

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Національний університет «Острозька академія»**  
**Економічний факультет**  
**Кафедра фінансів, обліку і аудиту**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня магістра

на тему: **«ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ПІДПРИЄМСТВА»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи МОА-21  
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»  
освітньо-професійної програми  
«ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ»  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Кудра Олена Анатоліївна

Керівник – доктор економічних наук, професор  
Мамонтова Наталія Анатоліївна  
Рецензент – директорка з економіки ПРАТ  
«ЕДЕЛЬВІКА»  
Антонюк Оксана Віталіївна

***"РОБОТА ДОПУЩЕНА ДО ЗАХИСТУ"***

Завідувач кафедри фінансів,  
обліку і аудиту \_\_\_\_\_

(підпис)

(проф., д.е.н. Дем'янчук О.І.)

Протокол № \_\_\_\_\_ від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

Острог – 2024

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	6
1.1. Розрахунки з оплати праці підприємства як об’єкт обліку, аналізу і аудиту .	6
1.3. Організація та завдання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» .....	21
1.4. Методика аналізу розрахунків з оплати праці підприємства .....	27
РОЗДІЛ 2	
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» .....	35
2.1. Документальне оформлення операцій та облік розрахунків з оплати праці на підприємстві .....	35
2.2. Відображення розрахунків з оплати праці на підприємстві у фінансовій і податковій звітності підприємства.....	47
2.3. Оподаткування розрахунків з оплати праці та організація їх аудиту в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» .....	54
2.4. Фінансовий аналіз витрат на оплату праці підприємства.....	60
РОЗДІЛ 3	
УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	66
3.1. Використання міжнародного досвіду здійснення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.....	66
3.2. Шляхи вдосконалення обліку та контролю заробітної плати на досліджуваному підприємстві .....	70
3.3. Удосконалення системи обліку, аудиту та оподаткування розрахунків з оплати праці на підприємстві .....	74
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	94

## ВСТУП

Актуальність теми. Нарахування заробітної плати є одним з найскладніших питань бухгалтерського обліку, що охоплює перелік важливих виплат, і має місце у всіх компаніях, де здійснюються виробничі процеси та працюють співробітники, кожна виплата має свої особливості, які відображаються як на рахунках, так і у звітах компанії. Рівень оплати праці та структура виплат працівникам є соціально важливими і впливають як на поточні, так і на майбутні результати діяльності компаній. Внаслідок воєнних дій зміни відбулися майже в усіх сферах життя України, в тому числі у сфері трудових відносин та оплати праці. У зв'язку з цим важливо розуміти сутність договорів про оплату праці, структуру виплат працівникам та їх облік і аудит, оскільки це важливо для правильного відображення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності компаній в умовах воєнного стану та в податкових деклараціях.

Об'єктивні умови господарської діяльності, пов'язані з конституційним правом на працю та певними обмеженнями на її оплату внаслідок збройної окупації російської федерації. Військові дії призводять до змін в оплаті праці через відсутність працівників на робочому місці у зв'язку з евакуацією або відсутністю роботи чи коштів для її оплати.

У цих умовах значно зростає важливість актуальної інформації про розрахунки з оплати праці на підприємствах та їх відображення в обліку. Виняткова роль інформаційного забезпечення в управлінських процесах зумовила підвищену увагу до обліку розрахунків з оплати праці як важливого джерела інформації про фінансовий стан підприємств та результати їх фінансово-господарської діяльності у звітному періоді.

Зміни, що відбуваються в українському бухгалтерському обліку на сучасному етапі, зумовлені попитом зацікавлених користувачів на інформацію, що генерується цією системою. Від того, наскільки об'єктивно задовольняються потреби користувачів, залежить вплив фінансової звітності на ефективність процесу прийняття рішень.

Теоретичні та практичні аспекти обліку оплати праці розглядаються в наукових працях таких провідних вчених, як М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, Б.Ф. Усач, В.М. Мурашко, В.О. Мец, А.А. Мазаракі, В.П. Завгородній та інші. Проте недостатність теоретико-методологічного підґрунтя обліку заробітної плати та практичні аспекти, що виникають у зв'язку зі змінами в законодавчій базі, потребують подальших досліджень.

Метою даної кваліфікаційної роботи є дослідження теоретико-методичних положень та формулювання практичних рекомендацій щодо удосконалення організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах в умовах воєнного стану.

Для досягнення цієї мети в роботі поставлено такі завдання:

- дослідити економічну природу розрахунків з оплати праці та охарактеризувати значення їх обліку та аудиту в умовах воєнного стану;
- дослідити нормативно-правову базу та спеціальну літературу з питань обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, зокрема в частині актуальних питань
- дослідити види економічної діяльності та дати організаційно-економічну характеристику ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»;
- дослідити особливості організації обліку та документального оформлення розрахунків з оплати праці на підприємствах;
- дослідити особливості організації обліку та документального оформлення розрахунків з оплати праці на підприємствах
- дослідити облік розрахунків з оплати праці відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності;
- дослідити напрями відображення інформації про оплату праці у фінансовій та податковій звітності підприємств;
- Сформулювати методикку аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах з урахуванням умов воєнного стану.

Об'єктом дослідження є процес обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах в умовах воєнного стану з урахуванням напрямів господарської діяльності ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА».

Предмет дослідження: сукупність організаційних, теоретичних і методичних засад обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах.

Методи дослідження: абстрактно-логічний, монографічний, спостереження, статистичні методи дослідження (групування, визначення абсолютних і відносних величин), узагальнення та опис, формалізація.

Інформаційна база дослідження: теорія бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, методологія, наукові праці вчених з питань організації, чинне законодавство, нормативні акти з оплати праці, національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, МСФЗ, матеріали науково-практичних конференцій, матеріали мережі Інтернет, першоджерела, фінансова та податкова звітність ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА».

Практичне значення одержаних результатів. Результати кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати в практичній діяльності підприємств для удосконалення організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах в умовах воєнного стану.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### 1.1. Розрахунки з оплати праці підприємства як об'єкт обліку, аналізу і аудиту

Ефективне функціонування державної системи регулювання соціально-економічних процесів неможливе без покращення якісних характеристик добробуту населення, а також забезпечення стабільного підтримання фінансово-розрахункових відносин в економіці держави. Система регулювання економіки держави може працювати більш ефективно лише за умови всебічного вивчення сутності всіх складових господарського механізму, в тому числі й питань визначення, обліку та контролю за виплатами заробітної плати працівникам підприємств.

Закон України «Про оплату праці», визначає поняття заробітної плати наступним чином - це винагорода, зазвичай виражена в грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу згідно з трудовим договором.

Для точного визначення стану національної економіки особливо важливо визначити, а потім порівняти економічні показники, що характеризують наслідки господарської діяльності конкретних підприємств і окремих галузей народного господарства в цілому. У зв'язку з цим облік розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль, оскільки є невід'ємною частиною функціонування будь-якого суб'єкта господарювання.

На сучасному етапі розвитку облікової думки велика увага приділяється визначенню виплат працівникам, де заробітна плата є важливим елементом, але не єдиним.

Крім того, у 2017-2023 роках частка заробітної плати у грошових доходах домогосподарств перевищила 50% у загальній структурі ресурсів домогосподарств,

що підтверджує тезу про те, що майже 80% працездатного населення України отримує дохід лише у вигляді заробітної плати.

Розвиток соціально-трудових відносин значною мірою залежить від рівня оплати праці та його вдосконалення. Політика доходів повинна базуватися на реальній вартості робочої сили. Основним протиріччям є економічно несправедлива і соціально не виправдано низька винагорода працівників за їхню працю. Питання вдосконалення оплати праці є ключовою проблемою в системі соціально-економічних відносин держави.

Заробітна плата є однією з найважливіших економічних категорій. Вона посідає важливе місце серед найактуальніших для суспільства питань і є предметом дослідження економічної науки та господарської практики протягом століть. Особливої актуальності це питання набуває на сучасному етапі розвитку економіки у зв'язку з посиленням конкуренції, глобалізацією бізнесу та підвищенням бізнес-ризиків у зв'язку з введенням воєнного стану в Україні.

Поняттю «заробітна плата» в ринковій економіці та проблемі дослідження природи заробітної плати присвячені праці всесвітньо відомих економістів: Д. Рікардо, Д. Кейнса, К. Маркса, Д. С. Мілля, К. Р. Макконнелла та А. Сміта. Серед українських вчених проблематику оплати праці досліджували такі вітчизняні економісти: Ф. Ф. Бутинець, А. В. Базиліук, Д. П. Богиня, А. С. Гальчинський, В. М. Данюк, О. Ф. Златопольський, М. Б. Ільченко, А. А. Калина, М. І. Карлін, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, В. Д. Лагутін, В. М. Новіков; історичні передумови розвитку заробітної плати розглядав Я. В. Соколов та інші.

Враховуючи, що держава делегувала підприємствам основні права та обов'язки, пов'язані з організацією оплати праці, для забезпечення їх ефективності необхідно застосовувати нормування, диференційовані системи оплати праці та відповідні тарифні умови.

Вирішенню конкретних питань, що виникають в умовах ринкових реформ у сфері обліку та аудиту заробітної плати, сприяє наступне.

«Визначення сутності та змісту понять «заробітна плата», «винагорода», «винагорода людини», «виплати працівникам» та розкриття теоретичних питань, пов'язаних із взаємозв'язком цих понять з категорією «праця».

Для того, щоб визначити сутність поняття «оплата праці», необхідно торкнутися особливостей визначення об'єкта купівлі-продажу на ринку праці (рис 1.1).

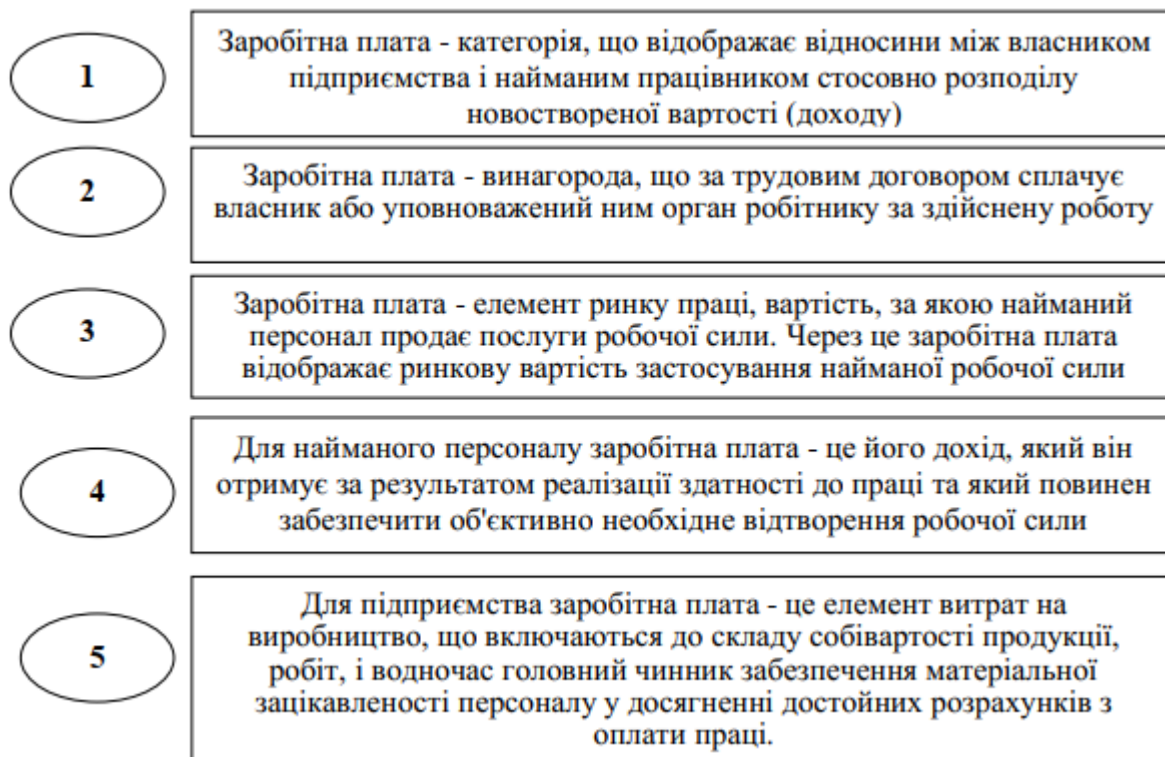


Рис. 1.1. Сутність заробітної плати

\*Джерело: побудовано автором на основі [36]

Такі економісти, як С. Д. Анікаєв, Л. П. Владимірова, А. П. Єгоршин, Ю. П. Кокін, В. Д. Лакоть, розглядають заробітну плату як ціну (вартість) робочої сили.

Інші групи авторів, такі як: Г. Гендлер, А.Л. Жуков, Ю. М. Осипов, А. І. Рофф та П. Самуельсон пов'язують природу заробітної плати з ціною праці.

Згідно з сучасною неокласичною політекономією, заробітна плата - це ціна, що сплачується за використання праці. Ця теорія базується на теорії граничної продуктивності, вперше запропонованій американським економістом Д. Б. Кларком.



На думку багатьох авторів, терміни «ціна праці», «ціна робочої сили» та «ціна послуг праці» є, по суті, еквівалентними. У цьому контексті слід зазначити, що за економічним змістом поняття «праця» і «послуги праці» є тотожними: вони стосуються здатності працівників виконувати певний вид роботи (у вигляді продукції або послуг) [36].

З огляду на вищезазначене, ми чітко розмежовуємо ці поняття і підтримуємо думку авторів, що основою для розрахунку заробітної плати є ціна робочої сили, яка формується на ринку праці, тобто до її споживання в результаті виробничого процесу. Вважаємо за необхідне пояснити, що ці економічні категорії не є тотожними, але тісно пов'язані між собою: «вартість робочої сили», «ціна робочої сили» та «заробітна плата».

Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 95 від 1 липня 1949 року визначає заробітну плату як «будь-яку винагороду або будь-який заробіток працівника у грошовій чи натуральній формі, встановлений договором або національним законом, згідно з письмовим або усним трудовим договором і відповідно до виконаної роботи». Вона визначається як «оплата, яку роботодавець здійснює за роботу, що виконана або має бути виконана, або за послуги, що надані або мають бути надані, відповідно до письмового або усного трудового договору» [17]. Замість такого комплексного визначення у вітчизняній економічній теорії існують різні погляди та підходи до сутнісного визначення категорії «заробітна плата».

Відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу оплати праці відбуваються на двох рівнях. Це зовнішній ринок праці, тобто до початку виробництва, де пропонується необхідна робоча сила, та внутрішньоорганізаційні відносини, які виникають у процесі виробництва та за результатами праці. Цю точку зору відстоюють В. В. Адамчук, Ю. П. Кокін, Р. Ю. Подбарова, Р. А. Яковлев та інші.

Коли підприємці купують здатність до праці (робочу силу) тих, хто працює на ринку праці, вони оплачують вартість наданих трудових послуг. Пропозиція

робочої сили на ринку праці визначається насамперед вартістю робочої сили. Вартість робочої сили формується під впливом двох факторів

Вартість робочої сили формується під впливом двох факторів: вартості відтворення, яка залежить від мінімального рівня життя, та співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці.

В результаті переговорів між роботодавцем і працівником встановлюється ставка заробітної плати, яка враховує, крім двох вищезазначених факторів, ще як мінімум два: якісні характеристики працівника і здатність роботодавця інвестувати в людський капітал. На цьому етапі робоча сила є потенційною. У процесі виробництва вона споживається робочою силою (функціонуючою робочою силою) і реалізується у вигляді результатів праці. Вважаємо за необхідне проілюструвати розрахунок заробітної плати на (рис. 1.2).

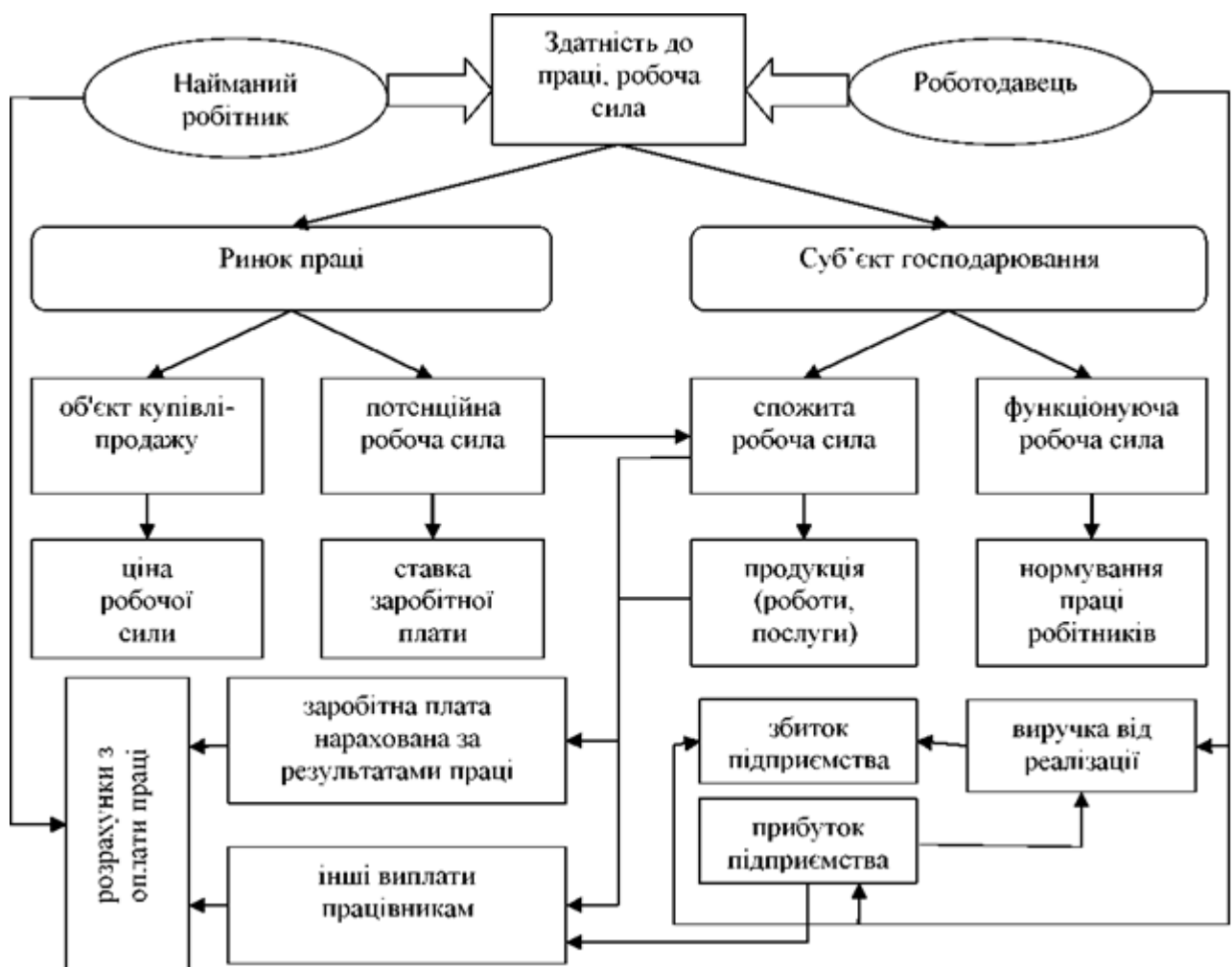


Рис. 1.2. Розрахунки з оплати праці між роботодавцем і працівниками

\*Джерело: побудовано автором на основі [36]

Деякі науковці вважають, що ототожнювати поняття «оплата праці» та «винагорода» неправомірно. Це пов'язано з тим, що винагороду пропонується визначати як компенсацію за втрату зусиль, витрачених працівниками при виконанні своїх обов'язків [9].

Заробітна плата є найскладнішою економічною категорією та одним з елементів економічної системи. Вона відображає взаємодію між різними носіями економічних відносин, виробничі та розподільчі інтереси, ступінь розвитку продуктивних сил та інші сторони життя суспільства. У сучасній ринковій економіці, заснованій на різних формах власності, результат праці є своєрідним товаром.

Заробітна плата в ринковій економіці - це винагорода за результати праці, яка залежить від ціни робочої сили. Відповідно до основних законів ринкової економіки, заробітна плата в основному формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці. Однак у змішаній економіці з соціальною спрямованістю, незважаючи на дію закону попиту та пропозиції, рівень заробітної плати повинен гарантувати задовільний рівень життя працівників та їхніх сімей.

Однак в умовах формування ринку в Україні заробітна плата забезпечує менше 20% відтворення робочої сили, не відшкодовує безпосередньо витрати на робочу силу і не стимулює зацікавленість у перенаправленні робочої сили в пріоритетні сфери діяльності. На сьогодні заробітна плата виконує функції, показані на рис. 1.3.

Заробітна плата виконує такі функції підтримання зайнятості та запобігання безробіттю через недоплату заробітної плати. Це відбувається тому, що роботодавці можуть маніпулювати вартістю робочої сили, щоб наймати менш кваліфікованих працівників і платити їм нижчу заробітну плату.

Оскільки природа трудового договору в ринковій економіці змінилася, і обидві сторони відіграють однаково активну роль, правові рамки діяльності роботодавця та працівника потребують посилення.

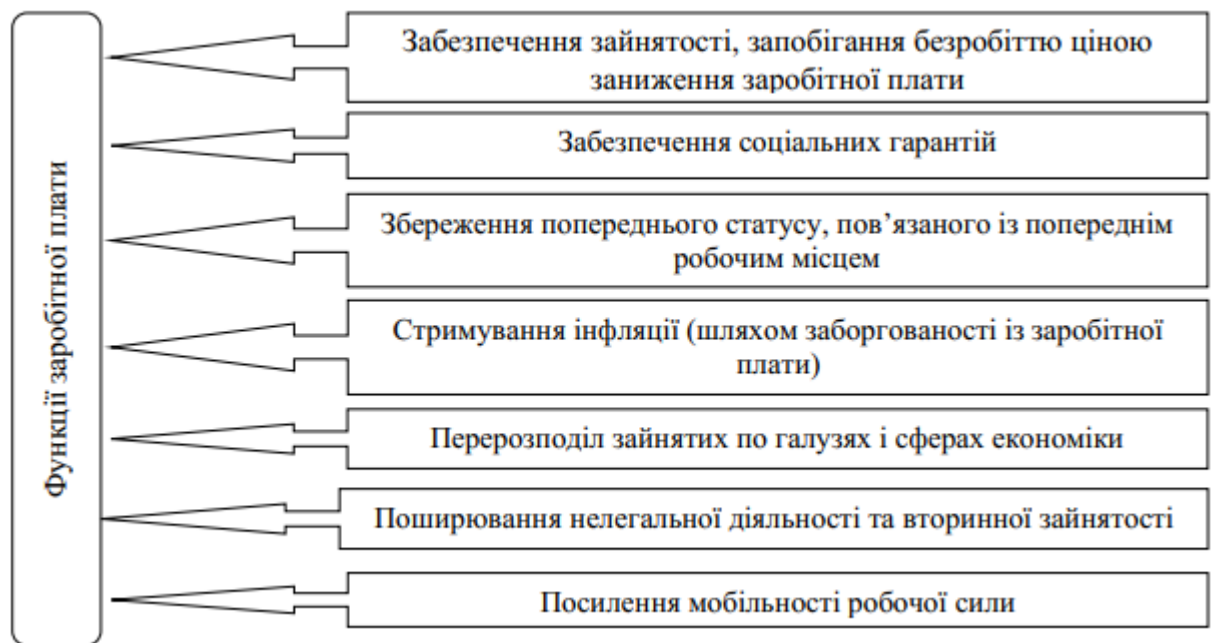


Рис. 1.3. Функції заробітної плати

\*Джерело: побудовано автором на основі [36]

Заробітна плата втрачає свою стимулюючу функцію, якщо вона не орієнтована на продуктивність праці і якщо існує пряма залежність між продуктивністю праці та функціональними показниками і кваліфікацією працівників. Якщо ця умова не виконується, то фіксовані оклади та єдині посадові оклади стримують розвиток виробництва, а різноманітні доплати, премії та надбавки втрачають свою стимулюючу функцію і перетворюються на регулярні надбавки до заробітної плати, які не пов'язані з результатами роботи.

