в Україні програмою автоматизованого бухгалтерського обліку є пакет програм "1С: Підприємство". Це програмне забезпечення використовується ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Цей програмний продукт здатний виконувати завдання, пов'язані з кадровим обліком, управлінням персоналом та розрахунком заробітної плати відповідно до вимог сучасного законодавства.

Конфігурація "1С: Зарплата і управління персоналом" включає наступні параметри:

- налаштування мотиваційних виплат співробітникам;
- облік виробничих результатів;
- автоматичний облік всіх нарахувань.
- автоматичний облік всіх утримань із заробітної плати.

Ще одним програмним продуктом, доступним для систем бухгалтерського обліку, є "Парус-Підприємство" – комплексна система для автоматизації бухгалтерського обліку на підприємстві. Програма розроблена з урахуванням останніх змін в системах бухгалтерського обліку. Переваги програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати включають

- швидкий розрахунок заробітної плати;
- можливість формування електронного табеля обліку робочого часу;
- облік наказів по підприємству;
- формування та друк розрахункових листків;
- облік всіх заявок на виплату заробітної плати;
- створення звітів по підприємству.

"Акцент-Бухгалтерія" – це універсальний автоматизований продукт для ведення бухгалтерського, управлінського та фінансового обліку на

підприємстві. Програма підтримує загальноприйняті методи ведення бухгалтерського, фінансового та податкового обліку [45].

"Галактика Управління Персоналом" – продукт автоматизації, розроблений для підприємств з різною структурою власності і враховує галузеві особливості.

"Галактика Управління Персоналом" включає в себе модулі, призначені для автоматизації завдань, пов'язаних з кадровим обліком, обліком робочого часу і нарахуванням заробітної плати.

До складу модулів продукту входять наступні компоненти:

1. управління персоналом;
2. розрахунок заробітної плати;
3. кадровий облік.

"BAS Бухгалтерія" – це сучасне бухгалтерське програмне забезпечення. Це універсальний стандарт для автоматизації обліку в організаціях з широким спектром діяльності.

Продукт пропонує наступні функції для розрахунку та адміністрування заробітної плати:

- ведення кадрового діловодства;
- швидкий розрахунок заробітної плати;
- можливість отримання детальної інформації про взаєморозрахунки з персоналом;
- спрощення системи обліку нарахувань;
- можливість ведення кадрового обліку.

"Бест Звіт" – це новітня технологія для роботи з електронними документами. Програмний продукт дозволяє готувати та подавати звіти в електронному вигляді з використанням електронного підпису. Це новий комплекс для автоматизації процесу підготовки звітності. Він забезпечує всім суб'єктам господарювання, незалежно від форми власності та джерел фінансування, комплексну організацію електронного документообігу в компаніях [45].

Сучасні види автоматизованих систем обліку щодо розрахунків із оплати праці презентовано у таблиці 2.6.

Сучасні програми для автоматизації обліку розрахунків з оплати праці

№ п/п	Програма	Характеристика
1.	1 С: Бухгалтерія	Зручне меню для роботи користувачів у програмі та широкий спектр можливостей розрахунку заробітної плати.
2.	Парус - Підприємство	Автоматизація процесу розрахунку заробітної плати на всіх етапах, від управління особовими рахунками співробітників до розрахунку заробітної плати, податків, виплат і утримань.
3.	Галактика	Системна автоматизація кадрових завдань і зв'язок з системами розрахунку заробітної плати.
4.	БЕСТ ЗВІТ	Зручна конфігурація для підготовки податкової, фінансової звітності підприємства
5.	BAS – Бухгалтерія	Комплексний продукт для кадрового обліку, розрахунку заробітної плати в різних галузях народного господарства.
6.	Акцент – бухгалтерія	Універсальний автоматизований продукт бухгалтерського, управлінського, фінансового обліку для підприємств.

Важливою інформаційною базою для оцінки фінансового стану, аналізу та діяльності суб'єкта господарювання є звітність компанії. Компанії зобов'язані подавати звітність відповідно до законодавчих вимог. За несвоєчасне подання звітності до компаній застосовуються штрафні санкції.

Класифікація звітності підприємства відображена рис. 2.2.



Рис.2.2. Види звітності підприємства

Фінансова звітність компанії – це бухгалтерська звітність, що містить дані про фінансовий стан, результати діяльності та рух грошових коштів компанії за певний період. Недостовірна фінансова звітність є загрозою для економічної безпеки підприємства та інформаційної бази державної статистики [44].

Фінансова звітність містить аналітичні та узагальнюючі дані бухгалтерського обліку. Фінансова звітність підприємства відповідає НП(С)БО 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності".

Інформацію із фінансової звітності використовують у процесі визначення стратегічних та тактичних цілей діяльності суб'єкта господарювання, формування базових і моделювання планових показників фінансово-господарської діяльності підприємства [41].

Порядок подання фінансової звітності затверджений законодавством України. Ця фінансова звітність подається наступним користувачам:

- відділам у структурі управління, до яких належить підприємство;
- профспілковим організаціям на вимогу.
- засновникам (власникам) підприємства
- іншим уповноваженим органам та користувачам [44].

Фінансова звітність ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" складається з таких форм:

- Баланс (звіт про фінансовий стан);
- Звіт про фінансові результати;
- Звіт про рух грошових коштів;
- Звіт про власний капітал;
- Примітки річної до фінансової звітності.

Баланс (звіт про фінансовий стан) – звіт про фінансовий стан ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" на певну дату щодо його активів, зобов'язань та власного капіталу.

Звіт про фінансові результати – звіт, що відображає інформацію про доходи, витрати та фінансові результати ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Звіт про рух грошових коштів – звіт, що відображає надходження та виплати грошових коштів ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" протягом звітного періоду.

Звіт про власний капітал – звіт ЗАТ "Прикарпатжитлобуд", що відображає зміни у власному капіталі протягом звітного періоду.

Примітки до фінансової звітності – сукупність узагальнених показників і пояснень, що забезпечують деталізацію статей фінансової звітності, їх

доречність та іншу інформацію, розкриття якої вимагається відповідними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку .

Податкова звітність – це звітність суб'єкта господарювання, що подається платником податків контролюючому органу у визначені строки за формою податкової декларації, на підставі якої виникає та сплачується податкове зобов'язання ЗАТ "Прикарпатжитлобуд". Подає підприємство цю звітність в електронному вигляді до контролюючих органів.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" подає таку податкову звітність з нарахувань на фонд оплати праці Таблиця 2.7.

Таблиця 2.7

**Форми податкової звітності з обліку оплати праці, які подаються
ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" контролюючим органам**

№ п/п	Форма податку (збору)	Податкова форма
1.	Податок з доходів фізичних осіб – ПДФО	Податковий розрахунок сум доходу нарахованого (сплаченого) на користь платників податку – фізичних осіб, сум отриманого податку, сум нарахованого єдиного внеску
2.	Військовий збір – ВЗ	
3.	Єдиний соціальний внесок – ЄСВ	

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" утримує ПДФО із заробітної плати працівника підприємства у розмірі 18 %; військовий збір – в розмірі 1,5% від загальної суми оплати праці. ЄСВ нараховують на заробітну плату в розмірі 22 %.

Ці дані щодо утримань і нарахувань відображаються у Податковому розрахунку.

Податковий розрахунок подається окремо за кожний квартал – податковий період. При поданні розрахунку по місяцях звітного кварталу впродовж 40 календарних днів, які настають за останнім календарним днем звітного кварталу, тобто, подаються за I квартал, II квартал, III квартал та IV квартал. Розрахунок за календарний рік подається тільки при нарахуванні сум зазначених доходів платнику податку протягом звітного періоду [31].

Податковий розрахунок містить 6 додатків:

1. Додаток 1 (відомості про нарахування зарплати застрахованим особам);
2. Додаток 2 (відомості про осіб, що здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, дитиною по досягненню нею 3 - 6 - річного віку, особою похилого віку, особою з інвалідністю I групи);
3. Додаток 3 (відомості про осіб, що проходять строкову військову службу);
4. Додаток 4 (відомості про суми нарахованого доходу утриманого та сплаченого ПДФО, військового збору);
5. Додаток 5 (аналог таблиці 5 Звіту із ЄСВ);
6. Додаток 6 (аналог таблиці 7 Звіту із ЄСВ).

