

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Кафедра обліку і оподаткування

На правах рукопису

ЛЕВОШУК СЕРГІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

**ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ Й
КОНТРОЛЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:

СТРІЛКА ЛЮДМИЛА ОЛЕКСІЇВНА

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол №6
засідання кафедри обліку і оподаткування
від 04.12.2024 р.

Завідувач кафедри
_____ проф. Садовська І. Б.

ЛУЦЬК – 2024

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Факультет економіки та управління
Кафедра обліку і оподаткування
Другий (магістерський) рівень
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

«27» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)
ЗДОБУВАЧУ ОСВІТИ

Левощука Сергія Анатолійовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Виплати працівникам як об'єкт обліку, аналізу й контролю в сучасних умовах господарювання

Керівник проекту (роботи) Стрілька Людмила Олексіївна,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

2. Строк подання студентом роботи (проекту) 04.12.2024 р.

3. Мета та завдання випускної кваліфікаційної роботи (проекту) Метою роботи є формування науково-теоретичних підходів та практичного інструментарію щодо організації обліку і контролю праці та її оплати. Завдання роботи полягають у визначення економічної сутності заробітної плати, розгляд нормативного забезпечення обліку та аудиту праці, дослідження аудиту розрахунків по заробітній платі, аналіз сфери діяльності підприємства, вдосконалення обліку розрахунків по заробітній платі та пропозиції щодо організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати.

4. Дата видачі завдання 27.09.2023 р.

АНОТАЦІЯ

Левашук С. А. Виплати працівникам як об'єкт обліку, аналізу й контролю в сучасних умовах господарювання.

В роботі досліджено організацію обліку, аналізу й контролю виплат працівникам у сучасних умовах господарювання на прикладі ТОВ «*****». Метою роботи є дослідження теоретико-методичних аспектів організації обліку й аудиту праці та її оплати. Об'єктом дослідження є організація обліку й контролю праці та її оплати у ТОВ «*****», а предметом – теоретичні, методологічні та прикладні засади обліку й контролю праці та її оплати. Основні завдання дослідження включають визначення економічної сутності заробітної плати, розгляд нормативного забезпечення обліку та аудиту праці, дослідження аудиту розрахунків по заробітній платі, аналіз сфери діяльності ТОВ «*****», вдосконалення обліку розрахунків по заробітній платі та пропозиції щодо організації внутрішнього контролю праці та її оплати.

Робота складається з вступу, трьох розділів основної частини, висновків до розділів та загальних висновків. Список використаних джерел включає 56 позицій. Додатки містять таблиці та графіки, що ілюструють результати дослідження.

Особливу увагу приділено аудиту розрахунків із заробітної плати, який виявив, що бухгалтерія підприємства діє відповідно до чинного законодавства, забезпечуючи правильність та своєчасність нарахувань і виплат. Вдосконалено методику контролю розрахунків із заробітної плати, впроваджено етапи внутрішнього контролю виплат та порядок проведення перевірок.

Теоретичне обґрунтування та розробка методичних і практичних рекомендацій з обліку та контролю праці і її оплати на підприємстві ТОВ «*****» є основними науковими досягненнями.

Практичне значення роботи полягає у формуванні достовірної інформаційної бази для впровадження оптимальної моделі обліку та аудиту праці і її оплати на підприємстві, що сприятиме покращенню економічних показників.

Ключові слова: заробітна плата, облік виплат, аудит, контроль виплат, внутрішній контроль.

SUMMARY

Levoshuk S.A. Payroll as an object of accounting, analysis, and control in modern economic conditions.

The study investigates the organization of accounting, analysis, and control of employee payments in modern economic conditions, based on the example of LLC "*****". The aim of the work is to study the theoretical and methodological aspects of organizing labor accounting and auditing. The object of the study is the organization of labor accounting and control at LLC "*****", and the subject is the theoretical, methodological, and applied principles of labor accounting and control. The main research tasks include defining the economic essence of wages, considering the regulatory framework for labor accounting and auditing, examining the audit of payroll calculations, analyzing the activity field of LLC "*****", improving payroll accounting, and proposing measures for organizing internal control of labor and its payment.

The work consists of an introduction, three chapters of the main part, conclusions to the chapters, and general conclusions. The list of references includes 56 sources. Appendices contain tables and graphs illustrating the research results.

Special attention is given to the audit of payroll calculations, which revealed that the company's accounting department operates in accordance with the current legislation, ensuring accuracy and timeliness of calculations and payments. The methodology for controlling payroll calculations has been improved, introducing clear stages of internal control of payments and a step-by-step order of checks.

The main scientific achievements include the theoretical justification and development of methodological and practical recommendations for labor accounting and control at LLC "*****".

The practical significance of the work lies in the formation of a reliable information base for implementing an optimal model of labor accounting and auditing at the enterprise, which will improve economic indicators.

Keywords: wages, payroll accounting, audit, payment control, internal control.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ Й КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ	9
1.1. Економічна суть заробітної плати	9
1.2. Нормативне забезпечення обліку та контролю виплат працівникам	13
1.3. Вдосконалення методики контролю розрахунків по заробітній платі	18
Висновок до розділу 1	22
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВ «*****»	23
2.1. Аналіз сфери діяльності ТОВ «*****»	23
2.2. Характеристика ТОВ «*****»	27
2.3. Облік та контроль розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****»	36
Висновок до розділу 2	42
РОЗДІЛ 3 ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВ «*****»	44
3.1. Удосконалення обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****»	44
3.2. Організація внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві	49
Висновок до розділу 3	57
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТКИ	Помилка! Закладку не визначено.

ВСТУП

Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників і головним мотиватором їхньої трудової активності, що грає стратегічну роль у соціально-економічному механізмі країни. Це підкреслює важливість організації обліку праці та її оплати як одного з найважливіших аспектів облікової роботи. Тому ця тема є надзвичайно актуальною для дослідження в межах дипломної роботи, оскільки вдосконалення системи обліку праці та її оплати сприятиме покращенню економічних показників підприємства та підвищенню соціальної стабільності в країні.

Питання обліку й аудиту праці та її оплати на підприємствах досліджували такі українські та зарубіжні вчені як Васюренко Л.В., Касич А.О., Левченко О.П., Ніколаєнко К.І., Онищенко В., Петухова Т.О., Семікіно Н.Б., Ткаченко Н.А., Цятковська О.В., Чадченко О.С. та інші. Проте, досі ці аспекти не були повністю проаналізовані, що створює необхідність у комплексному дослідженні цього процесу. Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає у дослідженні теоретико-методичних аспектів організації обліку й аудиту праці та її оплати на підприємствах. Досягнення мети, зумовило необхідність визначення та розв'язання таких основних завдань:

- дослідити економічну суть заробітної плати;
- розглянути нормативне забезпечення обліку й аудиту праці та її оплати;
- дослідити контроль розрахунків по заробітній платі;
- провести аналіз сфери діяльності ТОВ «*****»;
- представити характеристику ТОВ «*****»;
- представити організацію обліку і контролю розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****»;
- удосконалити облік розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****»;
- запропонувати заходи з організації внутрішнього контролю праці та її оплати.

Об'єктом дослідження є організація обліку й контролю праці та її оплати у ТОВ «*****». Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та прикладні засади обліку й контролю праці та її оплати.

Під час виконання роботи використані такі наукові методи: логічне узагальнення, аналіз, порівняння, дедукція, індукція, статистичний аналіз, моделювання, структурно-функціональний та графічний методи.

Інформаційною базою стали розробки і публікації наукових досягнень, законодавчі та нормативно-правові акти, міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, методичні рекомендації, матеріали Держстату, довідкові видання, матеріали наукових конференцій, дані статистичної звітності, інтернет-джерела та інша література.

Наукова новизна роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці методичних і практичних рекомендацій з обліку та контролю праці і її оплати на підприємстві ТОВ «*****». Найбільш суттєві наукові результати включають:

- організацію обліку й аудиту праці та її оплати на конкретному підприємстві;
- оцінку наукових досліджень з питань заробітної плати;
- заходи з організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати;
- обґрунтування найму працівників за договорами цивільно-правового характеру.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що висновки та практичні рекомендації, розроблені на основі дослідження, сприяють формуванню своєчасної та достовірної інформаційної бази для впровадження оптимальної моделі обліку та аудиту праці і її оплати на підприємстві.

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення магістерської роботи було оприлюднено на Міжнародній науково-практичній конференції VI «Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю, аудиту та оподаткування», м. Луцьк, 16 травня 2024 р.; Міжнародній науково-практичній конференції VII «Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю, аудиту та оподаткування» 21 листопада 2020 р., м. Луцьк. За результатами роботи конференцій опубліковано тези у збірниках матеріалів конференцій [15, с. 120–121; 16, с. 83–85].

Структура роботи: вступ, три розділи, висновки, список джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ Й КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Економічна суть заробітної плати

У сучасних умовах, коли ринкове середовище постійно змінюється під впливом євроінтеграційних процесів в Україні та формування європейських інституцій, важливо переглянути теоретичні підходи до багатьох соціально-економічних аспектів, зокрема до заробітної плати як ключової категорії. Розуміння сучасної сутності, складу та структури цієї категорії має велике значення.

На думку Левченко О.П., «заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили» [14]. На нашу думку, це визначення подане з метою створення спрощеного уявлення про категорію «заробітна плата».

Васюренко Л.В. під заробітною платою розуміє «... частину доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [1, с. 147]. Подане визначення не враховує інших важливих функцій заробітної плати.

Іляш О. І. у підручнику «Економіка праці та соціально-трудова відносини» наводить наступне визначення дефініції «заробітна плата»: «.. заробітна плата — це сума грошей, яка об'єктивно необхідна для відновлення робочої сили та ефективного функціонування виробництва. Вона представляє собою основну частину життєвих засобів, які відповідають досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і збільшуються пропорційно зростанню ефективності праці працівників.» [54, с. 204].

Згідно з цією Конвенцією, термін "заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути виражені у грошовій формі та встановлені уго-

дою між роботодавцем і працівником або національним законодавством. Це включає всі види виплат, які роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику за виконану або майбутню роботу, або за надані або майбутні послуги, відповідно до письмового або усного договору про наймання послуг [54].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата трактується як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [34].

На нашу думку, це визначення розкриває зміст досліджуваної категорії з погляду формування трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Отже, узагальнюючи всі наведені вище визначення досліджуваної категорії, стає очевидним, що поняття «заробітна плата» є складним і багатовимірним. Вважаємо, що це поняття слід аналізувати з кількох різних сфер (Додаток А, рис. А.1).

На основі наведених визначень поняття «заробітна плата», пропонуємо власне бачення цього терміну. Заробітна плата – це спосіб винагороди за виконану роботу, який виконує дві важливі функції: відображає соціально-економічний стан в країні та рівень життя суспільства; а також забезпечує працюючим та їхнім родинам засоби для існування і можливість заощаджувати на майбутнє.

У подальших дослідженнях економічної сутності заробітної плати важливо враховувати її функції, оскільки їх аналіз дозволяє визначити вплив оплати праці на всю соціально-економічну систему.

Ярмолюк О.Ф. виділяє основні функції заробітної плати, такі як: відтворювальна, яка забезпечує просте та розширене відтворення робочої сили; стимулююча (мотиваційна), яка підвищує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих показників у роботі; регулююча, яка сприяє регулюванню попиту і пропозиції на ринку праці, допомагаючи знайти баланс між інтересами працедавців і найманих працівників через укладення договорів на різних рівнях[51, с. 15].

На нашу думку, найважливішою функцією заробітної плати є її відтворювальна роль. Ця функція визначає мінімальний рівень оплати праці, який дозволяє

працівникові задовольняти свої базові потреби та забезпечувати своїх близьких. Вона включає витрати на житло, харчування, освіту, медицину та інші необхідні життєві потреби. Крім того, важливо, щоб заробітна плата дозволяла працівнику мати резервні кошти для заощаджень та непередбачуваних витрат, що забезпечує стабільність та соціальну захищеність.

Сутність стимулюючої функції заробітної плати полягає у встановленні зв'язку між рівнем заробітної плати працівника і його трудовим внеском, а також результатами виробничо-господарської діяльності підприємства. Такий зв'язок має мотивувати працівника на постійне покращення результатів своєї роботи. [46, с. 90].

Регулююча функція характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за певними критеріями: регіонами, галузями господарствами, підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури. Дана функція є «золотою серединою» між відтворювальною і стимулюючою функціями, виконуючи стосовно них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців. [44, с. 92].

Щоб функції могли реалізуватися, важливо дотримуватися ключових принципів регулювання оплати праці, сформульованих в економічній літературі разом з описаними функціями. Ці принципи взаємопов'язані з усіма функціями заробітної плати, проте ми виокремили головну функцію, на яку спрямовано кожен конкретний принцип (Додаток А, рис. А.2).

Коротко їх розглянемо.

Принцип досягнення більш швидкого зростання продуктивності праці порівняно з темпами збільшення заробітної плати. Основне завдання цього принципу – досягнення максимальної продуктивності праці в процесі розвитку та підвищення ефективності виробництва. [12, с. 16]. Недотримання принципу призведе до інфляції, падіння попиту, банкрутства. Даний принцип корелюється із функцією формування платоспроможного попиту.

Принцип зростання реальної заробітної плати у відповідності до покращення

ефективності виробництва та праці спрямований на реалізацію як стимулюючої функції, так і функції формування платоспроможного попиту.

Визначення рівня заробітної плати з урахуванням умов праці, складності виконуваних завдань і трудового внеску працівника. Цей принцип спрямований на створення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні їхньої кваліфікації та забезпеченні високої якості продукції (стимулююча функція). Також, має враховуватися забезпечення матеріальних благ для досягнення соціальної справедливості (соціальна функція) і для відтворення робочої сили (відтворювальна функція). [25, с. 43.]