Одним з найефективніших рішень є запровадження системи оплати праці, що розраховується на основі показників продуктивності та включає так звану «надтарифну» складову.

Що стосується спрямованості функції, то її повною мірою можна віднести до працівника. Відтворювальну та стимулюючу функції виконують роботодавці, профспілки та в деяких випадках держава, а регулюючу - роботодавці, профспілки та держава. Соціальні функції, які виконують профспілки, держава і, в деяких випадках, роботодавці, також можуть бути включені до цього кластеру.

Вивчення оплати праці для цілей обліку, аналізу та управління базується на економічній теорії та економічних законах: закону вартості та закону

відшкодування витрат на відтворення робочої сили. На основі цих законів можна виділити такі основні принципи (Додаток А).

При визначенні взаємозв'язку між доходами працівників та результатами виробничої діяльності науковці виділяють такі рівні оцінки результатів праці залежність винагороди працівника від кваліфікації, професійного досвіду та трудового внеску; залежність винагороди працівника та винагороди підприємства від результатів діяльності підприємства; залежність винагороди працівника від ВВП, національного доходу та інших макроекономічних показників.

В Україні виплати працівникам регулюються П(С)БО 26 [32], згідно з яким виплати працівникам включають поточні виплати, такі як заробітна плата, пенсії та виплати по закінченні трудової діяльності, виплати працівникам у формі акцій підприємства та інші довгострокові виплати (рис. 1.4).

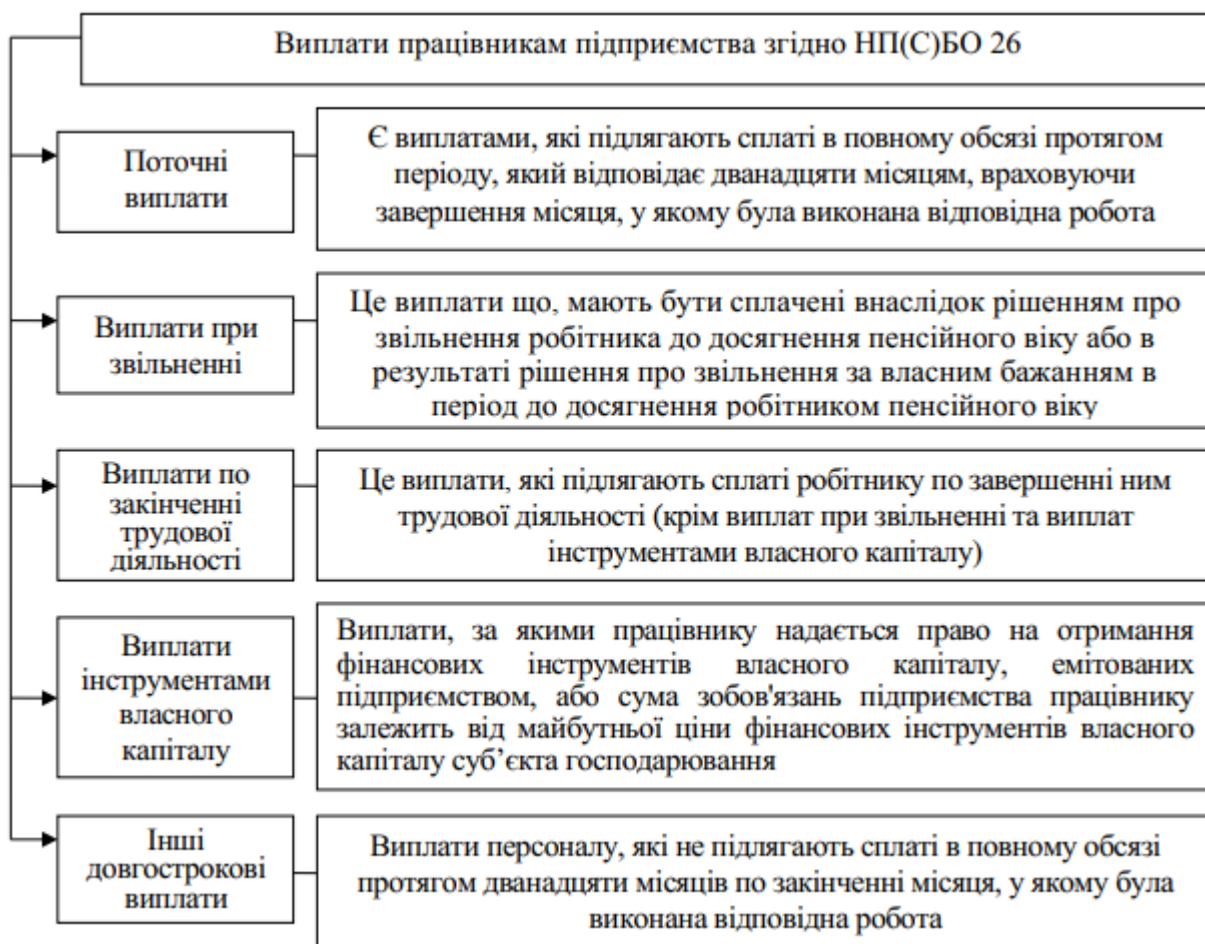


Рис. 1.4. Виплати персоналу згідно НП(С)БО 26 [32]

\*Джерело: побудовано автором на основі [32]

Найсуттєвішою зміною в обліку винагород працівникам є новий підхід до класифікації витрат підприємства згідно з П(С)БО 26. Крім того, підприємства тепер мають більше самостійності у виборі методу та напряму своєї облікової політики. Деякі з обраних суб'єктами господарювання облікових політик мають безпосередній вплив на порядок обліку витрат на оплату праці.

Останнім часом відбулися значні зміни, спрямовані на гармонізацію української системи бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами та впровадження МСФЗ в облікову практику українських компаній.

Підприємства ЄС визнають виплати працівникам відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам», що схематично показано на рис. 1.5.

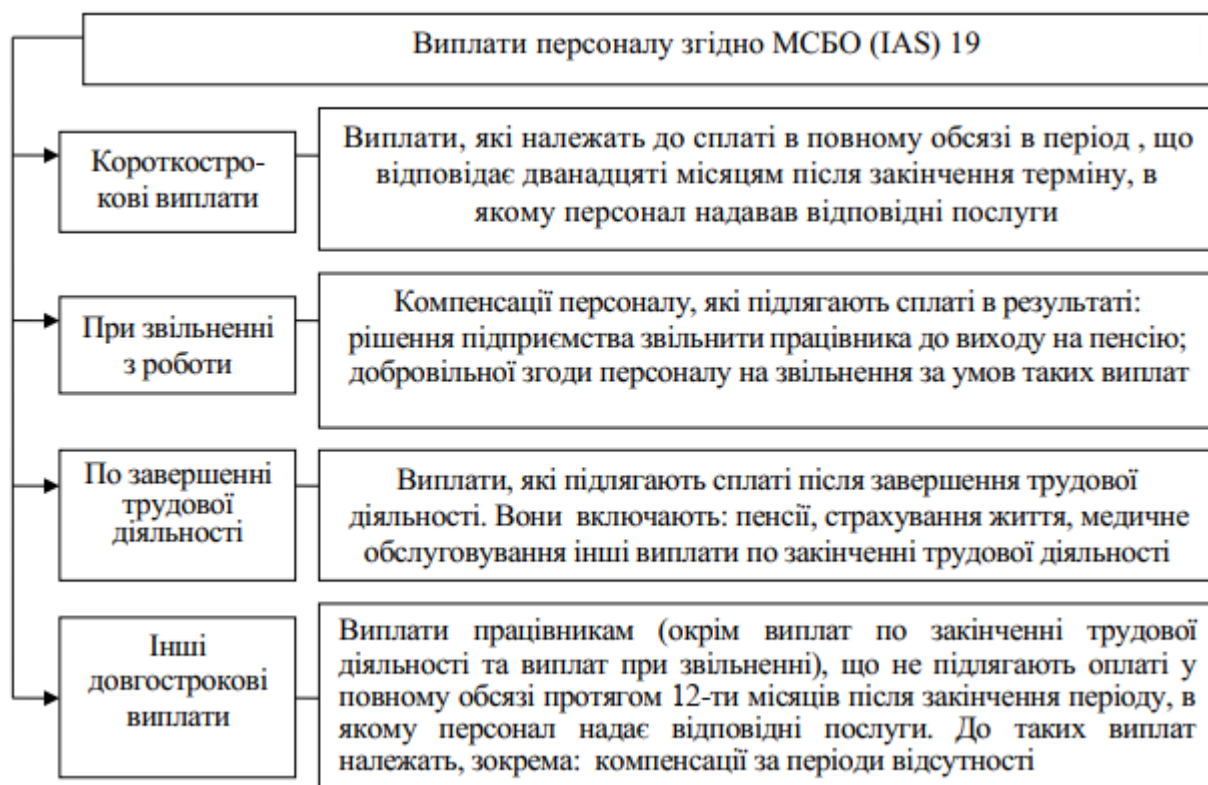


Рис. 1.5. Виплати персоналу згідно МСБО (IAS) 19

\*Джерело: побудовано автором на основі [27]

Цей стандарт враховує наступне:

- зобов'язання, коли працівник надає послуги в обмін на майбутню винагороду (виконану роботу)
- витрати, коли підприємство споживає економічні вигоди, що виникають від послуг, наданих працівником в обмін на винагороду [27].

Таким чином, МСБО 19 розглядає трудову діяльність працівників як послуги, що надаються працівниками, за які вони отримують винагороду. Слід зазначити, що в контексті цього стандарту керівник підприємства та інші члени управлінського персоналу також визначаються як працівники.

Результати діяльності працівників є основним джерелом доходу підприємства і визначають контроль фонду оплати праці на підприємстві. Працівники використовуються як ефективний важіль управління українською економікою.

Опис теоретичних і практичних засад оплати праці створює теоретичне підґрунтя для вивчення таких механізмів регулювання, як ринкове саморегулювання на основі закону попиту та пропозиції, використання системи соціального партнерства та надання державного впливу.

## **1.2. Нормативно-правове регулювання обліку, оподаткування і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві**

Одним з основних факторів, що впливають на виробничу діяльність та конкурентоспроможність підприємств, є рівень заробітної плати, що виплачується працівникам. Заробітна плата є однією з найважливіших статей витрат для підприємств. Нарахування заробітної плати на підприємствах є важливим питанням не лише для бухгалтерів, аудиторів та роботодавців, а й для працівників та державних регуляторів. Тому питання оплати праці є важливими і потребують постійного вдосконалення, особливо в умовах воєнного стану.

Чинне в Україні законодавство спрямоване на те, щоб організації, незалежно від їхньої організаційно-правової форми та форми власності, мали однакові умови для здійснення своєї діяльності, однакові права та несли однакову відповідальність за результати своєї діяльності. Регулювання оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства, генеральних угод на національному рівні, галузевих і регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів та інших внутрішніх правил підприємств.

Аналізуючи вищесказане, вважаю за потрібне почати з того, щоб навести нормативно-правові якими керуються при нарахуванні заробітної плати: Кодекс законів про працю; Постанова КМУ від 08.12.1995 № 100; постанова КМУ від 26.09.2001 № 1266; Податковий кодекс України, Закон України «Про оплату праці» та ін.

Взагалі, основними правовими актами, які є головними в питанні нарахування оплати праці є саме Кодекс законів про працю та Закон України «Про оплату праці». Саме ці нормативно-правові акти визначають основні принципи організації оплати праці, гарантії для працівників, права та обов'язки роботодавців, а також порядок встановлення і виплати заробітної плати. Кодекс законів про працю встановлює загальні норми щодо трудових відносин, включаючи норми про робочий час, час відпочинку, мінімальні гарантії у сфері оплати праці, а також визначає відповідальність за порушення цих норм. Закон «Про оплату праці» деталізує основні аспекти, пов'язані з формуванням систем оплати праці, порядком обчислення заробітної плати, індексацією, умовами виплати премій та інших стимулюючих і компенсаційних виплат. Крім того, зазначені акти доповнюються підзаконними нормативними документами, галузевими угодами, колективними договорами та іншими локальними актами, які конкретизують порядок нарахування оплати праці у певній організації чи галузі. Такий багаторівневий підхід дозволяє враховувати особливості кожної сфери діяльності, забезпечуючи працівникам соціальні гарантії та захист їх трудових прав.

Слід зазначити, що в Україні 15 березня 2023 року було прийнято Закон № 2136-IX «Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану» [54], який визначає особливості трудових відносин для працівників усіх суб'єктів господарювання незалежно від форми власності, галузевої належності тощо. Закон діє протягом строку дії воєнного стану, визначеного Законом України «Про правовий режим воєнного стану» № 389-УШ [55] від 12 травня 2015 року.

В умовах воєнного стану в Україні звільняється від оподаткування військовим збором грошове забезпечення військовослужбовців, які беруть безпосередню участь у бойових діях із відсічі і стримування збройної агресії



Російської Федерації. З цією метою 17 березня 2023 року постановою Кабінету Міністрів України № 244[49] внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України № 1161 від 30 грудня 2015 року.

При обліку виплати заробітної плати на підприємствах, особливо в умовах воєнного стану, важливо забезпечити дотримання підприємством наступних нормативних актів (Додаток Б).

Відповідно до Закону України «Про регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану», сторони трудових відносин можуть визначати форму трудового договору за домовленістю [54].

Під час воєнного стану випробувальний термін, встановлений підприємством при прийнятті на роботу, може застосовуватися до будь-якої категорії персоналу.

З метою уникнення дефіциту кадрів через відсутність працівників, вимушено евакуйованих в інші регіони, роботодавці мають право укладати строкові трудові договори з новими працівниками та призначати їх на відповідні посади.

Роботодавці повинні забезпечити повну та своєчасну виплату заробітної плати. У разі військових дій або інших подібних форс-мажорних обставин роботодавець звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати.

У зв'язку з цим строк виплати заробітної плати може бути перенесений до моменту відновлення діяльності підприємства за більш сприятливих умов.

У період воєнного стану окремі положення колективних договорів можуть бути призупинені на розсуд роботодавця. Для працівників об'єктів критичної інфраструктури нормальна тривалість робочого тижня під час воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень. Для працівників, які виконують свої обов'язки на об'єктах критичної інфраструктури та відповідно до закону зобов'язані працювати за скороченим робочим часом, робочий час під час воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень [54].

Аналіз нормативно-правової бази з питань бухгалтерського обліку та аудиту заробітної плати (в умовах воєнного стану) свідчить, що ці питання наразі досить повно висвітлені в законодавчих матеріалах.

Державне положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» встановлює загальний порядок відображення у фінансовій звітності підприємств і організацій виплат по заробітній платі [29]. Порядок оподаткування поточних та довгострокових виплат працівникам регулюється Податковим кодексом України (№ 2755-VI від 2 грудня 2010 року), прийнятим Верховною Радою України [42].

Зміни та доповнення до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку № 11 «Зобов'язання» встановлюють методологічні засади формування в бухгалтерському обліку та звітності інформації про поточні та довгострокові зобов'язання, у тому числі щодо виплат заробітної плати [30].

Нова редакція Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій визначає особливості застосування плану рахунків для обліку розрахунків з оплати праці [14].

Недоліком цих нормативних документів є те, що їх зміст час від часу змінюється та доповнюється, що вимагає від бухгалтерів додаткових витрат робочого часу та зусиль для всебічного аналізу нормативної бази.

У фаховій економічній літературі питанням обліку та аудиту розрахунків з оплати праці приділяється особлива увага з боку вітчизняних та зарубіжних авторів. Про це свідчить велика кількість наукових статей, опублікованих у спеціалізованих економічних журналах, підручників, монографій та посібників.

В умовах ринкової економіки правова база діяльності роботодавців і працівників потребує посилення, оскільки змінилася природа трудового договору, і обидві сторони тепер відіграють однаково активну роль. Рішення щодо укладення угод про оплату праці персоналу можуть впливати на обсяг і структуру пропозиції грошових коштів, оборотність платежів і оборотність коштів організації.

Аналіз спеціальної наукової літератури свідчить, що питання оплати праці досліджували Д. П. Богіна, Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, О. А. Грішнова, К. В. Безверхий, П. С. Безруких, О. М. Головащенко, А. А. Єфремов, В. М. Костюченко,

Т. Н. Малькова, Н. М. Малюга, М. Ю. Олійник, В. В. Олійник, М. В. Медведєва, В. В. Сопка та інші.

Спираючись на результати та рекомендації попередніх наукових досліджень, можна розробити чітку методику обліку розрахунків з оплати праці. Це має теоретичне та практичне значення для аналізу та аудиту цих питань обліку. Як наслідок, буде впорядковано облік розрахунків з оплати праці.

Виявлення актуальних проблем обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах (в умовах воєнного стану), формування перспектив розвитку облікових процедур, розробка методичних підходів та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення існуючої методики обліку розрахунків з оплати праці знайшли відображення в публікаціях вітчизняних та зарубіжних науковців.

Трансформація економічної системи України до ринкових відносин зумовила лібералізацію форм і методів бухгалтерського обліку. У зв'язку з цим підприємствам і організаціям було запропоновано ширший спектр можливостей у регулюванні бухгалтерського обліку операцій з виплати заробітної плати.

Необхідність розробки облікової політики на підприємствах виникає у двох випадках:

1) коли законодавством передбачено різні варіанти методів обліку і підприємство обирає один з них;

2) у випадках, коли законодавчо не врегульовано порядок обліку певних господарських операцій і підприємства розробляють власні методи обліку [35].

Загалом бухгалтерський облік кожного підприємства базується на відповідному законодавстві та нормативно-правовому забезпеченні, тобто законах, статутах та актах (положеннях, директивах, вказівках, рекомендаціях, наказах тощо), які безпосередньо регламентують організацію бухгалтерського обліку та звітності, що в силу своєї специфіки не можуть бути відображені з достатньою повнотою в жодному нормативному документі.

Водночас автори Раманчук К. В. та Шиманська К. В. у своїй роботі «Формування та розкриття інформації про виплати працівникам за МСФЗ та

МСБО» зазначають, що низка питань, пов'язаних з обліком виплат працівникам, залишаються невирішеними:

- Через недостатній розвиток актуарних розрахунків в Україні у вітчизняній обліковій практиці відсутні ефективні інструменти оцінки вартості довгострокових виплат працівникам, у тому числі за програмами недержавного пенсійного страхування;

- Невизначеність критеріїв П(С)БО 26 «Виплати працівникам» щодо короткострокових виплат працівникам не дозволяє підприємству надавати достовірну інформацію про такі виплати у своїй фінансовій звітності та не всі форми звітності, що складаються організаціями, зокрема фінансова звітність, містять аналітичні показники щодо структури та стану виплат заробітної плати. Тому науковець Безверхий К.К. запропонував розширити панель показників форми 5 «Примітки до річної фінансової звітності» та додати показники для визначення структури виплат персоналу за категоріями працівників та видами виплат [1].

С.Ф. Голов, провідний науковець, який порівнює національні та міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, у своїй монографії «Бухгалтерський облік в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку» стверджує, що ступінь розбіжностей між МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» є помірним [5, с. 204].

Цю думку поділяє І. В. Жовнер, який у своїй праці «Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами» вказує, що різниця між вищезазначеними стандартами бухгалтерського обліку є незначною [10, с. 336].

Автори Т. Микитенко та І. Петровська у своїй роботі «Семантичні аспекти заробітної плати в податковому законодавстві» аналізують аспекти, пов'язані з виплатами працівникам та стимулюванням ухилення від сплати податків у корпоративних структурах шляхом мінімізації витрат на оплату праці. Це призводить до виплати заробітної плати в «конвертах» та роботи без оформлення трудових відносин, що сприяє тінізації національної економіки [25, с. 25].

Українські експерти стверджують, що близько 140 млрд грн виплачується в «конвертах» і близько 50 млрд грн не оподатковується.

Тому облік і аудит заробітної плати є ключовими для ефективного функціонування та розвитку організацій. У сучасних умовах оплата праці залишається важливим об'єктом аудиту. Механізмом, який регулює всі процеси, пов'язані з виплатами працівникам, є облікова політика підприємства.

Належне регулювання нарахування заробітної плати (відповідно до умов воєнного стану) є важливим, оскільки це сприяє регулярності, прозорості та достовірності інформації про господарські операції, зокрема боргові зобов'язання з працівниками.

### **1.3. Організація та завдання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»**

ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» здійснює свою господарську діяльність відповідно до нової редакції Статуту Товариства, затвердженого рішенням Загальних зборів учасників та оформленого Протоколом № 25/07/2019 від 25.07.2019 року.

Товариство створене та здійснює свою фінансово-господарську діяльність відповідно до Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закону «Про зовнішньоекономічну діяльність», Закону «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та цього Статуту.

Компанія створена на невизначений термін. Ідентифікаційний код 36694398.

Повна назва: Товариство з обмеженою відповідальністю «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА».

Скорочене найменування: ТОВ «КРОУ ЕРФОЛГ УКРАЇНА».

Наші учасники несуть ризик збитків, пов'язаних з їх господарською діяльністю, у межах внесеного ними вкладу. Учасники Товариства не несуть відповідальності за його зобов'язаннями.

Основними цілями господарської діяльності ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» є здійснення аудиторської діяльності, організація підприємницької діяльності, методичне та організаційне забезпечення аудиту, практичне виконання

аудиторських перевірок та економічне, науково-технічне та інші види співробітництва з підприємствами України та інших країн з метою задоволення потреб суспільства у сфері суспільного інтересу та реалізації на основі цих інтересів економічних і соціальних інтересів учасників та персоналу Товариства.

