

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально – науковий інститут економіки
Фінансово-економічний факультет
Кафедра міжнародних відносин і аудиту

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеню магістра
(бакалавра, магістра)

студента Шкуро Вікторії Василівни
(ПІБ)

академічної групи 071М-23з-1
(шифр)

спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою «Облік і аудит»
(офіційна назва)

на тему: «Організація та методика обліку, аналізу і внутрішнього аудиту
розрахунків із заробітної плати на підприємстві (на прикладі КП «Дніпровський
електротранспорт»)»

	Прізвище, ініціали	Оцінка	Підпис
Керівник роботи	Усатенко О.В.		

Рецензент			
-----------	--	--	--

Нормоконтроль	Усатенко О.В.		
---------------	---------------	--	--

Дніпро
2024

ЗАТВЕРДЖЕНО:

завідувач кафедри
міжнародних відносин
і аудиту

_____ Пашкевич М.С.
(підпис) (прізвище, ініціали)

«__» _____ року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеню роботи ступеню магістра
(бакалавра, магістра)

Студенту Шкуро В.В. академічної групи 071М-23з-1

(прізвище та ініціали)

(шифр)

спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою «Облік і аудит»

(офіційна назва)

на тему:

«Організація та методика обліку, аналізу і внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на підприємстві (на прикладі КП «Дніпровський електротранспорт»)»

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від _____

№ _____

Розділ	Зміст	Термін
1	ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	30.09.2024р.
2	ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	31.10.2024р.
3	АНАЛІЗ ТА ВНУТРІШНІЙ АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	30.11.2024р.

Завдання видано

_____ (підпис керівника)

Усатенко О.В.

(прізвище, ініціали)

Дата видачі 01.09.2024 р.

Дата подання до екзаменаційної комісії 02.12.2024 р.

Прийнято до виконання

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка: 68 с., 19 табл., 20 рис., 70 джерел.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, МЕТОДИКА, ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБЛІК, АНАЛІЗ, РОЗРАХУНКИ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, АУДИТ, ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти організації та методики обліку, аналізу і внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

Мета роботи – систематизація наукових і практичних знань щодо обліку, аналізу та внутрішнього аудиту витрат на оплату праці, а також визначення напрямків і заходів для удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві.

Вивчено поняття та види розрахунків із заробітної плати та проведено огляд державного регулювання розрахунків із заробітної плати. Зроблено макроекономічний аналіз розрахунків із заробітної плати на підприємствах України. Надано економічну характеристику КП «Дніпровський електротранспорт» та проаналізовано організацію і методику обліку розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт». Визначено особливості внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт». Запропоновані шляхи вдосконалення аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені рекомендації та пропозиції націлені на удосконалення методики обліку витрат на оплату праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів, що може бути впроваджено у господарську діяльність підприємства. Їх застосування зміцнить інформаційну, контрольну та управлінську функції бухгалтерського обліку витрат на оплату праці, а також підвищить ефективність і якість аналітичної роботи досліджуваного підприємства.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	6
1.1. Поняття, види розрахунків із заробітної плати	6
1.2. Державне регулювання розрахунків із заробітної плати	13
1.3. Макроекономічний аналіз розрахунків із заробітної плати на підприємствах України	18
1.4. Економічна характеристика КП «Дніпровський електротранспорт»	22
Висновки до розділу 1	27
Розділ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ КП «ДНІПРОВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ»	28
2.1. Організація документального забезпечення розрахунків із заробітної плати	28
2.2. Організація і методика нарахувань, що пов'язані з оплатою праці на підприємстві	33
2.3. Автоматизація розрахунків із заробітної плати	39
2.4. Напрями удосконалення методики та організації обліку розрахунків із заробітної плати	42
Висновки до розділу 2	44
Розділ 3. АНАЛІЗ ТА ВНУТРІШНІЙ АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ КП «ДНІПРОВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ»	46
3.1. Загальна характеристика системи внутрішнього контролю КП «Дніпровський електротранспорт»	46
3.2. Організація аудиту розрахунків за виплатами працівникам підприємства	49
3.3. Методика аудиту розрахунків за виплатами працівникам КП «Дніпровський електротранспорт»	53

3.4. Шляхи вдосконалення аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати	57
Висновки до розділу 3	60
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	63

ВСТУП

Актуальність теми. Ринкові умови змушують підприємства підвищувати продуктивність, конкурентоспроможність своїх товарів і послуг через впровадження новітніх науково-технічних розробок, ефективних методів управління та організації виробництва, а також подолання неефективного використання ресурсів і розвиток підприємницької активності. Ключовим залишається питання інвестицій у людський капітал, оскільки підготовка кваліфікованих кадрів потребує значних витрат і часу.

Саме тому оплата праці відіграє ключову роль у системі бухгалтерського обліку підприємства. Ведення обліку та аналіз витрат на заробітну плату є одними з найважливіших і найскладніших аспектів роботи бухгалтерії, які вимагають надання своєчасної, точної, об'єктивної та повної інформації для їх ефективного виконання. Основними показниками, що враховуються при обліку праці та заробітної плати, є кількість працівників, їхні професії, рівень кваліфікації, витрати робочого часу в людино-годинах і людино-днях, обсяг виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), розмір фонду оплати праці за різними категоріями працівників, види нарахувань, включаючи премії та відпускні, а також обсяг відрахувань за їхніми видами. Ці дані необхідні для розрахунку економічних показників, таких як рівень забезпеченості робочою силою, середній заробіток, продуктивність праці тощо.

Надання такої інформації покладається на бухгалтерський облік. Важливе значення для виконання цього завдання має організація бухгалтерського обліку на підприємстві, зокрема структура бухгалтерії, принципи організації праці виконавців, нормування роботи облікових і контрольних працівників, а також методика визначення кількості персоналу.

Вітчизняні науковці, такі як Ф. Бутинець, М. Білуха, Н. Дорош, І. Дрозд, М. Кужельний, Ю. Кузьмінський, В. Швець та ін., зробили вагомий внесок у розвиток теоретичних і методологічних основ обліку та аналізу витрат на оплату праці. Проблемами удосконалення обліку, аналізу праці та її оплати займалися також такі науковці, як А. Загородній, С. Івахненко, Т. Микитенко, Є. Мних, Т.

Писаревська, Л. Сук та ін. Значний внесок у дослідження цих питань зробили й закордонні вчені, серед яких В. Дик, К. Долан, О. Ковальова, Е. Саммерс, П. Форсіф та ін.

Однак більшість науковців зосередилися на організації та методах розрахунків з оплати праці або на впровадженні інформаційних технологій в обліку та аналізі. Водночас теоретико-методологічним основам дослідження обліку праці у контексті використання сучасних інформаційних систем приділялося недостатньо уваги.

Усе вищезазначене підкреслює важливу роль і значення теми дослідження в умовах сучасного господарювання. Тема, що розглядається, є надзвичайно важливою в сучасних умовах для розвитку економічних процесів в Україні та має вирішальне значення для кожного підприємства, яке прагне досягти успіху.

Мета і завдання дослідження. Систематизація наукових і практичних знань щодо обліку, аналізу та внутрішнього аудиту витрат на оплату праці, а також визначення напрямків і заходів для удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві.

- вивчити поняття та види розрахунків із заробітної плати;
- провести огляд державного регулювання розрахунків із заробітної плати;
- зробити макроекономічний аналіз розрахунків із заробітної плати на підприємствах України;
- надати економічну характеристику КП «Дніпровський електротранспорт»;
- проаналізувати організацію і методику обліку розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт»;
- визначити особливості внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт»;
- запропонувати шляхи вдосконалення аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати.

Об'єктом дослідження є процес організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти організації та

методики обліку, аналізу і внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

Методи дослідження. У процесі дослідження були використані такі методи: структурно-логічний аналіз, який допоміг сформувати логіку та структуру роботи, а також економічний аналіз, що дозволив оцінити динаміку та структуру операцій з обліку заробітної плати, метод групувань – для дослідження класифікації систем і форм оплати праці, а також різні статистичні прийоми, зокрема метод порівняння – для зіставлення фактичних даних за різні періоди. Додатково використовувалися методи аналізу і синтезу, індукції та дедукції.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені рекомендації та пропозиції націлені на удосконалення методики обліку витрат на оплату праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів, що може бути впроваджено у господарську діяльність підприємства. Їх застосування зміцнить інформаційну, контрольну та управлінську функції бухгалтерського обліку витрат на оплату праці, а також підвищить ефективність і якість аналітичної роботи досліджуваного підприємства.

Апробація результатів магістерської роботи. Результати дослідження доповідалися та обговорювалися на VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін», 31 жовтня 2024 р. на базі кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету.

Публікації. За результатами досліджень опубліковано одна наукова праця – тези доповіді у збірниках матеріалів науково-практичної конференції.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Поняття, види розрахунків із заробітної плати

Система організації оплати праці включає організаційно-правові інструменти, спрямовані на визначення принципів та порядку впровадження систем оплати праці, тарифної системи, нормування праці, встановлення відрядних розцінок, преміювання та інших видів стимулюючих, компенсаційних і гарантійних виплат. Вона також охоплює встановлення умов оплати праці при відхиленнях від тарифних норм, форми та терміни виплати заробітної плати, а також порядок розрахунку середнього заробітку та інші подібні аспекти.