Після формування Податкового розрахунку здійснюється перевірка, він підписується та відправляється до контролюючих органів.

Статистичну звітність ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" подає в електронному вигляді територіальним органам Державної служби статистики.

Статистичні звіти з оплати праці подаються у встановлені терміни, на відповідних бланках та в установлених формах. Якщо дата подання звіту випадає на вихідний (святковий, неробочий) день, то термін переносять на наступний робочий день, який наступить після вихідного (святкового, неробочого) дня.

За недотримання порядку та термінів подання статистичної звітності із оплати праці передбачено законодавчо адміністративну відповідальність та штрафні санкції [40].

Форми статистичної звітності, які формує та подає ТОВ ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" наведено у табл. 2.8.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" формує та подає такі види звітності: фінансову звітність, податкову звітність та статистичну звітність.

Кожна із цих форм звітностей вимагає значного обсягу роботи та відображає певний інформаційний зміст, який необхідний зацікавленим користувачам.

**Форми статистичної звітності із праці, яку подає ЗАТ
"Прикарпатжитлобуд"**

Назва звіту	Коли подається	Роз'яснення щодо заповнення
№ 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці»	Щомісячно (не пізніше 7-го числа післязвітного місяця)	Інструкція для заповнення форми державногостатистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 403
№ 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»	Щоквартально (не пізніше 7-го числа післязвітного періоду одночасно з формою № 1ПВ)	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404
№ 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили»	Раз на рік (непізніше 7 квітня)	Роз'яснення Держстату від 10.07.2018 р. № 17.4-12/28

У фінансовій звітності відображаються фінансові результати діяльності компанії, у податковій – нарахування та утримання із заробітної плати, у статистичній – інформація за місячні та квартальні періоди нарахування заробітної плати, яка в подальшому буде використовуватися для комплексного узагальнення та аналізу.

Автоматизація розрахунку заробітної плати є базовою перевагою бухгалтерського обліку в сучасних умовах господарювання. Саме завдяки автоматизації облікового процесу оплати праці, розрахунки в системі стали менш трудомісткими і більш контрольованими, що сприяє системному управлінню в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Комп'ютеризація розрахунку заробітної плати ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" забезпечила швидкість обробки великих обсягів інформації, точність облікових процедур і мінімізувала помилки при нарахуванні, виплаті та утриманні відповідних сум заробітної плати.

Висновки до розділу 2.

Дослідження особливостей організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці проводилося на базі ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" використовує журнально-ордерну форму обліку. Ця форма обліку передбачає застосування розгорнутої системи накопичувальних облікових реєстрів - журналів-ордерів та відомостей.

Документообіг ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" визначається та контролюється головним бухгалтером і є обов'язковим для виконання всіма керівниками. Процедури документообігу формуються відповідно до господарських операцій компанії та враховують вимоги бухгалтерського обліку, структуру компанії та бухгалтерії.

Основною метою системи розрахунку заробітної плати є постійний моніторинг стану системи бухгалтерського обліку ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" та визначення напрямків її вдосконалення.

До завдань, які стоять перед працівниками відділу заробітної плати ЗАТ "Прикарпатжитлобуд", належать: своєчасне оформлення розрахунково-платіжних документів, контроль за дотриманням загальнофірмових і відомчих положень з оплати праці та порядку витрачання фонду заробітної плати, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати, своєчасне складання та подання звітності з оплати праці, застосування встановлених систем оплати праці, всебічна оцінка, раціональний розподіл і перерозподіл витрат на оплату праці, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" веде бухгалтерський облік у програмі "1С: Бухгалтерія в Україні". Використання цієї автоматизованої системи дає низку переваг, серед яких економія часу працівників бухгалтерії, зменшення кількості помилок та спрощення обліку.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" для обліку витрат на персонал використовує рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Цей рахунок призначений для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками. Рахунок пасивний по відношенню до балансу (за Кт

відображається нарахована основна і додаткова заробітна плата та інші нарахування працівникам, за Дт – виплата заробітної плати працівникам). Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" має такі кореспондуючі субрахунки: 661 "Розрахунки за відшкодуванням виплат із заробітної плати" (на якому ведеться облік відшкодування виплат із заробітної плати працівникам); 662 "Розрахунки з депонентами" (для обліку сум депонованої заробітної плати); 663 "Розрахунки за іншими виплатами" (розрахунки за виплатами, що не входять до складу заробітної плати).

Із заробітної плати здійснюються обов'язкові утримання відповідно до законодавства України. До обов'язкових відрахувань із заробітної плати належать: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО); військовий збір.

Розвиток бухгалтерського обліку супроводжується постійним вдосконаленням існуючого програмного забезпечення. Це вимога сьогодення, адже розрахунок заробітної плати – трудомісткий і відповідальний процес, який вимагає швидкої обробки інформації. Використання комп'ютерної техніки та сучасного програмного забезпечення змінює практику нарахування заробітної плати. Завдяки цим нововведенням зменшилася кількість трудомістких завдань і скоротився час, необхідний для нарахування заробітної плати.

Комп'ютеризація бухгалтерського обліку на ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" гарантує швидкість обробки великих обсягів інформації, точність облікових процедур, зменшення помилок у розрахунках, виплаті заробітної плати та утриманні відповідних сум.

РОЗДІЛ 3

АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАТ “ПРИКАРПАТЖИТЛОБУД” ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ

3.1. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці

Облік заробітної плати є однією з найбільш трудомістких ланок бухгалтерського процесу. Він підлягає регулярним аудиторським перевіркам. Це пов'язано з труднощами, що обумовлені постійними змінами в законодавчій базі України, що регулює трудові відносини.

Аудит зосереджується на розрахунках заробітної плати, загальній оцінці системи підготовки інформації про заробітну плату та дотриманні компанією законодавчих норм.

В ході аудиту встановлюється достовірність інформації, відображеної у фінансовій звітності, правильність ведення бухгалтерського обліку та первинної документації, досліджуються процедури підготовки інформації про оплату праці, а також визначається дотримання підприємством законодавчих і нормативних актів. Ця ділянка обліку завжди потребує спеціального дослідження та детального аналізу з боку аудитора [49].

Оскільки метою аудиту є перевірка розрахунків з оплати праці, аудитору необхідна повна та достовірна інформація про нарахування та виплату заробітної плати. Джерелами такої інформації є первинні документи, аналітичні документи та регістри синтетичного обліку, ретельний аналіз яких відображається в аудиторському висновку.

Основні завдання аудиту розрахунків з оплати праці проілюстровано на рис. 3.1.

Процедуру проведення аудиту заробітної плати можна розділити на етапи:

1. встановлення відповідності існуючих на підприємстві нормативних документів чинному законодавству;
2. перевірка обліку заробітної плати;
3. перевірка точності та правильності розрахунків заробітної

плати;

4. перевірка дотримання податкового законодавства та обов'язкових відрахувань із заробітної плати працівників;

5. оцінка фінансової звітності, що стосується заробітної плати [6].