З видів економічної діяльності ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» відповідно до КВЕД 69.20 Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту, консультування з питань оподаткування.

Діяльність ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» полягає у наданні послуг з:

- 1) аудиту фінансової звітності
- 2) оглядового аудиту консолідованої фінансової звітності
- 3) виконання інших завдань: оцінка (перевірка) ефективності системи внутрішнього контролю (аудиту), оцінка (перевірка) ефективності використання виробничих потужностей, оцінка (перевірка) ефективності суттєвих систем стимулювання та оплати праці, оцінка (перевірка) ефективності системи управління персоналом тощо
- 4) інші професійні послуги, що надаються відповідно до міжнародних стандартів аудиту.
- 5) аудиторська діяльність.

Загальна структура компанії: характеризується взаємозв'язками та співвідношеннями між підрозділами з точки зору займаної площі та чисельності працівників.

Відповідно до вимог законодавства, управління ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» здійснюється наступними відділами, представленими на (Рис. 1.6).



Рис. 1.6. Структура управління ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

\*Джерело: побудовано автором

Підприємство, складає фінансову звітність відповідно до вимог НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» [31].

Представник компанії, Богданова О.С., також виконує функції визнаного головного бухгалтера при складанні звітності МСП.

Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку для суб'єктів малого і середнього підприємництва та представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності передбачають складання дисконтної фінансової звітності у складі балансу та звіту про фінансові результати 1 і 2. Формат фінансової звітності підприємства та порядок її заповнення визначаються Міністерством фінансів України за погодженням з Державною службою статистики України.

Малі та середні підприємства відіграють все більш важливу роль в економічному та соціальному житті сучасного суспільства. МСП об'єктивно мають велике соціально-економічне значення, оскільки існують і розвиваються як відносно самостійний сектор ринкової економіки, забезпечують соціальну та політичну стабільність, пом'якшують наслідки структурних змін, швидше адаптуються до швидкозмінних потреб ринку та роблять значний внесок у регіональний розвиток.

Малі підприємства є найбільшою категорією підприємців за рівнем життя та соціальним статусом, належать до більшості населення, а також є виробниками та споживачами широкого спектру товарів, робіт та послуг. МСП виробляють та використовують більшу частину ресурсів, які забезпечують розвиток великого та середнього підприємництва [28].

У рамках реалізації заходів державної підтримки МСП було проведено низку досліджень, які виявили значні тенденції зростання. Однак існують і фактори, які стримують розвиток МСП. Це: надмірний контроль за господарською діяльністю підприємств, відсутність чітко скоординованої структури підтримки МСП, неповне інформаційне забезпечення, труднощі у вирішенні фінансово-кредитних проблем, відсутність належної підтримки з боку державних органів та недосконалість правового регулювання бухгалтерського обліку, звітності та оподаткування.

Для оцінки фінансового стану ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» було проаналізовано основні показники фінансово-господарської діяльності.

Таблиця 1.1

## Фінансовий результат від операційної діяльності

Показник	2023	Зміни (2023/2022)	Зміни (2023/2021)
Чистий прибуток, тис. грн	-	+466,5 тис. грн (на 110,6%)	+873,8 тис. грн (більш ніж у 60 разів)
Рентабельність компаній, %	1,7	-	-
Рентабельність власного капіталу, %	150,98	37,63	150,98
Продуктивність праці, %	17,77	1,86	17,77

\*Джерело: побудовано автором

Дані економічні показники свідчать, що чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) збільшився на 23478,5 тис. грн. (77,73%) у 2023 році порівняно з 2021 роком та на 2836,3 тис. грн. (5,57%) у 2023 році порівняно з 2022 роком. Ці зміни зумовлені зміною суми чистого прибутку.

ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» за рахунок реалізації послуг та діяльності у сфері бухгалтерського обліку, аудиту та податкового консультування.

Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) зросла на 23733,8 тис. грн (84,55%) у 2023 фінансовому році порівняно з 2021 фінансовим роком та на 3008,5 тис. грн (6,17%) у 2023 році порівняно з 2021 фінансовим роком. Ці зміни в основному пов'язані зі збільшенням витрат на персонал у зв'язку зі збільшенням кількості працівників. Як наслідок, зросли витрати на соціальне забезпечення (єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на виплати працівникам).

У 2023 фінансовому році валовий прибуток зменшився на 255,3 тис. грн, що на 11,96% менше порівняно з 2021 фінансовим роком, а у 2022 фінансовому році



валовий прибуток зменшився на 202,2 тис. грн, що на 9,71% менше. На цей показник вплинули обсяги реалізації та собівартість реалізованих робіт і послуг.

Загалом слід зазначити, що найвищий чистий прибуток від реалізації товарів був у 2023 році порівняно з 2021-2022 роками. Це пов'язано з ефективним управлінням. На зміну цього показника також вплинуло підвищення кваліфікації та ефективності роботи персоналу ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА», покращення організації праці та більш ефективного використання трудових ресурсів.

Інші операційні доходи у 2023 році зменшилися на 661,7 тис. грн (62,35%) порівняно з 2021 роком та збільшилися на 331,1 тис. грн порівняно з 2022 роком.

Інші операційні витрати у 2023 році зменшилися на 1 486,6 тис. грн (55,43%) порівняно з 2021 роком та на 936,6 тис. грн (43,93%) порівняно з 2022 роком.

Фінансовий результат (прибуток) від операційної діяльності у 2023 році збільшився на 569,6 тис. грн на 110,73% порівняно з 2021 роком та на 1 065,5 тис. грн порівняно з 2022 роком.

Результативність операційної діяльності визначається операційними доходами та операційними витратами Компанії.

Оскільки Компанія не мала інших доходів та не мала інших витрат протягом звітного періоду, фінансовий результат від операційної діяльності дорівнював фінансовому результату до оподаткування.

Чистий прибуток у 2023 році порівняно з 2022 роком збільшився на 466,5 тис. грн, тобто на 110,6% у відсотках, а у 2023 році порівняно з 2022 роком - на 873,8 тис. грн, тобто більш ніж у 60 разів. Розмір чистого прибутку визначається за результатами до оподаткування та податку на прибуток.

Цей показник характеризує прибутковість компаній і є підстави вважати, що менеджмент має наполегливо працювати над підвищенням рентабельності компаній, яка у 2023 році становила 1,7%.

Рентабельність власного капіталу у 2023 році порівняно з 2021 роком зросла на 154 тис. грн до 150,98%, а порівняно з 2022 роком на 70 тис. грн до 37,63%. Продуктивність капіталу відображає ефективність використання трудових ресурсів

на підприємствах. Однак на зміну цього показника певною мірою вплинуло збільшення чистого доходу від реалізації продукції, тоді як середньорічна вартість основних засобів зменшилася.

Продуктивність праці за досліджуваний період зросла. Показник збільшився на 91 000 грн до 17,77% у 2023 році порівняно з 2021 роком та на 11 000 грн до 1,86% у 2023 році порівняно з 2022 роком. Продуктивність праці зросла завдяки підвищенню кваліфікації персоналу.

Таким чином, на основі наведених вище показників можна зробити висновок, що ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» є прибутковим підприємством, тобто його доходи перевищують витрати, понесені за період роботи, але слід докласти зусиль для підвищення прибутковості його фінансово-господарської діяльності.

Як вже зазначалося, організація та ведення бухгалтерського обліку в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» покладається на керівника підприємства. Важливою частиною облікового процесу є облік розрахунків з оплати праці на підприємстві. Облік заробітної плати охоплює такі процеси, як нарахування, утримання та виплата заробітної плати. Одиницею обліку є кожен працівник підприємства.

Інформація про форми і системи оплати праці у ТОВ "КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА" конкретно не розкривається у відкритих джерелах. Як уже зазначалося, компанія спеціалізується на аудиторських послугах, бухгалтерському обліку, консалтингу з питань оподаткування та автоматизації бізнес-процесів, працюючи за міжнародними стандартами та маючи кваліфіковану команду спеціалістів. Але, так як ТОВ "КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА" належить до мережі Crowe Global і, ймовірно, використовує міжнародні практики винагороди, включаючи фіксовану та змінну складові, що враховують рівень кваліфікації та досвід співробітників.

Первинна облікова назва наведена в таблиці 1.2 за напрямками нарахування, утримання та виплати заробітної плати.

Таблиця 1.2

## Облікові номенклатури первинного обліку заробітної плати

№	Номенклатура	Мета використання	Носії інформації
1	Дані про прийняття на роботу і звільнення: ПІБ, табельний номер, кваліфікація, посада	Для ведення обліку персоналу і нарахування заробітної плати	Накази про прийняття і звільнення, контракти, трудові договори, особові картки
2	Інформація про відпрацьований час: ПІБ, табельний номер, кількість відпрацьованих годин	Для розрахунку погодинної заробітної плати	Табель обліку робочого часу

\*Джерело: побудовано автором

Облік заробітної плати ТОВ «КРОУ ЕРФОЛҀГ УКРАЇНА» складається з таких документів, як штатний розклад, табель обліку робочого часу, розрахунок заробітної плати, розрахункові картки та картки реєстрації заробітної плати.

В умовах воєнного стану скорочення економічної активності призводить до скорочення чисельності персоналу, що впливає на виробничу діяльність та зміни в системі оплати праці. Тому особливу увагу слід приділити питанню проведення аудиту заробітної плати.

#### 1.4. Методика аналізу розрахунків з оплати праці підприємства

Аналіз розрахунків з оплати праці є важливою складовою фінансового управління підприємством. Він дозволяє оцінити ефективність витрат на оплату праці, виявити потенційні проблеми у веденні бухгалтерського обліку, а також сприяє оптимізації витрат і підвищенню мотивації працівників. Ефективне управління фондами оплати праці забезпечує стабільність фінансових показників підприємства, підвищує продуктивність праці та сприяє покращенню трудових відносин. Без належного контролю та аналізу розрахунків з оплати праці

підприємство може зіткнутися з фінансовими втратами, зниженням продуктивності та порушенням законодавчих вимог.

Ціль аналізу розрахунків з оплати праці полягає в забезпеченні раціонального використання фонду оплати праці та підвищенні ефективності управління трудовими ресурсами. Основними завданнями цього аналізу є:

- визначення структури та динаміки фонду оплати праці;
- оцінка відповідності витрат на оплату праці галузевим стандартам і нормативам;
- виявлення відхилень у витратах на оплату праці та встановлення їх причин;
- оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- розробка рекомендацій щодо оптимізації витрат на оплату праці та підвищення мотивації персоналу;

На підготовчому етапі аналізу необхідно зібрати всю необхідну інформацію для подальшого дослідження. Це включає в себе як внутрішню, так і зовнішню інформацію, яка допоможе провести всебічний аналіз розрахунків з оплати праці.

Перелік основних документів:

- Штатний розклад – документ, що містить інформацію про чисельність працівників, їхні посади та розміри окладів;
- Табелі обліку робочого часу – документ, що відображає відпрацьований час кожного працівника;
- Розрахункові відомості – документи, що містять дані про нарахування та утримання заробітної плати;
- Розрахункові картки працівників – документи, що містять детальну інформацію про заробітну плату кожного працівника;
- Контракти та трудові договори – документи, що містять умови працевлаштування та оплати праці працівників;
- Звіти про фінансові результати – документи, що відображають фінансовий стан підприємства, включаючи витрати на оплату праці;
- Акт приймання-передачі виконаних робіт – документ, що підтверджує виконання робіт і нарахування заробітної плати.

Джерела інформації:

1. Внутрішні джерела:

- бухгалтерські документи та реєстри обліку;
- внутрішні звіти про витрати на оплату праці;
- дані кадрової служби;
- внутрішні нормативні акти підприємства.

2. Зовнішні джерела:

- галузеві нормативи та стандарти;
- законодавчі акти, що регулюють оплату праці;
- статистичні дані по галузі;
- результати досліджень та аналізів, проведених зовнішніми консультантами.

Для забезпечення точності та надійності аналізу необхідно перевірити достовірність зібраних даних. Це допоможе уникнути помилок у висновках та рекомендаціях.

Методика перевірки:

1. Перехресна перевірка:

- Порівняння даних з різних джерел: порівняння інформації з табелів обліку робочого часу з даними розрахункових відомостей;
- Аналіз відповідності даних: перевірка відповідності даних про заробітну плату в розрахункових картках та бухгалтерських реєстрах.

2. Порівняння з нормативними документами:

- Перевірка відповідності законодавчим вимогам: перевірка, чи відповідають нарахування та утримання заробітної плати законодавчим нормам;
- Аналіз відповідності галузевим стандартам: перевірка, чи відповідають витрати на оплату праці галузевим нормативам та стандартам.

3. Аудиторські процедури:

- Вибіркова перевірка документів: вибірковий аналіз первинних документів для перевірки точності обліку;
- Аналіз відповідності даних: перевірка відповідності даних у фінансових звітах та розрахункових відомостях.

Аналіз структури фонду оплати праці дозволяє детально оцінити, як розподіляються кошти на оплату праці серед різних категорій працівників, а також виявити, які саме елементи складають основну частину витрат на оплату праці. Такий аналіз сприяє більш глибокому розумінню ефективності використання трудових ресурсів та допомагає у прийнятті управлінських рішень щодо оптимізації витрат на оплату праці.

Для оцінки розподілу фонду оплати праці необхідно визначити частки витрат на оплату праці для кожної категорії працівників: керівників, спеціалістів та робітників. Це дає змогу зрозуміти, яка частина коштів спрямовується на оплату праці управлінського персоналу, яка – на спеціалістів і яка – на робітників. Наприклад, якщо значна частина фонду спрямовується на керівників, можливо, варто переглянути структуру зарплат для забезпечення більш справедливого розподілу коштів.

Аналіз динаміки змін фонду оплати праці за періоди дозволяє виявити тенденції у витратах на оплату праці. Для цього порівнюються дані за декілька звітних періодів. Наприклад, можна оцінити зростання або зниження фонду оплати праці протягом року. Важливо врахувати причини змін, такі як підвищення окладів, зміна чисельності працівників або впровадження нових систем мотивації. Аналіз динаміки також допомагає виявити сезонні коливання витрат на оплату праці та планувати бюджет підприємства відповідно.

Аналіз нарахувань та утримань заробітної плати спрямований на оцінку складових витрат на оплату праці, а також на визначення суми утримань, які здійснюються з заробітної плати працівників. Це дозволяє зрозуміти, як саме формуються нарахування та які види утримань мають найбільший вплив на загальну суму виплат.

Складові нарахувань заробітної плати включають основну заробітну плату, додаткові виплати та премії. Основна заробітна плата зазвичай складає найбільшу частину витрат і залежить від окладів та відпрацьованого часу. Додаткові виплати можуть включати компенсації за понаднормові години, виплати за шкідливі умови праці, відпускні та інші додаткові виплати. Премії, як правило, надаються за

досягнення певних результатів або як стимулюючі виплати для підвищення продуктивності праці. Аналіз цих складових дозволяє оцінити структуру витрат на оплату праці та визначити, які саме елементи впливають на її розмір.

Видатки на соціальні та податкові платежі включають обов'язкові платежі до державних фондів, такі як внески до пенсійного фонду, фонду соціального страхування та інші обов'язкові платежі, передбачені законодавством. Також включаються податки, які утримуються з заробітної плати працівників, наприклад, податок на доходи фізичних осіб. Аналіз цих видатків дозволяє оцінити їхній вплив на загальну суму витрат на оплату праці та визначити, наскільки вони відповідають законодавчим вимогам.

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці дозволяє визначити, наскільки раціонально використовуються кошти на оплату праці та як це впливає на продуктивність підприємства. Це включає в себе оцінку витрат на оплату праці в розрахунку на одного працівника та співвідношення витрат на оплату праці до обсягу реалізації.

Витрати на оплату праці в розрахунку на одного працівника визначаються як середня сума витрат на оплату праці, яка припадає на одного працівника підприємства. Це показник дозволяє оцінити, наскільки ефективно використовуються кошти на оплату праці в залежності від чисельності працівників. Наприклад, якщо витрати на оплату праці на одного працівника зростають без відповідного зростання продуктивності, це може свідчити про необхідність перегляду системи оплати праці.

Співвідношення витрат на оплату праці до обсягу реалізації визначається як частка витрат на оплату праці у загальних доходах підприємства. Цей показник дозволяє оцінити, наскільки витрати на оплату праці впливають на фінансові результати підприємства. Наприклад, якщо частка витрат на оплату праці у доходах зростає, це може свідчити про зниження ефективності використання трудових ресурсів. Аналіз цього показника допомагає визначити, чи є витрати на оплату праці раціональними та економічно обґрунтованими.

Порівняльний аналіз передбачає зіставлення ключових показників підприємства з аналогічними показниками в галузі. Цей етап дозволяє визначити, наскільки ефективно функціонує підприємство порівняно з конкурентами та середніми показниками у галузі. Наприклад, можна порівняти середню заробітну плату, витрати на оплату праці, продуктивність працівників та інші фінансові показники. Таке порівняння допомагає визначити конкурентні переваги та слабкі місця підприємства.

Для проведення порівняння використовують дані офіційних джерел, таких як Державна служба статистики України, профільні асоціації та галузеві аналітичні звіти. Порівняння з галузевими стандартами дозволяє підприємству оцінити свою позицію на ринку та визначити, які аспекти діяльності потребують покращення.

Аналіз показників підприємства у порівнянні з галузевими стандартами дозволяє виявити відхилення та визначити їхні причини. Відхилення можуть бути як позитивними, так і негативними. Позитивні відхилення свідчать про успішність підприємства у певних аспектах діяльності, тоді як негативні відхилення вказують на проблеми, які потребують вирішення.

Внутрішні фактори включають організаційні та управлінські аспекти, які впливають на ефективність діяльності підприємства. Наприклад, неефективна система управління персоналом може призводити до низької продуктивності працівників та високих витрат на оплату праці. Організаційна структура підприємства, методи мотивації працівників, кваліфікація та професійний рівень персоналу також мають значний вплив на показники підприємства.

Зокрема, недостатнє навчання та розвиток персоналу може призвести до низької продуктивності, що, у свою чергу, впливає на фінансові результати підприємства. Важливо аналізувати ці фактори, щоб виявити внутрішні причини відхилень та розробити стратегії для їх усунення.

Зовнішні фактори включають економічні та законодавчі аспекти, які впливають на діяльність підприємства. Наприклад, зміни у законодавстві, такі як підвищення мінімальної заробітної плати або введення нових податків, можуть вплинути на витрати підприємства на оплату праці. Економічні умови, такі як



рівень інфляції, курс валют та загальний економічний стан країни, також впливають на фінансові показники підприємства.

Порівняння показників підприємства з галузевими стандартами дозволяє визначити вплив зовнішніх факторів та адаптувати стратегії підприємства до змін у зовнішньому середовищі. Наприклад, у разі зростання витрат на оплату праці через зміни у законодавстві, підприємство може розробити заходи для підвищення продуктивності працівників або оптимізації витрат.

Порівняльний аналіз є важливим інструментом для оцінки ефективності діяльності підприємства та виявлення причин відхилень від галузевих стандартів. Аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів дозволяє підприємству розробити комплексні стратегії для покращення своїх показників та підвищення конкурентоспроможності. Це забезпечує не тільки стабільний розвиток підприємства, але й його здатність швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Оцінка результатів аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві передбачає виявлення як сильних, так і слабких сторін існуючої системи. Сильні сторони можуть включати високий рівень задоволення працівників оплатою праці, ефективну систему мотивації, справедливий розподіл фонду оплати праці, та відповідність нормативним вимогам. Ці фактори сприяють підвищенню продуктивності праці та зниженню плинності кадрів.

Слабкі сторони можуть включати невідповідність заробітної плати ринковим стандартам, неефективну структуру нарахувань та утримань, високі витрати на оплату праці порівняно з продуктивністю, та відсутність прозорості системи розрахунків. Виявлення цих недоліків дозволяє визначити напрямки для покращення системи оплати праці.

На основі виявлених слабких сторін розробляються рекомендації для вдосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. Це може включати впровадження сучасних методів обліку, таких як автоматизація процесів, використання спеціалізованого програмного забезпечення, та підвищення кваліфікації персоналу, який займається розрахунками заробітної плати. Такі

заходи сприятимуть підвищенню точності розрахунків та зниженню ризиків помилок.

Оптимізація структури фонду оплати праці передбачає перегляд складових нарахувань та утримань, а також їхнє раціональне розподілення між працівниками різних категорій. Це включає аналіз основної заробітної плати, додаткових виплат, премій та інших нарахувань. Мета полягає у забезпеченні справедливого та конкурентоспроможного рівня оплати праці, який би стимулював працівників до підвищення продуктивності та знижував плинність кадрів.

Поліпшення системи нарахувань та утримань може включати розробку більш прозорих та зрозумілих правил розрахунку заробітної плати, впровадження системи бонусів та премій, яка базується на досягненнях працівників, та забезпечення відповідності законодавчим вимогам. Це сприятиме підвищенню мотивації працівників та зниженню конфліктів у колективі.

Підвищення ефективності управління витратами на оплату праці передбачає впровадження системи контролю за витратами, аналіз витрат на оплату праці в розрахунку на одного працівника, та порівняння цих витрат з обсягом реалізації продукції. Це дозволяє виявити можливості для зниження витрат без втрати мотивації працівників та підвищення продуктивності праці.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

#### 2.1. Документальне оформлення операцій та облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

«Документальне оформлення операцій в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА», зокрема нарахування заробітної плати, здійснюється відповідно до Наказу Міністерства фінансів України № 88 (від 24 травня 1995 року) «Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку» [51], П(С)БО та обраної Товариством облікової політики.

Для забезпечення організації та ведення бухгалтерського обліку бухгалтерія компанії використовує зведені облікові регістри та важливі документи, що використовуються ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» в процесі господарської діяльності. Крім того, обов'язки та відповідальність персоналу встановлюються відповідно до посадових інструкцій та затвердженого переліку осіб, які мають право підпису важливих документів та відповідають за матеріальні цінності. Ці працівники несуть персональну відповідальність за правильність і своєчасність оформлення документів та їх передачу до бухгалтерії відповідно до графіка документообігу та інструкції про облікову політику компанії.

Організація бухгалтерського обліку ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» передбачає комплекс господарських операцій, які забезпечують належний обліковий процес, структурований поетапно, як показано на рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Організація обліку на ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

\*Джерело: побудовано автором

Для забезпечення належного регулювання обліку праці та її оплати на будь-якому підприємстві бухгалтери керуються документами на цю тему, зокрема нормативно-правовими актами. У таблиці 2.1 наведено нормативно-правову базу для підприємств у сфері регулювання оплати праці.