Принцип «рівна компенсація за еквівалентну працю» передбачає запобігання дискримінації в оплаті праці за ознаками статі, віку, національності тощо. Цей принцип пов'язаний із соціальною функцією.

Принцип державного регулювання заробітної плати. Державне втручання є ключовим інструментом для встановлення, інтерпретації та забезпечення дотримання умов і принципів розподілу доходів. Цей принцип підтримує виконання регулюючої функції. [45, с. 168].

Тепер коротко розглянемо склад та структуру заробітної плати.

Як і будь-яка економічна категорія, заробітна плата має свою структуру. В Україні структура заробітної плати затверджується Інструкцією зі статистики заробітної плати [34], де зазначені види виплат, що входять до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат (Додаток А, рис. А.3).

Основна заробітна плата. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», «основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робочих та посадових окладів для службовців» [34].

Додаткова заробітна плата. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату

праці», «додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлених норм за трудові успіхи та винахідливість та за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантовані та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством: премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функції» [34].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», «інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлених указаними актами норм» [34].

Отже, досліджуючи поняття, принципи, функції, склад та структуру заробітної плати, стає зрозуміло, що в сучасних ринкових умовах зарплата трактується дво-яко – вона є одночасно доходом та витратами виробництва. Це пояснюється тим, що з одного боку, зарплата є доходом найманого працівника, а з іншого – частиною виробничих витрат. Держава тут виконує роль регулятора ринку праці.

Тому, на нашу думку, зарплата є не лише економічною, а й соціально-економічною категорією, адже вона пов'язує інтереси та потреби найманих працівників, роботодавців та держави; є одним із головних показників рівня життя населення країни.

1.2. Нормативне забезпечення обліку та контролю виплат працівникам

Нормативне регулювання оплати праці визначається законодавством країни та іншими нормативно-правовими актами, які встановлюють правила і умови оплати праці працівників. Це має на меті забезпечити справедливість та захист прав працівників, а також забезпечити стимулювання праці та підтримку економічної стабільності [8, с. 132].

Основні аспекти нормативного регулювання обліку й аудиту праці та її оплати включають:

1. Мінімальна заробітна плата визначається законом як найнижчий рівень оплати праці, що не може бути меншим за встановлений рівень, щоб гарантувати мінімальний життєвий стандарт для працівників.
2. Умови оплати праці: нормативи визначають рівень оплати залежно від кваліфікації працівника, складності робіт, робочого часу, додаткових пільг і премій.
3. Порядок встановлення заробітної плати: законодавчо визначаються умови виплат: за годину, день, місяць або інший період, а також структура оплати, включаючи базову заробітну плату, доплати і надбавки.
4. Права та обов'язки працівників і роботодавців: нормативи встановлюють права і обов'язки сторін у сфері оплати праці, включаючи інформування про заробітну плату, оплату роботи в неробочий час і врегулювання спорів.
5. Податкове регулювання: законодавство визначає правила оподаткування доходів від праці, включаючи податки на доходи фізичних осіб і соціальні внески[39, с. 51].

Регулювання обліку зобов'язань підприємства перед працівниками в Україні можна розглядати на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні (див. Додаток Б, рис. Б.1).

Коротко їх розглянемо.

В додатку Б, рис. Б.1 видно, що основним нормативним документом на макрорівні є Конституція України. Відповідно до ст. 43 Конституції, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він самостійно обирає або на яку погоджується. Питанням праці та соціального захисту присвячені також ст. 44 – 46 Конституції, які забезпечують працівникам права на захист економічних та соціальних інтересів, право на відпочинок і соціальний захист [11].

Ще один важливий нормативно-правовий документ – Кодекс законів про працю України. Він спрямований на регулювання трудових відносин усіх працівників. Цей кодекс сприяє створенню умов для підвищення продуктивності праці, покращення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва та,

як наслідок, покращення матеріального і культурного рівня життя працівників та їхніх сімей. [25].

Не менш важливими регуляторами у даній сфері є Закони та Положення, що мають дію та є обов'язковими до виконання в Україні. Коротка їхня характеристика наведена у (Додатку Б, таблиці Б.1).

Умови оплати праці під час воєнного стану відрізняються від звичайних через особливий режим, введений у випадках загрози національній безпеці або збройного конфлікту. З 24 лютого 2022 року й донині в Україні триває війна. Тому, нормативне регулювання оплати праці під час воєнного стану визначається спеціальними нормативними актами, такими як Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закон України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни», а також Постанова КМУ «Порядок залучення працевдатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» [31; 28; 35].

Основні аспекти нормативного регулювання оплати праці в умовах воєнного стану можна охарактеризувати наступними тезами (Додаток Б, рис. Б.2).

Ще один важливий нормативний документ, що регулює облік заробітної плати на підприємствах, це НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Цей стандарт визначає основи формування інформації у бухгалтерському обліку про виплати (грошові та негрошові) за виконану роботу і розкриття цієї інформації у фінансовій звітності [17].

У зв'язку з тим, що українські підприємства все більше інтегрують міжнародні практики, активно використовуються Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (МСБО) та Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ). Серед них особливу увагу привертає МСБО 19 «Виплата працівникам», який встановлює основні принципи бухгалтерського обліку і розкриття інформації про різні види виплат працівникам [16].

Вчений Іванов М.П., зазначає, що «ступінь невідповідності МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» є загально помірною» [6, с. 120].

Порівняльна характеристика НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» наведено в (Додатку Б, таблиці Б.2).

З додатку Б, таблиці Б.2 видно наявність відмінностей. Тому, на нашу думку, для підвищення стандарту ведення бізнесу та співпрацю з іноземним бізнесом використання МСБО та МСФЗ є цілком обґрунтованим.

Розглянемо мезорівень. Серед основних документів на цьому рівні є генеральна угода. Вона підкреслює важливість покращення національних стандартів оплати праці найманих працівників та їх узгодження з соціальними стандартами, встановленими Європейською соціальною хартією [9, с. 221].

Галузева угода встановлює умови праці, соціальні стандарти та мінімальні гарантії для працівників конкретної галузі. Вона регулює питання оплати праці, робочого часу, охорони праці, соціального захисту та інших аспектів, що стосуються умов роботи працівників у цій галузі. Галузева угода укладається між галузевими профспілками та роботодавцями для забезпечення балансу інтересів обох сторін [38, с. 110].

Мікрорівень охоплює взаємовідносини працівників підприємств із профспілковими організаціями та роботодавцями, які регулюються шляхом укладання колективних і трудових договорів [38, с. 111]. Федерація профспілок України наголошує, що це є ключовим інструментом для регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, а також для узгодження інтересів працівників на підприємствах через укладення колективних договорів.

Для виконання положень колективних договорів впроваджуються заходи організації бухгалтерського обліку, що охоплюють документальний обіг, робочий план рахунків, реєстри обліку та внутрішню звітність з оплати праці, надання мате-

ріальної допомоги та соціальних пакетів. Крім того, колективні договори на підприємствах передбачають додаткові заохочувальні відпустки з частковою або повною оплатою за високі досягнення у роботі, безперервний стаж роботи, виконання громадських обов'язків тощо, визначаючи тривалість та умови таких відпусток [48, с. 66].

Трудові договори, як правило, укладаються підприємствами у письмовій формі на невизначений термін, тобто безстроково, і не можуть бути змінені на строкові за чинним законодавством. Такі договори містять інформацію про робочий графік, об'єкт або процес, де працюватиме працівник, а також обов'язки та відповідальність сторін у разі непередбачених ситуацій.

Положення про оплату праці є ще одним важливим документом. Згідно із Законом України «Про оплату праці», це положення має містити визначення систем оплати праці (відрядна, почасова, акордна тощо) та форми організації та оплати праці (індивідуальна, колективна), оснований на законодавчих та інших нормативних актах, а також на генеральних, галузевих і регіональних угодах, колективних та трудових договорах [34].

Штатний розпис є ключовим правовим документом, що визначає склад працівників підприємства з вказівкою їхніх посадових окладів. За даними Всеукраїнської асоціації кадровиків, цей документ фіксує професійно-кваліфікаційний склад працівників на певний період і має бути дійсним обмежений час, зазвичай один рік. Документ служить орієнтиром для керівника при прийнятті управлінських рішень.

Отже, відповідно до практичних потреб та необхідності законодавчого регулювання, оплата праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: макрорівень, мезорівень та мікрорівень. Заробітна плата є важливим засобом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, а зобов'язання з оплати праці є одним із видів поточних зобов'язань у розрахунках.

1.3. Вдосконалення методики контролю розрахунків по заробітній платі

Контроль розрахунків на підприємстві є невід'ємною частиною управлінського процесу, забезпечуючи дотримання встановлених норм та стандартів, своєчасність і точність фінансових операцій. Однак для забезпечення максимальної прозорості та надійності фінансової звітності підприємства виникає необхідність у проведенні аудиту розрахунків по заробітній платі. Аудит дозволяє об'єктивно оцінити ефективність контролю розрахунків, виявити потенційні ризики та надає рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці, підвищуючи тим самим довіру до фінансової інформації підприємства.

Аудит розрахунків по заробітній платі спрямований на перевірку точності фінансової документації, пов'язаної з нарахуванням та виплатою заробітної плати працівникам. Основна мета цього процесу полягає у виявленні будь-яких невідповідностей або помилок у фінансових записах, забезпеченні відповідності бухгалтерського обліку чинному законодавству, а також оцінці ефективності та раціональності існуючих систем мотивації та оплати праці. Аудит також допомагає виявити можливості для підвищення продуктивності працівників і оптимізації витрат підприємства.

Завдання аудиту розрахунків із заробітної плати в Україні включає комплексну перевірку правильності та законності нарахувань і виплат заробітної плати, відповідності внутрішніх політик і процедур чинному законодавству. Аудитори аналізують дотримання законодавчо-нормативної бази, зокрема Кодексу законів про працю (КЗпП) і національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (НП(С)БО).

До основних завдань належить оцінка ефективності внутрішнього контролю витрат на оплату праці, правильність розрахунків за виконану роботу і надані послуги, обґрунтованість виплат заробітної плати за трудовими договорами та достовірність їх обліку. Також проводиться перевірка дотримання встановленого порядку віднесення витрат на оплату праці до собівартості продукції, правильності

визначення розміру сукупного доходу, що підлягає оподаткуванню, відповідності нарахувань та утримань, своєчасності перерахувань до бюджету утриманих сум податків і обов'язкових платежів [52, с. 55].

Загальна модель аудиту розрахунків по заробітній платі, сформована згідно підручника «Фінансовий облік II» за редакцією Іщенко Я.П., представлена в (Додатку В, рис. В.1).

Головна мета аудиту розрахунків заробітної плати згідно з запропонованими методиками полягає в експертній оцінці, діагностиці та професійному обґрунтуванні висновків щодо взаємного дотримання інтересів працівників і роботодавця у рамках чинного законодавства. Також це включає реалізацію кадрової політики в питаннях оплати праці та розробку рекомендацій для підвищення мотивації персоналу, а також мобілізацію резервів для підвищення стимулюючої віддачі коштів, що направляються на оплату праці.

У сфері оплати праці виникає конфлікт інтересів між працівниками та роботодавцями, оскільки працівники прагнуть отримати більший дохід, а роботодавці намагаються зекономити. Тому аудит має на меті надати об'єктивну оцінку справедливості виплат і ефективності витрат на оплату праці.

Гуцаленко Л.В. вважає, що для захисту інтересів працівників аудитор повинен вирішити такі ключові завдання: оцінити відповідність отримуваної заробітної плати витраченим зусиллям, інтенсивності та умовам праці; визначити, чи відповідає складність роботи кваліфікації працівника, його статусу та посадовим обов'язкам; оцінити, чи відповідає динаміка середньої номінальної заробітної плати темпам зростання індексу споживчих цін; оцінити доступність і зрозумілість для працівників діючої системи оплати праці; визначити рівень реалізації мотиваційних очікувань працівників залежно від результатів їхньої праці [2, с. 895].

Науковець наголошує, що інтереси роботодавця виявляються під час вирішення наступних завдань аудитора:

- оцінити ступінь дотримання його фінансових вигод через оптимізацію витрат за персонал;
- встановити ступінь відповідності заробітної плати, що отримують працівники результатам їхньої роботи;
- визначити співставність орієнтації моделей оплати праці на підприємстві його корпоративним цілям, стратегіям.

В рамках аудиту розрахунків по заробітній платі Подолянчук О. насамперед наголошує на необхідності визначення об'єкту та суб'єкту аудиту. Суб'єктом аудиту розрахунків по заробітній платі виступає стороння аудиторська фірма (зовнішній аудит), або власний відділ / спеціально підготовлений співробітник усередині підприємства (внутрішній аудит) [49, с. 231].

Об'єктом аудиту розрахунків по заробітній платі виступає трудовий колектив підприємства, різні сторони його діяльності, принципи та методи управління персоналом, оплата праці тощо [4, с. 98].

Облік, нормування та оплата праці – найважливіші аспекти трудових відносин. Закон зобов'язує кожного роботодавця документувати та оплачувати всі відпрацьовані працівниками години та дні, окремо враховуючи наднормову роботу, роботу у вихідні та святкові дні, роботу у шкідливих, небезпечних чи важких умовах. Обов'язки щодо документального оформлення оплати праці, як правило, покладаються на кадрову службу та бухгалтерію підприємства.