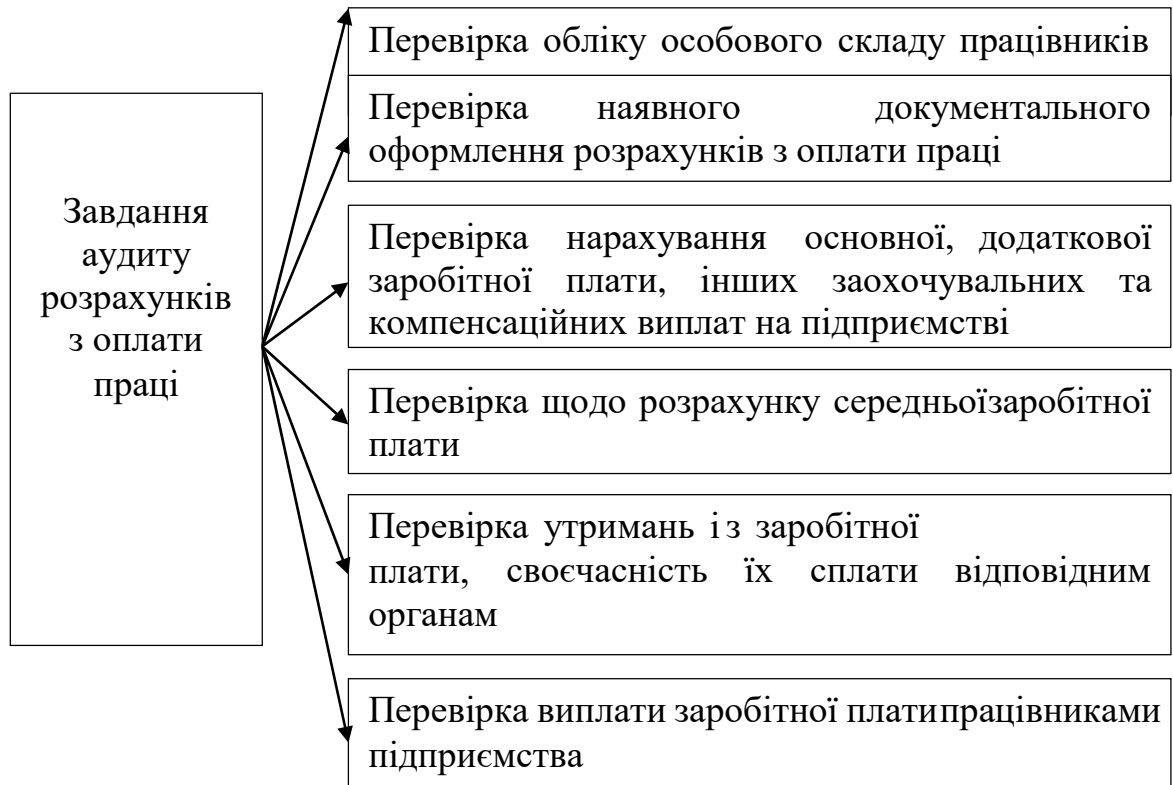


Рис. 3.1. Завдання аудиту розрахунків з оплати праці

На кожному етапі аудиту аудитор розглядає, аналізує та вивчає надану документацію і після цієї процедури формує аудиторський висновок.

В результаті аудиту заробітної плати аудитор виконає наступні аудиторські процедури:

- тестування системи внутрішнього контролю;
- перевірка наданих документів;
- моніторинг відображення фінансово-господарських операцій в бухгалтерському обліку;
- перевірка перерахунків заробітної плати;
- перевірка аналітичних процедур.

Аудит обліку заробітної плати має на меті встановити порушення з боку керівників підприємства, бухгалтерії та адміністративного відділу.

Типові порушення з обліку оплати праці на підприємстві

№ п/п	Порушення	Характеристика
1.	Неправильне оформлення табелю обліку робочого часу	Визначається при документальній перевірці.
2.	Неналежне оформлення відомостей	Виявляє правильність визначення фінансових результатів щодо матеріальних затрат.
3.	Неповне нарахування, утримання авансів	Здійснюється шляхом зіставлення виконаних обсягів робіт, відображених в первинних документах з показниками технологічних карт.
4.	Невірний розрахунок ПДФО	Перевіряється шляхом документальної, арифметичної перевірки. Внаслідок перевірки перозрахунках з бюджетом по податку.
5.	Неправильний розрахунок ЄСВ	Можна визначити за допомогою документальної та арифметичної перевірки. Внаслідок цього перевіряються розрахунки з Пенсійним фондом України.
6.	Наявність примусових відпусток за власний рахунок більше ніж 15 календарних днів на рік	Перевірка первинних документів, зокрема табелю обліку робочого часу.
7.	Звільнення працівників із порушеннями чинних законодавчих актів	Комплексна перевірка первинної документації.

Для детального аналізу операцій з нарахування заробітної плати аудиторів вивчають такі документи:

- особові картки працівників;
- трудові договори;
- бухгалтерські проводки установи;
- адміністративні накази (щодо премій, надбавок тощо);
- накази по підприємству (про звільнення, переведення, надання відпусток тощо);
- звіти, що відображають зв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці;
- звіти компанії про нарахування заробітної плати.

Відсутність дієвої системи внутрішнього контролю розрахунків за

податками та зборами підприємства призводить до негативних наслідків, що можуть проявлятися в порушеннях податкового законодавства, за що може наступати як адміністративна так і кримінальна відповідальність [42].

При аналізі аудиторських досліджень з точки зору вивчення особливостей оплати праці в компаніях значна увага приділяється взаємозв'язку між заробітною платою та продуктивністю праці. Досліджується ефективність використання робочого часу, правильність організації праці та ступінь зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці.

Особлива увага приділяється цивільно-правовим договорам. Для проведення аудиту аудитор переконується в тому, що вид робіт, які будуть виконуватися, мають юридичну обґрунтованість, економічну доцільність. Перевіряється також правильність укладення договору, дотримання термінів розрахунків за договором, правильність відображення податків, обов'язкових платежів за договором тощо.

Аудит розрахунків з оплати праці з працівниками є фундаментальною ділянкою роботи, яка потребує належної уваги та детального аналізу з боку аудитора. Першочерговим завданням аудитора є визначення того, чи дотримується установа чинного законодавства у своїй системі оплати праці. З іншого боку, ретельний аналіз має на меті перевірити правильність нарахування заробітної плати працівникам та всебічно проаналізувати законодавчо встановлені процедури утримання відповідних податків, зборів та обов'язкових платежів до бюджету. Завершальним аналітичним етапом аудиту є перевірка правильності відображення операцій з оплати праці у фінансовій звітності підприємства.

3.2. Внутрішній аудит в системі контролю обліку заробітної плати в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд"

Внутрішній аудит є важливою формою внутрішнього контролю в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд". Цей аудит, спрямований на виявлення помилок і невідповідностей бухгалтерського обліку українському законодавству і проводиться на підприємстві з метою надання відповідної інформації керівництву.

Внутрішній аудит заробітної плати охоплює такі напрямки:

- загальні документи підприємства;
- бухгалтерські книги;
- бухгалтерські звіти;
- документи відділу кадрів;
- аналітична інформація планово-економічного відділу щодо нарахування заробітної плати.

Внутрішній аудит ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" здійснюється відповідно до стандартів внутрішнього аудиту та згідно з Кодексом професійної етики.

При проведенні аудиту розрахунків з оплати праці в ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" виконуються наступні процедури:

- перевірка дотримання трудової дисципліни;
- перевірка дотримання трудового законодавства;
- контроль щодо дотримання штатного розпису підприємства;
- перевірка стану нарахування заробітної плати;
- контроль розрахунків з працівниками;
- контроль тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок і норм виробітку;
- перевірка своєчасності та правильності розрахунків з персоналом по заробітній платі.

Під час проведення аудиту розрахунків з оплати праці аудитори формують аудиторські докази. Перевірці підлягають форми, системи оплати праці та колективні договори. Контроль спрямований на перевірку середньооблікової чисельності працівників та середньої кількості працівників, які працюють за сумісництвом.

Контролюючи виплати працівникам, аудитори мають на меті не лише виявити порушення та невідповідності, але й знайти резерви для законної економії витрат ЗАТ "Прикарпатжитлобуд".

Внутрішній контроль оплати праці ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" найчастіше здійснюється вибіркоким методом у наступному порядку:

- вивчення особливостей управління затвердженим фондом заробітної плати: перевіряються штатні розписи, посадові оклади, різні види

доплат і надбавок, премії, заохочення та винагороди;

– моніторинг стану трудової дисципліни, систем організації праці та кадрової документації;

– перевірка документів, що стосуються виплат працівникам;

– контроль за дотриманням норм витрат на оплату праці;

– правильність нарахувань та утримань із заробітної плати працівників.