Таблиця 2.1

Нормативно-правова база щодо організації обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

Документ	Відносини, які регулюються документом
Колективний договір підприємства ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»	Регулює взаємодію між товариством та працівниками щодо виробництва, оплати праці, умов праці та відпочинку, соціального захисту і задоволення різноманітних потреб працівників
Положення про оплату праці	Встановлює основні принципи оплати праці на підприємстві і визначає порядок преміювання працівників за показниками
Норми виробітку і розцінки	Установлює стандарти виробітку і розцінки за виконану роботу
Положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку	Визначає правила формування і використання фондів матеріального
Наказ про облікову політику підприємства ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»	Встановлює альтернативні методи відображення в обліку та звітності інформації про розрахунки з оплати праці

Джерело: побудовано автором

Важливим завданням облікової політики підприємства є забезпечення організації бухгалтерського обліку як цілісної системи, яка повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу (організаційні, методологічні та технічні). Тому облікова політика щодо розрахунків з оплати праці на підприємствах також

повинна охоплювати всі аспекти (організаційні, методичні та технічні) облікового процесу (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Складові облікової політики щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЪГ УКРАЇНА»

\*Джерело: побудовано автором

В організаційній складовій облікової політики щодо розрахунків з оплати праці слід зазначити основні питання, які визначають, хто відповідає за організацію документування та обліку оплати праці на підприємстві, зазначивши, що це забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

У методичній складовій облікової політики слід зазначити основні прийоми та способи обліку розрахунків з оплати праці з працівниками підприємства. Технічна складова облікової політики повинна включати наступні питання визначення основних документів для нарахування заробітної плати; встановлення формату внутрішньої звітності щодо витрат на виплати працівникам, порядок складання та подання внутрішньої бухгалтерської звітності за показниками оплати праці; інформаційне та програмне забезпечення для розрахунків з оплати праці на підприємствах.

Наказ ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» про облікову політику щодо документального оформлення та обліку розрахунків з оплати праці повинен відображати всі основні питання, а відповідальність за його визначення покладається на керівництво компанії. Основні питання документального оформлення та обліку розрахунків з оплати праці, які можуть бути відображені в наказі про облікову політику, наведені на рисунку 2.3.

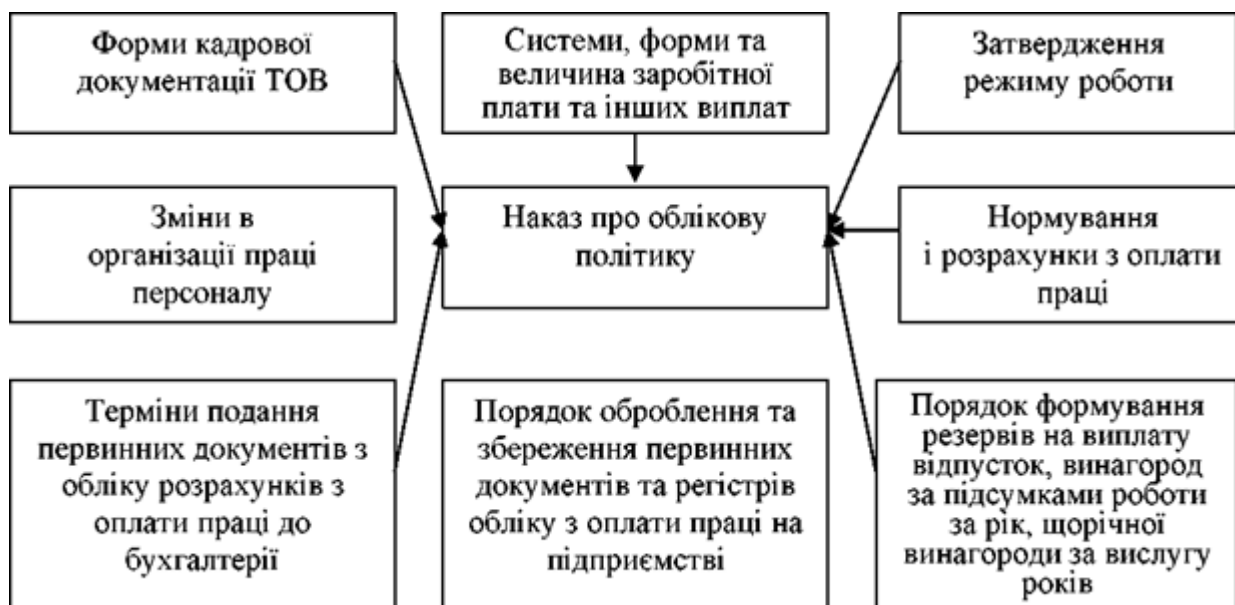


Рис. 2.3. Основні положення щодо документування та обліку розрахунків з оплати праці в наказі про облікову політику

\*Джерело: побудовано автором

Таким чином, основними питаннями, які мають бути відображені в наказі про облікову політику щодо документального оформлення та обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, є визначення системи та форми оплати праці, встановлення системи нормування праці та методика відображення розрахунків з оплати праці на рахунках ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА». Метод облікової політики визначається відповідними принципами, які повинні бути повністю розкриті при обґрунтуванні розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства.

Вивчення Наказу ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» від 2 січня 2023 року № 1 «Про облікову політику підприємства» свідчить про те, що цим наказом передбачено створення резервів майбутніх виплат та виплат за підсумками місяця у розділі V та включення їх до складу витрат поточного місяця. Слід зазначити, що це положення міститься саме у розділі V. Таким чином, хоча резерви на оплату відпусток у платіжному балансі підприємства створені відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку, в Наказі про облікову політику підприємства не описано ні план рахунків підприємства, ні класифікацію рахунків, що використовуються в обліку заробітної плати, ні схему документообігу.

Таблиця 2.2

Характеристика фактографічної інформації щодо розрахунків з оплати праці у ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

№ п/п	Джерело інформації	Зміст інформації
1	Колективний договір	Засвідчує обов'язки роботодавців і працівників щодо трудових відносин і розрахунків за виконану роботу
2	Наказ про надання відпустки	Підтверджує факт надання відпустки працівнику
3	Таблиця нарахувань заробітної плати згідно первинних документів	Засвідчує нарахування заробітної плати працівникам за виконану роботу на підставі первинних документів
4	Податковий розрахунок доходів, нарахованих і виплачених на користь платників податків, і сум утриманого податку та ЄСВ	Містить інформацію про нараховані доходи працівникам, утримані податки з доходів фізичних осіб, військовий збір та суми нарахованого ЄСВ
5	Розрахунково-платіжна відомість для розрахунків з персоналом	Визначає суми нарахованої та виплаченої заробітної плати персоналу
6	Табель обліку використання робочого часу, відомість обліку виробітку, наряди, рапорт про виробіток, маршрутний лист	Фіксують фактично відпрацьований працівником час за звітний період і є підставою для нарахування заробітної плати

Організація та ведення бухгалтерського обліку заробітної плати в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» підтверджується відповідними первинними документами (табл. 2.2)

Слід зазначити, що структура оплати праці працівників компанії базується на національних нормативно-правових актах, тарифній системі, системі преміювання, контрактній системі та системі колективних договорів.

Тарифна система визначає рівень оплати праці за одиницю робочого часу відповідно до кваліфікації працівника (розряду та категорії посади) та умов праці. Компанія розраховує заробітну плату персоналу за відповідною системою та здійснює нарахування заробітної плати на основі обліку відпрацьованих людино-годин та людино-днів. Табелі обліку робочого часу є єдиним документом, що підтверджує нарахування заробітної плати для працівників з погодинною оплатою праці ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА».

Основними документами, які є підставою для відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з простроченими виплатами працівникам та їх відшкодуванням, є розрахунково-платіжні відомості, розрахункові листи, платіжні доручення, платіжні відомості та прибуткові касові ордери.

У таблиці 2.3 наведено типові форми основних документів, які є підставою для обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах.

Таблиця 2.3

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці, які використовують на ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форм
1	П-1	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу персоналу
2	П-2	Особова картка робітника підприємства
3	П-6	Наказ про надання відпустки персоналу
4	П-13	Табель обліку використання робочого часу працівниками
5	П-49	Розрахунково-платіжна відомість персоналу
6	П-54	Особовий рахунок працівника
7	П-8	Наказ про припинення дії трудового договору з робітником (контракту)

\*Джерело: побудовано автором



ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» використовує журнально-ордерну форму обліку, яка дозволяє швидко підраховувати результати господарських операцій та надає дані для складання звітності за умови належної організації документообігу. Загальна схема журнально-ордерної форми обліку показана на рисунку 2.4.

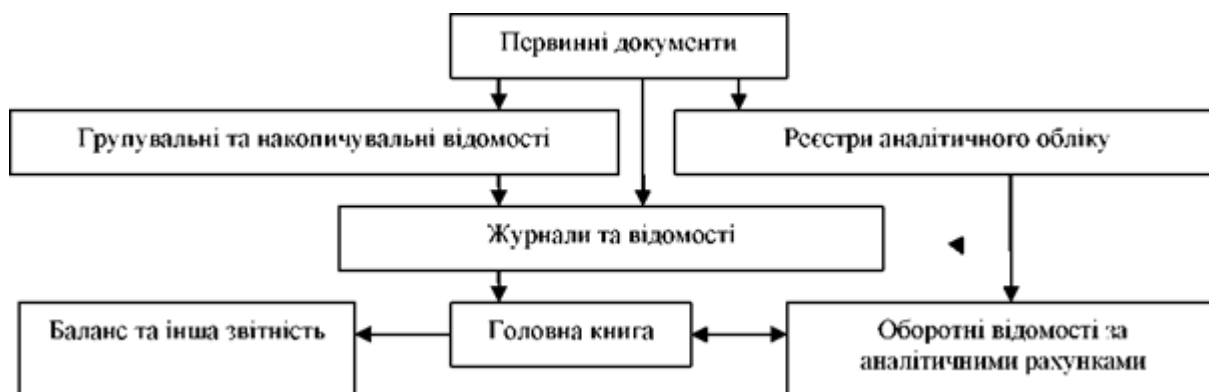


Рис. 2.4. Схема журнальної форми обліку, що використовується ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

\*Джерело: побудовано автором

Наприклад, при журнально-ордерній формі обліку утриманий податок на доходи фізичних осіб обліковується в журналах 5 і 5а, утриманий податок на доходи фізичних осіб - в журналі 3, а виплати готівкою - в журналі 1.

Одним з найважливіших напрямків діяльності бухгалтерії будь-якої компанії, в тому числі і ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА», є облік заробітної плати.

Облік праці та заробітної плати. Облік праці та заробітної плати - одна з найбільш трудомістких і відповідальних ділянок роботи працівників бухгалтерії. Він займає центральне місце в загальній системі бухгалтерського обліку підприємства. Останнє десятиліття стало свідком кардинальних змін у багатьох сферах економічної діяльності, в тому числі і в системі оплати праці. Виникли нові відносини між державою, компанією та працівниками в частині організації виплати заробітної плати. Сьогодні компанії можуть самостійно обирати системи та форми оплати праці, враховуючи специфіку своєї діяльності.

Розглядаючи питання оплати праці, слід мати на увазі, що визначення розміру заробітної плати може викликати значні труднощі для всіх сторін трудових відносин. Працівники завжди прагнуть отримати якомога вищий рівень доходу, в

той час як роботодавці намагаються зменшити витрати на оплату праці своїх працівників на підприємстві. Для більшості людей заробітна плата є основним джерелом доходу і часто є причиною звільнення з роботи. У більшості випадків компанії та організації, природно, прагнуть зменшити витрати на виплати працівникам і збільшити свій чистий прибуток за рахунок зменшення суми обов'язкових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Передумовою нормування праці та виробничих процесів на підприємствах є точне визначення часу, що витрачається на всі завдання, які виконуються на робочому місці. В результаті нормування праці на кожному підприємстві встановлюються обґрунтовані норми праці. Основою правового регулювання нормування праці є глава 6 Кодексу законів про працю України «Норми праці» [16].

Розглянемо порядок встановлення заробітної плати на підприємстві на рисунку 2.5.

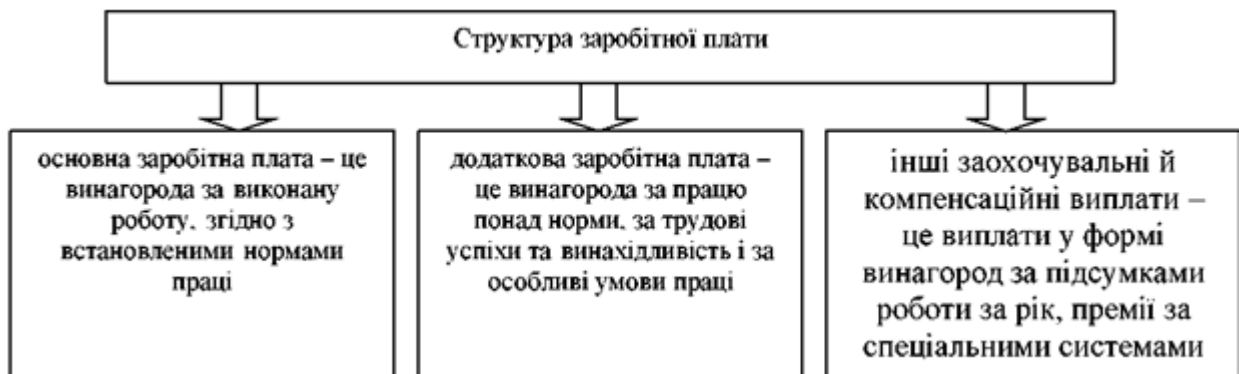


Рис. 2.5. Структура заробітної плати

Джерело: [71]

Узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не одержані в установленій строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (рис. 2.6).

Заборгованість товариства з оплати праці у разі одержання готівки для виплати через касу підприємства та неотримання її персоналом в строк наводиться

за дебетом субрахунків 661 «Розрахунки за заробітною платою» і 663 «Розрахунки за іншими виплатами» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» [14].

<b>Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»</b>	
Дебет	Кредит
Виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати, утримання податку з доходів фізичних осіб, військового збору тощо	Нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати
	Кредитове сальдо - сума заборгованості за виплатами працівникам

Рис. 2.6. Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

\*Джерело: побудовано автором на основі [14]

Цей клас рахунків є пасивним класом балансових рахунків. Кредитове сальдо відображає створення поточних зобов'язань, а дебетове - їх погашення. Кредитове сальдо фіксує зобов'язання підприємства за певним видом виплат.

Аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам ведеться за кожним працівником окремо.

Аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам ведеться за кожним працівником, видом виплат та утримань (рис. 2.7).

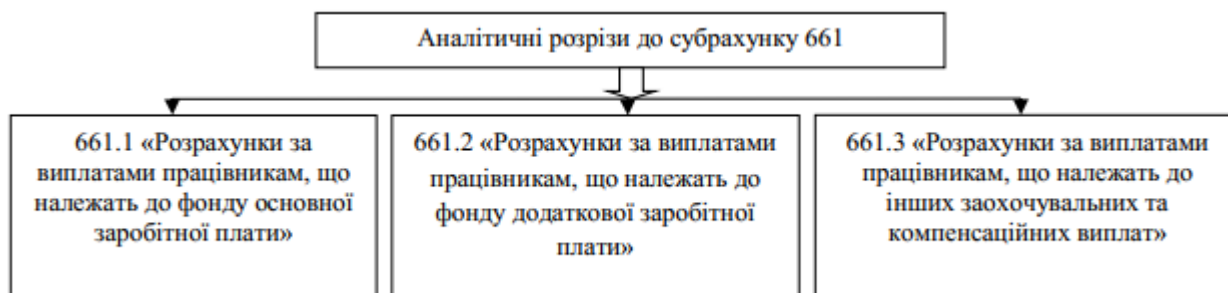


Рис. 2.7. Аналітичні розрізи до субрахунку 661 структуровані на базі деталізації виплат, що складають фонд оплати праці

Джерело: побудовано автором

Кореспонденція рахунків щодо обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві наведена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Кореспонденція рахунків щодо обліку розрахунків з оплати праці  
ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» за вересень 2023 р.

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн.
		Дебет	Кредит	
1	Нарахована заробітна плата:			
	а) працівникам основного виробництва (на прикладі Базалійського В.О.)	231	661	14906
	б) працівникам допоміжного виробництва	232	661	*
	в) адміністративно-управлінському персоналу (на прикладі Богданової О.С.)	92	661	27500
2	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівників основного виробництва	231	651	3279
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівників допоміжного виробництва	232	651	*
4	Нараховано ЄСВ на заробітну плату адміністративно-управлінського персоналу	92	651	6050
5	Виплачена (частково) заробітна плата за вересень 2023 р. (платіжне доручення)	661	311	90000,00
6	Сплачено страхові внески на заробітну плату за вересень 2023 р. платіжне доручення	651	311	9329
7	Утримано прибутковий податок із заробітної плати	661	641	7633
8	Сплачено податок з доходів найманих працівників	641	311	7633

\*Джерело: побудовано автором

Відповідно до фінансового плану ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» суми заробітної плати, надбавок та премій, виплачених працівникам, розраховані за рахунок прибутку попереднього звітного кварталу (року), відображаються за дебетом субрахунку № 477 та кредитом рахунку № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Детальніше про облік операцій з матеріального заохочення шляхом відрахування частини чистого прибутку до фонду матеріального заохочення наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Типова кореспонденція рахунків з нарахування премій працівника  
з фонду матеріального заохочення

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Д-т	К-т
1	Відображено суму чистого прибутку звітного періоду	79	441
2	Частина нерозподіленого прибутку переведено до складу прибутку, використаного у звітному періоді	441	443
3	Створено фонд матеріального заохочення працівників	443	477
4	Нараховано премію працівників за рахунок фонду матеріального заохочення	477	661

Джерело: побудовано автором на основі [36]

У разі виплати працівникам заробітної плати в натуральній формі базою оподаткування податком на доходи фізичних осіб є сума такого доходу, розрахована за звичайними цінами, помножена на натуральний коефіцієнт відповідно до Податкового кодексу; для доходів у вигляді заробітної плати у 2023 році цей коефіцієнт становить 1,219512.

Після нарахування заробітної плати з доходу необхідно здійснити обов'язкові утримання. Згідно з українським законодавством, існує два основних види утримань: обов'язкові та добровільні. До обов'язкових утримань із заробітної плати працівників належать податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (з серпня 2014 року) та утримання за виконавчими документами.

З 1 січня 2016 року ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі 22% застосовується до заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Ставка ЄСВ на доходи осіб з інвалідністю залишається на рівні 8,41% від бази оподаткування; у 2023 році максимальна місячна база оподаткування становитиме 100 500 грн, а мінімальна - 6 700 грн.

Наразі порядок сплати податку на доходи фізичних осіб регулюється главою 4 ПКУ [42], а заробітна плата є основним джерелом податку на доходи фізичних осіб. При цьому до бази оподаткування включається сума заробітної плати та інших

винагород, які включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу, отриманого як у грошовій, так і в негрошовій формі. Сума заробітної плати включається до оподаткованого доходу працівника і з 1 січня 2016 року оподатковується податком на доходи фізичних осіб за ставкою 18% та військовим збором за ставкою 1,5% [42].

Оподаткування заробітної плати та інших найпоширеніших виплат працівникам у 2023 році наведено в Таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

## Ставки оподаткування у 2023 р. виплат працівникам підприємства

Вид виплати	Працівники підприємства			Працівники-інваліди		
	нарахування	утримання		нарахування	утримання	
	ЄСВ	ПДФО	ВЗ	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
Заробітна плата	22%	18%	1,5%	8,41	18%	1,5%
Лікарняні	22%	18%	1,5%	8,41	18%	1,5%
Декретні	22%	X	X	8,41	X	X
Винагорода за ЦПД (виняток - ЦПД з підприємцем)	22%	18%	1,5%	22%	18%	1,5%

Джерело: власна розробка на основі ПКУ

Платники податку мають право на зменшення загального місячного оподаткованого доходу на суму податкової соціальної пільги. Податкова соціальна пільга застосовується за місцем роботи, де працівник подає заяву та документ, що підтверджує право на податкову соціальну пільгу. Усі платники податку на доходи фізичних осіб, які бажають скористатися податковою соціальною пільгою, повинні подати відповідну заяву та документи до бухгалтерії підприємства або ФОП, від якого вони отримують заробітну плату, у січні наступного року. Відповідно до Податкового кодексу, розмір податкової соціальної пільги, на яку має право працівник, залежить від категорії платника податку і відповідає 100%, 150 або 200 від 50% затвердженого прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня звітного року.

Дещо іншим поняттям, ніж податкова соціальна пільга, є податкова знижка, на яку платники податку мають право за наслідками звітного податкового року. Підстава

та конкретна сума податкової знижки відображається в річній податковій декларації, яка подається платником податку до 31 грудня наступного року.

## **2.2. Відображення розрахунків з оплати праці на підприємстві у фінансовій і податковій звітності підприємства**

Бухгалтерський облік відіграє важливу роль у забезпеченні інформацією як менеджменту, так і іноземних інвесторів. Адже саме бухгалтерська інформація дозволяє проаналізувати стан активів, зобов'язань та власного капіталу компанії, а також динаміку доходів та витрат компанії за певний звітний період.

Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) привертають все більше уваги, оскільки світ рухається до міжнародної єдності бухгалтерського обліку. МСФЗ стають все більш важливими в міру того, як зміцнюються міжнародні відносини між окремими компаніями і на міжнародному рівні.

МСФЗ гарантують високий ступінь інформативності, прозорості та порівнянності фінансової звітності. Основними показниками, що характеризують фінансовий стан підприємства, є його активи, зобов'язання та власний капітал. Аналізуючи склад зобов'язань підприємства, слід звернути увагу на поточні зобов'язання з виплати заробітної плати працівникам, оскільки вони зачіпають інтереси трьох сторін суб'єкта господарювання, працівників та держави. Враховуючи необхідність переходу на МСФЗ в нашій країні, за кожним об'єктом обліку слід чітко враховувати всі аспекти регулювання обліку та звітності за міжнародними стандартами, акцентуючи увагу на зобов'язаннях підприємств, що виникають у зв'язку з нарахуванням заробітної плати та інших виплат працівникам, національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку України та міжнародних стандартів фінансової звітності, що регулюють розрахунки з оплати праці, та визначати спільні та відмінні аспекти тих і інших.

МСФЗ сприяють уніфікації бухгалтерського обліку, оскільки дозволяють використовувати єдину термінологію, процедури визнання та оцінки об'єктів обліку та їх відображення у фінансовій звітності.

Інтеграція України в європейський простір вимагає запровадження принципово нових організаційно-економічних механізмів регулювання праці та її оплати, які повинні базуватися на сучасних і прогресивних міжнародних стандартах методології та організації бухгалтерського обліку [10].

Відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку порядок відображення у фінансовій звітності підприємства виплат працівникам та розкриття інформації про ці виплати визначає МСБО 19 «Виплати працівникам» [27], порівняльну характеристику МСБО 26 «Виплати працівникам» [32] та МСБО 19 «Виплати працівникам» [27] наведено в табл. 2.7

Таблиця 2.7.