Традиційно, аудит розрахунків по заробітній платі проводиться за декількома напрямками [50, с. 11]. Оцінюється:

- А) дотримання трудового законодавства України;
- Б) документальне оформлення трудових відносин зі співробітниками за операціями: прийому, підвищення, звільнення тощо, надання відпусток;
- В) дотримання штатної дисципліни;
- Г) система внутрішнього контролю розрахунків із персоналом підприємства;
- Д) правильність відображення у регістрах бухгалтерського обліку операцій

щодо розрахунків з оплати праці;

Е) відповідність даних аналітичного та синтетичного обліку розрахунків із працівниками;

Є) ведення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з персоналом за іншими операціями;

Ж) правильність відображення даних у річній фінансовій звітності [50, с. 12].

У (Додатку В таблиці, В.1) представимо традиційну методiku аудиту розрахунків по заробітній платі.

Під час розрахунків по заробітній платі особливе значення має використання фактографічної інформації. У підручнику «Аудит за» за редакцією Рязанової Н.О. наведена наступна інформаційна база для проведення аудиту розрахунків по заробітній платі (Додаток В таблиця, В.2).

Після завершення аудиторської перевірки аудитор складає пакет робочих документів, створює аудиторський висновок, форми якого визначені нормативними документами, та надає його разом із робочою документацією керівнику групи. Результати перевірки включають розробку рекомендацій для виправлення помилок і зауважень, які були виявлені під час оцінки діяльності підприємства у сфері розрахунків із заробітної плати.

Тому аудит розрахунків заробітної плати є важливим інструментом підвищення прибутковості підприємства. Він сприяє виявленню внутрішньо-організаційних резервів для підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу. Крім цього, аудит може допомогти оптимізувати витрати на оплату праці, забезпечуючи більш раціональне використання фінансових ресурсів підприємства.

Таким чином, аудит розрахунків заробітної плати не тільки забезпечує відповідність законодавству, але й сприяє стратегічному розвитку підприємства, зосереджуючи увагу на оптимізації ресурсів та підвищенні ефективності його діяльності.

Висновок до розділу 1

Проведення дослідження у першому розділі кваліфікаційної роботи дозволило зробити наступні висновки:

Було визначено економічну суть заробітної плати. Під заробітною платою варто розуміти як винагороду, яка, як правило, обчислюється в грошовому еквіваленті й виплачується власником або уповноваженим органом працівникові за виконану роботу. Заробітна плата складається з основної частини, додаткових виплат і інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Було розглянуто нормативне забезпечення обліку та аудиту праці та її оплати. Описано рівні нормативно-правового регулювання обліку заробітної плати, які поділяються на макро-, мезо- та мікрорівні. Надано характеристику основним законодавчим документам, що регламентують облік заробітної плати.

Описано особливості проведення аудиту розрахунків із заробітної плати. Встановлено, що аудит цієї ділянки обліку займає значну частину аудиторської перевірки, оскільки він є досить специфічним і вимагає від аудиторів особливої уваги та зосередженості. Аудит розрахунків із заробітної плати дозволяє виявити помилки та недоліки в обліку, а також розробити рекомендації для їх усунення.

Таким чином, дослідження першого розділу підтвердило важливість глибокого розуміння економічної суті заробітної плати та нормативного забезпечення її обліку та аудиту. Розкриття цих аспектів дозволяє забезпечити справедливість і ефективність розрахунків із заробітної плати, сприяючи підвищенню мотивації працівників та оптимізації витрат підприємства. Проведення аудиту заробітної плати, окрім того, може значно поліпшити управління кадровими ресурсами, забезпечуючи підприємство рекомендаціями щодо покращення організаційних процесів і підвищення продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВ
«*****»

2.1. Аналіз сфери діяльності ТОВ «*****»

ТОВ «*****» – підприємство, що спеціалізується на будівництві та ремонті автомобільних доріг. Автомобільна інфраструктура відіграє ключову роль у забезпеченні руху людей та товарів, підтримці економічної активності та зміцненні зв'язків між населеними пунктами. Вона створює умови для розвитку торгівлі, туризму, транзиту, а також забезпечує швидкий та безпечний доступ до медичних установ, навчальних закладів та інших життєво важливих об'єктів [22].

Отже, проведемо аналіз галузі, у якій функціонує ТОВ «*****».

Перейдемо до аналізу структури автомобільних доріг України (див. рис. 2.1).

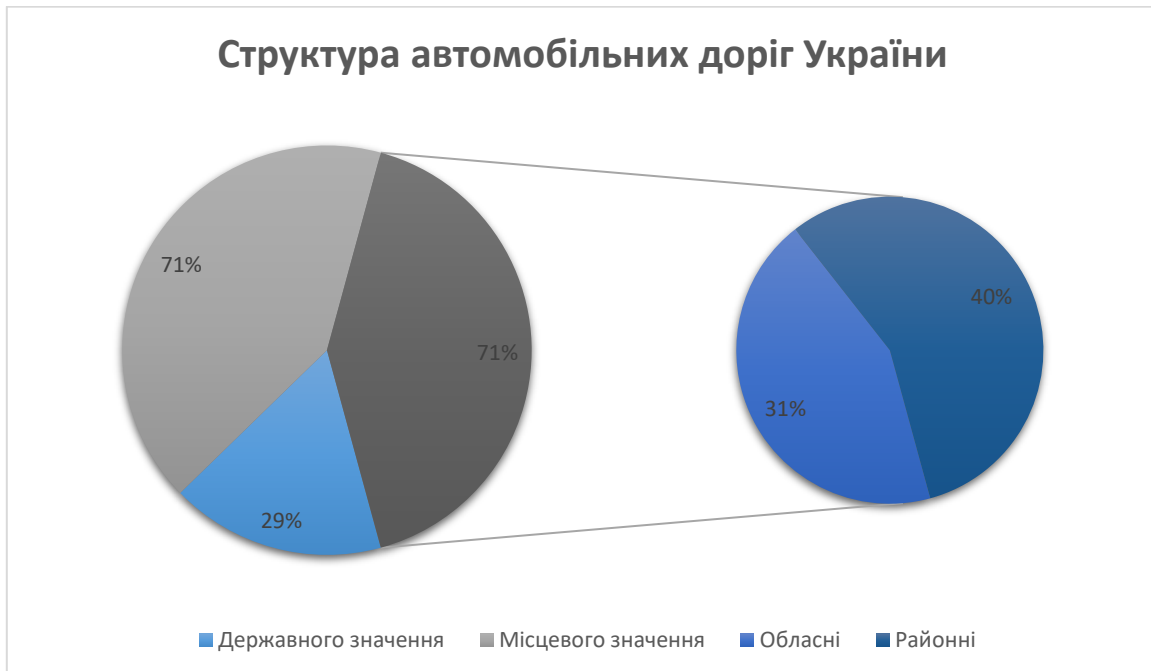


Рис. 2.1. Структура автомобільних доріг України загального користування, %

Джерело: [20]

Загальна довжина доріг загального користування в Україні становить 170,7 тисяч кілометрів, з яких 46,1 тисяч кілометрів мають статус доріг державного значення. Дорожня мережа України зношена на 97%, причому 39% доріг державного значення не відповідають стандартам міцності, а 51% - вимогам рівності.

У (Додатку Д таблиці, Д.1) наведена структура автомобільних доріг України загального користування.

Аналіз засвідчив, що приблизно 52 тис. км – це дороги державного значення, до яких входять: міжнародні, національні, регіональні дороги; 117 тис. км – складають дороги місцевого значення (обласні та районні).

Загальний обсяг фінансування ремонту, реконструкції та будівництва доріг за 2019-2023 рр. представлено у (Додатку Д таблиці, Д.2)

Дані Додатку Д таблиці, Д.2 демонструють щорічне зростання фінансування ремонту, реконструкції та будівництва доріг. Однак, у 2022 році ситуація змінилася. Повномасштабне вторгнення країни-агресора на територію України призвело до скорочення фінансування автотранспортної інфраструктури через воєнні дії. Кошти були перенаправлені на забезпечення армії. Ремонт доріг продовжується, але в повільному темпі: ремонтуються зруйновані ділянки доріг на територіях, що були звільнені від окупантів, а також дороги державного значення.

У Додатку Д, рис. Д.1 зображена структура витрат програми на дорожньо-будівельні роботи за 2019-2023 рр.

Згідно даних «Укравтодор», фінансування дорожньо-будівельних робіт здійснюється через Державний дорожній фонд. Основне джерело фонду – акцизний податок на паливо [23].

У 2020 р. 50% від акцизного податку на паливо було направлено на фінансування дорожньо-будівельних робіт.

Дані (Додатку Д, рис. Д.1) показують, що починаючи з 2019 року збільшується частка фінансування будівництва доріг: у 2019 році – 27895 млн грн., у 2020

році – 75677 млн грн., у 2021 році – 105093 млн грн., починаючи з 2022 року відбувається різке скорочення витрат на будівництво доріг до – 1261 млн. грн, а у 2023 році відбувається відновлення будівництва та реконструкції – 16632 млн. грн. Починаючи з 2022 року відбулося виділення субвенцій місцевим бюджетам на будівництво та реконструкцію доріг місцевого значення у 2022 – 7389 млн. грн, у 2023 – 16022 млн. грн.

У (Додатку Д, рис. Д.2) представлено бюджетне фінансування дорожньої галузі України за 2019-2023 рр.

Згідно даних Міністерства інфраструктури України, фінансування дорожньої галузі – децентралізоване. «Починаючи з 2018 року кошти бюджету розподіляються наступним чином: 60% – фінансування доріг державного значення; 35% — дороги місцевого значення; 5% – безпека на транспорті» [21].

Аналіз динаміки виділення державних коштів на будівництво доріг за 2019-2023 роки демонструє значні коливання. У 2019 році інвестиції у дороги місцевого значення становили 15 мільярдів гривень, а у дороги загального значення – 41 мільярд гривень. У 2020 році спостерігається значне зростання фінансування до 42 мільярдів гривень та 98 мільярдів гривень відповідно.

Пік виділення коштів припадає на 2021 рік: 54 мільярди гривень для місцевих доріг та 124 мільярди гривень для загальних доріг. Однак у 2022 році, внаслідок впливу війни, фінансування різко зменшилось до 9 мільярдів гривень для місцевих доріг та 22 мільярдів гривень для загальних. У 2023 році спостерігається часткове відновлення інвестицій: 31 мільярд гривень на місцеві дороги та 32 мільярди гривень на загальні.

У Додатку Д табл. Д.3-Д.4 міститься перелік ТОП-10 підрядників на тендерах по ремонту доріг державного / місцевого значення за 2019-2021 рр. період найбільших інвестицій в дорожнє будівництво та ремонт.

Отже, ключовими підрядниками на тендерах по ремонту доріг державного значення були: ТОВ «Автомагістраль-Південь» – 18,5% фінансування; ТОВ «Онур

Конструкціон Інтернешнл» (Туреччина) – 10%; ТОВ «Техно-Буд-Центр» – 7,7%.

Також, ключовими підрядниками на тендерах по ремонту доріг місцевого значення були: ТОВ «Будінвест Інженіринг» – 21,8% фінансування; ТОВ «Спецдоррембуд» – 16,4%; ТОВ «Спец Комплект Постач» – 7,7%.

Діючі програми України з МФО подано у Додатку Д, таблиці. Д.5.

Необхідно підкреслити, що транспортна інфраструктура України зазнала значних ушкоджень і продовжує страждати внаслідок агресії з боку Російської Федерації (повномасштабна війна з РФ). Поряд із фізичними руйнуваннями, галузь зазнає великих фінансово-економічних збитків.

Станом на кінець 2022 року, через російську агресію було пошкоджено приблизно 33% інфраструктури країни, включаючи 305 мостів, 19 аеропортів, 110 залізничних станцій і 24 тисячі кілометрів доріг. За попередніми оцінками, загальні втрати інфраструктури України складають 35,3 мільярди доларів США, і ця цифра продовжує зростати щодня [23].

Після завершення війни одним із головних завдань стане відновлення соціально-економічного середовища, зокрема автомобільної інфраструктури. Військові дії призводять до руйнування доріг, мостів та інших важливих споруд, тому відновлення інфраструктури буде складним завданням. Потрібно також вирішити екологічні проблеми та забезпечити безпеку транспорту.

«Державне агентство автомобільних доріг України» не уточнює плани щодо відновлення доріг у наступному році, а нові проекти будівництва заморожені на час війни. Відновлення автомобільної інфраструктури потребуватиме значних ресурсів, але матиме величезний вплив на майбутнє України.

Відновлені дороги сприятимуть економічному відродженню, забезпечуючи безпечний рух людей і товарів. Модернізація транспортної мережі підвищить якість життя, створюючи можливості для бізнесу, туризму та інших секторів економіки. Відновлення інфраструктури також покращить безпеку руху, зменшить екологічний вплив транспорту і покращить загальну екологічну ситуацію.

2.2. Характеристика ТОВ «*****»

ТОВ «*****» – підприємство, що спеціалізується на будівництві доріг та автострад. Зареєстроване 15.12.1997 року у м. смт. Турійськ. Директор підприємства – Микитюк Роман Володимирович [22].

Згідно зі Статутом, ТОВ «*****» було створено для отримання прибутку шляхом здійснення виробництва, торгівельної та посередницької діяльності, виконання робіт і надання послуг, а також ведення зовнішньоекономічної діяльності (Дод. А).

Організаційна структура управління ТОВ «*****» – лінійно-функціональна (Додаток Ж рис. Ж.1).

Вся діяльність підприємства знаходиться під керівництвом директора, який несе відповідальність за його функціонування. Серед основних обов'язків директора – управління кадровою політикою, розвиток соціальної інфраструктури та робота з персоналом і кадрами.

Головний бухгалтер відповідає за організацію бухгалтерського обліку господарсько-фінансової діяльності підприємства. Його завдання включають контроль за ефективним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, а також збереженням майна компанії. Він забезпечує законність, своєчасність та коректність оформлення документів, підготовку економічно обґрунтованих звітних калькуляцій собівартості продукції, виконаних робіт та послуг, розрахунків із заробітної плати, а також правильне нарахування та перерахування податків і зборів до бюджетів.