Одним з найефективніших методів внутрішнього аудиту є вибіркове порівняння суми невиплаченої заробітної плати, зазначеної в документах на утримання, з даними розрахункового листка працівника та співставлення її з сумою, зазначеною в розрахунковому листку. Аудитор повинен перевірити правильність утримань із заробітної плати.

Під час внутрішнього аудиту ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" перевіряється наступне:

1) порядок виплати заробітної плати працівникам, які працюють за сумісництвом;

2) правильність нарахування заробітної плати працівникам, заробітна плата яких виплачується на основі середньої заробітної плати;

3) цільове використання фонду оплати праці працівників ЗАТ "Прикарпатжитлобуд";

4) правильність розрахунку планового індексу заробітної плати працівників;

5) правильність нарахування та сплати єдиного соціального внеску;

6) порядок обліку депонованих сум.

Аудитори перевіряють правильність утримань із заробітної плати для відшкодування матеріальної шкоди та інших видів утримань.

Аудитор визначає обґрунтованість пільг з податку на доходи фізичних осіб. При цьому аудитор досліджує законність права на отримання пільги шляхом перевірки підтверджуючих документів.

Кожна така аудиторська перевірка має конкретні програми, завдання та плани, які адаптовані до фінансово-господарської діяльності ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" (Додаток В).

Завершальним етапом аудиту є узагальнення результатів у звіті або

службовій записці, які готуються внутрішнім аудитором і подаються керівництву. У звіті аудитор надає рекомендації щодо усунення виявлених недоліків та порушень.

Керівництво ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" приймає відповідні рішення щодо усунення порушень і відхилень та обирає методи і умови для виправлення наявних помилок. За результатами аудиторських звітів та пропозицій може бути змінена облікова політика, встановлені методи покарання для порушників, а також пропозиції для працівників, які були притягнуті до дисциплінарної відповідальності.

Для того, щоб ефективно організувати систему оплати праці на ЗАТ "Прикарпатжитлобуд", необхідно:

- 1) впровадити ефективні форми і системи оплати праці, що враховують економічний стан підприємства;
- 2) змінити розподіл обов'язків працівників бухгалтерії підприємства;
- 3) змінити графік документообігу компанії.

Ці заходи дозволяють ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" оптимізувати витрати часу на обробку вхідної інформації та скоротити час на прийняття управлінських рішень щодо нарахування заробітної плати.

Систематична практична діяльність працівників внутрішнього аудиту ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" має вплив на фінансово-господарську діяльність.

З метою мотивації працівників на досліджуваному підприємстві необхідно удосконалити систему преміювання, доплат та надбавок, посилити контроль за дотриманням норм охорони праці, надати можливість працівникам брати додаткову відпустку за ненормований робочий день, забезпечити підвищення кваліфікації працівників бухгалтерської служби. Вважаємо за необхідне надати працівникам бухгалтерії реалізувати право на підвищення кваліфікації в професійній діяльності.

3.3. Інформаційні системи обліку розрахунків з оплати праці та сучасні системи управління персоналом із використанням новітніх технологій

Цифровізація стрімко проникає в усі сектори економіки України.

Застосування цифрових технологій у фінансово-господарських процесах формує виклики, які пов'язані з опрацюванням великих баз даних, вибором і налаштуванням алгоритмів управління, оцінюванням ефективності системи. Процес інтеграції цифрових технологій потребує комплексного підходу щодо вибору технічних засобів та забезпечення взаємодії елементів у системі управління [47].

Основою якісного розрахунку заробітної плати на підприємствах є впровадження інформаційних систем обліку. Нарахування заробітної плати є трудомістким процесом. Для того, щоб заплатити працівникам, необхідно розрахувати заробітну плату, здійснити обов'язкові відрахування (наприклад, податок на доходи фізичних осіб, військовий збір), відзвітувати про податки та відрахування та виплатити заробітну плату. Використання інформаційних систем обліку на підприємствах гарантує, що розрахунок заробітної плати буде якісним.

Існує широкий вибір сучасних програмних продуктів для автоматизації бухгалтерського обліку, що дозволяє вибрати найбільш оптимальний варіант для компанії. Найпоширенішими програмами, що використовуються в українських бухгалтерських системах, є наступні [7]:

1. "1С. Бухгалтерія" – продукт автоматизації, призначений для автоматизації облікових процесів на підприємствах. Програма дозволяє реалізувати багатофункціональні можливості для автоматизації низки бізнес-процесів на підприємствах. Найбільшого поширення програма набула в Україні. На сьогоднішній день її аналогом є "BAS Бухгалтерія", оскільки "1С. Бухгалтерія" була заборонена.

2. "Дебет Плюс" – програмний продукт, призначений для організації бухгалтерського, кадрового та фінансового обліку в установах та організаціях, що фінансуються з державного бюджету.

3. "Парус-Бюджет" – автоматизована система бухгалтерського обліку, яка дозволяє створювати господарські та фінансові документи, відображати облікові процеси, зберігати інформацію про господарські операції на рахунках в системі бухгалтерського обліку та готувати внутрішню і зовнішню звітність для підприємств.

4. "М.Е.Дос" – програмна розробка, яка широко використовується в

Україні для подання звітності до контролюючих органів та обміну юридичними документами в електронному форматі з бізнес-партнерами. Наразі використовується більшістю підприємств в Україні.

5. "BAS Бухгалтерія" – продукт, призначений для автоматизації податкового, бухгалтерського та управлінського обліку і звітності в організаціях, що займаються комерційною діяльністю та виробничими процесами.

6. "Галактика" – продукт для автоматизації бухгалтерського обліку та комплексного управління фінансовою діяльністю підприємства. Він не схожий на Excel або Pallas і повністю незалежний від інших бухгалтерських програм.

7. "IT Підприємство" – програмний продукт, який автоматизує діяльність у різних сферах, дозволяє управляти грошовими коштами, значно зменшує кількість помилок та забезпечує точний облік.

8. "Фін Експерт" – професійна мережева система реального часу, призначена для великих компаній, що працюють з великими обсягами даних, але може бути адаптована і для середніх компаній, які можуть працювати в локальному режимі.

9. 9. "Фінанси без проблем" – головною особливістю цієї програми є її універсальність, що дозволяє впроваджувати її в різних галузях економіки для вирішення різноманітних облікових завдань. Програма проста у використанні.

Існуючі програмні продукти мають свої переваги та недоліки.

Основні переваги "1С.Бухгалтерії" полягають у наступному:

- зручне налаштування;
- швидкий доступ до отримання та створення необхідних документів;
- швидкий доступ до необхідних документів;
- швидкий доступ до необхідних документів;
- доступні стандартні форми формування документів;
- відсутність значних вимог до кваліфікації користувача.

До суттєвих недоліків програми можна віднести:

- відсутність можливості вести облік в динаміці;
- складність пошуку помилок у документації.

До основних переваг програми "Дебет Плюс" можна віднести:

- можливість роботи на різних операційних системах;
- легкість масштабування;
- гнучке налаштування під потреби та специфіку фінансової установи.

Продукт автоматизації "Парус-Бюджет" є дорогим продуктом на ринку бухгалтерського програмного забезпечення. Ще одним недоліком є висока вартість підтримки змін у системах бухгалтерського та податкового обліку.

Основною перевагою М.Е.Дос є висока якість технічної підтримки, що надається клієнтам. "М.Е.Дос – це один з найнадійніших варіантів документообігу в компаніях.

До незаперечних переваг бухгалтерського програмного забезпечення ВАС можна віднести:

- зручне меню, адаптоване під потреби вашого бізнесу;
- економія часу на розрахунки;
- швидка обробка документів та відображення господарських операцій у системі;
- можливість реєстрації податкових документів;
- підтримка користувачів у процесі роботи.

Для розрахунку заробітної плати використовуються кадрові програми:

- 1С Підприємство 8. "Зарплата і кадри України",
- "Кадри-Бізнес",
- "Кадри", програми "Персонал".