## Порівняльна характеристика НП(С)БО 26 і МСФЗ (IAS) 19

Критерій	МСФЗ (IAS) 19	НП(С)БО 26	Відмінності
Мета	Регулює методику бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності компанії	Описує методологічні основи обліку інформації про виплати (грошові та негрошові) за виконані роботи працівниками і формування цих даних у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не передбачає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Сфера застосування	Застосовується роботодавцями для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, що регулюються МСФЗ (IFRS) 2 «Платіж на основі акцій»	Використовується роботодавцями - підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами незалежно від форми власності (крім бюджетних установ)	Після прийняття в Україні НП(С)БО 34 «Платіж на основі акцій» необхідно внести зміни в НП(С)БО 26 щодо його застосування до виплат на основі часток у капіталі
Кількість підпунктів	161	34	НП(С)БО 26 надає інформацію в більш стислому вигляді
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати, виплати після завершення трудової діяльності, інші довгострокові виплати, виплати при звільненні	Поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після завершення трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу, інші довгострокові виплати	У НП(С)БО 26 виділені зобов'язання з виплат інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

\*Джерело: побудовано автором на основі НП(С)БО та МСФЗ



З таблиці 2.7 видно, що МСБО 19 «Виплати працівникам» [27] та МСБО 26 «Виплати працівникам» [32] дещо відрізняються. Це пов'язано з особливостями кожної країни та неодноразовими спробами наблизити національні МСБО до МСФЗ.

МСБО 19 поділяє виплати працівникам на чотири категорії: короткострокові виплати, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам та виплати при звільненні [27].

Короткострокові виплати працівникам включають заробітну плату, внески на соціальне страхування та інші короткострокові виплати (Таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Визначення короткострокових виплат робітниками за міжнародними та національними стандартами

НП(С)БО 26 [32]	МСФЗ 19 [27]
Заробітна плата за окладами та тарифами	Зарплати працівникам та службовцям і внески на соціальне забезпечення
Інші нарахування з оплати праці	Короткострокові компенсації за відсутність (оплачена щорічна відпустка та оплачена відпустка у зв'язку з хворобою)
Виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час)	Участь у прибутку та премії
Премії та інші заохочувальні виплати	Негрошові пільги (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) для теперішніх працівників

\*Джерело: побудовано автором на основі НП(С)БО та МСФЗ

Порівняльний аналіз природи короткострокових виплат працівникам визначив, що МСБО 19, на відміну від П(С)БО 26, включає, крім заробітної плати, виплат за невідпрацьований час та премій, виплати, пов'язані з участю працівника в прибутку компанії, різні негрошові виплати та внески на соціальне страхування. Ці виплати визнаються поточними зобов'язаннями, якщо вони виплачуються регулярно або будуть виплачені протягом 12 місяців з кінця періоду, в якому виникло зобов'язання. В іншому випадку вони класифікуються як довгострокові виплати.

Крім того, відповідно до МСБО 19, короткострокові виплати працівникам включають короткострокову компенсацію за відсутність на роботі, наприклад, щорічну оплачувану відпустку. Водночас існує суттєва різниця між МСБО 19 «компенсація відсутності працівника на роботі» та П(С)БО 26 «виплати за невідпрацьований час», і в цьому випадку міжнародний стандарт є ближчим до національного трудового законодавства. Загалом, поняття виплат працівникам у МСБО 19 ширше, ніж у національних стандартах. Крім зазначених виплат, міжнародні стандарти також передбачають оплату особистого страхування та медичного обслуговування працівників.

Тепер, враховуючи національну та міжнародну облікову практику, розглянемо конкретні способи відображення виплати заробітної плати працівникам у фінансовій звітності підприємства. Як відомо, в українському бухгалтерському обліку існують певні особливості оплати праці, згідно з якими розрізняють основну та додаткову заробітну плату. Процедури їх визнання та відображення у звітності залежать від методів і прийомів, що використовуються при проведенні операцій з узгодження. У таблиці наведено порівняльну характеристику методів обліку виплат працівникам в українській та міжнародній практиці.

Таблиця 2.9

Порівняльна характеристика методики відображення розрахунків з оплати праці в міжнародній і українській обліковій практиці

Ідентифікація об'єкта обліку	Міжнародна практика	Українська практика
Економічний зміст об'єкта обліку	Включає короткострокові виплати, виплати після завершення трудової діяльності, довгострокові виплати, виплати при звільненні	Охоплює поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після завершення трудової діяльності, виплати у формі власного капіталу, довгострокові виплати
Нормативно-правове регулювання	Регулюється стандартом МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам»	Регулюється стандартом НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Продовження Табл. 2.9

Використовуваний рахунок по об'єкту обліку	Компанії створюють власні системи рахунків для обліку	Використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
Оцінка виплат працівникам	Використовуються недисконтована, дисконтована та справедлива вартість	Використовуються недисконтована, дисконтована та справедлива вартість
Методика визначення дисконтованої вартості виплат персоналу	Використовується метод актуарної оцінки для розрахунку поточної вартості зобов'язань за пенсійними програмами	Використовується ринкова ставка доходу за корпоративними облігаціями на дату балансу; за відсутності таких облігацій - ставка доходу за державними довгостроковими облігаціями
Відображення в звітності інформації про розрахунки з оплати праці	Вимоги до розкриття інформації у фінансовій звітності включають кожен з чотирьох категорій виплат	Вимоги до розкриття інформації у фінансовій звітності охоплюють програми з визначеним внеском, визначеною виплатою і виплати у формі власного капіталу

\*Джерело: побудовано автором

Дані, наведені в табл. 2.9, свідчать про розбіжності між українськими та міжнародними стандартами в частині визначення предмета, процедур обліку та подання фінансової звітності щодо оплати праці.

Показники господарських операцій, пов'язаних з оплатою праці, складаються у формі звітів і широко використовуються як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, як на місцевому, так і на національному рівні. В умовах ринкових відносин звіти повинні надавати повне уявлення про бізнес-модель компанії та ситуацію з виплатою заробітної плати. Відображення інформації про виплату заробітної плати у фінансовій звітності підприємства [29], яка формує повний фінансовий звіт, представлено на рис. 2.8.

Витрати, що відображаються в економічному елементі «Витрати на оплату праці», включають витрати для розрахунку податку на прибуток. Сюди відносяться виплати з оплати праці, розраховані виходячи з відрядних розцінок, тарифних ставок і посадових окладів; виплати, що мають характер заохочувальних та

компенсаційних виплат, включаючи виплати за системами преміювання робітників, керівників, спеціалістів і службовців; інші види виплат, що включаються до фонду оплати праці відповідно до встановлених законодавством норм і правил.

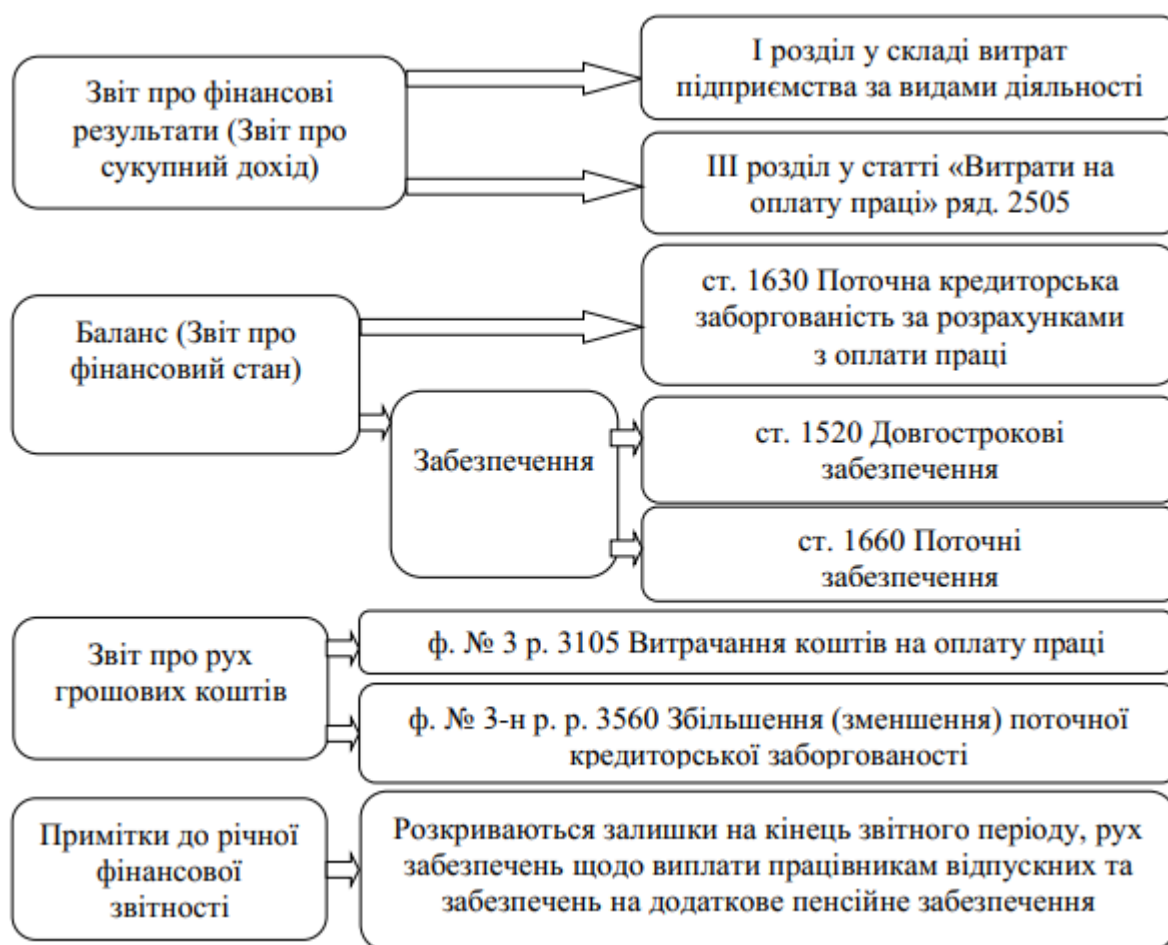


Рис. 2.8. Відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності

\*Джерело: побудовано автором

Стаття «Витрати на оплату праці» звіту про фінансові результати включає основну заробітну плату виробничих працівників, нараховану за тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, а також додаткову заробітну плату працівників. Заробітна плата нараховується на підставі табелів обліку робочого часу, робочих інструкцій та інших важливих документів.

Баланс (звіт про фінансовий стан) містить інформацію про поточні зобов'язання та довгострокові і поточні забезпечення, які підприємство створило для виплат працівникам.

Звіт про рух грошових коштів містить дані про витрати на оплату праці працівників за відповідний період.

Однак, ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» складає фінансову звітність відповідно до П(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» [31] у складі балансу за формою 1 та звіту про фінансові результати за формою 2. Таким чином:

У рядку 1630 форми 1-м станом на 31 грудня 2023 року відображено поточне нарахування на виплату заробітної плати у сумі 404,9 тис. грн.

Також у Формі 2-м витрати на оплату праці персоналу визнаються у складі собівартості реалізованих послуг та робіт.

Для формування Єдиного звіту про суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, податку на доходи фізичних осіб і військового збору на суми доходу, сплаченого на користь фізичних осіб, суми утриманого з них податку та податкового розрахунку з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування використовувався безкоштовний портал для підготовки та подання звітності «TAXER», електронний сервіс «Електронний кабінет платника податків», оператор електронної реєстрації та подання звітності «M.E.Doc Online», «FreeZvit», «iFinZvit», спеціалізоване клієнтське ПЗ для підготовки та подання звітності в «Єдине вікно подання електронної звітності», а також платні програмні продукти: М. Е. Doc IS, Соната, Арт-Звіт тощо. 2023 рік Для декларування за III квартал, відповідно до Наказу Мінфіну № 113 від 2 березня 2023 року, використовуватиметься оновлена форма єдиної декларації з ЄСВ, податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Також важливим питанням для вивчення є порядок нарахування відпускних та лікарняних. Дана сфера регулюється Кодексом законів України про працю.

Право працівників на відпустку гарантується статтею 74 КЗпП. Тривалість щорічної відпустки має бути не менше ніж 24 календарні дні. Сума відпускних нараховується на основі середньоденного заробітку працівника за останні 12 місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки. Для розрахунку середнього заробітку враховуються усі виплати, що включають основну зарплату, премії, доплати, надбавки тощо, але не враховуються одноразові виплати. Сума

відпускних повинна бути виплачена працівникові не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (стаття 79 КЗпП). [16]

Нарахування виплат по тимчасовій непрацездатності здійснюється відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування". Згідно зі статтею 119 КЗпП, працівник зберігає право на середньомісячну заробітну плату у випадку тимчасової непрацездатності, якщо вона підтверджена листком непрацездатності (лікарняним). Для розрахунку лікарняних також береться середньоденний заробіток за останні 12 місяців роботи. Сума лікарняних залежить від тривалості стажу працівника: при стажі до 3 років — 50% середнього заробітку, від 3 до 5 років — 60%, від 5 до 8 років — 70%, понад 8 років — 100%. [16]

До податкових декларацій, що містять інформацію про нарахування заробітної плати, належить декларація з податку на прибуток підприємств, в якій відображаються витрати підприємства, в тому числі нарахування на фонд оплати праці.

Крім того, про виплату заробітної плати та внесків на соціальне страхування працівникам звітують у формі державного статистичного спостереження: «Звіт з праці».

Показник «Заборгованість із виплати заробітної плати» заповнюють лише ті підприємства, які мають заборгованості перед працівниками на кінець звітного періоду.

### **2.3. Оподаткування розрахунків з оплати праці та організація їх аудиту в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»**

Оподаткування розрахунків з оплати праці є важливим аспектом фінансової діяльності будь-якого підприємства, включаючи ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА». Це забезпечує не лише виконання законодавчих вимог, але й формує основу для соціальних гарантій працівників. Правильне та своєчасне нарахування податків і зборів на заробітну плату допомагає уникнути штрафів та санкцій,

підтримувати позитивний імідж компанії та сприяти стабільності її фінансового стану.

Аудит оподаткування розрахунків з оплати праці має ключове значення для забезпечення точності та законності фінансових операцій. Він дозволяє виявляти помилки та недоліки в процесі нарахування та сплати податків, що, в свою чергу, сприяє покращенню управління фінансовими ресурсами підприємства. Крім того, аудит допомагає впроваджувати сучасні практики та технології, що роблять процеси оподаткування більш ефективними та прозорими.

Оподаткування заробітної плати в Україні регулюється рядом законодавчих актів, серед яких основне місце займають Податковий кодекс України, Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закон України «Про державний бюджет України». Ці акти визначають порядок нарахування та сплати податків і зборів, а також передбачають відповідальність за порушення податкового законодавства.

Порядок визначення податкових зобов'язань з заробітної плати передбачає розрахунок таких зобов'язань на основі встановлених ставок податків і зборів, які залежать від розміру заробітної плати та інших доходів працівників. Податкові зобов'язання включають податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), єдиний соціальний внесок (ЄСВ) та військовий збір. Кожен із цих податків має свої особливості розрахунку та сплати, що детально розглядається нижче.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) є основним податком, що сплачується з заробітної плати працівників. Ставка ПДФО в Україні становить 18% від загального розміру оподатковуваного доходу. Цей податок розраховується шляхом множення суми заробітної плати на встановлену ставку. Роботодавець зобов'язаний утримувати цей податок із заробітної плати працівника та перераховувати його до бюджету.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) є обов'язковим внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Ставка ЄСВ для більшості працівників становить 22% від розміру заробітної плати. ЄСВ забезпечує фінансування соціальних виплат, таких як пенсії, допомога по безробіттю, оплата

лікарняних та інших соціальних виплат. Роботодавець зобов'язаний нараховувати та сплачувати ЄСВ за кожного працівника.

Військовий збір був запроваджений в Україні з 2014 року і становить 1,5% від розміру оподаткованого доходу. Цей збір спрямовується на фінансування потреб оборони та безпеки країни. Військовий збір утримується з заробітної плати працівників та перераховується роботодавцем до бюджету.

Таблиця 2.10

Основні податки та внески на заробітну плату в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ  
УКРАЇНА»

Вид податку/внеску	Ставка (%)	Джерело фінансування	Призначення коштів
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	18	Заробітна плата працівника	Державний бюджет
Єдиний соціальний внесок (ЄСВ)	22	Роботодавець	Соціальне страхування (пенсії, лікарняні, допомога)
Військовий збір	1.5	Заробітна плата працівника	Оборона та безпека країни

\*Джерело: побудовано автором

Правильне і своєчасне нарахування та сплата цих податків і внесків є критично важливими для забезпечення законності та фінансової стабільності підприємства.

Оподаткування основної заробітної плати здійснюється відповідно до загальних правил, які передбачають нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), єдиного соціального внеску (ЄСВ) та військового збору на всю суму заробітної плати. Це означає, що кожна заробітна плата, яку отримує працівник, підлягає обов'язковому оподаткуванню згідно з встановленими ставками.

Для додаткових виплат, таких як премії, бонуси та матеріальна допомога, застосовуються аналогічні правила оподаткування. Всі ці види виплат включаються до загальної суми заробітної плати, на яку нараховуються ПДФО, ЄСВ та військовий збір.



Оподаткування відпускних та лікарняних виплат має свої особливості. Відпускні виплати розраховуються виходячи з середньої заробітної плати працівника за попередні місяці, і на них також нараховуються ПДФО, ЄСВ та військовий збір. Лікарняні виплати оподатковуються залежно від їхнього джерела фінансування. Якщо лікарняні виплати фінансуються за рахунок роботодавця, на них нараховуються всі три податки, а якщо за рахунок Фонду соціального страхування – то лише ПДФО та військовий збір.

Таблиця 2.11

## Оподаткування різних видів виплат

Вид виплати	ПДФО (18%)	ЄСВ (22%)	Військовий збір (1,5%)
Основна заробітна плата	Так	Так	Так
Премії	Так	Так	Так
Бонуси	Так	Так	Так
Матеріальна допомога	Так	Так	Так
Відпускні	Так	Так	Так
Лікарняні (за рахунок ФСС)	Так	Ні	Так
Лікарняні (за рахунок роботодавця)	Так	Так	Так

\*Джерело: побудовано автором

Процедура розрахунку податкових зобов'язань починається з визначення загальної суми заробітної плати працівника. З цієї суми нараховуються податок на доходи фізичних осіб (18%), єдиний соціальний внесок (22%) та військовий збір (1,5%). Розраховані суми податків утримуються із заробітної плати працівника та перераховуються до відповідних державних фондів у встановлені терміни.

Терміни сплати податків та внесків визначаються законодавством України. Зазвичай, підприємства зобов'язані перераховувати податки до 20-го числа місяця, наступного за звітним. Несвоєчасна сплата податків призводить до штрафних санкцій та нарахування пені, що значно збільшує фінансові зобов'язання підприємства та може негативно вплинути на його репутацію.

Аудит розрахунків з оплати праці спрямований на забезпечення достовірності та точності фінансових даних, дотримання законодавчих вимог та виявлення можливих порушень. Основні завдання аудиту включають перевірку правильності нарахування заробітної плати, коректності утримання податків та внесків, а також відповідності облікових даних нормативним вимогам.

Основні етапи проведення аудиту розрахунків з оплати праці включають:

- Підготовка до аудиту: Збір необхідних документів, ознайомлення з політикою та процедурами підприємства;
- Аналіз документів: Перевірка розрахункових відомостей, табелів обліку робочого часу, наказів про нарахування заробітної плати;
- Перевірка розрахунків: Порівняння даних обліку з нормативними документами, проведення перехресної перевірки;
- Складання аудиторського звіту: Документування виявлених порушень, надання рекомендацій щодо їх усунення та вдосконалення системи розрахунків з оплати праці.

Методи та процедури аудиту можуть включати документальну перевірку, перехресну перевірку даних, порівняння з нормативними документами, інтерв'ю з працівниками для з'ясування можливих невідповідностей.

Завдяки проведенню аудиту виявляються можливі порушення та розробляються рекомендації щодо їх усунення, що дозволяє вдосконалити систему розрахунків з оплати праці на підприємстві та підвищити її ефективність.

Процес виявлення та коригування помилок у податкових розрахунках є важливим елементом забезпечення фінансової стабільності підприємства та дотримання податкового законодавства. Типові помилки, що можуть виникати при розрахунках податкових зобов'язань, включають:

- некоректне визначення бази оподаткування;
- неправильне застосування податкових ставок;
- відсутність або неправильне нарахування податків на додаткові виплати;
- помилки в обліку відпускних та лікарняних.

Методи виявлення помилок під час аудиту включають:

- документальна перевірка: аналіз розрахункових відомостей та первинних документів;
- перехресна перевірка: порівняння даних обліку з іншими внутрішніми документами та звітністю;
- порівняння з нормативними документами: Перевірка відповідності розрахунків діючим законодавчим актам.

Коригування виявлених помилок передбачає проведення перерахунків, виправлення облікових записів та подання уточнених податкових декларацій. Для попередження помилок доцільно впроваджувати регулярні внутрішні перевірки, навчання персоналу та використання автоматизованих систем обліку.

Таблиця 2.12

## Типові помилки та методи їх виявлення

Типова помилка	Метод виявлення	Заходи щодо коригування
Некоректне визначення бази оподаткування	Документальна перевірка	Перерахунок бази оподаткування
Неправильне застосування податкових ставок	Порівняння з нормативними документами	Виправлення податкових ставок
Відсутність нарахування податків на додаткові виплати	Перехресна перевірка	Донарахування податків
Помилки в обліку відпускних та лікарняних	Документальна перевірка	Перерахунок відпускних та лікарняних виплат

\*Джерело: побудовано автором

Для покращення процесу оподаткування заробітної плати необхідно:

- Оптимізувати процеси обліку: Впровадити автоматизовані системи, які дозволять зменшити ризик людських помилок та підвищити точність розрахунків;
- Проводити регулярні внутрішні аудити: Виявлення та виправлення помилок на ранніх стадіях дозволить уникнути значних фінансових втрат;
- Навчати персонал: Постійне підвищення кваліфікації працівників бухгалтерії допоможе їм краще розуміти законодавчі вимоги та уникати помилок.

Для вдосконалення процедури аудиту варто:

- Стандартизувати процеси аудиту: Впровадження чітких стандартів та процедур допоможе забезпечити систематичність та ефективність аудиту;
- Використовувати сучасні технології: Впровадження програмного забезпечення для аналізу та перевірки даних підвищить ефективність аудиту;

- Залучати зовнішніх аудиторів: Зовнішні аудитори можуть надати незалежну оцінку та виявити потенційні ризики, які можуть залишитися непоміченими внутрішніми аудиторами.

Ефективність поточної системи оподаткування та аудиту в ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» визначається здатністю забезпечити достовірність фінансових даних, дотримання законодавчих вимог та мінімізацію ризиків фінансових втрат. Основні результати проведеного аналізу свідчать про необхідність оптимізації існуючих процесів, впровадження автоматизованих систем обліку та підвищення кваліфікації персоналу.