З технічної точки зору заробітна плата має компенсувати працівникам усі витрати за фізичну або розумову працю, але не є доходом для самозайнятих осіб. Як правило, заробітна плата включає винагороди, такі як оплачувана відпустка, святкові дні та лікарняні, а також додаткові пільги, пенсійні внески або медичне страхування, що фінансуються роботодавцем.

Економічний зміст заробітної плати змінювався з часом, відображаючи зміни в економічній ситуації. Більшість науковців погоджується, що заробітна плата є базовою економічною категорією, але на цьому єдність думок щодо її сутності завершується. Слово «зарплата» має латинське походження і спочатку означало сіль, оскільки її отримували лише ті, хто служив при дворі, а виробництво контролювалося державою. За часів індустріальної революції виникли великі корпорації, що призвело до різкого зростання числа працівників, і в цей період почали використовувати заробітну плату як фіксовану щомісячну ставку. Відтоді система оплати праці активно розвивається, а заробітна плата стала лише частиною загального доходу, доповнена пільгами та надбавками [34].

Першим, хто визначив заробітну плату як ціну праці, був економіст В. Петті у 17 столітті. Це тлумачення заробітної плати є одним із класичних підходів у економічній теорії. Величину заробітної плати англійський дослідник

розглядав через поняття «природної ціни праці», яка визначається фізіологічним мінімумом засобів існування для найманого робітника та його сім'ї [34]. Згідно з його дослідженнями, можна стверджувати, що рівень заробітної плати визначається економічними, а не правовими факторами, при цьому працівник отримує лише частину вартості, яку він створює, тоді як решту привласнює власник підприємства.

А. Сміт також розглядав суть даних термінів, стверджуючи, що «людина завжди повинна мати можливість забезпечувати своє існування завдяки своїй праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для цього» [32]. Дослідник також визначив кілька факторів, що впливають на рівень заробітної плати: національні традиції, культурний рівень суспільства, споживчі норми, а також організацію робітників у захисті своїх інтересів.

Схожі погляди висловлював видатний представник класичної політичної економії Т. Мальтус, який підкреслював, що рівень заробітної плати визначається мінімальною вартістю засобів для існування працівника. Вчений зазначав, що лише мінімальний рівень оплати праці може забезпечити оптимальний баланс між зростанням населення та збільшенням виробництва споживчих товарів [32].

Д. Рікардо також підтримував цю думку, трактуючи заробітну плату як ринкову ціну праці, однак вчений вдосконалив це визначення з точки зору теорії населення та закону заробітної плати [32]. Більшість англійських економістів-теоретиків першої половини XIX століття поділяли погляди Д. Рікардо, серед яких виділяються Джон Стюарт Мілль, Джон Мак-Куллох, Томас Тук і Річард Торренс.

У середині XIX століття А. Тюрго виступав на підтримку теорії заробітної плати, заснованої на мінімумі засобів існування, а Ф. Лассаль назвав цю концепцію «залізним законом заробітної плати» [42]. А. Тюрго, визначаючи природу та рівень заробітної плати, поділяв погляди В. Петті та Ф. Кене, вважаючи, що вона є результатом «продажу своєї праці іншим» і встановлюється на рівні «мінімуму, необхідного для існування, тобто того, що обов'язково потрібно для підтримки життя» [42, с. 223].

К. Маркс розглядав заробітну плату в тісному зв'язку з вартістю товару «робоча сила». На відміну від представників класичної політичної економії, які вважали заробітну плату винагородою за працю, К. Маркс трактував її як результат обміну між найманим робітником та капіталістом за робочу силу, а не за виконану роботу. Він стверджував, що, якщо розглядати робочу силу з точки зору вартості, то вона потребує суспільно необхідних витрат для свого відтворення у конкретних соціально-економічних умовах. Мінімальний рівень цих витрат визначається вартістю життєвих засобів, які є фізично необхідними для робітника [9].

А. Маршалл визначав заробітну плату як дохід, що залежить від оцінки обсягу праці та її прибутковості, і призначений для грошової компенсації негативних емоцій, пов'язаних з роботою. При цьому він висловлював думку, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці [34].

М. Туган-Барановський виділяв ключові фактори, які впливають на рівень заробітної плати (рис. 1.1) [69].



Рис. 1.1. Фактори, від яких залежить зарплата

Дослідження показує, що підходи до розуміння заробітної плати як соціально-економічної категорії розвивалися поступово. Хоча в економічній теорії існують два класичних підходи до визначення сутності заробітної плати (як ціни праці та як грошового вираження вартості товару «робоча сила»), сучасна економічна література пропонує безліч інших теорій щодо її природи, зокрема теорію «робочого фонду», теорію граничної продуктивності, «продуктивну» теорію заробітної плати, теорію людського капіталу та інші.

Західні науковці та деякі українські економісти розглядають заробітну

плату як оплату за послуги праці або робочої сили. Наприклад, П. Самуельсон підкреслював, що «люди надають свої послуги за певну ціну», а цією ціною є ставка заробітної плати. Праця як об'єкт купівлі-продажу також розглядається німецьким економістом М. Гертнером, американським вченим М. Фрідменом і англійським економістом Дж. Хіксом [11].

Сучасні неокласичні економісти вважають, що «заробітна плата, або ставка заробітної плати, є ціною, яку сплачують за використання праці» [32, с. 126]. Концепція вартості товару «робоча сила» базується на теорії граничної продуктивності, яку виклав Дж. Б. Кларк у своїй праці «Розподіл багатства». Водночас Е. Жамс підкреслює, що заробітна плата є «доходом, який не повинен знижуватися нижче певного рівня, щоб не було втрачено гідності праці» [32, с. 108].

Конвенція №95, ухвалена у 1949 році Міжнародною організацією праці (МОТ), визначає заробітну плату як будь-яку винагороду або дохід, виражений у грошах, який встановлюється угодою або національним законодавством і виплачується працівнику за виконану або майбутню працю, а також за надані або заплановані послуги [49].

Отже, економічний зміст заробітної плати є складною темою, що потребує дослідження. Аналіз літератури свідчить, що заробітна плата є економічною категорією, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником у контексті розподілу створеної вартості. Крім того, заробітна плата є винагородою або доходом, що виплачується працівнику за виконану роботу, а для роботодавця вона є складовою частиною виробничих витрат.

Сьогодні існує безліч визначень сутності заробітної плати, що обумовлено різноманітними науковими підходами сучасних дослідників (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Дослідження поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

№	Джерело	Трактування
1.	Ф. Бутинець	Зарплата – це «оплата праці найманих працівників, яка відображає

		перетворену форму вартості та ціни робочої сили».
2.	С. Васильчак	Зарплата – будь-який дохід, виражений у грошах, який виплачується працівнику за виконану роботу або надані послуги.
3.	А. Колот	Зарплата є економічною категорією, що відображає взаємовідносини між власником підприємства та найманим працівником у процесі розподілу новоствореної вартості. Також вона є складовою ринку праці, виступаючи як ціна, за яку найманий працівник реалізує свої трудові послуги.
4.	Р. Гулій	Заробітна плата – це будь-яка винагорода або дохід, що вимірюється у грошах, які підприємець виплачує за виконану чи заплановану працю, а також за надані або майбутні послуги.
5.	С. Мочерний	Заробітна плата є грошовим вираженням вартості та ціни товару «робоча сила», а також частково відображає ефективність використання робочої сили.
6.	К. Кривенко	Заробітна плата є об'єктивно необхідною для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва сумою, вираженою у грошах, що складає основну частину життєвих засобів. Вона відображає ступінь розвитку продуктивних сил і зростає в міру підвищення ефективності праці. Отже, заробітна плата не є доходом, а виступає витратами підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.
7.	О. Петрик	Заробітна плата – це «компенсація, зазвичай у грошовій формі, яку власник або його уповноважений представник виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору».
8.	В. Усач	Заробітна плата – це компенсація, зазвичай виражена у грошах, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконання його обов'язків відповідно до трудового договору.
9.	Л. Швець	Заробітна плата є складовою частиною виробничих витрат і водночас основним чинником, який стимулює працівників до досягнення високих результатів у своїй діяльності.
10.	В. Слиньков	Заробітна плата – це частина вартості у грошовому вираженні, яка виплачується працівникам у залежності від обсягу та якості їхньої праці в процесі розподілу.

[Складено за 11; 21; 47; 54; 58; 66]

Як видно з таблиці 1.1, існує різноманітність підходів авторів до визначення поняття заробітної плати. На нашу думку, заробітна плата є статтею витрат, яка знижує прибуток, водночас вона виконує роль мотиваційного чинника і є основним джерелом доходу. Як результат, заробітна плата впливає на підвищення рівня життя, а також на попит і пропозицію робочої сили. Крім того, вона є економічною категорією, що відображає взаємини між роботодавцями та найманими працівниками.

З одного боку, заробітна плата виступає основним джерелом підвищення добробуту працівників, а з іншого – важливим інструментом матеріального

стимулювання розвитку і вдосконалення суспільного виробництва. Як і будь-яка економічна категорія, заробітна плата має свою структуру, яка представлена на рисунку 1.2 [41; 57].