"1С Підприємство 8. Зарплата і управління персоналом для України" – програмний продукт для комплексної автоматизації розрахунку заробітної плати та реалізації кадрової політики установи. Може використовуватися у відділах кадрів, бухгалтерії та структурних підрозділах. Мета її впровадження – організація ефективної роботи персоналу.

"Кадри-Бізнес" - кадрова програма з широким спектром функціональних переваг, що дозволяє автоматизувати кадрове діловодство, забезпечити управління різною кількістю працівників та вирішити багато завдань з управління персоналом [7].

Програма "Кадри" призначена для автоматизації кадрових завдань та обліку робочого часу працівників. Вона дозволяє користувачам видавати накази, подавати заяви, формувати звіти, переглядати кадрові переміщення, вести облік робочого часу та вирішувати інші кадрові завдання.

Усі вищезгадані програми розроблені з врахуванням українського законодавства (табл.1.4).

Таблиця 1.4

**Характеристика програмного забезпечення для
автоматизованого ведення бухгалтерського обліку розрахунків з
оплати праці [45]**

№	Програмне забезпечення	Характеристика
1.	“1С. Бухгалтерія”	Програмний продукт, призначений для автоматизації процесів обліку, управління бізнес-процесами на підприємстві. Програма є найбільш розповсюджена в Україні, але у зв'язку із заборонаю аналогом є BAS Бухгалтерія.
2.	“Дебет-Плюс”	Програма призначена для організації кадрового, бухгалтерського, фінансового обліку установами з державним фінансуванням.
3.	“Парус-Бюджет”	Система автоматизації бухгалтерського обліку призначена для формування та обліку фінансово-господарських документів, накопичення інформації про господарські операції, формування внутрішньої, зовнішньої звітності підприємства.
4.	“М.Е.Doc”	Українське програмне забезпечення використовується для подання звітності, обміну первинними документами між контрагентами.
5.	“BAS Бухгалтерія”	Програмний продукт застосовується для автоматизації податкового, бухгалтерського обліку, підготовки звітності. Аналог “1С. Бухгалтерія”
6.	“Галактика”	Програма для ведення бухгалтерського обліку і всієї фінансової діяльності. Вона не подібна на Excel, ні на “Парус”. Програма повністю незалежна від інших софтів для ведення обліку.
7.	“IT Enterprises”	Програма дозволяє автоматизувати різні напрямки діяльності фірми, дає можливість управляти коштами, зменшити помилок, збільшити точність обліку.
8.	“Fin Expert”	Сітьова система в умовах реального часу, призначена для великих структур, може бути адаптована до середніх підприємств.
9.	“Фінанси без проблем”	Універсальна програма, що може використовуватись у різних галузях економіки, для вирішення різноманітніших завдань бухгалтерського обліку. Програма проста і доступна для користувача.

10.	“1С Підприємство 8. Зарплата та управління персоналом для України”	Програма для комплексної автоматизації обліку заробітної плати, реалізації кадрової політики підприємств і організацій.
11.	“Персонал-Бізнес”	Кадрова програма для автоматизації кадрового діловодства та управління персоналом на підприємствах різних форм власності з різною чисельністю співробітників.
12.	“Кадри”	Дана програма призначена для автоматизації кадрових операцій і обліку часу роботи співробітників. Накази, заяви, рух персоналу, облік робочого часу, звіти і багато що інше. Програма розроблена з урахуванням законодавства України.

Наведені у таблиці характеристики ілюструють широку сферу застосування бухгалтерських інформаційних систем. Ці програмні продукти є багатофункціональними і можуть вирішувати багато важливих практичних завдань у компаніях різного розміру, профілю та галузі. Кожна програма має свої сильні та слабкі сторони.

Завдання кожної компанії – вибрати ефективну програму, враховуючи її індивідуальні потреби в організації бухгалтерського обліку та розрахунку заробітної плати.

Порівняльні характеристики надають детальну інформацію про спільні та відмінні риси програмних продуктів для ведення бухгалтерського обліку та розрахунку заробітної плати на підприємствах. Перед вибором програми слід ретельно вивчити її переваги та недоліки.

Автоматизація обліку в контексті представлених технологій вирішує низку завдань, необхідних для вдосконалення систем бухгалтерського обліку та розрахунку заробітної плати на підприємствах.

Підвищення продуктивності праці бухгалтерів, скорочення витрат часу на обробку даних і надання більш точної інформації є результатом впровадження сучасних програмних продуктів.

В результаті впровадження комп'ютерних технологій в систему управління компанія вирішує ряд кадрових, організаційних і фінансових завдань. Автоматизація обліку підвищує ефективність управлінської та фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Трудові ресурси є найважливішим ресурсом, який багато в чому визначає успіх господарської діяльності підприємства. Людські ресурси є тим елементом, який може забезпечити суб'єкту господарювання значну конкурентну перевагу на

ринку. Завданням менеджменту на підприємстві є формування ефективної системи управління людськими ресурсами.

Управління людськими ресурсами – це система, яка здійснює комплексний і цілеспрямований вплив на колектив для досягнення цілей компанії.

Вітчизняні компанії у своїх системах управління персоналом дотримуються чітких правил та процедур, які іноді гальмують процес практичного використання сучасних методів та підходів, системного креативного мислення та готовності до нових викликів. Слід зазначити, що чинна система оплати праці використовує встановлений на державному рівні розмір мінімальної заробітної плати для визначення базового доходу. Сьогодні використання методів розрахунку додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат підлаштовується під регламентовані законодавчі норми, але системи управління створених суб'єктів господарювання демонструють тенденцію до більш активного впровадження сучасних технологій в систему управління людськими ресурсами.

Українські підприємства можуть використовувати такі сучасні методи залучення людських ресурсів:

- лізинг;
- коучинг;
- хедхантинг;
- HR – брендинг;
- технологія асесмент – центр;
- гейміфікація.

У системі лізингу персонал наймається на певний термін для досягнення певних цілей і завдань. Компанії інвестують у людські ресурси та залучають талановиту молодь до виробничих та бізнес-процесів.

Хедхантинг – це новий метод підбору персоналу, за допомогою якого компанії отримують персонал з необхідними навичками для забезпечення конкурентної переваги.

Груповий коучинг реалізується шляхом об'єднання набраного персоналу у фіксовані групи, кожна з яких складається з п'яти-десяти осіб, з якими коуч працює за наступними напрямками:

1. постановка та реалізація цілей у робочій групі;
2. надання можливості членам групи коучингу інших членів групи.

В Україні поширений HR-брендинг, який являє собою системний і цілеспрямований комплекс заходів зі створення позитивного іміджу компанії за рахунок постійного залучення найбільш професійних співробітників у кожній сфері.

Технологія асесмент – центр – це метод оцінки компетенції, необхідних для конкретних посад в компанії. Метод базується на моделюванні основних вимог до професійної діяльності фахівця.

Гейміфікація – це новітня технологія мотивації, навчання та підвищення командної роботи співробітників в компаніях за допомогою ігрових методів і механізмів. За допомогою онлайн-ігор працівники виконують завдання, отримують винагороду та аналізують результати. Сьогодні покоління Y більш схильне до використання цифрових технологій.

Сучасні системи управління персоналом (HR) – це сукупність автоматизованих, новітніх технологій, які полегшують роботу з людьми на всіх рівнях:

1. оперативному (щоденний облік даних);
2. стратегічному (участь у прийнятті рішень щодо розвитку компанії).

Система управління персоналом має наступні функціональні інструменти для виконання широкого спектру завдань:

- автоматизований кадровий облік персоналу організації з використанням структурованих особистих карток працівників;
- електронна обробка кадрових наказів;
- електронне архівування звільнених працівників;
- комплексні робочі системи зі застосуванням штатного розпис;
- звітність;
- підготовка статистичних таблиць;
- комплексні процедури обробки лікарняних листів;
- підготовка статистичних звітів з кадрового діловодства;
 - складання комплексних таблиць (штатний розклад та плинність кадрів).