Відділ кадрів ТОВ «*****» займається безпосередньо персоналом: добором, наймом.

Крім уже згаданих функціональних керівників, директор безпосередньо керує фінансовим відділом, юридичним відділом, штабом цивільної оборони та надзвичайних ситуацій (штаб ЦО та НС), а також канцелярією. Очевидно, що це перевищує норми управління, адже генеральному директору підпорядковані десять управ-

лінських суб'єктів. Це призводить до зниження якості управління. Потрібно оптимізувати структуру підпорядкування генеральному директору, зменшивши кількість безпосередніх підлеглих.

Відділ капітального будівництва на підприємстві відповідає за капітальне будівництво, ремонт будівель та споруд, а також за монтаж нового обладнання. Цей відділ виконує функції, аналогічні тим, що здійснює головний інженер ТОВ «*****».

Відділ впровадження нових технологій відповідає за поліпшення наявних технологічних процесів, а також за розробку та впровадження сучаснішого та більш продуктивного обладнання, виконуючи обов'язки, притаманні головному інженеру.

Відділ головного механіка забезпечує працездатність обладнання та відповідає за його поточний та капітальний ремонт. Його функція відповідає обов'язкам головного інженера, а також включає відповідальність за ремонтно-механічний цех.

Відділ головного енергетика забезпечує енергопостачання для виробництва та будівництва підприємства, відповідає за безпечну експлуатацію електроустановок та електричних мереж, а також газового господарства. Функціонально ці обов'язки належать головному інженеру. Організаційно недоцільно виводити газовий цех з-під прямого підпорядкування головного енергетика, адже він несе відповідальність за газове господарство. Доцільно включити газовий цех до структури головного енергетика для збалансування прав і відповідальності керівника.

Заступник директора з питань зовнішньоекономічної діяльності здійснює стратегічне керівництво фінансово-господарською діяльністю підприємства, зокрема в сфері матеріально-технічного забезпечення, закупівлі та зберігання сировини на міжнародних ринках та за контрактами постачання, а також транспортного та адміністративного обслуговування. Він відповідає за ефективне та цільове використання матеріальних і фінансових ресурсів, зниження втрат та пришвидшення оборотності обігових коштів. Також він розробляє та впроваджує заходи щодо ресурсозбереження і комплексного використання матеріальних ресурсів, забезпечує

раціональне використання всіх видів транспорту, вдосконалення процесів вантажно-розвантажувальних робіт та максимальне оснащення цього підрозділу необхідними механізмами та пристроями. Його відповідальність включає забезпечення ефективного використання ресурсів підприємства для досягнення стратегічних цілей.

Відділ збуту ТОВ «*****» відповідає за ефективну організацію збуту будівельних та виробничих послуг підприємства, а також за своєчасне і точне постачання клієнтам відповідно до замовлень та укладених договорів. Цей відділ активно бере участь у підготовці прогнозів, розробці перспективних і поточних планів. Він організовує процес підготовки та укладання договорів на постачання продукції споживачам, а також узгоджує умови постачання. Відділ також керує складанням планів поставок і їх узгодженням із планами реалізації у визначені строки. Окрім цього, він контролює виконання планів і забезпечує високий рівень обслуговування клієнтів.

Відділ постачання відповідає за забезпечення будівництва та виробництва необхідною сировиною. Основне завдання цього відділу полягає у встановленні довгострокових прямих зв'язків, зниженні цін на сировину, встановленні партнерських відносин з постачальниками та їх стимулюванні. Однак зараз відділ постачання не виконує ці функції. Тому методи вирішення завдань, що впливають з виконуваних функцій, потребують перегляду.

Господарський відділ забезпечує функціонування адміністративного апарату, відповідає за благоустрій, озеленення та прибирання території.

Контрольно-пропускний відділ здійснює пропускний режим для підприємства, контролює переміщення товарно-матеріальних цінностей за його межі, а також відповідає за нагляд та охорону периметра підприємства. Завдання цього відділу не співпадають з функціями заступника директора з комерційних питань.

Вважаємо що було б доцільно, переглянути організацію роботи відділів для підвищення їх ефективності.

Заступник директора з виробництва функціонально займається виробничими питаннями, стежить за тим, щоб продукція виготовлялася за всіма прийнятими стандартами.

До обов'язків планово-виробничого відділу (ПВВ) входить:

- планування діяльності з урахуванням використання потужностей та запасів;
- забезпечення виконання робіт відповідно до програм, планів;
- забезпечення ритмічної роботи підприємства;
- залучення до створення стратегії підприємства для адаптації його господарської діяльності та системи управління до мінливих зовнішніх та внутрішніх економічних умов ринку.

Головним обов'язком відділу технічного контролю (ВТК) є контроль якості наданих послуг, у суворій відповідності зі стандартами, технічними умовами, відомчими нормами, еталонами та затвердженим технологічним процесом.

Отже, структура управління ТОВ «*****» демонструє достатню увагу керівництва до поточного управління, але недостатню увагу до його вдосконалення. Система внутрішньо-господарського зв'язку між відділами налагоджена на підприємстві, що забезпечує його безперервну та ефективну діяльність. [22].

Загальна характеристика ТОВ «*****» наведена у Додатку Ж, таблиці, Ж.1.

У своїй діяльності підприємство керується Конституцією України, Податковим кодексом України, законами України та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами. Також враховуються розпорядження Кабінету Міністрів України, інші нормативні акти профільних міністерств та відомств, а також внутрішній Статут підприємства. Крім цього, підприємство слідує міжнародним стандартам та рекомендаціям, якщо вони стосуються специфіки його діяльності. Таке комплексне дотримання законодавчої бази і нормативних актів дозволяє підприємству забезпечувати правову коректність та ефективність своєї господарської діяльності, відповідати на виклики сучасного економічного середовища і підтримувати висо-

кий рівень корпоративної культури та відповідальності перед співробітниками, партнерами та клієнтами.

Бухгалтерський облік ведеться відповідно до Плану рахунків [27]. До основних форм фінансової звітності ТОВ «*****» відносяться:

- ф.№1 «Звіт про фінансовий стан» (Дод. З);
- ф.№2 «Звіт про результати діяльності» (Дод. К);
- ф.№3 «Звіт про грошові кошти» (Дод. Л);
- ф.№4 «Звіт про власний капітал» (Дод. М);
- ф.№5 «Примітки до річної фінансової звітності» (Дод. Н);
- ф.№6 «Додатки до Приміток річної фінансової звітності»;
- ф. № 1-ПВ «Звіт з праці» (Дод. П);
- ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»;
- ф. № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання».

Активна участь у тендерах та успішні перемоги у державних закупівлях свідчать про високий рівень професіоналізму та конкурентоспроможності ТОВ «*****». В умовах сучасного ринку, де жорстка конкуренція та вимоги до якості послуг постійно зростають, здатність компанії вигравати державні контракти є показником її надійності та ефективності. Завдяки цьому підприємство не лише зміцнює свої позиції на ринку, але й забезпечує стабільний розвиток та підтримує високу репутацію серед партнерів та клієнтів. Конкуренція у державних закупівлях створює нові перспективи для розвитку та впровадження інновацій, сприяючи підвищенню якості надання послуг, розширюючи можливості для співпраці з державними установами, що може привести до довгострокових партнерських відносин та стабільного зростання підприємства, а також дозволяє підприємству краще адаптуватися до потреб ринку та підвищити свою конкурентоспроможність.

На рис. 2.2 представлено участь ТОВ «*****» у державних закупівлях за 2019-2023 роки млн. грн .



Рис. 2.2. Динаміка участі ТОВ «*****» у державних закупівлях млн. грн.

Джерело: [54]

Участь ТОВ «*****» у державних закупівлях з 2019 до 2021 року демонструвала значний ріст. У 2019 році показник становив 15,96 млн грн, а в 2020 році зріс на 275% до 59,99 млн грн. Далі, у 2021 році, зростання було більш помірним, на 3,63%, до 62,17 млн грн.

На початку війни у 2022 році підприємство зазнало значного падіння, і обсяг державних коштів зменшився на 82,44%, до 10,92 млн грн через нестабільність та значне перенаправлення коштів на ведення війни. У 2023 році ситуація дещо покращилася, і підприємству вдалося збільшити обсяг участі у державних закупівлях на 245% до 37,7 млн грн.

Такі коливання свідчать про суттєвий вплив зовнішніх економічних та політичних умов на діяльність підприємства. Водночас, ми вважаємо, що після завершення війни відбудеться поживлення в сфері будівництва, капітального та середнього ремонту автомобільних доріг. Також фактор європейської інтеграції України у майбутньому сприятиме підвищенню ділової активності в сфері будівництва доріг.

Розглянемо динаміку основних показників діяльності досліджуваного підприємства (див. Додаток Ж, табл. Ж.2) [15].

Дані (Додатка Ж табл. Ж.2 засвідчують наступне:

Аналіз фінансових показників підприємства за період 2021-2023 років виявив декілька важливих тенденцій. Зокрема, чистий дохід від реалізації продукції значно знизився на 22% у 2022 році порівняно з 2021 через початок війни з РФ, але відновився у 2023 році, збільшившись на 36%.

Собівартість реалізованої продукції зазнала подібних змін: зниження на 25% у 2022 році та зростання на 31% у 2023 році. Це свідчить про те, що витрати компанії відповідали змінам у доходах.

Чистий прибуток зменшився на 20% у 2022 році, але значно зріс у 2023 році на 107%. Це показує, що підприємство змогло не тільки подолати фінансові труднощі, але й значно поліпшити свої результати.

Середньорічна вартість основних засобів знижувалася протягом трьох років, що може свідчити про амортизацію активів або брак нових інвестицій у основні засоби, знову ж такі вплив невизначеності першого року війни.

Запаси компанії знизилися на 10% у 2022 році, але різко зросли на 54% у 2023 році. Це може вказувати на збільшення виробництва або підготовку до майбутнього зростання попиту.

Дебіторська заборгованість значно зросла на 83% у 2022 році, але зменшилася на 53% у 2023 році, що може свідчити про покращення збору платежів або зменшення продажів на умовах кредиту.

Нерозподілений прибуток стабільно зростає, підвищившись на 20% у 2022 році та на 23% у 2023 році. Це свідчить про позитивний фінансовий результат та стабільність діяльності підприємства.

Кредиторська заборгованість поступово зменшувалася протягом трьох років: на 16% у 2022 році та на 37% у 2023 році, що може вказувати на покращення платіжної дисципліни та зменшення зобов'язань.

Загалом, підприємство демонструє позитивні фінансові зміни, зокрема збільшення прибутковості та зниження заборгованості. Проте варто звернути увагу на зниження середньорічної вартості основних засобів, що може потребувати додаткового аналізу та інвестицій.

Комплексна оцінка фінансового стану ТОВ «*****» наведена у Додатку Ж, табл. Ж.3-Ж.5 [41].

Аналіз фінансових показників підприємства за 2021-2023 роки показав важливі зміни та тенденції. Коефіцієнт фінансової залежності поступово зменшувався, знижуючи залежність від позикових коштів з 3,23 у 2021 році до 1,44 у 2023 році. Тим часом коефіцієнт фінансової незалежності зростає, досягнувши 0,41 у 2023 році, що свідчить про підвищення частки власного капіталу.

Коефіцієнт концентрації залученого капіталу також знизився з 0,76 до 0,59, що вказує на зменшення частки позикових коштів. Коефіцієнт фінансової стійкості покращився, підвищившись з 0,31 у 2021 році до 0,69 у 2023 році, що є позитивним показником стійкості підприємства.

Коефіцієнт загальної ліквідності зростає з 0,97 до 1,29, свідчачи про покращення здатності покривати короткострокові зобов'язання. Однак, коефіцієнт термінової ліквідності зріс лише до 0,32 у 2022 році та знизився до 0,25 у 2023 році, що вказує на недостатню ліквідність.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності залишається дуже низьким, знизившись з 0,03 до 0,002, що вказує на проблеми з ліквідністю грошових коштів. Рентабельність активів (ROA) покращилася з 1.48% до 3.67%, а рентабельність власного капіталу (ROE) після зниження у 2022 році до 4.77% зросла до 8.96% у 2023 році.

Рентабельність продажів (ROS) зросла з 1.05% до 1.64%, свідчачи про підвищення ефективності продажів. Загалом, підприємство демонструє покращення фінансової стійкості та рентабельності, проте необхідно звернути увагу на низьку ліквідність. Аналіз ефективності використання оборотних активів підприємства наведено у табл. 2.9 [42].

Аналіз основних показників використання оборотних активів ТОВ «*****», засвідчує наступне:

- коефіцієнт оборотності оборотних активів поступово зростав: з 1,92 у 2021 році до 2,13 у 2022 році, що становить приріст на 11%, і досяг 3,47 у 2023 році (приріст на 63%). Це свідчить про покращення ефективності використання оборотних активів;

- коефіцієнт оборотності запасів знизився з 7,57 у 2021 році до 4,72 у 2022 році (зниження на 38%), але трохи відновився до 5,12 у 2023 році (зростання на 8%). Це вказує на тимчасові проблеми з обігом запасів у 2022 році, але ситуація покращилась у 2023 році;

- середня тривалість одного обороту оборотних активів скоротилася з 190 днів у 2021 році до 171 дня у 2022 році (зменшення на 10%), і до 105 днів у 2023 році (зниження на 39%). Це свідчить про покращення ефективності використання оборотних активів та швидшого їх обертання;

- середня тривалість одного обороту запасів збільшилася з 48 днів у 2021 році до 77 днів у 2022 році (зростання на 60%), але зменшилася до 71 дня у 2023 році (зниження на 8%). Це вказує на тимчасові складнощі з обігом запасів у 2022 році, з подальшим поліпшенням у 2023 році.