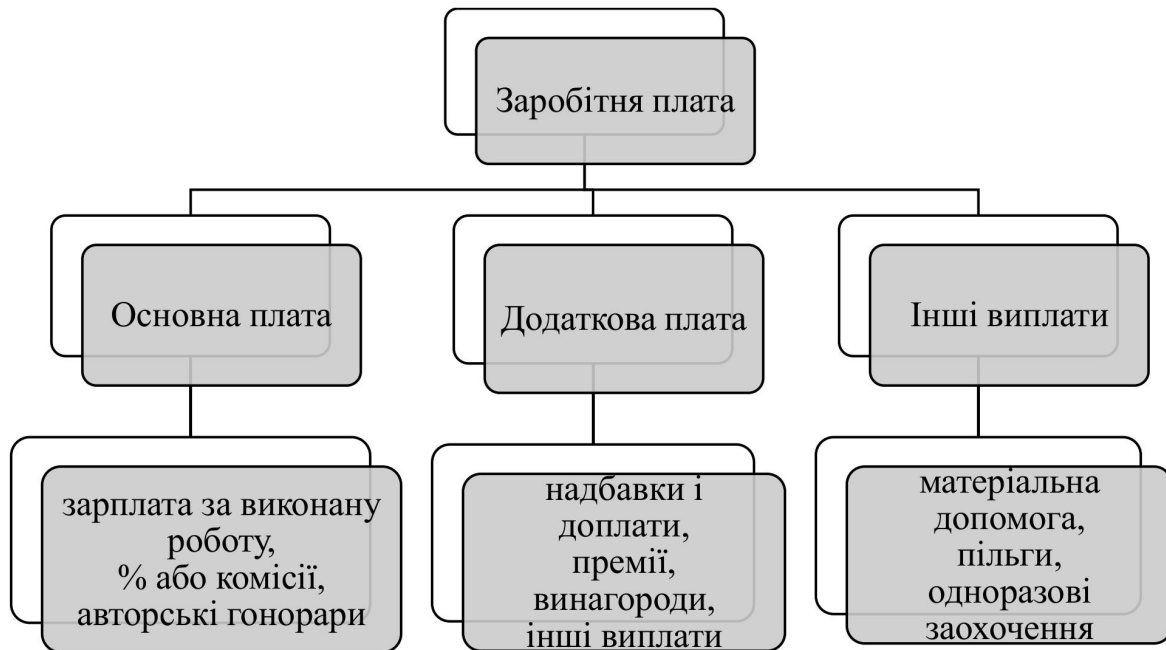


Рис. 1.2. Структура фонду оплати праці

Суть заробітної плати виявляється через її функції, які вона повинна виконувати у процесі суспільного відтворення. В сучасній науковій літературі існує безліч трактувань функцій оплати праці, і зміст однієї й тієї ж функції може різнитися в залежності від дослідника.

Так, С. Мочерний у своїх дослідженнях виділяє три основні функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [47]. О. Гадзевич акцентує увагу на стимулюючій, мотиваційній функції трудових доходів працівників, але також розглядає відтворювальну та соціальну функції заробітної плати [15].

Науковці А. Калина, Г. Завіновська та І. Петрова виділяють чотири основні функції заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу [33]. Інші дослідники, зокрема А. Колот та Л. Шевченко, додають до цих чотирьох ще й оптимізаційну функцію, тоді як П. Буряк визначає функцію формування платоспроможного попиту населення.

О. Грішнова виокремлює 6 функцій заробітної плати: стимулюючу,

відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [20]. В. Слїнков також визначає шість функцій, але замість оптимізаційної акцентує увагу на вимірювально-розподільчій [66].

На нашу думку, особливої уваги заслуговують чотири основні функції заробітної плати [20; 33; 66]:

1. Відтворювальна функція забезпечує працівників і їхні сім'ї життєво необхідними ресурсами для відновлення робочої сили та підтримки наступних поколінь.

2. Стимулююча функція заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від обсягу та якості праці конкретного працівника, а також від його внеску в результати діяльності підприємства.

3. Регулююча, або функція розміщення ресурсів заробітної плати полягає в оптимізації розподілу робочої сили по регіонах, галузях економіки та підприємствах, враховуючи ринкову кон'юнктуру.

4. Соціальна функція заробітної плати відображає внесок живої праці в процесі розподілу фонду споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва.

На сьогоднішній день заробітна плата в Україні не виконує жодної з вищезазначених функцій у повному обсязі.

Таким чином, як економічна категорія, заробітна плата є складним явищем в економічній науці, що потребує комплексного підходу для свого аналізу. Різницї у визначеннях сутності заробітної плати зумовлені специфікою соціально-економічних відносин на різних етапах розвитку суспільства, а потреба у постійному вдосконаленні системи оплати праці залишається актуальним завданням сучасності.

1.2. Державне регулювання розрахунків із заробітної плати

Питання оплати праці та її розрахунків були й залишаються актуальними як для окремих працівників, так і для підприємств в цілому, оскільки

зобов'язання щодо оплати праці складають найбільшу частку поточних зобов'язань підприємств. Організація оплати праці на підприємствах включає сукупність дій, спрямованих на визначення розміру заробітної плати, принципів її нарахування, термінів виплати, диференціації та порівняння з іншими показниками діяльності підприємства. Відомо, що організація оплати праці ґрунтується на трьох основних складових: нормуванні праці, тарифікації та системах і формах оплати праці. Нормування праці забезпечує кількісну оцінку трудових витрат, тарифікація надає якісну оцінку, а системи і форми визначають порядок нарахування заробітної плати.

В Україні облік поточних зобов'язань із заробітної плати регулюється великою кількістю нормативно-правових актів, що мають різну юридичну силу. Відповідно, їх можна аналізувати на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні (рис. 1.3) [3].

З рисунка 1.3 видно, що головним нормативним актом є Конституція України. Згідно зі статтею 43 Конституції, кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти на життя, виконуючи роботу, яку він обирає або на яку вільно погоджується. Питання праці та соціального захисту працівників також висвітлені у статтях 44–46 Конституції, які гарантують працівникам права на захист своїх економічних і соціальних інтересів, а також право на відпочинок і соціальний захист [36].