Автоматизовані системи управління персоналом наведені на рис. 3.5.

Системи автоматизованого управління персоналом

БОСС – Кадровик ІТ

АіТ : Управління

TRIM - Персонал

Рис. 3.5. Автоматизовані системи управління персоналом

БОСС-Кадровик ІТ: найпоширеніша автоматизована система управління персоналом на вітчизняному ринку.

Програма "БОСС-Кадровик" успішно використовується в наступних галузях народного господарства: металургія, нафтогазова промисловість, торгівля, харчова промисловість, фінансово-банківський сектор, фармацевтичні компанії, транспортні компанії.

Програмний комплекс "АіТ: Управління персоналом" побудований за модульним принципом.

Він складається з наступних модулів:

- модуль новин;
- кадровий облік;
- табельний облік;
- облік недержавного пенсійного забезпечення;
- налаштування системи;
- інші можливості управління персоналом (наприклад, атестація персоналу, систематична оцінка персоналу).

TRIM-Personnel – це програма, що входить до складу програмного комплексу TRIM. TRIM-Personnel – це програма, що входить до складу програмного комплексу TRIM, яка персоналізує інформацію про працівників компанії для проведення систематичної роботи.

До основних функцій програми відносяться:

- систематичне створення персоналізованих дисконтних карток для працівників;

- відстеження працівників за контрактом;
- управління змінами постійних співробітників.

Програма АІС для управління персоналом об'єднує програмні та апаратні засоби для управління персоналом компаній і призначена для вирішення складних автоматизованих завдань.

Використання сучасних технологій в управлінні персоналом забезпечує ефективність фінансово-господарської діяльності бізнес-структури, покращує трудовий колектив підприємств і сприяє зміцненню конкурентоспроможності вітчизняних компаній.

Наявні в Україні управлінські технології дають змогу виявляти та використовувати вільний потенціал підприємств, мотивувати людські ресурси. Їх впровадження в соціальні процеси є чинником ефективної економічної стратегії розвитку підприємств в Україні.

При розробці системи управління людськими ресурсами велику увагу слід приділяти не лише професійним знанням працівників, але й їх здатності швидко та адекватно реагувати на вимоги часу, комунікативним навичкам, особистій відповідальності за результати своєї діяльності та здатності до самоосвіти. Сьогодні система управління повинна враховувати всі елементи загальної стратегії управління компанією, включаючи кадрову політику, системи оплати праці та мотивації співробітників.

Висновки до розділу 3.

Аудит розрахунків з оплати праці з працівниками є трудомісткою та необхідною ділянкою роботи, яка потребує належної уваги та системного аналізу з боку аудитора. Основним завданням аудитора є забезпечення дотримання чинного законодавства в системі оплати праці. Ретельний аналіз, спрямований на перевірку правильності нарахування заробітної плати працівникам, всебічно досліджує законодавчо встановлений порядок утримання відповідних податків, зборів та обов'язкових платежів до державного бюджету. Аналітичний етап аудиту, спрямований на правильність відображення операцій з оплати праці у фінансовій звітності підприємства.

Ефективна організація системи оплати праці ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" вимагає застосування ефективних форм і систем оплати праці, що враховують

поточний економічний стан підприємства, перегляду розподілу обов'язків працівників бухгалтерії підприємства та внесення змін до графіка документообігу підприємства. Ці заходи допоможуть оптимізувати витрати часу ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" на обробку вхідної інформації та скоротити час, необхідний для прийняття ефективних рішень щодо виплати заробітної плати.

Систематична практична діяльність служби внутрішнього аудиту ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" позитивно впливає на господарсько-фінансову діяльність підприємства. З метою мотивації працівників ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" слід удосконалити систему преміювання, доплат та надбавок, запровадити належний контроль за дотриманням правил охорони праці, реалізувати можливість надання працівникам додаткової відпустки за ненормований робочий день, а також забезпечити проходження працівниками бухгалтерії навчання з метою підвищення кваліфікації.

Трудові ресурси є найважливішим ресурсом, який має значний вплив на розвиток господарської діяльності кожного суб'єкта господарювання. Людські ресурси є фактором, який надає компанії конкурентну перевагу на ринку. Метою менеджменту на підприємствах є створення ефективної системи управління людськими ресурсами.

Наявні в Україні управлінські технології дають змогу виявити та використати вільний потенціал компанії та мотивувати працівників. Їх ефективне використання у виробничому процесі є фактором втілення відповідної економічної стратегії. Реформування системи управління персоналом вимагає уваги не лише до професійної компетентності працівників, але й до їх здатності швидко та адекватно реагувати на вимоги часу. Наявна система управління повинна бути узгоджена із загальною стратегією управління підприємством, кадровою політикою, системою оплати праці та засобами мотивації працівників.

ВИСНОВКИ

Результат дослідження методичних та організаційних аспектів обліку та контролю заробітної плати працівників на підприємстві в умовах воєнного часу представлено в сформованих висновках.

Дослідження сутності заробітної плати згідно з нормативними документами, національними та міжнародними джерелами показало, що заробітна плата – це обчислений у грошовому виразі заробіток, отриманий працівником за виконану роботу або надані послуги.

Нормативно-правова база оплати праці відіграє важливу роль у системі нарахування та управління заробітною платою. Правове регулювання оплати праці базується на широкому спектрі нормативно-правових актів, що приймаються органами влади різних рівнів за участю професійних об'єднань і профспілок.

На сучасному етапі господарювання при виборі форм оплати праці необхідно орієнтуватися на галузеві особливості праці, ринкову кон'юнктуру в економічному середовищі, нормативні показники, що використовуються на підприємстві, та індивідуальні потреби працівників. Правильно обрана форма оплати праці на підприємстві є запорукою підтримання продуктивності та якості праці на належному рівні.

Запровадження воєнного стану суттєво вплинуло на ведення бізнесу в Україні. Роботодавці змушені шукати шляхи мінімізації витрат, у тому числі на оплату праці. Оплата праці регулюється тепер і новим Законом України "Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану", який є тимчасовим і втратить чинність після закінчення або скасування воєнного стану. У цьому законі розглядаються основні особливості оплати праці, про які слід знати роботодавцям в умовах воєнного стану.

Дослідження особливостей організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці проводилося на базі ЗАТ "Прикарпатжитлобуд". ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" використовує журнально-ордерну форму обліку. Ця форма обліку передбачає застосування розгорнутої системи накопичувальних облікових реєстрів - журналів-ордерів та відомостей. Документообіг ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" визначається та контролюється головним бухгалтером і є обов'язковим для виконання всіма керівниками. Процедури документообігу

формується відповідно до господарських операцій компанії та враховують вимоги бухгалтерського обліку, структуру компанії та бухгалтерії.

Основною метою системи розрахунку заробітної плати є постійний моніторинг стану системи бухгалтерського обліку ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" та визначення напрямків її вдосконалення. До завдань, які стоять перед працівниками відділу заробітної плати ЗАТ "Прикарпатжитлобуд", належать: своєчасне оформлення розрахунково-платіжних документів, контроль за дотриманням загальнофірмових і відомчих положень з оплати праці та порядку витрачання фонду заробітної плати, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати, своєчасне складання та подання звітності з оплати праці, застосування встановлених систем оплати праці, всебічна оцінка, раціональний розподіл і перерозподіл витрат на оплату праці, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати.

ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" веде бухгалтерський облік у програмі "1С: Бухгалтерія в Україні". Використання цієї автоматизованої системи дає низку переваг, серед яких економія часу працівників бухгалтерії, зменшення кількості помилок та спрощення обліку. ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" для обліку витрат на персонал використовує рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Цей рахунок призначений для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками. Із заробітної плати здійснюються обов'язкові утримання відповідно до законодавства України. До обов'язкових відрахувань із заробітної плати належать: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО); військовий збір.