Рентабельність активів поступово зростала: з 1,48% у 2021 році до 1,53% у 2022 році (приріст на 3%), та досягла 3,67% у 2023 році (приріст на 140%).

Показники ліквідності підприємства за даними фінансової звітності узагальнено у Додатку Ж, табл. Ж.5.

Коефіцієнт покриття показує поступове поліпшення здатності підприємства покривати свої короткострокові зобов'язання за рахунок оборотних активів. Від 0,97 у 2021 році до 1,29 у 2023 році, що є позитивним знаком для ліквідності підприємства.

Коефіцієнт швидкої ліквідності значно зріс з 0,14 у 2021 році до 0,31 у 2022 році, але знизився до 0,23 у 2023 році. Це вказує на певні коливання у здатності

підприємства покривати короткострокові зобов'язання за рахунок найбільш ліквідних активів.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності значно знизився з 0,027 у 2021 році до 0,002 у 2022 і залишився стабільним на цьому рівні у 2023 році. Це свідчить про суттєві проблеми з наявністю грошових коштів для покриття короткострокових зобов'язань.

Частка оборотних засобів у активах поступово зменшується, що може вказувати на збільшення частки необоротних активів або зниження загальної кількості оборотних активів. Це зміщення з 0,74 у 2021 році до 0,65 у 2023 році.

Варто зазначити, підприємство демонструє поліпшення в здатності покривати свої короткострокові зобов'язання, що відображено у зростанні коефіцієнта покриття. Однак, коливання у коефіцієнті швидкої ліквідності та значне зниження коефіцієнта абсолютної ліквідності вказують на потенційні проблеми з ліквідністю найбільш ліквідних активів і наявністю грошових коштів. Також варто звернути увагу на зменшення частки оборотних засобів у активах, що може потребувати додаткового аналізу та коригувань у фінансовій стратегії підприємства.

Загалом, фінансовий стан стабільний, протягом 2022 року відбулося падіння ділової активності через шок від початку війни та врізання державних фінансів на будівництво доріг, однак вже у 2023 році відбулося відновлення та пожвавлення економічної активності, відображено в покращенні досліджуваних фінансових показниках, ліквідності тощо.

2.3. Облік та контроль розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****»

Економічна обґрунтованість, точність та своєчасність нарахування й виплати заробітної плати безпосередньо впливають на ефективність роботи працівників підприємства і є ключовим мотиваційним фактором для професійного зростання персоналу всіх відділів, служб і управлінь організації. [44, с. 92].

Коректність розрахунку заробітної плати залежить від обліку відпрацьованого працівником часу. Робочим часом вважається період, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки згідно з трудовим договором та правилами внутрішнього розпорядку.

Перейдемо до ознайомлення з організацією обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****».

Для початку, розглянемо організаційну структуру бухгалтерії ТОВ «*****» (Додаток Р, рис. Р.1).

З Додатку Р, рис. Р.1 видно, що до складу бухгалтерії входить 7 працівників (в т.ч. головний бухгалтер). Усі працівники бухгалтерії підпорядковують головному бухгалтеру та його заступникам.

Облік заробітної плати веде бухгалтер 2 категорії. Структуру і зміст посадової інструкції бухгалтера з обліку заробітної плати ТОВ «*****» наведена у (Додаток Р, рис. Р.2).

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний з яких затверджується графік документообігу [7, с. 141].

Документами для нарахування заробітної платні у ТОВ «*****» є: накази (розпорядження) по установі про прийом, звільнення і переміщення співробітників відповідно до затвердженого штатного розкладу, табеля обліку використання робочого часу ті інші документи з питань оплати праці.

Згідно з Кодексом Законів про працю України, який регулює трудові відносини між підприємством і працівниками, підприємство повинно встановити єдиний порядок для приймання, звільнення і переведення працівників (Додаток Р, рис. Р.3).

Облік розрахунків із заробітної плати працівників здійснюється на підставі різноманітних спеціалізованих документів. Типові форми документів для обліку заробітної плати, що використовуються бухгалтером ТОВ «*****» у своїй діяльності,

наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Форми первинних документів з обліку оплати праці у ТОВ «*****»

№	Типова форма	Назва
1	2	3
Кадрова документація		
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
4	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
З обліку використання робочого часу		
5	П-12	Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати
6	П-15	Список осіб, які працювали у понаднормовий час
7	П-16	Листок обліку простоїв
З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці		
8	П-49	Розрахунково-платіжна відомість
9	П-53	Платіжна відомість
10	П-54	Особовий рахунок

Джерело: складено автором

Прийом та звільнення працівників оформлюються наказами (розпорядженнями) директора ТОВ «*****» згідно з типовими формами № П-1, П-5. У наказах вказується, на яку посаду та з якого часу приймається працівник, умови його оплати (оклад, відрядна або погодинна форма, розряд), табельний номер, який відображається в усіх документах, пов'язаних з обліком персоналу, трудових відносин та виплат заробітної плати [9, с. 101].

У наказі про прийом на роботу (форма ЗП-1) у рядку «прізвище, ім'я, по-батькові» наводять його ідентифікаційний номер. При прийомі на сезонну або тимчасову роботу зазначається, на який термін приймається робітник.

При прийомі, переміщенні та звільненні матеріально відповідальних осіб у наказі повинні бути вказані кому будуть передані матеріальні цінності, порядок та терміни передачі. Ці накази затверджуються підписом головного бухгалтера ТОВ «*****». Новий співробітник укладає договір про матеріальну відповідальність і ознайомлюється зі своїми правами та обов'язками.

Обчислення обох показників базується на інформації про чисельність працівників та відпрацьований ними час. Для визначення точної чисельності всіх категорій робітників ТОВ «*****» в кожному структурному підрозділі і в загалом по підприємству бухгалтер здійснює кількісний облік руху персоналу у спеціальній книзі. Відпрацьований час робітників фіксується у табельному обліку.

Одним із першочергових завдань бухгалтера є облік особового складу ТОВ «*****». За даними про особовий склад, табелю робочого часу та іншими документами (Додаток Р, рис. 2.8, рис. 2.9) відбувається процес переміщення документів, які використовуються для нарахування та утримання із заробітної плати працівників.

Для обліку використаного робочого часу кожному працівникові присвоюється індивідуальний табельний номер, який вказується в усіх документах обліку праці та заробітної плати. У разі звільнення чи переведення працівника його табельний номер не може бути присвоєний іншому працівникові протягом трьох років, залишаючись вільним на цей період. [50, с. 63].

Табель формується за два-три дні до початку розрахункового періоду на основі табеля за попередній місяць. Внесення записів у табель здійснюється на підставі належним чином оформлених документів з обліку особового складу, таких як накази (записки) про прийом, переведення чи звільнення працівників.

Для обліку всіх видів розрахунків з працівниками щодо заробітної плати і допомоги при тимчасовій непрацездатності в плані рахунків використовується пасивний субрахунок 661 «Розрахунки із заробітної плати» до синтетичного рахунка 66 «Розрахунки з оплати праці». За кредитом цього субрахунка відображаються нараховані суми, а за дебетом – утримання, виплати та суми депонованої заробітної плати[27].

Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться окремо за кожним працівником, а також за видами виплат та утримань. Загальна сума нарахувань заробітної плати за всіма аналітичними рахунками має відповідати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць.

У табл. 2.2 представлені типові кореспонденції з обліку оплати праці у ТОВ «*****».

Таблиця 2.2

Господарські операції обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****»

№	Зміст операцій	Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату	92, 93	661
2	Нараховано ЄСВ (22%)	92, 93	65/ЄСВ
3	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641/ПДФО
4	Утримано військовий збір (5%) із заробітної плати	661	642/ВС
5	Виплачено заробітну плату за жовтень 2024 р.	661	311 / 301

Джерело: [27]

Аудиторська перевірка представляється у вигляді певної послідовності етапів, кожен з яких передбачає сукупність здійснюваних аудитором процедур [4, с. 77]. Перейдемо до проведення аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****».

Варто звернути увагу на ефективність внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці у ТОВ «*****» (Додаток Р, табл. Р.1).

Отже, під час проведення тестування заборгованості та зобов'язань із оплати праці у ТОВ «*****» відхилень, щодо здійснення операцій – не виявлено. Не виявлено коригуючих бухгалтерських записів, виправлень залишків за рахунками.

В ході аудиторської перевірки аудитор може робити перевірку на правильність заповнення всіх реквізитів аудиторських доказів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Перевірка правильності заповнення аудиторських доказів у ТОВ «*****»

№	Назва документу (аудиторського доказу)	Вказано номер документу	Наявність підписів	Наявність печатки	Наявність дати здійс- нення операції
1	Розрахунково-платіжна відомість	+	+	+	+
2	Меморіальний ордер № 5	+	+	+	+
3	Книга «Журнал-Головна»	+	+	+	
4	Виписка з тарифікаційного списку	-	+	+	+
5	Лікарняний листок	+	+	+	+
6	Форма № П-12 «Табель обліку використання робочого часу і розрахунку заробітної плати»	+	+	-	+

Джерело: складено автором

Аудиторські докази, необхідні для обґрунтування аудиторських висновків, отримуються головним чином за допомогою аудиторських процедур, що виконуються в процесі аудиторської перевірки [4, с. 80]. Перелік важливих джерел аудиторських доказів та їх оцінки наведено в (Додаток Р, табл. Р.2).

При проведенні аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці слід впевнитися, чи немає порушень, відхилень чи типових помилок.

В журналі виявлених недоліків у ТОВ «*****» знаходиться інформація про можливі типові порушення з обліку та аудиту запасів, які виникають на підприємствах (Додаток Р, табл. Р.3).

Аудит розрахунків з оплати праці є одним з найскладніших процесів в аудиторській практиці. Аналіз організаційних і методичних положень аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» показує, що облік нарахування та виплати заробітної плати здійснюється згідно з чинним законодавством, а суттєвих порушень не виявлено. Під час аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» на предмет їх правильного відображення в обліку та звітності були виявлені деякі незначні порушення.

Висновок до розділу 2

Дослідження свідчать про те, що галузь будівництва доріг в Україні за період з 2019-2022 роки демонструвала позитивні тенденції. Збільшення фінансування, залучення зовнішніх інвестицій, запровадження нових технологій та стандартів, розвиток дорожньої інфраструктури та увага до екологічних аспектів сприяли покращенню дорожнього середовища в Україні. Проте ситуація кардинально змінилася з початком повномасштабного вторгнення РФ 24 лютого 2022 року. Згідно з інформацією «Державного агентства відновлення та розвитку інфраструктури України», до кінця 2023 року внаслідок бойових дій було пошкоджено або зруйновано понад 25,4 тис. км доріг та 344 мостів і мостових переходів. До кінця 2024 року ця цифра значно зросла.

Аналіз динаміки виділення державних коштів на будівництво доріг за 2019-2023 роки демонструє значні коливання. У 2019 році інвестиції у дороги місцевого значення становили 15 мільярдів гривень, а у дороги загального значення – 41 мільярд гривень. У 2020 році фінансування зросло до 42 мільярдів гривень та 98 мільярдів гривень відповідно. Пік виділення коштів припадає на 2021 рік: 54 мільярди гривень для місцевих доріг та 124 мільярди гривень для загальних доріг. Однак у 2022 році, внаслідок війни, фінансування різко зменшилось до 9 мільярдів гривень для місцевих доріг та 22 мільярдів гривень для загальних. У 2023 році спостерігається часткове відновлення інвестицій: 31 мільярд гривень на місцеві дороги та 32 мільярди гривень на загальні дороги.

Фінансовий стан стабільний. У 2022 році відбулося падіння ділової активності через шок від початку війни та скорочення державних фінансів на будівництво доріг. Однак у 2023 році спостерігається відновлення та пожвавлення економічної активності, що відобразилося у покращенні основних фінансових показників, ефективності використання оборотних активів та ліквідності. Дослідження показало покращення коефіцієнтів оборотності активів, зростання рентабельності активів та

покращення коефіцієнта покриття. Проте слід звернути увагу на зниження коефіцієнта швидкої ліквідності та низький рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності, що вказує на необхідність подальшого поліпшення ліквідності грошових коштів. Загалом, підприємство демонструє позитивну динаміку у фінансовій стабільності та ефективності управління активами, що свідчить про покращення економічної ситуації та відновлення після важкого 2022 року.

Розглядаючи особливості організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****», можна зробити висновок, що бухгалтерія підприємства діє відповідно до чинного законодавства. Це вказує на те, що всі нарахування, утримання та виплати заробітної плати працівникам здійснюються правильно, точно і вчасно, що є важливим фактором для забезпечення фінансової дисципліни та задоволення працівників. Під час перегляду первинної документації жодних значних помилок виявлено не було. Було проведено перевірку наказів про прийом на роботу, звільнення, заміщення, табелів обліку робочого часу, платіжних відомостей та особистих карток працівників. Кожен документ був ретельно перевірений на відповідність встановленим вимогам і стандартам. Вибіркова перевірка особових справ працівників показала, що інформація щодо дати найму та ставок оплати праці міститься в документації. Збільшення заробітної плати належним чином оформлюється наказами керівника, що свідчить про прозорість та ефективність процесів управління персоналом. Бухгалтерія використовує ці дані для правильного нарахування та утримання із заробітної плати, що гарантує відповідність усім нормативним вимогам.

Окрім цього, варто відзначити високий рівень професіоналізму працівників бухгалтерії, які забезпечують точність і своєчасність фінансових операцій. Це підвищує рівень довіри з боку керівництва та працівників, сприяючи створенню позитивного іміджу підприємства.

Отже, організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» є ефективною та відповідає всім необхідним стандартам, забезпечуючи фінансову стабільність і задоволення працівників.