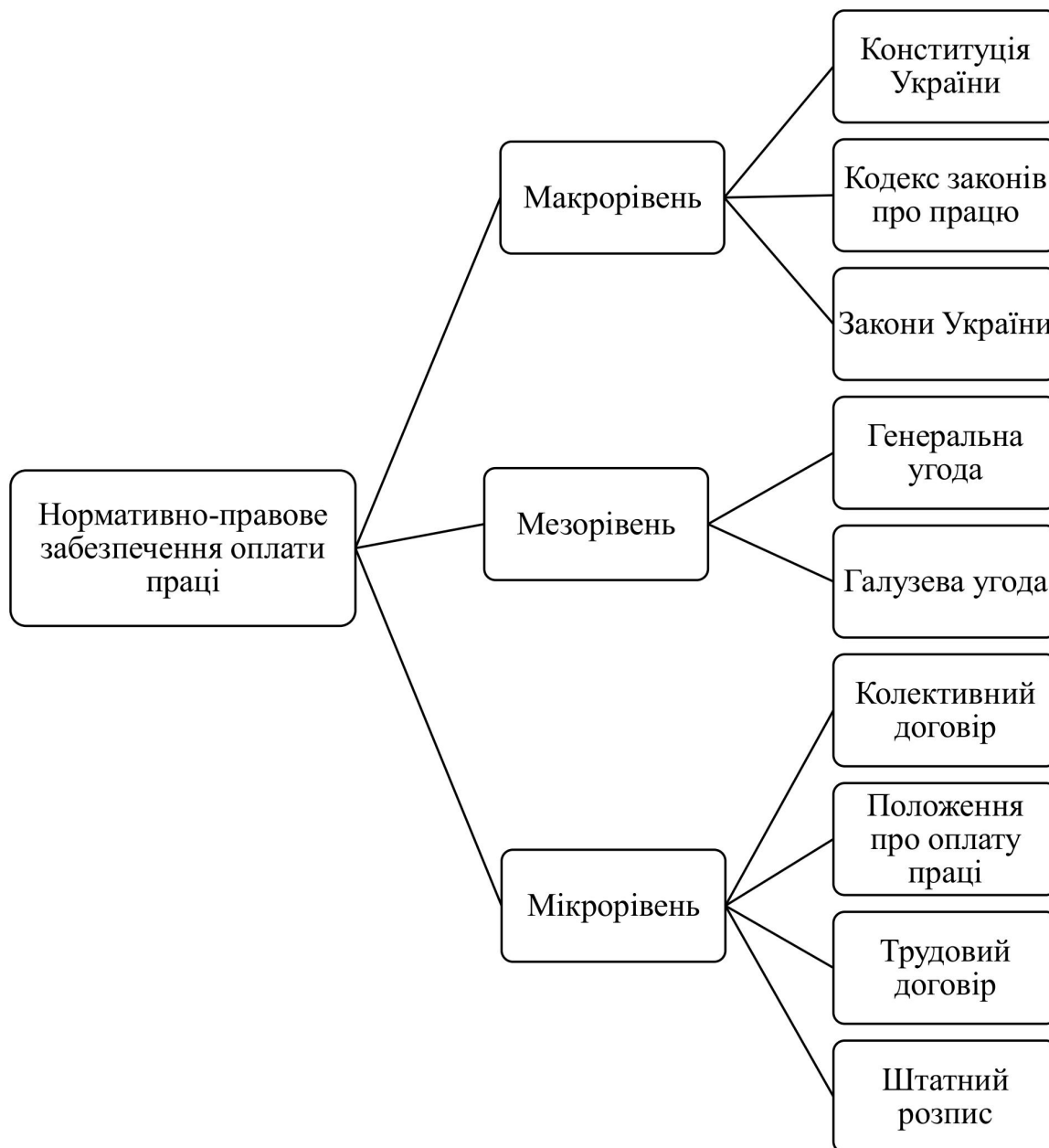


Рис. 1.3. Нормативно-правове забезпечення оплати праці

Організаційні основи обліку витрат на оплату праці працівників, які мають трудові відносини на підставі трудового договору з підприємствами, визначені Законом України «Про оплату праці» [63]. Згідно зі статтею 1 цього Закону та статтею 94 Кодексу законів про працю України, заробітна плата визначається як грошова винагорода, яку працівник отримує від роботодавця або уповноваженого ним органу за виконану роботу відповідно до умов трудового договору. Розмір заробітної плати залежить від умов праці та рівня її складності, професійних якостей працівника, а також від результатів його діяльності та

господарської діяльності підприємства.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» не надає визначення терміна «витрати». Однак у П(С)БО 16 «Витрати» роз'яснюється поняття «витрат звітного періоду». Витратами звітного періоду вважаються зменшення активів або збільшення зобов'язань, які ведуть до зниження власного капіталу підприємства (окрім випадків, коли капітал зменшується через вилучення або розподіл його власниками), за умови, що ці витрати можуть бути точно оцінені [62].

Схоже визначення терміна «витрати» наводиться у статті 14 розділу I Податкового кодексу України, де витрати розглядаються як сума всіх витрат платника податку в грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, які здійснюються для ведення господарської діяльності. Внаслідок таких витрат спостерігається зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, що веде до зниження власного капіталу (за винятком змін капіталу, спричинених його розподілом серед власників) [56].

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає різні види виплат, які охоплюють поточні виплати, компенсації при звільненні, виплати після завершення трудової діяльності, виплати у формі інструментів власного капіталу підприємства, а також інші довгострокові виплати [55]. Інструкція «Про затвердження плану рахунків бухгалтерського обліку» надає роз'яснення щодо відображення інформації про використані активи на рахунках бухгалтерського обліку, використовуючи рахунки класу 8 «Витрати за елементами» та класу 9 «Витрати діяльності» [30].

Виплати – це всі форми компенсацій, які підприємство надає за послуги, виконані працівниками. Державне регулювання оплати праці реалізується шляхом встановлення мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств державної та комунальної власності, а також працівників установ і організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету. Регулювання також включає фонди оплати праці працівників підприємств-монополістів відповідно до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України, і здійснюється шляхом

оподаткування доходів працівників [35].

Отже, облік витрат на оплату праці на підприємствах здійснюється згідно із законодавством, іншими нормативними актами, генеральною угодою на державному рівні, а також галузевими та регіональними угодами, колективними та трудовими договорами. Згідно зі статтею 5 Закону про оплату праці, суб'єктами, що організовують оплату праці, є: державні органи, органи місцевого самоврядування, власники, асоціації власників або їх представники, профспілки, об'єднання профспілок або їх представницькі організації, а також працівники.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата є законодавчо встановленим розміром оплати за просту, некваліфіковану працю, і зарплата за виконану працівником місячну норму робіт не може бути нижчою за цей рівень. Згідно з пунктом 5 статті 38 Бюджетного кодексу України, розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі про Державний бюджет на відповідний рік [63].

У Кодексі законів про працю зазначено, що понаднормова робота та робота в нічний час оплачуються за підвищеними ставками, які встановлюються генеральними або галузевими угодами та колективними договорами, але не можуть бути меншими за 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. За порушення цих мінімальних трудових гарантій частина 4 статті 265 зазначеного Кодексу передбачає штраф у розмірі 10 мінімальних зарплат за кожного працівника, стосовно якого сталося порушення.

Частина 2 статті 34 Кодексу законів про працю наголошує, що в разі зупинення виробничого процесу (простою) працівники можуть бути переведені на іншу відповідну їхній кваліфікації роботу за їхньою згодою. Таке переведення має здійснюватися в межах того ж підприємства, установи чи організації на весь період простою, або ж на інше підприємство, установу чи організацію, що знаходиться в тій самій місцевості, на термін до одного місяця.

Нормативно-правове забезпечення оплати праці підприємств також охоплює Генеральну угоду, що регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин в Україні. У цій угоді

обґрунтована потреба вдосконалення національних стандартів оплати праці працівників та їх узгодження із соціальними стандартами, передбаченими Європейською соціальною хартією.

Відповідно до Галузевих угод, укладених між Міністерствами промисловості України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників України, на госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності визначаються форми та системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки та схеми посадових окладів, а також визначаються перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат у колективному договорі з урахуванням норм і гарантій, що встановлені чинним законодавством.

Галузевою угодою визначено мінімально гарантовані розміри годинних тарифних ставок і місячних окладів для робітників, технічного персоналу, керівників, професіоналів і спеціалістів, а також коефіцієнти міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень. Для окремих висококваліфікованих робітників, які виконують особливо важливі та відповідальні завдання, у колективних договорах встановлюються підвищені тарифні ставки. Список, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників визначаються в колективному договорі з урахуванням гарантій і норм, встановлених Галузевою угодою та чинним законодавством.

На нашу думку, основними шляхами забезпечення ефективної організації розрахунків з оплати праці та виконання поточних зобов'язань на підприємствах є проведення роз'яснювальної роботи серед працівників стосовно основних положень колективних і трудових договорів, надання повної та достовірної інформації про нараховану заробітну плату та утримання з неї, а також розширення показників преміювання працівників. Це може включати впровадження премій за інноваційні проекти, використання економічних технологій, підвищення ефективності праці та поліпшення якісних показників.

1.3. Макроекономічний аналіз розрахунків із заробітної плати на підприємствах України

Заробітна плата є одним із ключових показників та чинників соціально-економічного стану країни та індивіда. Однак на сучасному етапі розвитку українського ринку вона не виконує своїх функцій належним чином. Рівень заробітної плати покриває не більше 21% витрат на відтворення робочої сили, що не тільки не компенсує прямих витрат праці, але й не стимулює переорієнтацію робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Заробітна плата є макроекономічним показником, який визначається як середнє арифметичне значення заробітних плат для певної категорії працівників (за регіоном, галуззю, підприємством тощо). Вона розраховується на основі фонду оплати праці, а також надбавок, винагород, премій за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень [21]. Отже, середня заробітна плата в організації є економічним показником, що відображає суму нарахованої заробітної плати на одного працівника підприємства. Вона розраховується шляхом ділення загальної суми нарахованої заробітної плати на середню кількість працівників.

Далі розглянемо динаміку заробітної плати в Україні за 2023 рік (табл. 1.2) [53]. Згідно з даними таблиці 1.2, у грудні 2023 року середня заробітна плата в Україні зросла на 2318,46 грн, або на 115,9% порівняно з вереснем 2023 року. Однак, це не свідчить про покращення рівня життя, оскільки, поряд зі зростанням заробітної плати, спостерігалися також інфляція, підвищення цін на товари та послуги, а також зміна валютного курсу. Отже, ці дані не можна вважати позитивними для нашої країни.

Таблиця 1.2

Середня заробітна плата по Україні за 2023 рік, грн.

Дата	Середня зарплата	Зміна щодо попереднього місяця	
		грн.	%
січень 2023	12644 грн 98 коп.	-304,02	-2,3
березень 2023	13423 грн 28 коп.	778,30	6,2
червень 2023	16012 грн 38 коп.	2589,10	19,3
вересень 2023	14518 грн 38 коп.	-1494,00	-9,3
грудень 2023	16836 грн 84 коп.	2318,46	15,9

[Складено за 53]

Статистичний аналіз заробітної плати в Україні за 2023 рік виявив, що на

кінець року середня номінальна заробітна плата працівників підприємств та організацій становила 14308,46 грн, що на 932,25 грн, або на 6,9% перевищує номінальну заробітну плату за 2022 р. (13376,21 грн), і у 2,1 рази – рівень мінімальної заробітної плати у 2023 р. (6700 грн) [53].

Наступним кроком проведемо аналіз середньої заробітної плати за регіонами (табл. 1.3) [50] Зробивши аналіз рівня середньої заробітної плати за регіонами, можна відзначити, що:

- найвищий середній рівень заробітної плати у 2023 році був у столиці (м. Київ) і становив 26,758 грн.;
- найнижчий середній рівень заробітної плати у 2023 році спостерігався в Кіровоградській області, де він склав 13,331 грн.