Перспективи подальшого розвитку системи оподаткування та аудиту в компанії включають:

- Вдосконалення системи обліку та контролю: Автоматизація процесів дозволить зменшити ризик помилок та підвищити точність розрахунків;
- Підвищення кваліфікації працівників: Регулярне навчання допоможе працівникам краще розуміти зміни в законодавстві та уникати помилок;
- Регулярні внутрішні аудити: Систематичний аудит дозволить виявляти та виправляти помилки на ранніх стадіях, що знизить ризики фінансових втрат.

Розробка та впровадження цих заходів дозволить підвищити ефективність системи оподаткування та аудиту, забезпечуючи фінансову стабільність та відповідність законодавчим вимогам.

#### **2.4. Фінансовий аналіз витрат на оплату праці підприємства**

Аудит заробітної плати на підприємствах повинен перевіряти правильність відображення фактичних витрат на оплату праці у встановлених первинних документах; нарахування заробітної плати; кількість та якість отриманої продукції; правильність показників, пов'язаних з кількістю виконаних робіт; недопущення помилок у застосуванні норм виробітку; приховування кількості виробленої продукції в частині прямої оплати праці, правильність нарахування виплат кожному працівнику; правильність використання фонду оплати праці,

Дотримання порядку встановлення та зміни розрядів працівників (з урахуванням вимог тарифно-кваліфікаційних номенклатур та наявності робочих місць відповідних розрядів); правильність використання працівників за професіями та кваліфікацією; виконання технічно обґрунтованих норм виробітку (норм обслуговування) та планів розроблення і впровадження норм; правильність встановлення посадових окладів інженерно-технічним працівникам та іншим працівникам. Рекомендується систематично проводити внутрішній аудит, зокрема, щодо правильності встановлення посадових окладів, правильності доплат за надурочні роботи тощо.

Метою аудиту заробітної плати на підприємствах є забезпечення дотримання вимог Кодексу законів про працю, а також ефективність і доцільність господарських операцій та їх повне відображення в обліку. У таблиці 2.13 наведено перелік ключових питань аудиту з виплати заробітної плати працівникам на підприємствах.

Таблиця 2.13

Основні питання програми аудиту зобов'язань за розрахунками з оплати праці та їх інформаційне забезпечення

Досліджуване питання	Джерело інформації
Аналіз первинних документів щодо обліку робочого часу та нарахування заробітної плати, перевірка їхньої повноти та достовірності	Накази про прийняття та звільнення, табелі обліку робочого часу, штатний розклад
Перевірка коректності нарахування зарплати згідно з посадовими окладами	Табелі обліку робочого часу, штатний розклад
Оцінка відповідності обсягів виконаних робіт та підстав для нарахування відрядної оплати праці	Довідки про виконані роботи, розцінки, наряди, маршрутні листи
Верифікація правильності нарахування відпускних	Накази про відпустку, бухгалтерські розрахунки
Перевірка коректності нарахувань за лікарняними листами	Листи непрацездатності, відомості про заробітну плату за попередні періоди
Оцінка правильності утримань (прибутковий податок, військовий збір, виконавчі листи)	Журнали, відомості, виконавчі листи з суду, бухгалтерські довідки
Перевірка даних бухгалтерських реєстрів щодо розрахунків із зарплати	Журнали, відомості, машинограми
Верифікація даних реєстрів обліку обов'язкових соціальних внесків	Журнали, відомості, звіти про нарахування єдиного соціального внеску, машинограми

\*Джерело: побудовано автором

Джерелами інформації, що використовуються в процесі аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах (табл. 2.13), є законодавчі документи, внутрішні (локальні) нормативні документи підприємств, документи про прийняття, звільнення та переведення працівників підприємств, штатний розпис, первинні документи з нарахування та обліку оплати праці (табелі обліку робочого часу, наряди, маршрутні листи, посвідчення про відрядження тощо), а також реєстри аналітичного та синтетичного обліку за рахунком № 66 «Розрахунки за виплатами з оплати праці» [14].

Однак при проведенні аудиту заробітної плати на підприємствах в умовах воєнного стану необхідно керуватися Законами України «Про правовий режим воєнного стану» [55], «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [54] Необхідно враховувати законодавство України та інші нормативні документи, що передбачають особливості організації праці та її оплати в такі періоди. Таким чином, воєнний стан в Україні вплинув на організацію трудових відносин на підприємствах та виплату заробітної плати. Для значної кількості суб'єктів господарювання складна економічна ситуація створила проблему перегляду в бік зменшення умов оплати праці персоналу.

Закон України від 15 березня 2023 року № 2136-IX «Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності в Україні 24 березня 2023 року [54] Закон накладає обмеження на право громадян на працю під час воєнного стану. Внаслідок цього багато підприємств були змушені в односторонньому порядку змінювати умови праці своїх працівників через зниження економічної активності, зменшення прибутку та інші несприятливі фактори. Прикладами таких змін є переведення працівників на неповний робочий день і, як наслідок, скорочення заробітної плати.

Крім того, організації, які можуть довести, що затримка виплати заробітної плати була викликана форс-мажорними обставинами або військовими діями, звільняються від відповідальності. Однак, якщо ситуація нормалізується в майбутньому, вся несплачена заробітна плата має бути виплачена працівникам компанії.

Закон України № 2136-IX від 15 березня 2023 року [54] передбачає право роботодавців надавати працівникам компанії відпустки «за власний рахунок» на весь період воєнного стану, але лише за згодою працівника.

Наступним кроком у зміні умов праці є механізм, передбачений Законом України «Про регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану» [54], який передбачає можливість тимчасового призупинення трудових відносин. У такій ситуації працівник не виконує свої трудові обов'язки та не отримує заробітну плату, але працівник не звільняється з підприємства, а після закінчення такого періоду повертається до трудових відносин з урахуванням раніше узгоджених умов праці та її оплати.

Для проведення аудиту господарських операцій, пов'язаних із заробітною платою на підприємствах, необхідно вести постійний, абсолютно обґрунтований і юридично підтверджений облік цих операцій, який базується на достовірних даних, що містяться в первинних документах. При проведенні аудиту велику увагу слід приділяти процесу оформлення та обробки документів з нарахування заробітної плати (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Процес аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві

\*Джерело: побудовано автором

Області аудиту заробітної плати включають[18]:

1. перевірка відповідності тотожності положень Кодексу законів про працю та стану внутрішнього обліку і контролю за нарахуванням заробітної плати;
2. перевірка використання фонду оплати праці на підприємствах;
3. нагляд за організацією та здійсненням тайм-менеджменту;

4. перевірка дотримання порядку застосування діючих норм і розцінок;
5. перевірка правильності оформлення первинних документів і нарахування заробітної плати працівникам підприємства;
6. перевірка розрахунково-платіжних відомостей та особових рахунків;
7. контроль нарахування заробітної плати бухгалтерії, виробничому управлінню та відрядникам;
8. перевірка правильності виплат коштів згідно з трудовими договорами;
9. контроль стану аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
10. контроль стану нормування праці (визначення рівня технічно обґрунтованих норм виробітку та термінів їх перегляду);
11. нарахування заробітної плати та виплат працівникам за всіма підставами та перевірка обґрунтованості записів у бухгалтерському обліку;
12. перевірка організації аналітичного обліку та взаємозв'язку між аналітичними та синтетичними рахунками з обліку розрахунків з оплати праці з працівниками;
13. оцінка заходів, що вживаються керівництвом підприємства для своєчасного стягнення дебіторської заборгованості з працівників (наприклад, відшкодування втраченого майна та цінностей, підзвітних сум, погашення позик тощо).

Відхилення, виявлені під час аудиту відшкодування витрат на оплату праці, допомагають внести необхідні корективи, виходячи зі спроможності управлінської функції здійснювати контроль за визначенням розміру витрат, що виплачуються працівникам.

Формальна перевірка реєстру господарських операцій, пов'язаних з виплатами працівникам, допомагає перевірити правильність коригувань первинних документів та наявність і достовірність необхідних реквізитів. Пропонований перелік відхилень за результатами формального аудиту виплат соціальної допомоги працівникам наведено в (табл. 2.14).



Таблиця 2.14

Відомість відхилень у документах щодо розрахунків з оплати праці  
за результатами формальної перевірки

№ з/п	Документ, що перевіряється (№, дата)	Встановлені відхилення (грн.)	Примітки
1	2	3	4
1.	Розрахунково-платіжна відомість № 36/16 від 30.06.2023 р.	1300,00	За сумою нарахованої премії
2.	-	-	-

\*Джерело: побудовано автором

По суті, процедури перевірки відшкодування заробітної плати можуть проводитися суцільно (при невеликому штаті) або вибірково. Слід звернути увагу на характер завдання, отриманого від керівництва підприємства, та формулювання питань, які необхідно вирішити аудитору.

До інформаційних технологій, що використовуються для вирішення завдань аудиту, належать: програмні комплекси «Турбо-Аудит», «Івахненко і Катенев Аудит», Audit XP «Комплексний аудит», «Експрес-Аудит: ПРОФ», «AuditNET Professional», «AuditNET Company», «AuditModem» тощо.

Використання комп'ютеризованих аудиторських систем не тільки прискорює процес обробки інформації в компаніях, але й значно покращує їх організацію.

Аудиторський висновок - це офіційний документ, засвідчений підписом і печаткою аудитора (аудиторської фірми), що містить висновки про дотримання чинного законодавства та встановлених нормативів бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності, зокрема з виплати заробітної плати на підприємствах, на підставі результатів і повноти проведеної перевірки.

## **РОЗДІЛ 3**

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

#### **3.1. Використання міжнародного досвіду здійснення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці**

Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) забезпечують уніфіковані правила обліку та звітності, що застосовуються компаніями по всьому світу. Вони спрямовані на підвищення прозорості, порівнянності та узгодженості фінансової інформації, що особливо важливо для підприємств, які працюють на міжнародних ринках.

При застосуванні МСФЗ у сфері обліку заробітної плати, необхідно враховувати кілька ключових аспектів:

- Розкриття інформації: Компанії зобов'язані детально розкривати інформацію про виплати працівникам, включаючи основну заробітну плату, додаткові виплати, премії та інші компенсації. Це забезпечує прозорість і дозволяє користувачам фінансової звітності отримувати повну картину щодо витрат на персонал;

- Облік резервів на виплати: МСФЗ передбачають облік резервів на виплати працівникам, таких як відпускні, лікарняні та інші пільги. Це дозволяє забезпечити точне відображення зобов'язань компанії перед працівниками в фінансовій звітності;

- Визнання витрат: Витрати на оплату праці визнаються в тому періоді, в якому надається відповідна послуга працівниками, незалежно від фактичної дати виплати. Це дозволяє більш точно відображати фінансові результати діяльності компанії.

У Сполучених Штатах Америки облік заробітної плати здійснюється відповідно до Generally Accepted Accounting Principles (GAAP). Основні особливості включають:

- Облік заробітної плати: Компанії зобов'язані вести детальний облік заробітної плати, включаючи всі виплати, утримання податків та інших обов'язкових внесків. Це дозволяє забезпечити точність та повноту звітності;

- Податкова система: США мають складну систему оподаткування заробітної плати, що включає федеральні, штатні та місцеві податки. Податки утримуються із заробітної плати працівників та сплачуються до відповідних податкових органів. Основні податки включають федеральний податок на доходи, податок соціального страхування (Social Security) та медичний податок (Medicare);

- Аудит: Американські компанії регулярно проходять аудиторські перевірки, що включають перевірку правильності обліку заробітної плати та відповідності податковим вимогам. Аудитори аналізують процеси обліку, внутрішній контроль та виконання законодавчих вимог.

Німеччина має власні підходи до обліку та аудиту заробітної плати, які відрізняються високим рівнем деталізації та суворого контролю:

- Облік заробітної плати: Німецькі компанії зобов'язані вести детальний облік заробітної плати, включаючи всі виплати та утримання. Особлива увага приділяється дотриманню законодавчих вимог та точності облікових записів;

- Податкова система: Німеччина має складну систему оподаткування, що включає федеральні та місцеві податки, а також соціальні внески. Основні податки включають податок на доходи (Lohnsteuer), внески до системи соціального страхування та медичного страхування;

- Аудит: Німецькі компанії підлягають обов'язковому аудиту, що включає перевірку правильності обліку заробітної плати та відповідності податковим вимогам. Аудитори аналізують процеси обліку, внутрішній контроль та виконання законодавчих вимог.

Таблиця 3.1

## Основні аспекти обліку та аудиту заробітної плати в США та Німеччині

Аспект	США	Німеччина
Система обліку	GAAP	Німецькі стандарти фінансової звітності
Основні податки	Федеральний податок на доходи, Social Security, Medicare	Lohnsteuer, внески до соціального та медичного страхування
Процедури аудиту	Регулярний аудит, перевірка внутрішнього контролю	Обов'язковий аудит, суворий контроль
Особливості обліку	Детальний облік усіх виплат та утримань	Високий рівень деталізації, дотримання законодавчих вимог

Аудиторські перевірки. Перевірка правильності обліку та відповідності податковим вимогам. Аналіз процесів обліку, внутрішнього контролю та законодавчих вимог.

Ці аспекти показують, як різні країни підходять до обліку, аналізу та контролю заробітної плати, забезпечуючи дотримання законодавчих вимог і підвищуючи ефективність управління фінансами на підприємствах.

ERP (Enterprise Resource Planning) системи надають потужний інструмент для автоматизації процесів обліку та контролю заробітної плати. Вони інтегрують усі основні функції підприємства, включаючи фінанси, людські ресурси, виробництво, постачання та інші, забезпечуючи єдину платформу для управління всіма аспектами діяльності.

Використання ERP-систем у сфері управління заробітною платою має низку переваг. По-перше, автоматизація облікових процесів дозволяє значно зменшити ризик помилок, пов'язаних з людським фактором, забезпечуючи точність і своєчасність розрахунків. По-друге, інтеграція всіх даних у єдиній системі дозволяє отримувати оперативну інформацію про витрати на оплату праці, що сприяє ефективному управлінню фінансовими ресурсами підприємства. По-третє, автоматизація дозволяє знизити адміністративні витрати, оскільки більшість рутинних операцій виконується системою без втручання людини.

Впровадження автоматизованих систем обліку та контролю заробітної плати має численні переваги. Це включає підвищення ефективності роботи, скорочення витрат на обробку даних, поліпшення точності та зменшення кількості помилок, а також забезпечення відповідності законодавчим вимогам.

Однак, впровадження автоматизації також пов'язане з певними викликами. Основним викликом є необхідність значних фінансових інвестицій у розробку, налаштування та підтримку системи. Крім того, успішне впровадження вимагає навчання персоналу для роботи з новими технологіями, що може бути складним і часомістким процесом. Також важливо враховувати можливість технічних збоїв та необхідність регулярного оновлення програмного забезпечення для забезпечення його відповідності актуальним вимогам.

Українське законодавство у сфері оплати праці значно розвинулось за останні роки, проте досі залишається певна різниця між національними нормами та міжнародними стандартами, такими як МСФЗ. Важливо відзначити, що МСФЗ забезпечують більш деталізовані вимоги до розкриття інформації про заробітну плату та її компоненти. У той час як українське законодавство часто фокусується на загальних вимогах, міжнародні стандарти передбачають глибокий аналіз усіх аспектів виплат працівникам, включаючи резерви на виплати, додаткові компенсації та інші пільги.

Для підвищення ефективності управління заробітною платою в Україні необхідно враховувати міжнародний досвід та адаптувати його до національних умов. Одним із ключових напрямків є впровадження більш прозорих і детальних стандартів звітності, які б дозволили забезпечити повну інформацію про всі виплати працівникам. Це сприятиме підвищенню довіри до фінансової звітності та забезпечить більш точну оцінку витрат на персонал.

Ще одним важливим напрямком є розвиток автоматизованих систем обліку та контролю. Використання сучасних технологій дозволить значно підвищити ефективність процесів обліку, зменшити ризик помилок і забезпечити відповідність законодавчим вимогам. Впровадження ERP-систем може стати важливим кроком до автоматизації управління заробітною платою на українських підприємствах.

Нарешті, важливо забезпечити належний рівень навчання та підвищення кваліфікації персоналу, відповідального за облік заробітної плати. Це дозволить забезпечити високу якість виконання облікових операцій і сприятиме впровадженню нових технологій та підходів у сфері управління заробітною платою.

### **3.2. Шляхи вдосконалення обліку та контролю заробітної плати на досліджуваному підприємстві**

Першим кроком у вдосконаленні обліку заробітної плати є детальний аналіз поточного стану на підприємстві. Цей процес включає виявлення основних проблем і недоліків, а також оцінку ефективності існуючих процедур контролю.

Для виявлення проблем необхідно провести комплексний аудит всіх етапів процесу обліку заробітної плати. Це включає перевірку правильності нарахувань, точність облікових записів, відповідність даних бухгалтерського обліку реальним витратам на оплату праці, а також відповідність законодавчим вимогам. Часто основними проблемами є помилки в розрахунках, несвоєчасність виплат, недоліки в документуванні, а також недостатній рівень автоматизації процесів.

Оцінка ефективності існуючих процедур контролю передбачає аналіз існуючих механізмів перевірки та їх здатності виявляти і запобігати помилкам і порушенням. Важливо оцінити, наскільки процедури внутрішнього контролю відповідають сучасним вимогам і чи здатні вони забезпечити належний рівень прозорості та достовірності облікових даних. Основна увага приділяється таким аспектам, як своєчасність та точність розрахунків, контроль за дотриманням законодавства, а також наявність ефективних механізмів виявлення та коригування помилок.

Після аналізу поточного стану обліку заробітної плати необхідно впровадити сучасні методи обліку та контролю, які забезпечать підвищення ефективності та точності процесів.

Одним з ключових елементів удосконалення є використання програмного забезпечення для автоматизації обліку. Впровадження сучасних ERP-систем дозволяє інтегрувати всі облікові процеси в єдину платформу, забезпечуючи автоматичний облік заробітної плати, утримання податків та соціальних внесків, а також створення звітності. Автоматизація значно знижує ризик помилок, забезпечує своєчасність і точність розрахунків, а також зменшує витрати на обробку даних. Використання таких систем дозволяє швидко отримувати актуальну інформацію про витрати на оплату праці, що сприяє ефективному управлінню фінансовими ресурсами підприємства.

Крім автоматизації, необхідно розробити та впровадити нові процедури внутрішнього контролю. Це включає встановлення чітких правил та регламентів для всіх етапів процесу обліку заробітної плати, регулярні перевірки і аудит облікових даних, а також впровадження системи подвійної перевірки розрахунків. Ефективні процедури внутрішнього контролю повинні забезпечувати своєчасне виявлення та коригування помилок, запобігання порушенням, а також дотримання законодавчих вимог.

Важливим аспектом є навчання та підвищення кваліфікації працівників, відповідальних за облік заробітної плати. Вони повинні бути обізнані з новими методами обліку та контролю, вміти працювати з сучасним програмним забезпеченням, а також розуміти законодавчі вимоги та стандарти звітності. Підвищення кваліфікації персоналу сприятиме підвищенню якості облікових операцій та забезпечить успішне впровадження нових технологій.

Завдяки впровадженню сучасних методів обліку та контролю можна значно підвищити ефективність управління заробітною платою на підприємстві, забезпечити точність і достовірність облікових даних, а також зменшити ризик помилок і порушень.

Підвищення кваліфікації персоналу є важливим кроком для вдосконалення обліку та контролю заробітної плати на підприємстві. Організація навчання та тренінгів для бухгалтерів дозволяє оновити знання та навички працівників,

забезпечити їх обізнаність про сучасні методи обліку та автоматизації, а також підвищити їхню компетентність у сфері законодавства.

Для організації навчання варто запросити фахівців, які мають досвід роботи з сучасними ERP-системами та глибоке розуміння міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Навчальні програми повинні включати як теоретичні аспекти, так і практичні заняття, що дозволяють працівникам отримати реальний досвід роботи з новим програмним забезпеченням та інструментами. Крім того, тренінги мають охоплювати питання законодавчих вимог щодо оподаткування заробітної плати, внутрішнього контролю та аудиту, що допоможе працівникам краще розуміти та виконувати свої обов'язки.

Розробка внутрішніх методичних матеріалів також є важливим елементом підвищення кваліфікації персоналу. Такі матеріали можуть включати інструкції, посібники та довідкові документи, які пояснюють процеси обліку, розрахунку заробітної плати, утримання податків та соціальних внесків, а також процедури внутрішнього контролю. Методичні матеріали повинні бути доступними для всіх працівників і регулярно оновлюватися відповідно до змін у законодавстві та внутрішніх процедур підприємства. Це сприятиме забезпеченню єдиного підходу до обліку та контролю, а також полегшить адаптацію нових працівників до існуючих процесів.

Поліпшення системи внутрішнього аудиту є ключовим аспектом вдосконалення обліку та контролю заробітної плати. Впровадження регулярних перевірок та аудитів дозволяє вчасно виявляти та виправляти помилки, а також запобігати порушенням і шахрайству. Регулярні перевірки повинні охоплювати всі етапи процесу обліку заробітної плати, включаючи нарахування, утримання податків і соціальних внесків, виплати працівникам, а також складання звітності. Важливо, щоб перевірки проводилися незалежними та компетентними фахівцями, які мають глибокі знання в сфері обліку та аудиту.

Використання зовнішніх аудиторських послуг для незалежної оцінки є ефективним інструментом забезпечення прозорості та достовірності облікових даних. Зовнішні аудитори можуть надати об'єктивну оцінку поточних процедур



обліку та контролю, виявити можливі недоліки та запропонувати рекомендації щодо їх усунення. Залучення зовнішніх фахівців дозволяє забезпечити додатковий рівень контролю та підтвердити відповідність облікових даних законодавчим вимогам і міжнародним стандартам. Крім того, зовнішні аудитори можуть поділитися своїм досвідом і знаннями щодо сучасних методів і технологій обліку, що сприятиме вдосконаленню внутрішніх процесів підприємства.

Поліпшення системи внутрішнього аудиту також включає розробку та впровадження нових процедур і регламентів, які забезпечують систематичний і комплексний підхід до перевірок. Це може включати встановлення чітких критеріїв для оцінки ефективності облікових процесів, розробку планів перевірок, проведення регулярних тренінгів для внутрішніх аудиторів, а також впровадження системи моніторингу та звітності щодо результатів перевірок. Завдяки цьому можна забезпечити високий рівень контролю та мінімізувати ризики, пов'язані з обліком заробітної плати на підприємстві.

Оптимізація процесу обліку додаткових виплат та компенсацій на підприємстві вимагає впровадження чітких та детальних процедур, а також використання сучасних технологій для автоматизації процесів. Розробка детальних процедур для обліку премій, бонусів та інших виплат є першочерговим завданням, оскільки ці виплати часто мають значний вплив на загальну суму заробітної плати і можуть бути джерелом помилок та непорозумінь.