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВ «*****»

3.1. Удосконалення обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****»

Облік заробітної плати є ключовою та складною частиною діяльності підприємства, що потребує точних та оперативних даних. Як правило, витрати на оплату праці становлять до 40% всіх виробничих витрат, що значно впливає на фінансові результати компанії. Від належної організації обліку заробітної плати залежить справедливість, повнота і своєчасність розрахунків із працівниками.

Правильний облік заробітної плати забезпечує не тільки своєчасну виплату, але й сприяє задоволенню працівників, підвищуючи їхню продуктивність та мотивацію. Ефективна система обліку також забезпечує фінансову прозорість та стабільність, дозволяючи контролювати витрати на оплату праці та уникати фінансових порушень, відіграючи таким чином критичну роль у забезпеченні фінансової дисципліни та ефективності підприємства.

Удосконалення організації обліку заробітної плати допоможе сприяти підвищенню продуктивності праці, допоможе врегулювати рівень витрат підприємства. [18, с. 30].

Удосконалення обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****» пропонуємо розглядати у таких напрямках:

- складання та затвердження графіку нарахування заробітної плати та подання податкової звітності;
- формування переліку посадових обов'язків працівників бухгалтерії даного підприємства;
- складання графіку документообігу операцій, що пов'язані з розрахунками по заробітній платі;

- обґрунтування використання найму на сезонний характер працівників за ЦПД.

Розглянемо їх.

Для того, щоб забезпечити максимально можливі умови для бухгалтерів, які нараховують заробітну плату та сплачують податки до бюджету, ми пропонуємо затвердити на підприємстві графік подання податкової звітності (див. рис. 3.1).

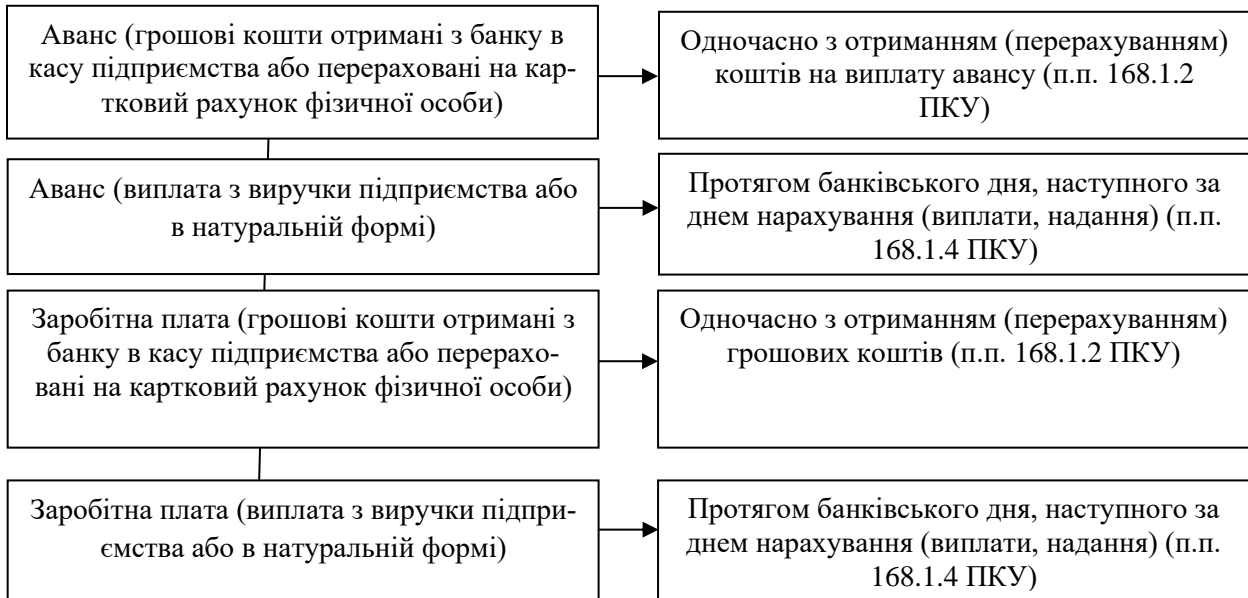


Рис. 3.1. Графік нарахування заробітної плати та подання податкової звітності ТОВ «*****»

Джерело: складено автором

Відповідно до даного графіка, бухгалтер буде точно знати коли сплачувати податки до бюджету. Даний графік пропонується включити до Наказу до облікової політики ТОВ «*****», зокрема у додатки до нього.

З метою систематизації різновидів обов'язків бухгалтерів досліджуваного підприємства пропонуємо створити узагальнюючий перелік, який містив би дану інформацію (Додаток С, таблиця С.1).

Це дасть можливість аналізувати інформацію стосовно посадових обов'язків бухгалтерів з метою уникнення дублювання роботи або неповного відображення господарських операцій.

Наступним напрямом удосконалення організації обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****» пропонуємо затвердити графік документообігу (див. Додаток С, таблиця С.2)

Запровадження цього графіку має покращити загальну роботу підприємства, посилити контрольні функції бухгалтерського обліку, забезпечити стабільний ритм роботи як облікових працівників, так і інших працівників, які не займаються обліком безпосередньо, а також підвищити рівень автоматизації облікових процесів.

Так, як ТОВ «*****» є підприємством, для якого притаманний сезонний характер робіт, ми пропонуємо наймати працівників на «сезон» за договором цивільно-правового характеру. Переваги такого рішення є очевидними: підприємству дешевше платити податки із заробітної плати за договором ЦПХ; працівнику за ЦПД не передбачаються відпустки та лікарняні тощо. Отже, для того, щоб зрозуміти ін. переваги найму працівників за договором ЦПХ пропонуємо розглянути порівняльну характеристику ЦПД та трудового договору (див. табл. 3.1) [19].

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика ЦПД та трудового договору

Критерій порівняння	Трудовий договір	Договір ЦПД
1	2	3
Нормативна база	Кодекс законів про працю (КЗпП)	Цивільний кодекс
Об'єкт регулювання	Виконання робочих обов'язків	Результат виконаних робіт
Форма угоди	Усна чи письмова	Виключно письмова
Наказ про прийняття на роботу	Обов'язковий	Не передбачений
Надання трудової книжки роботодавцю	Потрібна	Не потрібна
Включення до штату	Так	Ні
Дотримання внутрішнього трудового розпорядку	Обов'язкове	Не обов'язкове
Особисте виконання роботи	Обов'язкове	Можливе залучення третіх осіб
Виконання роботи за професією, посадою, спеціальністю.	Так	Ні
Визначення робочого часу та норми виробітку	Визначені	Не визначені

Продовження Таблиці 3.1

Соціальні гарантії згідно з колективним договором	Так	Ні
Соціальні виплати в разі непрацездатності	Передбачене	Не передбачене
Право на відпустку	Так	Ні
Захист від незаконного звільнення	Гарантований	Не передбачений
Страховий стаж	Зараховується	Зараховується
Регулярність оплати праці	Регулярна	Згідно з умовами угоди
Гарантія охорони праці	Гарантована	Не гарантована
Підписання актів виконаних робіт	Не потрібне	Обов'язкове
Відповідальність за порушення	Дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, кримінальна	Цивільно-правова
Захист прав у разі невиконання заробітної плати	Скарга до Держпраці, судовий позов	Позов про стягнення боргу
Запис у трудову книжку	Вноситься	Не вноситься

Джерело: складено автором

Податки за цивільно-правового договору майже такі ж, як і з зарплати за трудовим договором (рис. 3.2).

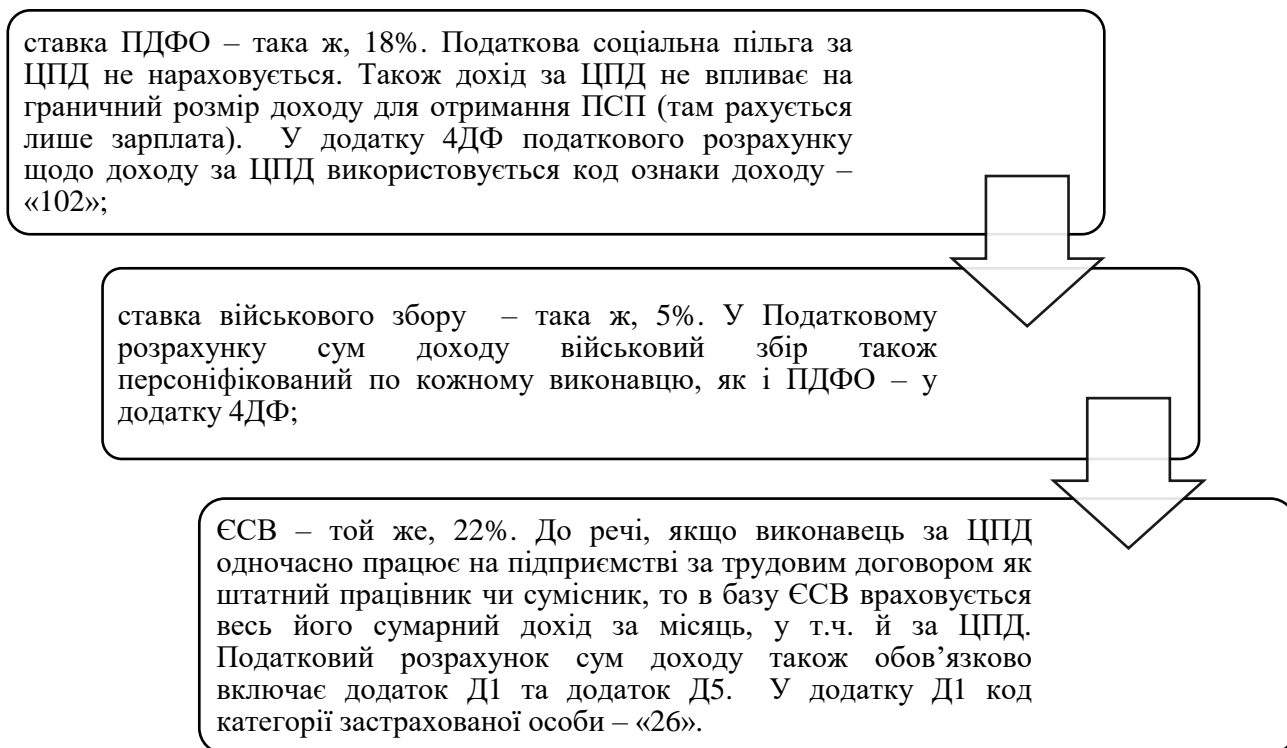


Рис. 3.2. Податки із заробітної плати працівників, що прийняті на роботу згідно цивільно-правового договору

Джерело: [19]

Таким чином, переваги найму працівників на тимчасовий характер за договором ЦПД для ТОВ «*****» є очевидним. Адже підприємство на відміну від трудового договору, сплачує не за робочий процес, а за результат цього процесу.

У табл. 3.2 представлено облік винагороди фізичній особі за договором ЦПХ.

Таблиця 3.2

Облік винагороди фізичній особі за договором ЦПХ
(на умовах наступної оплати) у ТОВ «*****»

Зміст операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн	Меморіальний ордер
	дебет	кредит		
1. Нараховано винагороду фізичній особі — виконавцю ремонтних робіт	8013	6211	20 000,00	№ 6
2. Нараховано ЄСВ (20000,00 × 22 % = 4400,00 грн)	8012	6313	4 400,00	№ 17
3. Утримано ПДФО (20 000,00 × 18 % = 3600,00 грн)	6211	6311	3 600,00	№ 6
4. Утримано ВЗ (20 000,00 × 1,5 % = 1000,00 грн)	6211	6311	1000	№ 6
5. Перераховано суму винагороди (20000 – 3600 – 1000 = 15400,00 грн)	6211	2313	15 400,00	№ 2 та № 6
6. Перераховано заборгованість до бюджету	6311	2313	4 600,00	№ 2
7. Перераховано ЄСВ	6313	2313	4 400,00	№ 2

Джерело: [24]

Отже, до напрямів удосконалення обліку розрахунків із заробітної плати у ТОВ «*****» ми включили складання та затвердження графіку подання нарахування заробітної плати та подання податкової звітності, формування переліку посадових обов'язків працівників бухгалтерії, що дозволить уникнути дублювання роботи або неповного відображення господарських операцій, складання графіку до-

кументообігу операцій, пов'язаних із розрахунками із заробітної плати, що сприятиме покращенню роботи підприємства, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, забезпеченню ритмічності роботи облікових працівників та підвищенню рівня автоматизації облікових процесів, а також обґрунтування використання сезонного найму працівників за цивільно-правовими договорами (ЦПД), що дозволяє знизити витрати на податки та єдиний соціальний внесок (ЄСВ) за такими договорами.

3.2. Організація внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві

Облік витрат на персонал є однією з найскладніших статей для формування собівартості продукції, товарів, робіт, послуг. Загальна структура цих витрат, методи оцінки, принципи їх розподілу за об'єктами калькулювання не регулюються єдиними вимогами державного законодавства України, а цілком залежать від особливостей калькулювання витратних статей кожного окремого підприємства.

Звідси випливає, що внутрішній контроль розрахунків з оплати праці з оплати праці являє собою систему контролю, створена для захисту інтересів власників, регламентована внутрішніми документами організації і спрямована на забезпечення достовірності бухгалтерської звітності, що дозволяє запобігти втратам фінансових ресурсів. [53, с. 127].

Для забезпечення внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» рекомендується:

1. Найняти фахівця з аудиторської компанії. Після завершення перевірки аудитор надасть висновок, у якому будуть вказані виявлені порушення нормативно-правової бази і помилки в обліку розрахунків із персоналом.

2. Укласти довгостроковий договір на надання аудиторських послуг, що дозволить уникнути необхідності повторного надсилання запитів від керівництва для подальших перевірок. Вартість таких послуг може коливатися в межах від 10000 до

15000 грн.