Таблиця 1.3

Середня заробітна плата за регіонами за 2023 р., грн.

Регіон	Середня зарплата	Відхилення від середньої з/п по Україні	
		грн.	%
Україна	14308	-	-
Вінницька	15472	1164	108,2
Волинська	14568	260	101,9
Дніпропетровська	15791	1483	110,4
Донецька	17191	2883	120,2
Житомирська	14621	313	102,2
Закарпатська	15776	1468	110,3

Продовження таблиці 1.3

Запорізька	16867	2559	117,9
Івано-Франківська	13988	-320	97,8
Київська	17409	3101	121,7
Кіровоградська	13331	-977	93,2
Луганська	15783	1475	110,3
Львівська	15262	954	106,7
Миколаївська	18414	4106	128,7
Одеська	15379	1071	107,6
Полтавська	15990	1682	111,8
Рівненська	17202	2894	120,3
Сумська	14602	294	102,1
Тернопільська	14384	76	100,6
Харківська	14843	535	103,8
Херсонська	14253	55	99,7
Хмельницька	16194	1886	113,2
Черкаська	14421	113	100,8
Чернівецька	14323	15	100,1
Чернігівська	13537	-771	94,7
м. Київ	26759	12451	472,9

[Складено за 50]

У червні 2023 року місячна мінімальна зарплата в Україні складала 4173 грн. Аналіз мінімальної заробітної плати за останні роки наведений у табл. 1.4 [52].

Таблиця 1.4

Мінімальна заробітна плата за 2021-2023 роки, грн.

Рік	місячна			погодинна		
	сума	Зміна до попереднього року		сума	Зміна до попереднього року	
		грн	%		грн	%
до 01.12.2021	6000	0	0	36,11	0	0
до 01.10.2022	6500	500	8,3	39,26	3,15	8,7
2023	6700	200	3,1	40,46	1,20	3,1

[Складено за 52]

Дані таблиці 1.4 свідчать про те, що з 2021 року відбулося зростання мінімальної заробітної плати на 700 грн, або на 8,3%, у 2023 році, а порівняно з 2022 роком – на 200 грн або 3,1%. Це означає, що протягом досліджуваного періоду було запроваджено новий підхід до державного регулювання основних соціальних стандартів, що призвело до підвищення мінімальної заробітної плати.

Очевидно, що зміна розміру мінімальної заробітної плати певною мірою впливатиме на рівень інфляції. Отже, далі порівняємо темпи інфляції з динамікою цього показника за 2021-2023 рр. (табл. 1.5). Як видно з розрахунків у таблиці 1.5, у проаналізованому періоді темпи зростання індексу споживчих цін перевищували темпи зростання мінімальної заробітної плати. Також ці роки були позначені істотним підвищенням цін і майже незмінними соціальними стандартами. Дослідження впливу зростання заробітної плати на рівень безробіття в економіці України ускладнюється через велику частку тіньового сектору, чию поведінку складно передбачити.

Таблиця 1.5

Співвідношення темпів зростання мінімальної заробітної плати та індексу споживчих цін в Україні за період 2021–2023 рр., грн.

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Темпи зростання, у % до минулого року	
		мінімальної заробітної плати	інфляції
2021	6000	120,0	200,0
2022	6500	108,3	266,0
2023	6700	103,1	105,1

[Складено за 52]

Таким чином, аналіз показав, що при розрахунку мінімальної заробітної плати в Україні майже не враховується прогнозоване зростання основних макроекономічних показників. Офіційні ставки мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму рідко переглядаються у відповідь на підвищення індексу споживчих цін, а також під час розрахунків не враховується рівень інфляції.

Отже, при визначенні розміру мінімальної заробітної плати важливо враховувати передусім економічний стан країни, перелік та розмір обов'язкових платежів і витрат населення, а також вплив цього показника на рівень інфляції.

1.4. Економічна характеристика КП «Дніпровський електротранспорт»

Комунальне підприємство «Дніпровський електротранспорт» створено на основі протоколу загальних зборів від 16 січня 2012 року.

Повна назва: комунальне підприємство «Дніпровський електротранспорт».

Скорочене найменування: КП «Дніпровський електротранспорт».

Юридична адреса: пр. Сергія Нігояна, 49, м.Дніпро, 49064, Україна.

Метою діяльності КП «Дніпровський електротранспорт» є отримання прибутку та реалізація економічних і соціальних інтересів працівників на основі здійснення фінансової, торговельної та виробничої діяльності, проведення фінансових, торговельних та інших операцій, організації власної господарської діяльності у відповідності та на умовах, визначених чинним законодавством.

Основна діяльність підприємства полягає в обслуговуванні міського громадського транспорту у Дніпрі, а також у ремонті автобусів, трамваїв і тролейбусів.

Предмет діяльності підприємства полягає у наданні послуг з перевезення

пасажирів міським громадським транспортом та в організації пасажирських перевезень іншими видами транспорту.

Підприємство включає: два тролейбусні депо; одне трамвайне депо з технологічним обладнанням; спеціалізовану вагоноремонтну майстерню; енергогосподарство; житлово-експлуатаційну дільницю; структурний підрозділ автотранспортного підприємства; ремонтно-будівельне управління; службу руху; поліклініку. У складі депо №2 також діє автобусна колона.

Супутніми видами діяльності КП «Дніпровський електротранспорт» є (рис. 1.4).

Одним з ключових факторів ефективного управління підприємством та його розвитку є якісний і своєчасний фінансово-економічний аналіз. Тому проведемо розрахунок показників оцінки фінансового стану КП «Дніпровський електротранспорт» і виконаємо їх аналіз на основі даних Балансу та Звіту про фінансові результати за 2021-2023 рр. (табл. 1.6).



Рис. 1.4. Супутні види діяльності

Таблиця 1.6

Результати фінансової діяльності за 2021-2023 рр., тис. грн

СТАТТЯ	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відх. 2023/2021	Відх. 2023/2022
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, послуг)	185,9	201,7	215,6	15,80	13,90
Собівартість реалізованої продукції (товарів, послуг)	973	991	1 234	261,10	243,50
Валовий збиток	-787	-789	-1 019	-231,40	-229,70
Адміністративні витрати	94	108	126	32,50	18,80
Витрати на збут	0	0	0	0,00	0,00
Інші операційні витрати	767	615	880	112,90	264,80
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	-105	-282	-266	-161,10	16,30
Доходи/витрати від фінансової та інвестиційної діяльності	-29	-24	-21	7,60	2,30
Інші доходи/витрати	4	6	-92	-96,10	-98,10

Продовження таблиці 1.6

Фінансовий результат до оподаткування: збиток	-130	-299,50	-379	-249,50	-79,50
Витрати (дохід) з податку на прибуток	0	0	0	0,00	0,00
Чистий фінансовий результат: збиток	-130	-299,50	-379	-249,50	-79,50

[Складено за 51]

Як видно з таблиці 1.6, виручка підприємства зросла протягом 2023 року. Так, у 2021 році вона становила 185,9 тис. грн., а у 2023 році досягла 215,4 тис. грн., що є збільшенням на 15,8 тис. грн. або 15,9% (у порівнянні з 2022 роком виручка зросла на 13,9 тис. грн, або 6,9%). Проте негативним моментом є підвищення собівартості продукції у 2023 році на 243,5 тис. грн. або 24,5% у порівнянні з 2022 р. Порівняно з 2021 роком собівартість зросла на 261,1 тис. грн., або на 26,8%. В результаті валовий прибуток зменшився на 29,2% або на 229,7 тис. грн. у порівнянні з 2022 роком (за два роки валовий прибуток зменшився на 231,4 тис. грн, або на 29,5%).

У 2023 році порівняно з попереднім роком зросли фінансові результати від операційної діяльності – на 16,3 тис. грн. (або на 5,7%), хоча вони залишилися негативними. А фінансові результати до оподаткування зменшилися на 79,5 тис. грн. (на 26,5%). У порівнянні з 2021 роком ці показники зменшилися на 161,1 тис. грн. та 249,5 тис. грн. відповідно.

Чистий фінансовий результат свідчить про те, що КП «Дніпровський електротранспорт» є збитковим підприємством. У 2023 році чистий фінансовий результат зменшився на 79,5 тис. грн., а за два роки цей показник зменшився на 249,5 тис. грн.

Наступним розглянемо дані Балансу та проаналізуємо динаміку структури активів підприємства (табл. 1.7). Загальна сума активів у 2023 році знизилася на 155 тис. грн., що стало наслідком скорочення необоротних активів на 21 тис. грн. (або на 1,9%), хоча оборотні активи зросли на 288 тис. грн. (або на 144%). У порівнянні з 2021 роком активи збільшилися на 219 тис. грн.

Таблиця 1.7

Динаміка структури активів підприємства, тис. грн.

Показники	2021	2022	2023	Абсолютна зміна	
				до 2021	до 2022
I. Необоротні активи					
Усього за розділом I	1134,6	1045,5	1025	-110	-21
II. Оборотні активи					
Запаси	16	-22	-50	-66	-27
Гроші та їх еквіваленти	22	34	263	241	229
Усього за розділом II	159	200	488	329	288
Всього активів	1293	1 668	1 513	219	-155

[Складено за 51]

Динаміка пасивів наведена на рис. 1.5. Дані рисунку 1.5 показують, що власний капітал підприємства у 2023 р. виріс, а зобов'язання зменшилися.