Розробка детальних процедур передбачає створення інструкцій, які визначають, як саме обліковуються різні види додаткових виплат. У цих інструкціях повинні бути зазначені критерії для нарахування премій та бонусів, порядок затвердження виплат, а також правила їх документального оформлення. Важливо забезпечити прозорість та справедливість у розподілі додаткових виплат, що сприятиме підвищенню мотивації працівників та довіри до системи обліку.

Одним із ключових кроків до оптимізації процесу обліку додаткових виплат є впровадження системи електронного документообігу. Електронний документообіг дозволяє автоматизувати процеси збору, обробки та зберігання документів, що значно скорочує час та витрати на адміністративні операції.

Впровадження такої системи дозволяє уникнути помилок, пов'язаних з ручним введенням даних, зменшує ризик втрати або пошкодження документів, а також забезпечує швидкий доступ до необхідної інформації.

Система електронного документообігу повинна бути інтегрована з існуючими ERP-системами та бухгалтерським програмним забезпеченням підприємства. Це забезпечить автоматичне оновлення даних у реальному часі, полегшить процес формування звітності та дозволить здійснювати контроль за обліком додаткових виплат на всіх етапах. Крім того, така система дозволяє впровадити електронний підпис, що підвищує рівень безпеки та правової значущості документів.

Оптимізація процесу обліку додаткових виплат та компенсацій також включає навчання персоналу для роботи з новими технологіями та програмним забезпеченням. Це дозволить забезпечити ефективне використання системи електронного документообігу та уникнути можливих помилок у роботі. Регулярне оновлення знань та навичок працівників сприятиме підтримці високого рівня компетенції та забезпечить безперервне вдосконалення облікових процесів на підприємстві.

### **3.3. Удосконалення системи обліку, аудиту та оподаткування розрахунків з оплати праці на підприємстві**

Аналіз поточного стану управлінського обліку на підприємстві починається з визначення основних проблем та недоліків у системі. Однією з головних проблем є недостатня інтеграція управлінського обліку з іншими обліковими системами підприємства. Це може призводити до дублювання даних, неузгодженості інформації та втрати часу на обробку даних.

Іншою важливою проблемою є відсутність автоматизованих систем, що значно ускладнює процес збору, обробки та аналізу даних. Ручне введення даних збільшує ризик помилок, що може впливати на точність управлінських рішень. Також варто відзначити недостатній рівень кваліфікації персоналу, що займається

управлінським обліком. Невміння працювати з сучасними програмними продуктами та методами обліку обмежує можливості підприємства у використанні управлінської інформації для стратегічного планування та прийняття рішень.

Для оцінки ефективності поточних методів управлінського обліку варто провести аналіз системи збору та обробки інформації. Необхідно оцінити, наскільки швидко та точно обробляються дані, чи є можливість отримати необхідну інформацію в реальному часі, і чи відповідають використовувані методи сучасним стандартам управлінського обліку. Важливим аспектом є також аналіз звітності: чи задовольняє вона потреби керівництва, чи містить усю необхідну інформацію для прийняття рішень.

Огляд існуючих та запланованих змін у законодавстві стосовно оподаткування є необхідним кроком для підприємства, яке прагне оптимізувати свою систему управлінського обліку. На сьогоднішній день, в Україні активно розглядаються кілька законопроектів, які мають на меті спростити та удосконалити систему оподаткування. Зокрема, пропонуються зміни щодо спрощення адміністрування податків, введення нових механізмів контролю за сплатою податків та зниження податкового навантаження на підприємства.

Вплив законодавчих змін на облік заробітної плати може бути значним. Наприклад, зниження ставки податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) або зміни в порядку нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) можуть безпосередньо вплинути на розрахунки заробітної плати. Підприємству необхідно бути готовим швидко адаптуватися до нових умов, забезпечити відповідність своїх облікових політик новим вимогам законодавства.

Важливо також враховувати можливі зміни у вимогах до звітності та контролю з боку податкових органів. Наприклад, введення обов'язкових електронних декларацій або нових форм звітності потребуватиме від підприємства перегляду своїх внутрішніх процедур та підвищення рівня автоматизації облікових процесів. Це дозволить не лише забезпечити відповідність законодавству, але й підвищити ефективність управління заробітною платою та іншими обліковими операціями.

Отже, аналіз поточного стану управлінського обліку та облік законодавчих змін є ключовими елементами для вдосконалення системи обліку на підприємстві. Підприємству варто інвестувати в модернізацію облікових систем та підвищення кваліфікації персоналу, щоб бути готовим до нових викликів та забезпечити свою конкурентоспроможність.

Процес адаптації існуючих методів управлінського обліку до нових законодавчих вимог є критичним етапом для забезпечення відповідності підприємства чинному законодавству. Цей процес починається з детального аналізу нових законодавчих актів і нормативних документів, що регулюють оподаткування та бухгалтерський облік. На основі цього аналізу необхідно визначити, які зміни мають бути внесені до поточних методів обліку.

Важливим аспектом є модифікація методів нарахування податків та внесків, що забезпечить точне і своєчасне відображення всіх фінансових операцій у звітності. Наприклад, зміни у ставках податків або порядку розрахунку можуть вимагати коригування алгоритмів розрахунків у бухгалтерському програмному забезпеченні. Крім того, необхідно забезпечити навчання персоналу для роботи за новими правилами, що включає проведення семінарів, тренінгів і розробку нових методичних матеріалів.

Для ефективного впровадження законодавчих змін важливо розробити нові процедури та політики, які забезпечать безперервність облікових процесів і їхню відповідність законодавчим вимогам. Це включає створення нових документів, таких як політики з оподаткування, процедури внутрішнього контролю, а також оновлення існуючих регламентів роботи бухгалтерської служби.

Одним із ключових завдань є визначення нових підходів до обліку додаткових виплат і компенсацій. Це включає детальний опис процедур нарахування премій, бонусів, матеріальної допомоги та інших видів виплат, з урахуванням їхнього оподаткування. Крім того, важливо впровадити нові процедури перевірки і контролю правильності розрахунків, що дозволить уникнути помилок і забезпечить точність даних.

Сучасні технології мають ключове значення для підвищення ефективності управлінського обліку. Використання спеціалізованого програмного забезпечення дозволяє автоматизувати процеси збору, обробки і аналізу даних, що знижує ризик помилок і забезпечує більш точну та оперативну інформацію для прийняття управлінських рішень.

Одним з основних напрямків є впровадження програм для управління заробітною платою, які включають функції розрахунку зарплат, нарахування податків і внесків, генерації звітності та аналізу фінансових показників. Такі системи дозволяють зберігати всі дані в єдиній базі, що забезпечує швидкий доступ до необхідної інформації і знижує витрати на адміністрування облікових процесів.

Інтеграція управлінського обліку з ERP-системами (Enterprise Resource Planning) є важливим кроком для підвищення ефективності облікових процесів. ERP-системи забезпечують комплексний підхід до управління підприємством, інтегруючи всі ключові функції, включаючи фінансовий облік, управління запасами, виробництво, логістику та інші бізнес-процеси.

Інтеграція систем управлінського обліку з ERP-системами дозволяє отримати доступ до актуальної інформації в режимі реального часу, що значно полегшує процес прийняття управлінських рішень. Це також сприяє зниженню витрат на обробку даних і забезпечує більш точне планування та прогнозування фінансових показників. Впровадження таких систем вимагає детальної підготовки, включаючи аналіз потреб підприємства, вибір відповідного програмного забезпечення, налаштування системи та навчання персоналу для ефективної роботи з новими інструментами.

Впровадження сучасних технологій для управлінського обліку дозволяє підвищити ефективність і точність облікових процесів, знижуючи ризики і забезпечуючи підприємство актуальною інформацією для стратегічного управління.

Оцінка ефективності запропонованих заходів є важливим етапом, який дозволяє визначити, наскільки успішно впроваджені зміни впливають на процес управлінського обліку та оподаткування на підприємстві. Для цього необхідно

розробити чіткі критерії оцінки результатів, які б відображали досягнення основних цілей реформ.

Критерії можуть включати такі показники, як:

- Точність фінансової звітності: оцінка рівня помилок у фінансових звітах до і після впровадження заходів;
- Ефективність податкового планування: аналіз зниження податкових витрат підприємства внаслідок оптимізації податкових процесів;
- Часові витрати на облік: скорочення часу, витраченого на облікові операції, завдяки автоматизації та впровадженню нових технологій;
- Рівень задоволеності персоналу: оцінка задоволеності працівників бухгалтерської служби новими методами роботи і програмним забезпеченням;
- Відповідність законодавству: відсутність штрафів та санкцій з боку податкових органів через порушення вимог законодавства.

Ці критерії повинні бути вимірюваними, що дозволить об'єктивно оцінити досягнення підприємства у впровадженні запропонованих заходів.

Для забезпечення постійної відповідності змін потребам підприємства та вимогам законодавства необхідно здійснювати періодичний перегляд та коригування впроваджених заходів. Цей процес включає декілька ключових етапів:

- Моніторинг виконання заходів: регулярне відстеження виконання розроблених процедур та їх впливу на облікові процеси. Це може включати щомісячні або кварталні звіти про досягнення ключових показників ефективності;
- Аналіз результатів: проведення аналізу досягнутих результатів у порівнянні з встановленими критеріями. Виявлення позитивних та негативних тенденцій, а також проблемних аспектів у впроваджених заходах;
- Коригуючі дії: на основі отриманих результатів визначення необхідності внесення коригуючих дій. Це може включати модифікацію існуючих процедур, впровадження додаткових заходів або відмова від неефективних практик;
- Зворотний зв'язок: збір зворотного зв'язку від персоналу, який безпосередньо залучений у процеси обліку та контролю, з метою виявлення практичних проблем і пропозицій щодо їх вирішення;

- Адаптація до змін: постійне оновлення методів управлінського обліку відповідно до змін у законодавстві та нових бізнес-умов. Це включає навчання персоналу новим вимогам та методам роботи.

Такий підхід дозволяє підприємству не лише забезпечити високу ефективність впроваджених заходів, але й швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі, підтримуючи відповідність найсучаснішим стандартам управлінського обліку і оподаткування.

## ВИСНОВКИ

Реформування механізму оплати праці є одним з основних напрямів подальшої трансформації національної економіки. Це передбачає перегляд основних підходів до визначення розрахунків заробітної плати та засобів державного впливу на сферу соціально-трудових відносин, пов'язаних з оплатою праці. Сучасні принципи господарювання певною мірою випереджають, а певною мірою вступають у протиріччя з існуючими методами управління, які характеризуються нездатністю адаптуватися до таких умов господарювання. Бухгалтерський облік та аудит оплати праці є важливими інструментами оцінки ефективності фінансово-господарської діяльності організації.

У період воєнного стану організація оплати праці зазнала суттєвих змін. У зв'язку з набуттям чинності Закону «Про особливості регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану в Україні» були введені певні обмеження конституційного права громадян на працю та отримання заробітної плати. Основними причинами змін в оплаті праці є відсутність працівників на робочому місці (наприклад, внаслідок їх евакуації з районів проведення бойових дій), а також відсутність робочих місць або коштів для оплати праці працівників. Закон також передбачає, серед іншого, переведення працівника без його згоди на іншу посаду, не передбачену трудовим договором, та переведення на посаду з оплатою праці не нижче середнього заробітку за попереднім місцем роботи з метою ліквідації наслідків воєнних дій.

Для роботи з питань заробітної плати, бухгалтерського обліку та аудиту було обрано ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЪГ УКРАЇНА», яке спеціалізується на бухгалтерському обліку та аудиті, а також надає податкові консультації. Компанія є прибутковою у період 2021-2023 років. Цей показник, який визначає рівень рентабельності ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЪГ УКРАЇНА», був нестабільним протягом усього досліджуваного періоду, знижуючись до 0,03% у 2022 році, а потім поступово зростаючи, досягнувши 1,7% у 2023 році.



Операційні витрати склали 2 132 тис. грн, що вплинуло на зменшення чистого прибутку і, відповідно, рентабельності компанії; з аналізу основних показників діяльності референтної компанії за період 2021-2023 рр. можна зробити висновок, що фінансовий стан ТОВ «КРОУ ЕРФОЛГ УКРАЇНА» є задовільним.

Для задоволення потреб менеджменту ТОВ «КРОУ ЕРФОЛГ УКРАЇНА» рекомендується використовувати субрахунок для аналізу на рахунку виплат працівникам. Це дозволить вести більш детальний і в той же час спрощений облік, оскільки для кожної операції з нарахування заробітної плати буде визначено аналітичний рахунок.

Як свідчить досвід впровадження в інших країнах, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності за МСФЗ забезпечує інвесторів високоякісною економічною інформацією, що дозволяє їм приймати обґрунтовані бізнес-рішення. У сучасних умовах країни продовжують перехід на Міжнародні стандарти фінансової звітності. Структура виплат працівникам побудована відповідно до П(С)БО 26, а вимоги до визнання та відображення у звітності виплат заробітної плати ґрунтуються на вимогах МСБО 19 «Виплати працівникам».

Закон України «Про захист інтересів підприємств, які подають звітність та інші документи в умовах воєнного або надзвичайного стану» підтверджує основні положення, яких повинні дотримуватися підприємства при складанні та поданні фінансової звітності в період дії воєнного стану, а саме вимогу подати фінансову звітність в електронній формі або на паперових носіях фінансової звітності та аудиторські висновки протягом трьох місяців після закінчення воєнного стану за всі періоди, протягом яких фінансова звітність не подавалася. Крім того, положення про відповідальність не застосовуються до суб'єктів господарювання, які не подали фінансову звітність у період дії воєнного стану та протягом трьох місяців після закінчення воєнного стану та протягом трьох місяців після закінчення воєнного стану.

У процесі своєї діяльності аудитор повинен вивчити фонд оплати праці всіх категорій, груп і підрозділів організації, охоплюючи всіх працівників, види виплат і утримань. При цьому він повинен перевірити, чи немає випадків дублювання сум

на підставі первинної документації про попередні виплати. На цьому етапі цінність обліково-інформаційної системи управління ресурсами підприємства залежить від того, наскільки адекватно її компоненти відповідають потребам управління. У свою чергу, запропонований формат робочого документа аудитора «Довідка про відхилення в документації при відображенні операцій з оплати праці за результатами формального аудиту», що готується для узагальнення інформації про звірки розрахунків з оплати праці, може бути використаний для надання керівництву необхідної інформації про стан звірок розрахунків з оплати праці.

Таким чином, реформування системи оплати праці та її обліку в умовах сучасних викликів є не лише актуальною необхідністю, але й стратегічним завданням для забезпечення економічної стабільності підприємств та держави загалом. Особлива увага має бути приділена впровадженню новітніх технологій та підходів до обліку і аудиту, які дозволяють підвищити прозорість і ефективність фінансових процесів.

Сучасні методи бухгалтерського обліку, зокрема перехід до використання Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), здатні забезпечити вищу якість економічної інформації та зміцнити довіру з боку інвесторів. Умови воєнного стану, з одного боку, ускладнюють дотримання традиційних підходів, але з іншого боку, стимулюють адаптацію систем управління та звітності до нових реалій, що включають цифровізацію, оптимізацію процесів та гнучкість у прийнятті рішень.

Пропоновані заходи, включаючи створення субрахунків для деталізації обліку виплат працівникам, вдосконалення аналітичного обліку та розробку рекомендацій на основі аудиторських перевірок, сприятимуть ефективнішому управлінню ресурсами підприємства. Це дозволить не лише забезпечити відповідність законодавчим вимогам, але й підвищити рівень рентабельності та конкурентоспроможності компаній навіть у складних економічних умовах.

На завершення, впровадження системного підходу до управління фондом оплати праці, інтеграція сучасних стандартів звітності та автоматизація облікових

процесів формують основу для сталого розвитку підприємств і підтримки їхньої фінансової стабільності у довгостроковій перспективі.

Особливої уваги заслуговує роль цифрових технологій у реформуванні системи оплати праці та її обліку. Інтеграція автоматизованих облікових систем, таких як ERP (планування ресурсів підприємства), дозволяє оптимізувати процеси обробки даних, забезпечувати оперативність розрахунків і зменшувати ризики помилок у нарахуванні заробітної плати. Це має вирішальне значення в умовах воєнного стану, коли підприємства змушені швидко адаптуватися до змін у трудових відносинах та економічному середовищі.

Крім того, у контексті впровадження МСФЗ важливим є забезпечення належної підготовки фахівців у галузі бухгалтерського обліку та аудиту. Необхідно створювати умови для професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволить ефективно застосовувати міжнародні стандарти на практиці. Це сприятиме покращенню якості фінансової звітності та відповідності її вимогам глобальних інвесторів.

Ще одним важливим аспектом є забезпечення прозорості та справедливості у сфері оплати праці. Це включає контроль за дотриманням законодавчих норм, зокрема щодо мінімальної заробітної плати, обов'язкових соціальних виплат і трудових гарантій для працівників. Запровадження прозорих механізмів аудиту розрахунків заробітної плати дозволяє виявляти потенційні зловживання та ухилення від сплати податків, що важливо як для працівників, так і для держави.

Враховуючи особливості воєнного стану, підприємствам також слід посилити увагу до соціальної відповідальності. Запровадження програм підтримки працівників, які постраждали від наслідків бойових дій, може включати фінансову допомогу, гнучкі графіки роботи або заходи щодо збереження робочих місць. Такі ініціативи сприяють збереженню людського капіталу, що є ключовим фактором стабільного функціонування підприємств у кризовий період.

Загалом, реформування механізму оплати праці та його обліку має бути спрямоване на створення адаптивної, прозорої та справедливої системи, яка відповідає сучасним викликам і сприяє економічному зростанню. Поєднання

інноваційних технологій, міжнародних стандартів та соціальної відповідальності є ключем до успіху у подоланні поточних викликів і побудови стійкої економіки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безверхий К. В. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. Бухгалтерський облік і аудит. 2015. № 7. С. 34-41.
2. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/artides/oplatatmda-v-usloviyah-voennogo-polozhe-piya>.
3. Відомість нарахування заробітної плати 2024 - Могол Альфа. Юридичне та бухгалтерське обслуговування в Києві - Могол Альфа. URL: <https://www.mogol-alfa.com.ua/ua/buhgalterski-novini/vidomist-narahuvannya-zarobitnoyi-plati/>.
4. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. Міжнародні економічні відносини та світове господарств. 2018. Т. 21, № 1. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/21\\_1\\_2018ua/11.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/21_1_2018ua/11.pdf).
5. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні : аналіз стану та перспективи розвитку: монографія. К.: Центр учбової літератури. 2007. 522 с.
6. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV.
7. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 36 URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/artide/download/n53/11n>.
8. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2023 №221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2023%D0%BF#Text>.
9. Жиглей І. В., Зоріна О. А. Організаційно-методичне забезпечення економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємин з працівниками. Вісник ЖДТУ 2012. №4. С.86-88.
10. Жолнер І. В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами: навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2012. 368 с.

11. Звіт про прозорість. Crowe Erfolg Ukraine, 2023. URL: <https://croweerfolg.com.ua/wp-content/uploads/2024/04/zvit-prozorosti-2023-n.pdf>.
12. Івахненко С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту : навч. посіб. Київ. 2012. 349 с.
13. Іванов Ю. Б., Дорожкіна Г. М., Коновалов Є. І. Оподаткування виплат з оплати праці : навч. посіб. Київ: А.С.К., 2008. 320 с
14. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
15. Кінебас І. Ю, Чепець О. Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнесінформ. 2019. № 7. С. 225-230.
16. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-УШ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
17. Конвенція про захист заробітної плати від 08.06.1949 № 95. Міжнародний документ. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)
18. Коротаєва І. Р., Рябчук, О Г. Особливості та проблеми аудиту з розрахунків з оплати праці. Науковий погляд: економіка та управління. 2018. № 4 (62. С. 123-128.)
19. Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2023. №7-8. С. 57-63.
20. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
21. Левицька О. В. Відображення результатів діяльності у формах фінансової звітності підприємства. URL: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum./Ecan/2010\\_6/pdf/levytska\\_o.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum./Ecan/2010_6/pdf/levytska_o.pdf).
22. Лист від 3 березня 2007 р. № 31-34000-20-21/4377 Міністерства фінансів України щодо застосування Положень (стандартів) бухгалтерського обліку. URL: [http://195.78.68.18/minfin/control/uk/publish/article?art\\_id=70732&cat\\_id=34931](http://195.78.68.18/minfin/control/uk/publish/article?art_id=70732&cat_id=34931).

23. Максимова В. Ф. Бухгалтерський облік: Підручник для вищих навчальних закладів спеціальності «Облік і аудит» - Одеса: ОНЕУ, 2012.–670 с.

24. Мельник М. Т. Облік та звітність поточних виплат працівникам в сучасних умовах. Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка». 2013. № 130. С. 30–34.

25. Микитенко Т., Петровська І. Семантичні аспекти заробітної плати в податковому законодавстві. Бухгалтерський облік і аудит. 2015. № 6. С. 21–27.

26. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 10 «Події після звітного періоду»: міжнародний документ переклад від 03.05.2023. URL: <https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E%2010>.

27. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»: міжнародний документ переклад від 03.05.2023. URL: <https://www.mof.gov.ua/storage/files/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E%2023.pdf>.

28. Мітенкова О. А., Полотовская О. А. Актуальні питання суб'єктів малого та середнього бізнесу. Безпека бізнесу. 2016. № 2. С 98-99.

29. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. №73. URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/z033613#Text>.

30. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>.

31. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність»: Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00#Text>.

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

33. Наказ про затвердження штатного розпису. БУХОБЛІК. URL: <https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/oplata-truda/4291-nakaz-pro-shtatnij-rozpis.html>.

34. Норми тривалості робочого часу - Могол Альфа. Юридичне та бухгалтерське обслуговування в Києві - Могол Альфа. URL: <https://www.mogol-alfa.com.ua/ua/buhgalterski-novini/normi-trivalosti-robochogo-chasu/>.

35. Облікова політика підприємства : навч. посіб. [за ред. В. М. Гаврилюка, В. М. Жука, М. Г. Михайлова]. Київ : Юр-Агро-Веста. 2017. 326 с.

36. Овсюк Н. В. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: монографія. Житомир: ЖДТУ. 2015. 596 с.

37. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2014. № 84. С. 149–155

38. Оплата праці: поняття, види та форми – WikiLegalAid. Платформа правових консультацій - WikiLegalAid. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Оплата\\_праці:\\_поняття,\\_види\\_та\\_форми](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Оплата_праці:_поняття,_види_та_форми).

39. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвіцький, Ю. Я. Лузан, В. В. Павленко, О. В. Шкільов – К.: Центр “Агропромпраця”, 2000. – 464 с.