Розвиток бухгалтерського обліку супроводжується постійним вдосконаленням існуючого програмного забезпечення. Це вимога сьогодення, адже розрахунок заробітної плати – трудомісткий і відповідальний процес, який вимагає швидкої обробки інформації. Використання комп'ютерної техніки та сучасного програмного забезпечення змінює практику нарахування заробітної плати. Завдяки цим нововведенням зменшилася кількість трудомістких завдань і скоротився час, необхідний для нарахування заробітної плати. Комп'ютеризація бухгалтерського обліку на ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" гарантує швидкість обробки великих обсягів інформації, точність облікових процедур, зменшення помилок у розрахунках,

виплаті заробітної плати та утриманні відповідних сум.

Аудит розрахунків з оплати праці з працівниками є необхідною ділянкою роботи, яка потребує належної уваги та системного аналізу з боку аудитора. Основним завданням аудитора є забезпечення дотримання чинного законодавства в системі оплати праці. Ретельний аналіз, спрямований на перевірку правильності нарахування заробітної плати працівникам, всебічно досліджує законодавчо встановлений порядок утримання відповідних податків, зборів та обов'язкових платежів до державного бюджету. Аналітичний етап аудиту, спрямований на правильність відображення операцій з оплати праці у фінансовій звітності підприємства.

Ефективна організація системи оплати праці ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" вимагає застосування ефективних форм і систем оплати праці, що враховують поточний економічний стан підприємства, перегляду розподілу обов'язків працівників бухгалтерії підприємства та внесення змін до графіка документообігу підприємства. Ці заходи допоможуть оптимізувати витрати часу ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" на обробку вхідної інформації та скоротити час, необхідний для прийняття ефективних рішень щодо виплати заробітної плати.

Систематична практична діяльність служби внутрішнього аудиту ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" позитивно впливає на господарсько-фінансову діяльність підприємства. З метою мотивації працівників ЗАТ "Прикарпатжитлобуд" слід удосконалити систему преміювання, доплат та надбавок, запровадити належний контроль за дотриманням правил охорони праці, реалізувати можливість надання працівникам додаткової відпустки за ненормований робочий день, а також забезпечити проходження працівниками бухгалтерії навчання з метою підвищення кваліфікації.

Здійснене дослідження свідчить про широкий вибір інформаційних систем бухгалтерського обліку. Ці програмні продукти є багатофункціональні, дають можливість вирішувати ряд практичних завдань на підприємствах різного розміру, профілю, галузі діяльності. Кожна з програм має свої переваги та недоліки. Цілями кожного господарюючого суб'єкта є обрати дієвий продукт, виходячи з індивідуальних потреб з приводу організації обліку та контролю із розрахунків по оплаті праці. Проведена

порівняльна характеристика дає необхідну інформацію про спільні та відмінні особливості програмних продуктів для обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Перед вибором програми слід детально проаналізувати їх перевагами та недоліками. Автоматизація бухгалтерського обліку на даному етапі вирішує комплекс завдань з приводу удосконалення системи обліку та контролю заробітної плати на підприємстві.

Трудові ресурси є найважливішим ресурсом, який має значний вплив на розвиток господарської діяльності кожного суб'єкта господарювання. Людські ресурси є фактором, який надає компанії конкурентну перевагу на ринку. Метою менеджменту на підприємствах є створення ефективної системи управління людськими ресурсами.

Наявні в Україні управлінські технології дають змогу виявити та використати вільний потенціал компанії та мотивувати працівників. Їх ефективне використання у виробничому процесі є фактором втілення відповідної економічної стратегії. Реформування системи управління персоналом вимагає уваги не лише до професійної компетентності працівників, але й до їх здатності швидко та адекватно реагувати на вимоги часу. Наявна система управління повинна бути узгоджена із загальною стратегією управління підприємством, кадровою політикою, системою оплати праці та засобами мотивації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болюх М. А., Горбатюк М. І. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2001. 540 с.
2. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8. С. 30-31.
3. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: нав. посіб. Житомир, 2009. 912 с.
4. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Наук. вісник. НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152-157.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: підручник: Знання, 2004. 536 с.
6. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА. Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
7. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С., Бойчун М. Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. 2012. Т. 2, № 2 (18). С. 138-146.
8. Калина А. В. Організація і оплата праці в умовах ринку (аспект ефективності): навчальний посібник. К.: МАУП, 2003. 312 с.
9. Кириченко А. В. Розвиток соціального страхування в Україні. Київ: ЦП“КОМПРИНТ”, 2017. 197 с.
10. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Праця, 1997. 267 с.
11. Конвенція про захист заробітної плати від 1 лип. 1949 року № 95. Міжнародна організація праці. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.
12. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. с.141.
13. Корягін М. В. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. Юридичний журнал України. 2011. № 3. С. 15–20.
14. Крупка Я. Д., Задорожний З. В., Микитюк Н. Я. Фінансовий облік : підручник. 3-тє вид. перероб. і допов. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 418 с.

15. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : Центр навч. літ., 2008. 328 с.
16. Лещук Г.В., Савків У.С., Іванюк Т.Л. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством під час воєнного стану. Економіка країни і регіонів в умовах воєнного стану та аспекти повоєнного відновлення: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 квітня 2023 р.). Львів-Торунь : Liha-Pres, 2023. –124 с.
17. Мальований М. І., Бечко П. К., Бечко В. П. Соціальне страхування: навчальний підручник. Умань : Видавець «Сочінський», 2011. 476 с.
18. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності” від 7 лютого 2002 р. № 73. Наказ Міністерства фінансів України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
19. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.
20. Офіційний сайт. ЗАТ «Прикарпатжитлобуд» URL : https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/05423969
21. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ: Таксон, 1997. 246 с.
22. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потребата перспективи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4. С. 140–147.
23. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 № 601. Наказ Міністерство фінансів України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.
24. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 40.
25. Про відпустки : Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. Ст. 4.
26. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення адміністрування податків, усунення технічних та логічних неузгодженостей у податковому законодавстві : Закон України від 16 січня 2020 року № 466 – IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 32. ст.

227.

27. Про господарські товариства : Закон України від 19.09.91 р. № 1577 – XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 49. ст. 682.

28. Про зайнятість населення : Закон України від 04.07.2013р. № 406 – VII. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. ст. 243.

29. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності від 28 бер. 2013 р. № 433. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13>

30. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці від 05 груд. 2008 р. № 489. Наказ Державного комітету статистики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08>

31. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску від 13 січ. 2015 р. № 4. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15>

32. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2-3. Ст. 11.

33. Про колективне сільськогосподарське підприємства : Закон України від 14.02.1992 р. № 2115 – XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 20. ст. 272.

34. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-XII. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.

35. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст.121.

36. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL :

37. Про охорону праці : Закон України від 14 жов. 1992 р. № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст.668.

38. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 21 липня 2020р. № 819 – ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 52. ст. 497.

39. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВРАХУВАННЯ ГАЛУЗЕВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АУДИТУ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

40. Проскурович О. В., Хом'як І. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.

41. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ге вид., доп. та перероб. Київ : А.С.К., 2008.425 с.

42. Савків У.С. Григорів О.О., Магас І.І. Сутність та призначення фінансової звітності підприємства. Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції : збірник тез VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. Дубляни, 2022. С. 156 –158

43. Савків У.С. Саханенко І.І. Система обліку і контролю розрахунків за податками. Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 22-23 березня 2022 р. Ч. 1. Львів: ЛНУП, 2022. С. 359-362.

44. Савків У.С. Система управління ризиками підприємства в умовах воєнного стану. Фінансово-економічна діяльність суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану. Міжнародний науково-практичний форум (м. Кам'янець-Подільський, 20-21 жовтня 2022р.). Кам'янець-Подільський: НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут». 2022. С. 144-145.

45. Савків У.С. Ткачук І.Д. Фінансова звітність підприємства. Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 22-23 березня 2022 р. Ч. 1. Львів: ЛНУП, 2022. С. 362-367

46. Савків У.С., Клим Л.В. Інформаційні технології в системі обліку

розрахунків з оплати праці. Молодь і науковий прогрес у соціально-економічному та освітньому просторі суспільства: матер. IV Міжнародної наукової конференції здобувачів освіти. 28-29 листопада 2022 р. м. Кам'янець-Подільський. С. 124-126.