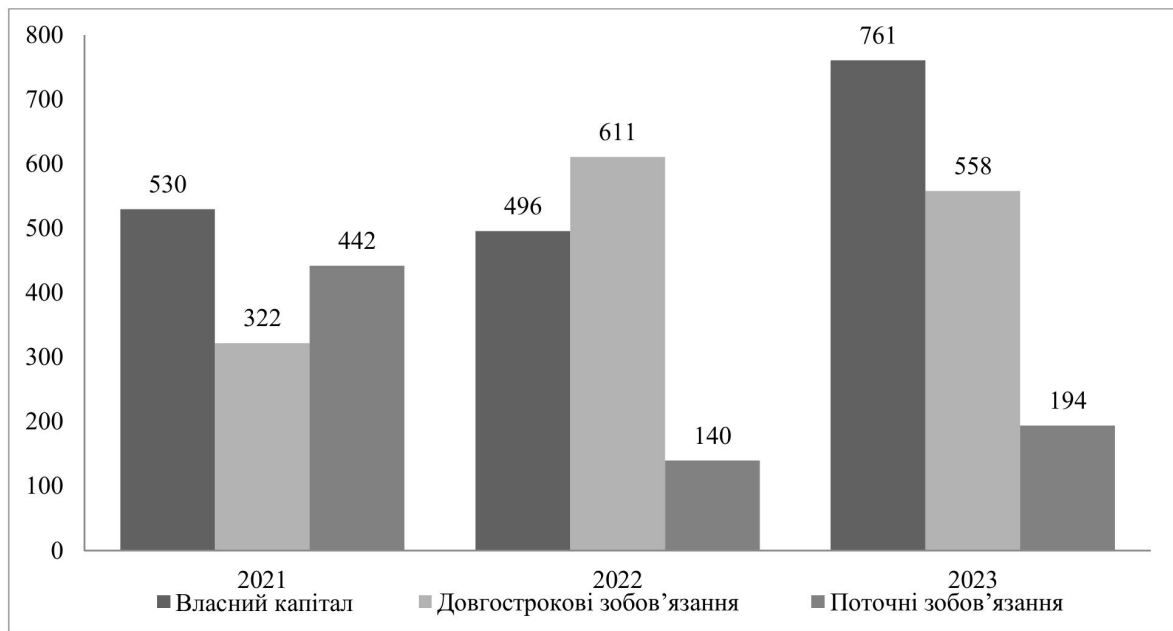


Рис. 1.5. Динаміка пасивів КП «Дніпровський електротранспорт» за 2021-2023 рр.

Наступним зробимо аналіз показників платоспроможності та фінансової стійкості.

Коефіцієнти платоспроможності відображають достатність оборотних коштів підприємства для покриття своїх боргів протягом року та негайну здатність підприємства ліквідувати короткострокову заборгованість, при цьому показуючи погіршення результатів його діяльності у 2023 р. (рис. 1.6).

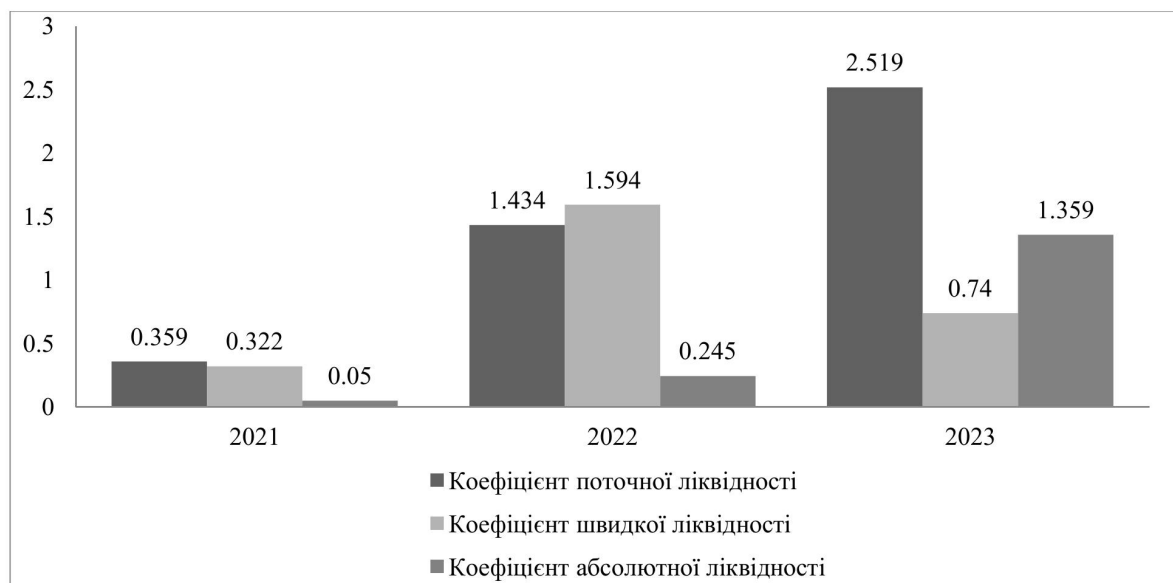


Рис. 1.6. Динаміка показників платоспроможності КП «Дніпровський електротранспорт» за 2021-2023 рр.

Аналіз показників фінансової стійкості показує, що їх зміни привели до погіршення діяльності підприємства, при цьому залишаються нижчими за нормативні значення. Це свідчить про фінансову нестійкість підприємства (рис. 1.7).

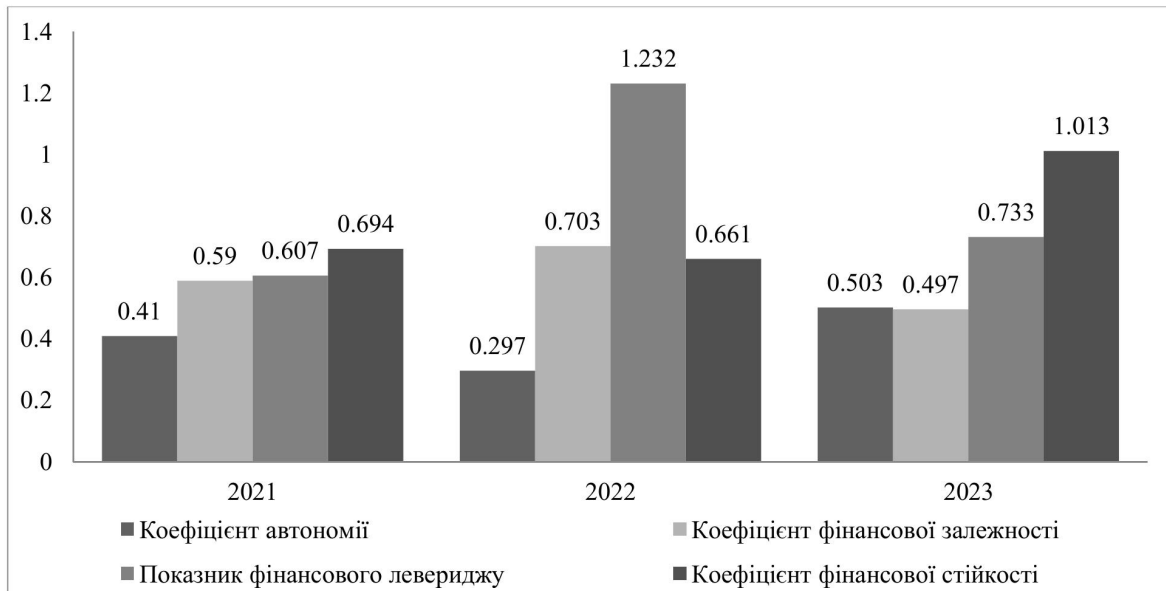


Рис. 1.7. Динаміка показників фінансової стійкості КП «Дніпровський електротранспорт» за 2021-2023 рр.

Щодо аналізу власного капіталу, то у 2023 році зареєстрований капітал становив 2%, резервний капітал – 1%, а нерозподілений прибуток – 97%.

Проведений аналіз КП «Дніпровський електротранспорт» дозволяє стверджувати, що на сьогодні підприємство є збитковим і показники діяльності продовжують погіршуватися.

Висновки за розділом 1

Заробітна плата – це грошова компенсація, яку роботодавець або уповноважена ним особа виплачує працівнику за виконану роботу відповідно до трудового договору. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, а також від професійних навичок працівника, а також від

результатів його праці та діяльності підприємства.

Функціонування будь-якого підприємства значною мірою визначається нормативною базою, яка регулює його правові та економічні відносини з державою, іншими підприємствами, організаціями та трудовим колективом. Тому важливим питанням є постійне вивчення нормативно-правової бази, що стосується обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці на підприємствах.

Аналіз показав, що при розрахунках мінімальної заробітної плати в Україні практично не враховується прогнозований рівень зростання макропоказників національної економіки. Офіційні ставки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму рідко переглядаються у зв'язку з підвищенням індексу споживчих цін, а також під час їх розрахунків не береться до уваги рівень інфляції.