40. Пархоменко В. М. Достовірність фінансової звітності. Розвиток бухгалтерського обліку: теорія, професія, міжпредметні зв'язки: збірник матеріалів ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (26 лютого 2015 р., м. Київ) / відп. за вип. Б.В. Мельничук. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2015. С. 315–319.

41. Первинні документи з обліку зарплати. Журнали online – «Дебет-Кредит». URL: <https://online.dtkk.ua/2015/01-02/41134>.

42. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.



43. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2023. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_022/83.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_022/83.pdf) .

44. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 29 листопада 1999 р. № 290.

45. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text>

46. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text>

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

48. Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» щодо удосконалення деяких положень: Закон України від 05.10.2017 №2164-УШ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19#Text>.

49. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, що здійснюються шляхом проведення операції Об'єднаних сил (ООС), та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором» від 30.12.2015 р. №2 1161. Постанова КМУ від 17.03.2023р. № 244. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2023-%D0%BF#n2> .

50. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2023 р. №212-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/2120-20#Text> .

51. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>.

52. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2023 № 2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2115-20>

53. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

54. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2023 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>

55. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015р. 389- URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/389-19#Text>

56. Про Товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2275-19>.

57. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> .

58. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Каб. Міністрів України від 08.02.1995 № 100 : станом на 12 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text>.

59. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Каб. Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 : станом на 7 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п#Text>.

60. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Держ. ком. статистики України від 13.01.2004 № 5 : станом на 24 лют. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> .

61. Про індексацію грошових доходів населення : Постанова Верхов. Ради України від 03.12.1998 № 292-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/292-14#Text> .

62. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-III : станом на 26 лют. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text>.

63. Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати : Постанова Каб. Міністрів України від 20.12.1997 № 1427 : станом на 23 квіт. 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-п#Text>.

64. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 : станом на 25 трав. 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

65. Право працівника на оплату праці - Українська Гельсінська спілка з прав людини. Українська Гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://www.helsinki.org.ua/articles/pravo-pratsivnyka-na-oplatu-pratsi/>.

66. Про внесення змін до Указу Президента України від 27 грудня 2005 року N 1860 : Указ Президента України від 11.04.2008 № 323/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/323/2008#Text>

67. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96>

68. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

69. Про затвердження Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Наказ Міністерства фінансів України від 14 квітня 2015 р. № 435. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0460-15>.

70. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Державного комітету статистики України від 8 грудня 2008 р. № 489. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/norm\\_doc/2008/489/489\\_2008.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2008/489/489_2008.htm)

71. Романчук К.В., Шиманська К.В. Формування та розкриття інформації про виплати працівникам за МСФЗ та П(С)БО. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнар. зб. наук. пр. Вип. 3(33). Житомир : ЖДТУ, 2015. 273-290.

72. Розрахунково-платіжна відомість працівника. Типова форма № П-6. URL: <https://ibuhgalter.net/ru/forms/173>.

73. Роз'яснення щодо Порядку обчислення середньої заробітної плати у зв'язку з набранням чинності постанови Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 „Про внесення змін до Порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8.02.1995 р. № 100 і від 8.08.2016 № 500”. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d15d1444-8d22-4773-8c3a60961e4c82dc&amp;p;title=RoziasnenniaSchodoPoriadkuObchislenniaSerednoiZarobitnoiPlatiUZviazkuZNabranniamChinnostiPostanoviKabinetuMinistrivUkrainiVid08-09-2023-957-proVnesenniaZminDoPoriadkivZatverdzenikhPostanovamiKabinetuMinistrivUkrainiVid8-Liutogo1995-R-100-IVid8-Serpnia2016-500->

74. Розрахунковий лист та зарплатна відомість – зразки. Бухгалтерія для бюджету та ОМС. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/1268-zarplatn-vdomost---zrazki-ta-blanki>.

75. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: [https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu).

76. Серпенінова Ю. С. Бухгалтерський облік: загальна теорія : навч. посіб. / Ю. С. Серпенінова, С. М. Гольцова, І. О. Макаренко; за заг. ред. Ю. С. Серпенінової. – Суми : Університетська книга, 2015. – 336 с.

77. Складанна К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 2. С. 100-105.

78. Сук П. Л. Організація обліку праці та її оплати. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2011. Вип. 8. С. 423–430

79. Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / В. Г. Швець. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2015. – 572 с.

80. 36694398 - ТОВ "КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА" - Фінансова звітність - Clarity Project. Clarity Project. URL: [https://clarity-project.info/edr/36694398/finances?current\\_year=2023](https://clarity-project.info/edr/36694398/finances?current_year=2023).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Таблиця А.1

**Принципи організації заробітної плати та регулювання  
розрахунків з оплати праці в ринкових умовах господарювання [24]**

№	Принцип	Сутність принципу
1	Встановлення заробітної плати на підставі ціни праці	Якщо в умовах адміністративно-планової економіки заробітна плата встановлювалася централізовано, то в ринковій економіці вагому роль відіграє ринок праці з законом попиту і пропозиції. За наявності соціально-орієнтованої економіки істотну дію на формування ринку праці, ціни праці, забезпечує держава.
2	Принцип гарантування рівня заробітної плати	Робітнику при виконанні ним норми праці незалежно від результатів діяльності підприємства. В умовах ринкової економіки працівник не повинен нести відповідальність за результати діяльності всього підприємства і, отже, не може відповідати заробітною платою за збиткову роботу підприємства. Тому важливо, щоб основна заробітна плата гарантувалася робітнику незалежно від результатів діяльності підприємства.
3	Принцип диференціації заробітної плати	Зважаючи на кількість і якість праці, умови соціальної справедливості в ринковій економіці розрив в окладах, тарифних ставках і заробітній платі між керівним складом і працівниками буває необґрунтовано великим, що формує соціальну напруженість у суспільстві і організації. Також неприйнятним є і великий розрив в заробітній платі між робітниками різних підприємств, галузей, регіонів. Отже, важливо забезпечити актуальну диференціацію розрахунків щодо оплати праці, без значних відмінностей в оплаті різноманітних категорій робітників.
4	Принцип взаємозв'язку динаміки визначеної заробітної плати із зміною продуктивності праці робітника.	Розміри, динаміка і періодичність зростання реальної заробітної плати в різних країнах різні і визначаються рівнем, темпами росту і зміною структури валового внутрішнього продукту. У кризові періоди розвитку економіки при розподілі новоствореної вартості реальна заробітна плата може тимчасово знижуватися, що підтверджується досвідом окремих держав.
5	Принцип забезпечення зацікавленості робітників у досягненні істотних індивідуальних та колективних результатів праці.	В умовах ринкової економіки створюється підґрунтя для формування такої системи стимулювання, яка б забезпечувала зацікавленість персоналу в індивідуальних і колективних результатах праці. У створенні ефективної системи стимулювання зацікавлені роботодавці і найманий робітники

\* Джерело: побудовано автором

**Додаток Б**  
**Таблиця Б.1**

**Характеристика нормативно-правової бази з обліку та аудиту  
розрахунків з оплати праці на підприємстві в умовах воєнного стану**

№ з/п	Нормативний документ	Короткий зміст	Застосування під час здійснення обліку та аудиту
1	Конституція (основний закон) України прийнятий ВР України від 26.06.1996 № 254к/96-вр	Окреслює права та обов'язки органів управління, суб'єктів підприємницької діяльності і громадян України	Забезпечення діяльності підприємства зокрема щодо розрахунків за виплатами працівникам та визнання витрат суб'єктів підприємницької діяльності
2	Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322- VIII	Визначає основні аспекти трудових правовідносин, в тому числі регулює організацію розрахунків з оплати праці	Сприяє формуванню достовірної інформації щодо виплат працівникам підприємства в системі бухгалтерського обліку
3	Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436- IV	Формулює основні засади державного регламентування господарської діяльності підприємств	Забезпечує відображення фактів господарської діяльності підприємства в системі обліку і аудиту
4	Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV	Окреслює основні засади фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємництва	Регламентує відносини щодо здійснення господарської діяльності між суб'єктами підприємництва
5	Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-IV	Визначає напрями побудови податкової системи, зокрема в частині розрахунків з оплати праці	Сприяє достовірному відображенню в обліку та звітності зобов'язань щодо розрахунків з оплати праці
6	Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР	Визначає економічні та правові засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами	Окреслює сферу державного і договірному регулювання розрахунків з оплати праці і спрямований на забезпечення важливих функцій заробітної плати
7	Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356- XII	Формулює правові засади укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців	Забезпечує формування достовірної інформації щодо розроблення, укладання та виконання трудових договорів з урахуванням соціально-економічних аспектів
8	Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2023 № 2136-IX	Окреслює порядок організації трудових відносин на підприємстві в умовах воєнного стану, розкриває порядок зміни умов щодо оплати праці	Формулює аспекти організації на підприємстві бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з персоналом з оплати праці та їх особливості в період воєнного стану

9	Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389- VIII	Характеризує аспекти введення та скасування воєнного стану в державі, а також діяльність органів влади в таких умовах тощо	Визначає особливості організації розрахунків з працівниками на підприємстві та правове підґрунтя введення воєнного стану
10	Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 505/96 - ВР	Встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності	Забезпечує зміцнення здоров'я, а також для задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку працівників
11	Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694- XII	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності	Регулює відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки праці тощо
12	Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України від 16.07.1999 № 996- XIV	Формулює основні вимоги щодо надання інформації про активи, зобов'язання і капітал суб'єктів господарювання	Окреслює особливості визнання та оцінки розрахунків з оплати праці на підприємств. Зазначає особливості формування зобов'язань з оплати праці
13	Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464- VI	Регламентує інформаційне та правове забезпечення єдиного соціального внеску, його величину та умови застосування, а також порядок сплати суб'єктами господарювання	Визначає основні засади відображення єдиного соціального внеску в системі бухгалтерського обліку суб'єктів підприємництва та аспекти контролю розрахунків за цим внеском
14	Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2023 № 2115-IX	Окреслює особливості формування і подання фінансової звітності суб'єктами господарювання в умовах воєнного стану. Визначає правові засади підприємств у випадку не подання фінансової звітності у встановлені терміни	Визначає дії бухгалтера у випадку відсутності умов для формування та подання фінансової звітності підприємства. Розкриває юридичні наслідки в разі не подання або невчасного подання фінансової звітності підприємством
15	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73	Проголошує основні засади фінансової звітності, визначає мету, склад, а також основні вимоги до визнання основних її елементів, а також їх розкриття	Окреслює основні вимоги до складання форм фінансової звітності суб'єктів підприємницької діяльності, зокрема інформації щодо виплат працівникам підприємства



16	НП(С)БО 11 «Зобов'язання»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20	Формулює методологічні підходи щодо відображення в системі бухгалтерського обліку і фінансової звітності підприємств інформації про зобов'язання (поточні та довгострокові), зокрема в частині виплат працівникам	Визначає основні методологічні засади відображення в обліку і звітності суб'єктів господарювання інформації щодо зобов'язань, зокрема які стосуються виплат працівникам підприємства
17	НП(С)БО 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318	Формулює методологічні підходи формування в системі бухгалтерського обліку інформації про витрати, зокрема на виплати працівникам	Регулює достовірність облікової інформації в частині формування витрат підприємства, зокрема на виплати працівникам
18	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601	Проголошує методологічні основи формування в обліку економічної інформації щодо розрахунків з оплати праці та розкриває поточні і довгострокові виплати	Визначає види виплат працівникам, зобов'язання щодо розрахунків з оплати праці та особливості їх оцінки та визнання в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності

\*Джерело: побудовано автором

## Додаток В

## Баланс за 2022 рік

## Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	0.00	0.00
первісна вартість	1001	0.00	
накопичена амортизація	1002	0.00	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	
Основні засоби:	1010	298.10	120.90
первісна вартість	1011	1 535.50	1 556.40
знос	1012	1 237.40	1 435.50
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	298.10	120.90
II. Оборотні активи Запаси:	1100	12 435.60	11 982.20
у тому числі готова продукція	1103	0.00	
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	4 539.00	5 504.60
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0.00	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 550.60	1 326.80
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 633.00	4 934.70
Витрати майбутніх періодів	1170	300.60	258.50
Інші оборотні активи	1190	2 922.70	3 274.60
Усього за розділом II	1195	25 381.50	27 281.40
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	25 679.60	27 402.30

## Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	350.00	350.00
Додатковий капітал	1410	0.00	

Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	178.50	1 066.90
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Усього за розділом I	1495	528.50	1 416.90
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0.00	862.00
Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
III. Поточні зобов'язання Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	2 390.60	2 708.60
розрахунками з бюджетом	1620	1 943.10	2 105.50
у тому числі з податку на прибуток	1621	4.00	21.90
розрахунками зі страхування	1625	186.80	87.90
розрахунками з оплати праці	1630	686.70	404.90
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	19 943.90	20 678.50
Усього за розділом III	1695	25 151.10	25 985.40
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
Баланс	1900	25 679.60	27 402.30

### Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	53 685.00	50 878.70
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	51 805.20	48 796.70
Інші операційні доходи	2120	399.60	68.50
Інші операційні витрати	2180	1 195.40	2 132.00
Інші доходи	2240		0.00
Інші витрати	2270		0.00
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	54 084.60	50 947.20
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	53 000.60	50 928.70
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	1 084.00	18.50
Податок на прибуток	2300	195.70	4.00
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	888.30	14.50

## Додаток Д

## Баланс за 2023 рік

## Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	0.00	10.50
первісна вартість	1001	0.00	10.50
накопичена амортизація	1002	0.00	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	
Основні засоби:	1010	120.90	760.40
первісна вартість	1011	1 556.40	2 689.70
знос	1012	1 435.50	1 929.30
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	120.90	770.90
II. Оборотні активи Запаси:	1100	11 982.20	16 291.30
у тому числі готова продукція	1103	0.00	
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	5 504.60	7 192.70
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0.00	31.50
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 326.80	250.20
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	4 934.70	378.50
Витрати майбутніх періодів	1170	258.50	100.70
Інші оборотні активи	1190	3 274.60	3 500.90
Усього за розділом II	1195	27 281.40	27 745.80
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	27 402.30	28 516.70

## Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	350.00	350.00
Додатковий капітал	1410	0.00	

Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 066.90	3 594.50
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Усього за розділом I	1495	1 416.90	3 944.50
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0.00	862.00
Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
III. Поточні зобов'язання Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	2 708.60	22 215.40
розрахунками з бюджетом	1620	2 105.50	1 223.50
у тому числі з податку на прибуток	1621	21.90	77.30
розрахунками зі страхування	1625	87.90	
розрахунками з оплати праці	1630	404.90	
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	20 678.50	271.30
Усього за розділом III	1695	25 985.40	23 710.20
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
Баланс	1900	27 402.30	28 516.70

### Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	70 497.70	53 685.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	55 282.50	51 805.20
Інші операційні доходи	2120	190.30	399.60
Інші операційні витрати	2180	12 317.20	1 195.40
Інші доходи	2240		0.00
Інші витрати	2270		0.00
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	70 688.00	54 084.60
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	67 599.70	53 000.60
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	3 088.30	1 084.00
Податок на прибуток	2300	560.70	195.70
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	2 527.60	888.30

## Додаток Е

## Табель обліку робочого часу

ТОВ «КРОУ ЕРФОЛБГ УКРАЇНА»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-5

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату

України

від 5 грудня 2008 р. № 489

Назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 36694398

Дата заповнення	Звітний період	
	з	по
25.10.2023	01.10.2023	31.10.2023

## ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Умовні позначення	Код		Умовні позначення	Код	
	буквений	цифровий		буквений	цифровий
Години роботи, передбачені колдоговором	Р	01	Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України "Про відпустки") та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України "Про відпустки")	ВП	16
Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством	РС	02	Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку (ст. 25 п. 3 Закону України "Про відпустки")	ДД	17
Вечірні години роботи	ВЧ	03	Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону України "Про відпустки")	НА	18
Нічні години роботи	РН	04	Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	БЗ	19
Надурочні години роботи	НУ	05	Неявки у зв'язку з переведенням за ініціативою роботодавця на неповний робочий день (тиждень)	НД	20
Години роботи у вихідні та святкові дні	РВ	06	Неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання	НП	21
Відрадженьня	ВД	07	Інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул і т. ін.)	ІН	22
Основна щорічна відпустка (ст. 6 Закону України "Про відпустки")	В	08	Простої	П	23
Щорічна додаткова відпустка (ст. 7, 8 Закону України "Про відпустки")	Д	09	Проголи	ПР	24
	Ч	10	Масові невиходи на роботу (страйки)	С	25

Додаткова відпустка, передбачена ст. 20, 21, 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"			Оплачувана тимчасова непрацездатність	ТН	2 6
Творча відпустка (ст. 16 Закону України "Про відпустки")	ТВ	11	Неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побуто-вою травмою та ін. підтвержена довідками лікувальних закладів)	НН	2 7
Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст. 13, 14, 15, 15 <sup>1</sup> Закону України "Про відпустки")	Н	12	Неявки з нез'ясованих причин	НЗ	2 8
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п. 12, 13, 17 ст. 25 Закону України "Про відпустки")	НБ	13			
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 крім п. 3, 12, 13, 17 Закону України "Про відпустки")	ДБ	14	Інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами	ІВ	2 9
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України "Про відпустки")	ДО	15	Інші причини неявок	І	3 0

## ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ

№ п/п	Табельний номер	Стать (ч/ж)	П. І. Б., посада	Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)																												Відпрацьовано за місяць					Всього неявок	основна та додаткова відпустки	відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, обов. порядку та інші						
																																годин													
																																днів всього	з них:												
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	X	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31		над-урочно	ніч-них	вечір-ніх	вихід-них, свят-кових	годи-ни	коди 8 - 10	коди 11, 15, 17, 2	
1	23325	ч	Крохмалок Микола Віталійович	ВХ	ВХ	Р	ТН	ТН	ТН	ТН	ВХ	ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	X																										
				ВХ	ВД	ВД	ВД	ВД	ВД	ВХ	ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	ВХ	X																									
2	65451	ж	Харчук Раїса Романівна	ВХ	ВХ	В	В	В	В	В	В	В	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	X																										
				ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	ВХ	X																									
3	47587	ж	Оверчук Вікторія Василівна	ВХ	ВХ	Р	Р	Р	Р	ВХ	ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	X																										
				ВХ	Р	Р	Р	Р	Р	ВХ	ВХ	ВД	ВД	ВД	ВД	ВД	ВХ	ВХ	X																										
																		X	X																										
																		X	X																										
																		X	X																										





## Додаток Ж

## Штатний розпис

Затверджую штат у кількості \_\_\_\_\_  
штатних одиниць з місячним  
фондом заробітної плати за  
посадовими окладами  
\_\_\_\_\_ гривень

\_\_\_\_\_ (посада)

\_\_\_\_\_ Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ р. М.П.

## ШТАТНИЙ РОЗПИС

на 2023 рік

ТОВ «КРОУ ЕРФОЛГ УКРАЇНА»

(назва установи)

№ з/п	Назва структурного підрозділу та посад	Кількість штатних посад	Посадовий оклад (грн.)	Фонд заробітної плати на місяць за посадовими окладами (грн.)
1	2	3	4	5
1				
2				
3				
	Усього		х	

Керівник

\_\_\_\_\_ Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ

\_\_\_\_\_ (підпис)

Керівник бухгалтерської служби / начальник  
планово-фінансового підрозділу

\_\_\_\_\_ Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ

\_\_\_\_\_ (підпис)

## ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА»

**НАКАЗ**

07.11.2022

м. \_\_\_\_\_

№15/к

Про затвердження штатного розпису

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити і ввести в дію з 2023 року штатний розпис у кількості (109) штатних одиниць із місячним фондом заробітної плати \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) гривень (додається).
2. Визнати таким, що втратив чинність із 2022 року наказ директора ТОВ ТОВ «КРОУ ЕРФОЛЬГ УКРАЇНА» № 1-о від 05.11.2021 р. "Про затвердження штатного розпису"

Директор \_\_\_\_\_

## ДОДАТОК Й

## Відомість нарахування заробітної плати

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату України

від 5 грудня 2008 р. № 489

ТОВ «КРОУ ЕРФОЛГ УКРАЇНА»	Код ЄДРПОУ	36694398
---------------------------	------------	----------

## Найменування підприємства (установи, організації)

Дата заповнення	П. І. Б.	Стать	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Професія, посада (код за Класифікатором професій)	Відпрацьовано днів (годин)
02.11.2023	Крохмалюк Микола Віталійович	ч	23325	84751658	Керівник	23 роб. дні

## РОЗРАХУНКОВО-ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ

працівника

за жовтень 2023 р.

№ п/п	Нараховано за видами оплат		№ п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	<b>Фонд основної заробітної плати:</b>				
1.	Тарифна ставка, посадовий оклад	16400	1.	Видано за I-у половину місяця (аванс)	7200
2.	Комісійні від реалізації продукції			<b>Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:</b>	
3.	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		2.	до Пенсійного фонду	
4.	Оплата праці за час перебування у відрядженні	1500	3.	до Фонду зайнятості	
5.	Оплата за профнавчання інших працівників		4.	до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
6.	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		5.	Податок на доходи фізичних осіб	6255
7.	Інші види нарахувань		6.	Профспілкові внески	340
	<b>Фонд додаткової заробітної плати:</b>		7.	Аліменти	
8.	Премія	4350	8.	Аванс в банк	
9.	Відсоткові або комісійні винагороди	8200	9.	Каса (належить до видачі)	
10.	Оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні				
11.	Оплата днів відпочинку				
12.	Індексація заробітної плати				
13.	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати				
14.	Витрати на безкоштовний проїзд				
15.	Вартість форменого одягу				
16.	Відпустка за поточний місяць				
17.	Відпустка за наступний період	4300			
18.	Інші нарахування за невідпрацьований час (простої, медогляд та ін.)				

19.	Суміщення професій				
20.	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт				
21.	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника				
22.	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці				
23.	Інтенсивність праці				
24.	Робота в нічний час				
25.	Керівництво бригадою				
26.	Висока професійна майстерність				
27.	Класність водіям транспортних засобів				
28.	Високі досягнення праці				
29.	Виконання особливо важливої роботи на певний термін				
30.	Знання та використання в роботі іноземної мови				
31.	Допуск до державної таємниці				
32.	Дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів				
33.	Науковий ступінь				
34.	Нормативний час пересування у шахті				
35.	Робота на територіях радіоактивного забруднення				
36.	Інші надбавки та доплати				
37.	Інші види нарахувань				
	<b>Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:</b>				
38.	Винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер				
39.	Матеріальна допомога, що має систематичний характер				
40.	Виплати соціального характеру				
41.	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати				
	<b>Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:</b>				
42.	Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування				
43.	Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства				
44.	Дивіденди, відсотки, виплати за паями				
45.	Витрати на відрядження				
46.	Матеріальна допомога разового характеру				
47.	Внески підприємств на медичне та пенсійне страхування працівників				
48.	Інші види нарахувань				
	<b>Разом за весь період:</b>				

Бухгалтер

(підпис)

П. І. Б.