47. Сидор Г. В., Савків У. С., Тимків А. О. Цифровізація – сучасний вектор розвитку економіки в Україні. Сталий розвиток економіки, суспільства та підприємництва : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Івано-Франківськ, 27–28 квіт. 2023 р.). Івано-Франківськ, 2023. С. 29–31.

48. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 249.

49. Усач Б.Ф., Душко З.О., Колос М.М. Організація і методика аудиту : підручник. К. : Знання, 2006. 295 с.

50. Усач В. Ф. Контроль і ревізія: підручник. Київ : Знання, 2007. 263 с.

51. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.

52. Швиданенко Г. М. Продуктивність праці на підприємстві. Бізнес – Інформ. 2010. № 6. 352 с.

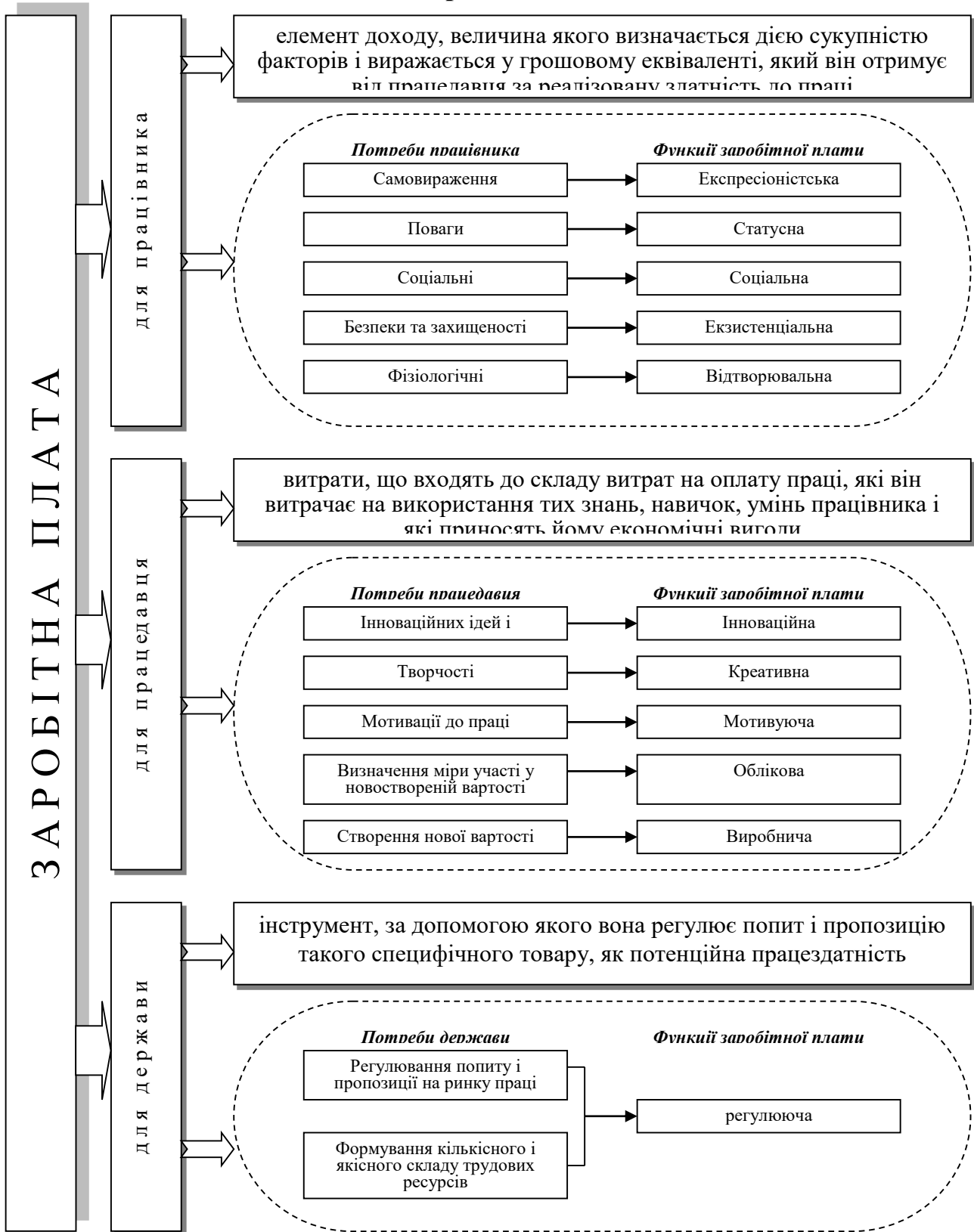
53. Щирба М. Т. Економіко-правові основи аудиту в Україні / М. Т. Щирба // Світ фінансів. 2010. № 2. С. 102–108.

54. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. 2020. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Взаємозв'язок потреб працівника, працедавця і держави з функціями заробітної плати



Графік документообігу бухгалтерії

№ п/п	Назва документа	Посада особи, відповідальної за створення та подання документів, у т. ч. контролюючим органом	Термін подання до централізованої бухгалтерії
1	Накази про зміни в особовому складі співробітників	Головний бухгалтер	На другий день після видання наказу – до 14.00
2	Накази про відрядження	Головний бухгалтер	На другий день після видання наказу – до 14.00
3	Накази про преміювання працівників	Головний бухгалтер	На другий день після видання наказу – до 14.00, але не пізніше 25-го числа кожного місяця
4	Табелі обліку робочого часу працівників відділу	Бухгалтер	Щомісячно до 20-го числа – з 8.00 до 14.00
5	Накладна, приймальний акт на отримання матеріальних цінностей	Заступник головного бухгалтера	Наступний робочий день після отримання матеріальних цінностей
6	Акт на списання матеріальних цінностей	Голови комісії зі списання матеріальних цінностей	Передостанній день місяця, у якому цінності виведено з експлуатації
7	Акт виконання робіт за договорами підряду	Керівник відділу, головний бухгалтер	Наступний робочий день після підписання акту
8	Заявки на виплату авансу на відрядження	Працівники відділу	За три дні до початку відрядження – з 8.00 до 14.00
9	Подорожні листи	Водії, заступник головного бухгалтера	10, 20, та 1-го числа місяця, що настає за звітним з 8.00 до 14.00
10	Накази про відпустку працівників	Головний бухгалтер	За тиждень до початку відпустки з 8.00 до 14.00
11	Інформація про фактичне споживання комунальних послуг та їх вартість за підрозділами	Заступник головного бухгалтера	Щомісячно до 15-го числа
12	Звіти про рух палива, матеріалів та господарських товарів	Бухгалтера	До 1-го числа місяця наступного за звітним
13	Інші звіти та документи	Бухгалтера	За вимогою спеціалістів централізованої бухгалтерії

Програма аудиту розрахунків з оплати праці

№	Етап перевірки	Мета і завдання ревізії заробітної плати	Контрольні процедури	Докази	Виконавець	Термін виконання
12	Підготовчий	Дати оцінку діючої системи формування інформації щодо оплати праці, її відповідність законодавчим і нормативним актам.	Ознайомлення з діяльністю підприємства, наказом про облікову політику, колективним договором	Установчі документи		
3	Основний	Дотримання нормативно-правових актів нарахування оплати праці	Ознайомлення з наказом про облікову політику, колективним договором	Наказ про облікову політику, колективний договір, накази про преміювання, фонд матеріального стимулювання		
4		Визначення правильності нарахування заробітної плати	Арифметична перевірка	Первинні документи, РПВ		
		Перевірка нараховань і утримань із заробітної плати	Арифметична перевірка	Первинні документи, РПВ		
5		законність і достовірність відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку і звітності	Порівняння, вибіркова перевірка	Первинні документи, РПВ, реєстри та відомості, фінансова звітність		
6	Заклучний	Складання підсумкових документів та написання висновку				