Чистий фінансовий результат свідчить про збитковість КП «Дніпровський електротранспорт»: у 2023 році цей показник зменшився на 79,5 тис. грн., а за два роки цей показник зменшився на 249,5 тис. грн.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ КП «ДНІПРОВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ»

2.1. Організація документального забезпечення розрахунків із заробітної плати

Згідно із законодавством, всі організації на території України, а також філії та представництва іноземних організацій, зобов'язані вести бухгалтерський облік. В КП «Дніпровський електротранспорт» відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та дотримання законодавства при виконанні господарських операцій покладається на керівника підприємства та бухгалтерську службу.

Правовий статус бухгалтерської служби в КП «Дніпровський електротранспорт» регулюється чинним законодавством і нормативними актами з бухгалтерського обліку, а також визначається масштабами та організаційною структурою управління підприємством. У КП «Дніпровський електротранспорт» було створено бухгалтерський відділ як структурний підрозділ під керівництвом головного бухгалтера. Керівник забезпечує належні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку та контролює, щоб всі структурні підрозділи й працівники, залучені до обліку, дотримувалися вимог головного бухгалтера щодо оформлення і подання необхідних документів та відомостей для обліку.

Для документального супроводу розрахунків із заробітної плати КП «Дніпровський електротранспорт» застосовує стандартні форми первинних документів (табл. 2.1).

Організація розрахунків із заробітної плати в КП «Дніпровський електротранспорт» наведена в таблиці 2.2.

**Первинні документи з обліку розрахунків із заробітної плати на КП
«Дніпровський електротранспорт»**

Назва документа	Випадки, в яких використовується	Хто підписує	Рух документа
Розрахунково-платіжна відомість	Під час видачі заробітної плати з каси підприємства підписується розписка	Директор, головний бухгалтер	Передається з бухгалтерії в касу
Форма з єдиного соціального внеску	Під час заповнення форми з єдиного страхового внеску	Директор, головний бухгалтер	-
Розрахунковий листок по заробітній платі	Видається працівнику для ознайомлення з нарахованою заробітною платою та утриманнями в фонди	Не підписується	Передається з бухгалтерії працівнику

[Складено за 51]

Таблиця 2.2

**Схема організації обліку розрахунків із заробітної плати на КП
«Дніпровський електротранспорт»**

Складова частина	Зміст складової частини
Первинний облік розрахунків із заробітної плати	Організація первинного обліку розрахунків з оплати праці
План документації з обліку розрахунків із заробітної плати	Підготовка робочих інструкцій до документів та розробка графіків документообігу
Накопичення і групування показників первинних документів з обліку розрахунків із заробітної плати	Підготовка «Зведеної відомості за розрахунками із заробітної плати»
Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати	Організація аналітичного обліку розрахунків із заробітної плати

[Складено за 51]

Підставою для нарахування заробітної плати на підприємстві слугують первинні документи, які фіксують облік особового складу, використання робочого часу, а також виконання планових завдань і норм виробництва.

Підприємство використовує стандартні форми документів, які підтверджують облік робочого часу (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Типові форми з обліку використання робочого часу

Типові форми	Назва документу
П-12,13,14,15	Табель обліку використання робочого часу
П-12	- використовується для обліку робочого часу всіх категорій працівників
П-13	- застосовується в умовах автоматизованої системи управління підприємством і може бути доповнений необхідними даними
П-14	- використовується лише для обліку робочого часу при фіксованих місячних окладах або ставках
П-15	Для обліку відпрацьованого часу при понаднормовій роботі
Форма № т-65	Відомість на виплату різних премій та інших видів винагород

[Складено за 51]

Облік розрахунків з працівниками щодо оплати праці здійснюється за затвердженими типовими формами, які наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Типові форми з обліку заробітної плати

Типові форми	Назва документу
П-49	«Розрахунково-платіжна відомість»
П-50	«Розрахункова відомість»
П-51	«Розрахункова відомість»
П-52	«Розрахунок заробітної плати»
П-53	«Платіжна відомість»
П-54, П-54а	«Особовий рахунок»
П-55	«Накопичувальна картка виробітку і заробітної плати»
П-56	«Накопичувальна картка обліку заробітної плати»

[Складено за 51]

Для отримання інформації про заробіток працівника за попередні періоди ведеться особистий рахунок, в якому, окрім загальних відомостей про працівника, щомісяця відображаються суми нарахованої заробітної плати за різними категоріями. У цих документах здійснюється безпосередній розрахунок сум, які підлягають нарахуванню та виплаті працівникам.

Суми, що підлягають виплаті (включаючи аванси за першу половину місяця), вносяться до платіжної відомості, яка передається до каси підприємства для виплати заробітної плати. Платіжна відомість складається на основі розрахунково-платіжної відомості в єдиному примірнику. Після виплати заробітної плати ця відомість додається до касового звіту. Інформація, що

міститься у зазначених облікових регістрах, переноситься у згрупованому вигляді до бухгалтерських звітів, таких як Головна книга та Баланс.

Інша категорія документів – це ті, які слугують підставою та підтверджують правомірність утримань із заробітної плати. До таких документів належать:

- розрахункові відомості, в яких зазначаються суми прибуткового податку та ЄСВ;

- наказ директора або уповноваженої ним особи (наприклад, щодо утримання сум, що були зайво виплачені через помилки в розрахунках; про погашення невитраченого та своєчасно не повернутого авансу);

- виконавчі документи (зокрема, на утримання аліментів).

Остання категорія – це документи на виплату заробітної плати:

- платіжна (розрахунково-платіжна) відомість;

- видатковий ордер.

Рух документів, що стосуються обліку оплати праці, можна відобразити у вигляді схеми (рис 2.1).



Рис. 2.1. Рух документів з обліку оплати праці на КП «Дніпровський електротранспорт»

Облік розрахунків за страхуванням проводиться за відрахуваннями на єдиний соціальний внесок, індивідуальним страхуванням працівників підприємства, страхуванням майна та іншими страхуваннями.

Крім того, підприємство заповнює форму 1ДФ. Правила заповнення загальних реквізитів податкового розрахунку наведені в таблиці 2.5.

**Правила заповнення загальних реквізитів форми № 1ДФ КП
«Дніпровський електротранспорт»**

Найменування реквізиту	Порядок № 4
Стор.	вказуються порядкові номери сторінок форми № 1ДФ
«Звітний», «Звітний новий» чи «Уточнюючий» (тип)	позначається відповідний осередок «Звітний», «Звітний новий» або «Уточнюючий» залежно від типу податкового розрахунку, що подається
Порція	податковий агент зазначає номер порції
Податковий номер юридичної особи (податковий номер або номер та серія паспорта самозайнятої фізичної особи)	Вказується податковий номер юридичної особи, а також податковий номер або серія та номер паспорта фізичної особи (для фізичної особи, яка має відповідну відмітку в паспорті) та яка подає розрахунок. Осередки заповнюються зліва направо (для юридичних осіб нулі додаються зліва до восьми цифр, якщо значущих цифр менше 8)
«Юридична особа», «Самозайнята фізична особа»	позначається відповідний осередок «Юридична особа» або «Самозайнята фізична особа»
Найменування юридичної особи чи прізвище, ім'я та по батькові самозайнятої фізичної особи	вказується назва юридичної особи або ПІБ самозайнятої фізичної особи, що представляє податковий розрахунок
Податкова адреса юридичної особи чи самозайнятої фізичної особи	вказується податкова адреса юридичної особи або самозайнятої фізичної особи, що подає податковий розрахунок
Найменування контролюючого органу	вказується назва податкового органу, до якого подається податковий розрахунок
Звітний період	записуються арабськими цифрами порядковий номер звітного кварталу та рік
Працювало за трудовими договорами	вказується кількість працівників, які працюють за трудовими договорами (контрактами)
Працювало за цивільно-правовими договорами	вказується кількість працівників, які працюють за цивільно-правовими договорами в звітному періоді

[Складено за 51]

Форма № Д5 (звіт підприємства з ЄСВ) складається з титульного аркуша та двох таблиць: першу таблицю заповнюють усі, хто подає звіт, а другу – лише ті, хто має підстави для обліку спеціального стажу.

На основі вищевказаного можна зазначити, що на КП «Дніпровський електротранспорт» для обліку витрат на оплату праці використовуються

уніфіковані форми первинної документації, а рух документів з оплати праці здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Одночасно дослідження виявило, що відсутня оперативна інформація про витрати робочого часу для кожного підрозділу (оскільки підприємство має кілька бригад) на виконання робіт у нічний час і в святкові дні. Зазвичай інформація аналізується раз на квартал, що ускладнює внесення змін. На нашу думку, дані про витрати робочого часу повинні подаватися для аналізу щотижня, що дозволить оперативно коригувати діяльність підприємства.

Не проводиться порівняння частки витрат на оплату праці в структурних підрозділах з їхньою часткою у прибутку підприємства, хоча таке порівняння дало б змогу аналізувати відповідність цих витрат і знаходити шляхи для їх раціональної економії.

2.2. Організація і методика нарахувань, що пов'язані з оплатою праці на підприємстві

Розглянемо систему організації та методику розрахунків, пов'язаних з оплатою праці на КП «Дніпровський електротранспорт».