Ці заходи сприятимуть покращенню контролю за обліком заробітної плати та забезпечать відповідність облікових процесів нормативно-правовим вимогам. На нашу думку, раціональніше для ТОВ «*****» було створити посаду ревізора та найняти кваліфікованого працівника.

Формування системи внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у ТОВ «*****» слід здійснювати відповідно до основних принципів. Зокрема, це: принцип відповідальності, принцип економічності, принцип збалансованості, принцип своєчасного інформування про відхилення, принцип плановості та раптовості, принцип інтеграції, принцип відповідності контролюючої та контрольованих систем, принцип об'єктивності, принцип комплексності, принцип сталості, принцип системності та безперервності, принцип узгодженості дій та розподілу обов'язків, принцип законності, принцип дозволу та схвалення, принцип гнучкості та принцип ефективності [51, с. 15].

Система внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» повинна включати такі компоненти:

- 1) Систему перевірки і аналізу нарахувань заробітної плати внутрішніми ревізорами або аудиторами.
- 2) Перевірку дотримання норм чинного законодавства щодо утримань із заробітної плати та застосування податкових відрахувань.
- 3) Регулярний моніторинг і перевірку правильності нарахувань і утримань.
- 4) Впровадження автоматизованих систем обліку і контролю.
- 5) Оцінку системи організації аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці.
- 6) Аналіз ефективності використання фонду оплати праці в розрізі понесених витрат на його оплату.

Хотілося б виділити низку проблем, пов'язаних із відсутністю у ТОВ «*****» своєчасної системи внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати

праці.

Перша група проблем включає:

- 1) «прогалини» у чинному графіку документообігу за розрахунками з персоналом з оплати праці;
- 2) періодичне складання актів звірок за розрахунками із позабюджетними фондами;
- 3) недостатня комп'ютерна обробка первинної інформації;
- 4) неналежна організація бухгалтерією архівної справи;
- 5) відсутність поділу функцій прийняття рішень.

Усі перелічені проблеми можуть спровокувати зловживання і розкрадання на підприємстві. Звідси випливає, що важливим та необхідним елементом внутрішньогосподарського контролю є проведення інвентаризації розрахунків із позабюджетними фондами шляхом складання актів звірки розрахунків із Пенсійним фондом України, Державною податковою службою, іншими цільовими фондами України.

Друга група проблем пов'язана з неточним розкриттям інформації у бухгалтерській (фінансовій) звітності. Ці проблеми виникають, по-перше, через неправильну методика ведення бухгалтерського обліку зобов'язань (некоректне складання кореспонденції рахунків), по-друге, через помилки при віднесенні сум кредиторської заборгованості на відповідні статті бухгалтерського обліку.

Таким чином, система внутрішньогосподарського контролю розрахунків з персоналом з оплати праці у ТОВ «*****» збільшить достовірність бухгалтерської звітності та дозволить уникнути порушення під час проведення аудиторської перевірки різними контролюючими органами.

Існує ряд основних напрямів щодо вдосконалення системи обліку розрахунків з персоналом з оплати праці у ТОВ «*****». Дані напрями наведено у табл. 3.3.

Основні напрями щодо вдосконалення системи обліку розрахунків із персоналом з оплати праці у ТОВ «*****»

Напрямок	Заходи та методи впровадження даного напрямку
Вдосконалення системи первинного обліку виробітку	Запровадження систем, що дозволяють усунути фальсифікації щодо виробітку робітників, є важливим кроком. Особливу значущість має інтеграція оплати праці з організацією її по бригадах чи підрозділах, а також створення виробничих графіків із застосуванням автоматизованої системи керування технологічним процесом (АСУ ТП). Це сприятиме автоматизації процесів отримання інформації про виготовлення продукції чи надання послуг, що, у свою чергу, дозволить формувати достовірну інформацію про виробіток як бригад, так і окремих працівників.
Підвищення контролю за правильним використанням фонду заробітної плати шляхом впровадження принципів нормативного обліку витрат на оплату праці.	Це дозволить реєструвати всі випадки виплат за порушення умов праці, формувати зведену інформацію про розміри, причини та винуватців таких відхилень від норм для аналізу, а також своєчасно впроваджувати заходи щодо їх мінімізації та усунення.
Поліпшення оперативності та аналітичності обліку розрахунків з оплати праці та виробітку.	Запровадження автоматизованих систем для обліку та аналізу використання робочого часу, а також розробка автоматизованих довідкових систем для інформування керівництва підприємства та працівників стосовно розрахунків із праці, є важливими заходами.
Покращення документообігу з обліку розрахунків із персоналом щодо оплати праці.	Зниження кількості первинної документації шляхом автоматизації первинного обліку та розширене використання електронних документів замість паперових, а також інтеграція обліку виконання виробничих графіків з урахуванням виробітку та заробітної плати працівників, є важливими кроками для підвищення ефективності управління.

Джерело: складено автором

Таким чином, ці напрями покликані посилити ефективність обліково-аналітичне забезпечення на підприємстві. Усунення виявлених недоліків та застосування запропонованих заходів щодо вдосконалення системи обліку розрахунків з персоналом з оплати праці сприятимуть оперативності, прозорості обліку у ТОВ «*****».

Орієнтовна таблиця з організації внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****»

Вид контролю	На що спрямований	Найбільш розповсюджені помилки, що виявляються ревізором	Наслідки
1	2	3	4
Контроль за дотриманням вимог чинного законодавства	1) вивчення змісту трудових договорів; 2) перевірка правильності оформлення кадрових документів	відсутність наказів, неправильне або несвоєчасне оформлення наказів; відсутність обов'язкових реквізитів у наказах	штраф 10 мінімальних заробітних плат, що наразі становить 67000 грн., Державна служба України з питань праці може поставити під сумнів обґрунтованість здійснення господарських операцій
Контроль за правильністю відображення у бухгалтерському обліку операцій, оборотів та сальдо за рахунками обліку розрахунків з персоналом з оплати праці	1) перевірка наявності та правильності оформлення первинних облікових документів з обліку праці та її оплати; 2) перевірка правильності та обґрунтованості нарахувань ЗП співробітникам та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці; 3) перевірка обґрунтованості та правильності нарахування доплат, а також премій за системою преміювання, що діє на підприємстві.	у записках-розрахунках (від 28.12.2021 р.) не вказано номер та дата платіжної відомості, згідно якої здійснено виплату грошових сум; виплати здійснюються невчасно, із затримкою; у платіжних відомостях, відсутні підписи працівників, які свідчать про отримання зарплати; нестача грошей у касі	відсутність підписів у відомостях та не відображення факту депонування заробітної плати розцінюються як нестача коштів у касі, як наслідок – притягнення матеріально відповідальних осіб підприємства до відповідальності

Продовження Таблиці 3.4

1	2	3	4
---	---	---	---

Контроль за обчисленням, утриманням та перерахуванням податків (ПДФО, ЄСВ, ВЗ)	перевірка правильності визначення доходів, відрахувань, ставок з метою обчислення ПДФО, ЄСВ, ВЗ	помилки у розрахунках податків	донарахування податків; штраф – 1020 грн. (а за повторне порушення протягом року – 2040 грн.)
Контроль за правильністю формування звітних показників у бухгалтерській та податковій звітності	1) перевірка відповідності даних синтетичного та аналітичного обліку показникам бухгалтерської (фінансової) звітності; 2) перевірка відповідності облікових даних за нарахованими та сплаченими сумами податків у відомостях, що містяться у податкових деклараціях; 3) перевірка розкриття у бухгалтерській звітності інформації про пов'язаних сторін	відображення згорнутого сальдо за рахунками у ф. №1 та ф. №2 у складі інших доходів та витрат відображається лише кінцевий фінансовий результат (прибуток чи збиток) від операцій із реалізації майна	тягне за собою накладення адміністративного штрафу на посадових осіб у вигляді 1700 – 2550 грн. – за перше порушення; 2550 – 3400 грн. – за повторне протягом року вчинення будь-якого з порушень, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню; подання уточненої податкової декларації та сплата на підставі такої податкової декларації несплачених сум податків та зборів, а також відповідних пені з дотриманням умов, передбачених ПКУ

Джерело: складено автором

У загальному вигляді, організаційна модель внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у ТОВ «*****» зображена на рис. 3.3. При застосуванні даної моделі внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці, ТОВ «*****» зможе запровадити дієву систему внутрішнього аудиту, при цьому не несучи додаткових (необґрунтованих) витрат та не змінюючи саму систему організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

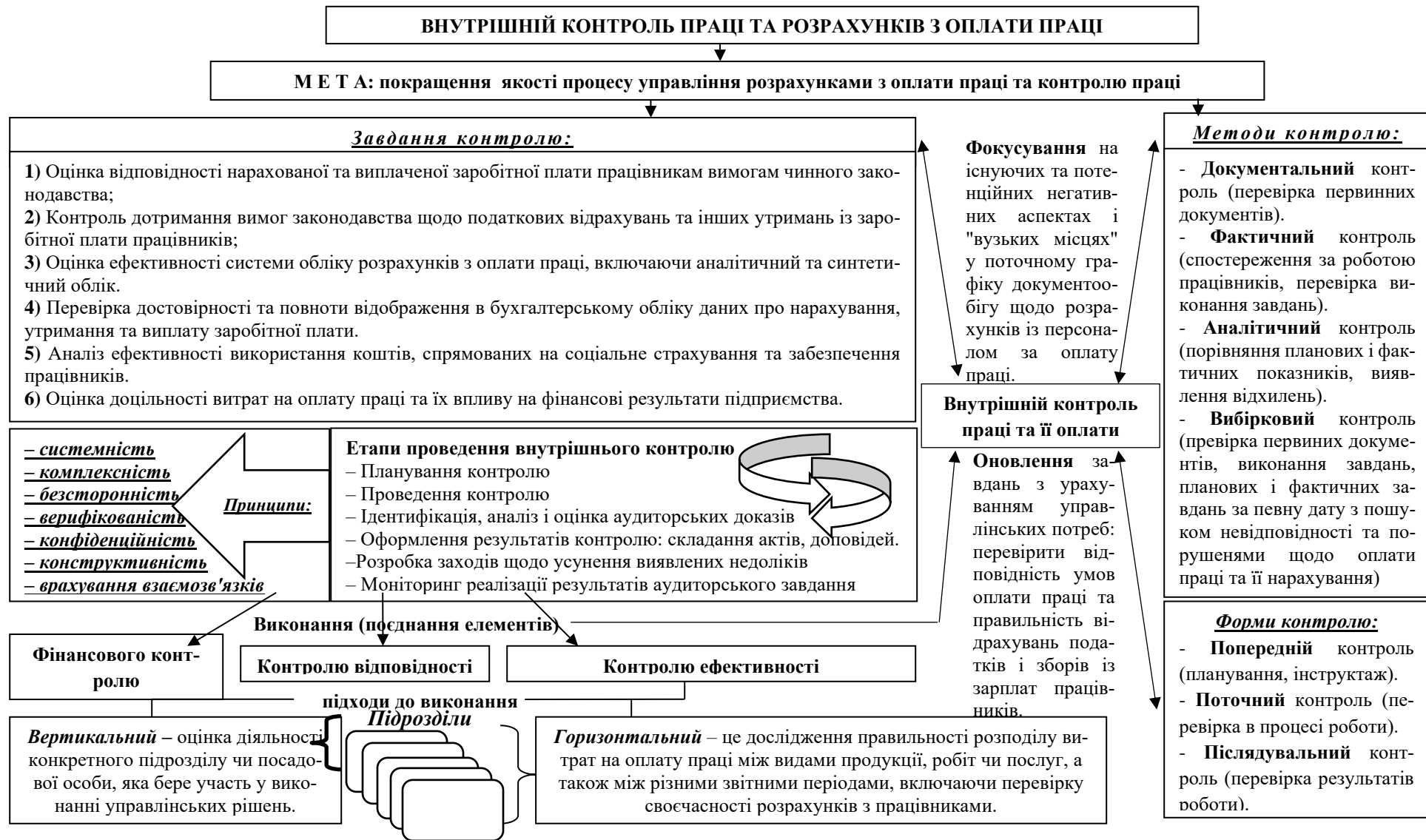


Рис. 3.3. Організаційна модель внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у ТОВ «*****»

Джерело: складено автором

Реалізація цих заходів сприятиме створенню надійної та економічно обґрунтованої інформаційної бази щодо праці та її оплати у ТОВ «*****». Це забезпечить можливість здійснювати контроль за законністю операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, усунути непродуктивні витрати, зокрема ті, що виникають через приховані втрати робочого часу. Крім того, це дозволить ефективно застосовувати організаційні форми та системи стимулювання праці на різних рівнях.

Впроваджені заходи допоможуть підвищити продуктивність праці, покращити організацію нормування праці, забезпечити повне використання робочого часу. Це, у свою чергу, зміцнить трудову дисципліну та сприятиме підвищенню якості продукції, робіт і послуг, які надаються компанією.

Подальше вдосконалення системи контролю дозволить оперативно виявляти та усунути недоліки в управлінських процесах, забезпечити точність та повноту інформації про робочу силу та її ефективність. Це також сприятиме формуванню об'єктивної оцінки продуктивності праці кожного співробітника, що стане підґрунтям для справедливого розподілу матеріальних винагород та стимулів.

Результатом впровадження цих заходів стане підвищення загальної ефективності діяльності підприємства, що дозволить досягти більш високих економічних показників, покращити фінансовий стан та забезпечити стійкий розвиток ТОВ «*****».

Висновок до розділу 3

Написання третього розділу кваліфікаційної роботи дозволило зробити такі висновки:

- удосконалено облік розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****». Серед напрямів удосконалення обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****» варто відзначити: складання та затвердження графіку подання нарахувань заробітної плати та подання податкової звітності; формування переліку посадових обов'язків працівників бухгалтерії, що надасть можливість аналізувати інформацію щодо посадових обов'язків бухгалтерів з метою уникнення дублювання роботи або неповного відображення господарських операцій; складання графіку документообігу операцій, пов'язаних із розрахунками із заробітної плати, що сприятиме покращенню роботи підприємства, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, забезпеченню ритмічності роботи облікових працівників та інших співробітників, які не пов'язані з обліком безпосередньо, та підвищенню рівня автоматизації облікових робіт; обґрунтування використання сезонного найму працівників за цивільно-правовими договорами (ЦПД), що є вигідним рішенням, оскільки підприємству дешевше сплачувати податки та ЄСВ за договором ЦПХ.

- запропоновано заходи щодо організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві, які сприятимуть створенню надійної та економічно обґрунтованої інформаційної бази щодо праці та її оплати у ТОВ «*****». Це дозволить ефективно контролювати законність операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, усувати непродуктивні витрати, що виникають внаслідок прихованих втрат робочого часу, а також підвищити ефективність застосування організаційних форм та стимулювання праці на різних етапах виробничого процесу.

ВИСНОВКИ

Виходячи з результатів проведеного дослідження, можна дійти таких висновків:

1)Визначено економічну суть заробітної плати. Під заробітною платою розуміється винагорода в грошовому еквіваленті, що виплачується власником або уповноваженим органом працівникові за виконану роботу. Заробітна плата складається з основної частини, додаткових виплат і інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

2)Розглянуто нормативне забезпечення обліку та аудиту праці та її оплати. Описано рівні нормативно-правового регулювання обліку заробітної плати на макро-, мезо- та мікрорівнях. Надано характеристику основним законодавчим документам, що регламентують облік заробітної плати.

3)Описано особливості проведення аудиту розрахунків із заробітної плати. Аудит цієї ділянки обліку займає значну частину аудиторської перевірки, оскільки він є специфічним і вимагає від аудиторів особливої уваги та зосередженості. Аудит дозволяє виявити помилки та недоліки в обліку, а також розробити рекомендації для їх усунення.

4)Галузь будівництва доріг в Україні за період з 2019-2022 роки демонструвала позитивні тенденції. Збільшення фінансування, залучення інвестицій, запровадження нових технологій і стандартів сприяли покращенню дорожнього середовища. Проте ситуація змінилася з початком повномасштабного вторгнення РФ 24 лютого 2022 року. За даними «Державного агентства відновлення та розвитку інфраструктури України», до кінця 2023 року пошкоджено або зруйновано понад 25,4 тис. км доріг та 344 мостів. До кінця 2024 року ця цифра зростає.

5)Аналіз динаміки виділення державних коштів на будівництво доріг за 2019-2023 роки демонструє значні коливання. У 2019 році інвестиції у дороги

місцевого значення становили 15 млрд гривень, а у дороги загального значення – 41 млрд гривень. У 2020 році фінансування зросло до 42 млрд гривень та 98 млрд гривень відповідно. Пік виділення коштів припадає на 2021 рік: 54 млрд гривень для місцевих доріг та 124 млрд гривень для загальних доріг. У 2022 році, внаслідок війни, фінансування зменшилось до 9 млрд гривень для місцевих доріг та 22 млрд гривень для загальних. У 2023 році спостерігається часткове відновлення інвестицій: 31 млрд гривень на місцеві дороги та 32 млрд гривень на загальні.

б)Фінансовий стан стабільний. У 2022 році відбулося падіння ділової активності через початок війни та скорочення державних фінансів на будівництво доріг. У 2023 році спостерігається відновлення економічної активності, що відобразилося у покращенні основних фінансових показників, ефективності використання оборотних активів та ліквідності. Покращилися коефіцієнти оборотності активів, зросла рентабельність активів та покращився коефіцієнт покриття. Однак знизився коефіцієнт швидкої ліквідності та рівень абсолютної ліквідності, що вказує на необхідність подальшого поліпшення ліквідності грошових коштів. Загалом підприємство демонструє позитивну динаміку у фінансовій стабільності та ефективності управління активами, що свідчить про покращення економічної ситуації.

7)Організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ «*****» відповідає чинному законодавству. Всі нарахування, утримання та виплати заробітної плати працівникам здійснюються правильно, точно і вчасно, що є важливим для забезпечення фінансової дисципліни та задоволення працівників. Перегляд первинної документації не виявив значних помилок. Проведено перевірку наказів про прийом на роботу, звільнення, заміщення, табелів обліку робочого часу, платіжних відомостей та особистих карток працівників. Кожен документ був ретельно перевірений на відповідність встановленим вимогам і стандартам.

8)Вибіркова перевірка особових справ працівників показала, що інформація щодо дати найму та ставок оплати праці міститься в документації. Збільшення

заробітної плати належним чином оформлюється наказами керівника, що свідчить про прозорість та ефективність управління персоналом. Бухгалтерія використовує ці дані для правильного нарахування та утримання із заробітної плати, що гарантує відповідність усім нормативним вимогам.

9) Удосконалено облік розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****». Серед напрямів удосконалення обліку розрахунків по заробітній платі у ТОВ «*****» варто відзначити: складання та затвердження графіку подання нарахувань заробітної плати та подання податкової звітності; формування переліку посадових обов'язків працівників бухгалтерії, що надасть можливість уникнення дублювання роботи або неповного відображення господарських операцій; складання графіку документообігу операцій, пов'язаних із розрахунками із заробітної плати, що сприятиме покращенню роботи підприємства, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, забезпеченню ритмічності роботи облікових працівників та інших співробітників, які не пов'язані з обліком безпосередньо, та підвищенню рівня автоматизації облікових робіт; обґрунтування використання сезонного найму працівників за цивільно-правовими договорами (ЦПД), що є вигідним рішенням, оскільки підприємству дешевше сплачувати податки та ЄСВ за договором ЦПХ.

10) Запропоновано заходи щодо організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві, які сприятимуть створенню надійної та економічно обґрунтованої інформаційної бази щодо праці та її оплати у ТОВ «*****». Це дозволить ефективно контролювати законність операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, усувати непродуктивні витрати, що виникають внаслідок прихованих втрат робочого часу, а також підвищити ефективність застосування організаційних форм та стимулювання праці на різних етапах виробничого процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. С.146-148.
2. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894-899.
3. 1. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 28.11.2024).
4. Єпіфанова І.Ю. Аудит: електронний практикум комбінованого (локального та мережного) використання. Вінниця : ВНТУ, 2022. 144 с.
5. Калина А. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *The Open University*. 2017. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84324548.pdf> (дата звернення: 27.10.2024).
6. Іванова М.І. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці. *Ефективна економіка*. 2019. №5. С.117-121.
7. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с.
8. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 16, Ч. 1. С. 130-134.
9. Ковальчук Т.М. Облік і аудит : навч. посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. Чернівці :Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. 520 с.
10. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322->

08#Text (дата звернення: 18.11.2024).

11. 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> (дата звернення: 18.11.2024).

12. Кулик О. Г. Організація обліку оплати праці на підприємстві. *Розвиток обліку, аудиту та оподаткування в умовах цифрової економіки*. 2024. Т. 3, № 2. С. 12–16. URL: <http://188.190.43.194:7980/jspui/bitstream/123456789/13235/1/ЗБІР-НИК%20КОНФЕРЕНЦІЇ%20?%20docx.pdf#page=12>

13. Клименко К. С. Державне регулювання оплати праці в Україні. Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аналізу, контролю й оподаткування в Україні: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку. 2024. Т. 2. С. 141–142. URL: <https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2024-11/ЗБІР-НИК%20КОНФЕРЕНЦІЇ%2024%20жовтня%20.2024%20року.pdf#page=141>.

14. Левченко О.П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства. *Зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки)*. 2018. № 3 (32). URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>.

15. Лєвошук С. А. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю, аудиту та оподаткування*. 2024. № 7. С. 120–121.

16. Лєвошук С. А. Теоретичні засади обліку оплати праці та її оподаткування. *Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю, аудиту та оподаткування*. 2024. № 6. С. 83–85.

17. Мулик Т.О., Материнська О.А., Пльонсак О.Л. Аналіз господарської діяльності: навч. посібн. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 288 с.

18. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам : Стандарт Ради з Міжнар. стандартів бух. обліку від 01.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text.

19. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" : Наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 № 601 : станом на 3 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.

20. Матюха М. М. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2021. Т. 15, № 115. С. 32–36. URL: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/18996/1/Матюха-репозитарій.pdf>.

21. Онищенко В. Цивільно-правовий договір 2024. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/7715-tsvivlno-pravoviy-dogovr-2019>.

22. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.

23. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. URL: <https://mtu.gov.ua>.

24. Офіційний сайт ТОВ «*****». URL: https://www.*****.ua.

25. Офіційний сайт Державне агентство автомобільних доріг України (Укравтодор). URL: <https://mtu.gov.ua/timeline/Derzhavne-agenstvo-avtomobilnih-dorig-Ukraini-Ukravtodor.html>.

26. Офіційний сайт Ibihgalter.net. Обліковуємо розрахунки за договорами ЦПХ. URL: <https://ibihgalter.net/ru/articles/751>.

27. Парфутко Т.О. Аналіз організації оплати праці в компанії, на прикладі ПрАТ «Страхова група «ТАС»: кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 073 «Менеджмент». Тернопіль: ТНТУ, 2022. 51 с.

28. Петухова Т.О. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 64. С. 61-68.

29. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ М-ва фінансів України від 09.12.2011 № 1591. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text>.

30. Про затвердження Порядку залучення працевздатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 13.07.2011 № 753 : станом на 31 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п#Text>.

31. Правдюк Н.Л., Коваль Л.В., Коваль О.В. Облікова політика підприємств: навч. посібн. Київ:, «Центр учбової літератури», 2020. 647 с.

32. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>.

33. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни : Закон України від 03.03.2022 № 2115-ІХ : станом на 26 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>.

34. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.

35. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-ХІV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>.

36. 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>

37. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

38. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

39. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник. Старобільськ: ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.

40. Семикіна М.В., Бугаєва М.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.

41. Сіренко Н. М. Управлінський облік у схемах і таблицях: навчал. видан. 2018. 69 с.
42. Ткаченко Н.А. Сутність оплати праці як економічної категорії для цілей бухгалтерського обліку. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. 2019. С. 22– 25.
43. Тютюнник Ю.М. Фінансовий аналіз : навч. посібн. Полтава : Видавництво ПП «Астроя», 2020. 434 с.
44. Цал-Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз: підручник. Житомир. нац. агрокол. ун-т. - 5- те вид., доповн. Житомир: Рута, 2019. 63 с.
45. Цятковська О.В. Аналіз виплат персоналу за даними фінансової звітності. *Актуальні проблеми міжнародного економічного співробітництва: оцінки та стратегії*. 2018. С. 132-134.
46. Чадченко О.С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах галузі сільського господарства. *Управління розвитком*. 2020. № 10. С. 91- 93.
47. Швець І.Б. Регулювання продуктивності праці на підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 2. Т. 2. С. 167-170.
48. Mashevskа A. Economic essence, forms and types of payments for employee benefits. *Three Seas Economic Journal*. 3(2). 2022. pp. 88-96.
49. Melnyk, N., Trachova, D., Kolesnikova, O., Demchuk, O., Golub, N. Accounting Trends in the Modern World. *Independent Journal of Management & Production*, 11(9). 2020, pp. 2403-2416.
50. Penkovsky S., Perchuk O., Yatsenko I. Principles of the organization of accounting and analysis of calculations for the payment of labor and its taxation. *University Economic Bulletin*. (55). 2022. pp. 65-70.
51. Podolianchuk O. Accounting and taxation of calculations on current payments to employees. Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph / edited by authors. 1st ed. Riga, Latvia: «Baltija

Publishing». 2020. P. 220-246.

52. Slepian E.V., Belova Yu. The system of remuneration and its impact on the efficiency of the audit at the enterprise. *Economic Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy*. 5(2). 2017. pp. 10-15.

53. Yarmolyuk O.F. Improvement of accounting support for the management of payments to employees of the enterprise. *Effective economy*. 4. 2018. pp. 14–15.

54. Zhydeeva L.I., Starodub I.V. Employee benefits accounting: problems of theory and practice of using PSB 26 and IAS 19. *Economics and Society*. Vol. 9. 2017. pp. 45-49.

55. Zubilevych S.Ya., Veyuk N.M. Improvement of the methodology of analytical accounting of payments to employees at enterprises of Ukraine. *Young scientist*. 6 (1). 2020. pp. 124–127.

56. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Електронний ресурс]: підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко; друге видання, за заг. ред. проф. О. І. Іляш, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. – 371 с.

57. Конвенція про захист заробітної плати N 95 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 01.07.1949 № 95 : станом на 23 черв. 1992 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text.

58. Кулинич Мирослава, Садовська Ірина, Фатенок-Ткачук Алла, Скорук Олена. Визнання забезпечень у вітчизняній і міжнародній практиці обліку і звітності. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки* . 1, 37 (червень 2024), 36-44. URL: <https://echas.vnu.edu.ua/index.php/echas/article/view/905> DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2024-02-36-44>

59. Теоретико-методологічні засади регулювання зайнятості населення України / Павлов К. В., Садовська І. Б., Бояр А. О., Вербова О. С., Коваль М. О.

Український журнал прикладної економіки та техніки. 2021. Том 6. № 4. С. 132–139. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2021-4-15> http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2022/03/ujae_2021_r04_a15.pdf

60. Товариство з обмеженою відповідальністю "*****".

<https://youcontrol.com.ua/contractor/?id=14185298&tb=file>.

<https://youcontrol.com.ua/contractor/?id=14185298&tb=file>.