Рівень заробітної плати кожного працівника безпосередньо залежить від обсягу відпрацьованого часу. Для контролю дотримання працівниками встановленого робочого режиму та отримання даних про відпрацьований ними час ведеться табель обліку робочого часу. Реєстрація явок на роботу в таблиці здійснюється методом суцільної фіксації. Крім того, у таблиці враховуються різні види відпусток, перерв, передбачених законодавством, а також виконання державних і громадських обов'язків на основі відповідних документів, таких як листи тимчасової непрацездатності, посвідчення про відрядження, накази та розпорядження.

На КП «Дніпровський електротранспорт» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні відповідно до термінів, визначених колективним договором, двічі на місяць з інтервалом не більше 16 календарних

днів. Зарплата виплачується у два етапи: аванс і основна частина за другу половину місяця, тоді як її нарахування здійснюється один раз на місяць на основі табеля обліку робочого часу

По-перше, форма Табеля обліку робочого часу, затверджена наказом Держкомстату від 05.12.2008 № 489, використовується для щомісячного обліку відпрацьованого часу і є базою для нарахування заробітної плати.

По-друге, при оподаткуванні заробітної плати ПДФО розраховується як загальний місячний оподатковуваний дохід.

По-третє, якщо заробітна плата нарахована у розмірі, меншому за мінімальну, то база для нарахування ЄСВ визначається на основі мінімальної заробітної плати.

Нарахування заробітної плати, ЄСВ, ПДФО та військового збору здійснюється в кінці місяця після подання Табеля обліку робочого часу до бухгалтерії.

Встановлені норми тривалості робочого часу, на основі яких здійснюється правильне нарахування заробітної плати працівникам незалежно від форми власності, затверджуються щороку Міністерством соціальної політики України.

Табелі складаються з урахуванням встановлених норм. Табелі обліку виходу на роботу ведеться щоденно в одному примірнику як для окремого підрозділу, так і для всього підприємства. У всіх формах табелів обов'язково заповнюється графа «Професія (посада)». Цій графі приділяється особлива увага, оскільки назва професії чи посади, на яку приймається працівник, повинна відповідати класифікатору професій ДК 003:2010, затвердженому Наказом № 327.

Існують різні форми Табеля обліку використання робочого часу, вибір яких залежить від порядку розрахунків і працівниками та службовцями, а також від способу його заповнення. На КП «Дніпровський електротранспорт» використовується форма П-12.

Відповідно до статті 50 КЗпП, тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників, таких як неповнолітні, ті, що працюють у шкідливих умовах, тощо, стаття 15 КЗпП

передбачає скорочену тривалість робочого часу.

Окрім цього, в переддень святкових та неробочих днів, які визначені законодавством, тривалість робочого дня зменшується на одну годину, як у випадку п'ятиденного, так і шестиденного робочого тижня. Якщо святкові дні випадають на вихідні, то вихідний день переноситься на день, що йде після святкового.

Дослідимо витрати на заробітну плату в комунальному підприємстві «Дніпровський електротранспорт» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Витрати на оплату праці КП «Дніпровський електротранспорт», тис. грн.

Вид оплати	2021	2022	2023
Заробітна плата, всього	5010,50	10853,70	13179,10
З них:			
Адміністративному апарату	3778,50	4941,20	6103,90
Працівникам основного виду діяльності	1232,00	5912,50	7075,20

[Складено за 51]

З таблиці 2.6 можна помітити, що протягом двох років зарплата зросла на 8168,60 тис. грн., що становить 163,0%. Це свідчить про розвиток підприємства та збільшення чисельності його працівників.

У таблиці 2.7 представлена схема проводок і відображення витрат на оплату праці КП «Дніпровський електротранспорт».

Таблиця 2.7

Схема проводок при відображенні витрат на оплату праці КП «Дніпровський електротранспорт»

Д-т	К-т
23 «Виробництво»	661 «Розрахунки по заробітній платі»
Сума 7075,20 тис. грн.	
92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки по заробітній платі»
Сума 6103,90 тис. грн.	

[Складено за 51]

На КП «Дніпровський електротранспорт» відпускні розраховуються наступним чином:

- спочатку береться заробіток працівника за останні 12 календарних місяців, які він відпрацював перед місяцем, коли розпочинається відпустка;

- якщо працівник пропрацював менше року, враховується заробітна плата за фактично відпрацьований час;

- потім загальна сума заробітку ділиться на кількість календарних днів, без урахування неробочих і святкових, або на фактичну кількість календарних днів, відпрацьованих працівником у місяці;

- після цього отримане значення множать на кількість днів відпустки.

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається працівникові у вигляді матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітку, починаючи з шостого дня непрацездатності до відновлення працездатності або до встановлення інвалідності МСЕК.

Роботодавець виплачує оплату за п'ять днів тимчасової непрацездатності через хворобу або травму, яка не є наслідком нещасного випадку на виробництві. Підставою для отримання лікарняних є листок непрацездатності, виданий відповідно до установлених норм.

Наступним етапом є підрахунок заробітку за розрахунковий період, який визначається на основі даних зі Звіту з ЄСВ. Після цього проводять розрахунок середньої зарплати.

Далі визначають максимальний розмір середньоденної зарплати, поділивши максимальну величину бази нарахування ЄСВ на середньомісячну кількість календарних днів. Потім, помноживши середню зарплату на відсоток оплати лікарняного, що залежить від страхового стажу, розраховують розмір денної виплати. Після цього суму оплати днів непрацездатності отримують, множачи розмір денної виплати на кількість календарних днів, протягом яких була тимчасова непрацездатність.

Надходження грошових коштів на рахунок підприємства для виплати допомоги працівникам фіксується за дебетом рахунка 31 «Рахунки в банках» та

кредитом субрахунку 378. Виплата цієї допомоги працівникам відображається за дебетом рахунка 66 і кредитом рахунка 30 «Каса» або кредитом рахунка 31. Цю інформацію підтверджує лист Міністерства фінансів від 26.10.2011 р. № 31-08410-07-16/26368.

На основі вхідних повідомлень бухгалтер формує такі масиви: довідник облікових номенклатур, що містить окремі поля для табельного номера працівника, ПІБ, місця проживання, паспортних даних, складу сім'ї та інших відомостей; електронну картотеку працівників, де для кожного співробітника вказуються табельний номер, паспортні дані, склад сім'ї, а також відпрацьовані години і дні, нарахована заробітна плата та утримання; масив нарахувань заробітної плати та утримань для кожного працівника [51].

Розрахунок заробітної плати для різних категорій персоналу КП «Дніпровський електротранспорт» наведено у табл. 2.8 та 2.9.

Отже, підсумовуючи дослідження методології обліку витрат на оплату праці, можна зазначити, що облік цих витрат на КП «Дніпровський електротранспорт» здійснюється відповідно до встановлених норм бухгалтерського обліку.

Таблиця 2.8

**Розрахунок заробітної плати для управлінського персоналу КП
«Дніпровський електротранспорт»**

Посада	Оклад, грн	Премія, грн	Лікарняні, грн	Відпускні, грн	Нарахована на зарплата, грн	Податки, грн	Утримання, грн	До виплати, грн
Директор	35,000	10,000	4,000	5,000	54,000	10,530	1,000 (профспілка)	42,470
Заступник директора	28,000	8,000	3,500	4,200	43,700	8,520	800 (профспілка)	34,380
Головний бухгалтер	25,000	6,000	3,000	3,800	37,800	7,370	500 (профспілка)	29,930
Начальник відділу	20,000	5,000	2,500	3,000	30,500	5,945	300 (профспілка)	24,255

кадрів							а)	
Менеджер з логістики	18,000	4,000	2,000	2,800	26,800	5,220	200 (штрафи)	

Таблиця 2.9

Розрахунок заробітної плати для робітників КП «Дніпровський електротранспорт»

Категорія персоналу	Оклад, грн	Лікарняні, грн	Відпускні, грн	Нарахована зарплата, грн	Податки (ПДФО + військовий збір), грн	Утримання, грн	До виплати, грн
Водій	19,000	2,500	3,000	24,500	4,704	0	19,796
Контролер	14,000	2,000	2,500	18,500	3,552	0	14,948
Електрик	16,000	1,800	2,700	20,500	3,934	500 (профспілка)	16,066
Диспетчер	15,000	1,700	2,300	19,000	3,646	300 (штрафи)	15,054
Прибиральник	12,000	1,500	2,000	15,500	2,978	0	12,522

2.3. Автоматизація розрахунків із заробітної плати

Сучасні системи обліку та аналізу витрат на оплату праці набувають практичної цінності і можуть викликати інтерес у керівництва та спеціалістів підприємства лише за умови виконання таких вимог:

- Процес аналізу та обліку витрат на оплату праці в новій системі має бути менш трудомістким у порівнянні з поточною системою в організації;
- Значний обсяг інформації про різні види витрат, включаючи розрахунки з оплати праці, обробляється новою системою з більшою точністю (помилки відсутні або ймовірність їх виникнення зменшена);
- Система аналізу та система обліку функціонують як єдина обліково-аналітична система, а не як окремі спеціалізовані системи.
- Інформація, яка формується в обліково-аналітичній системі, має вищий рівень захисту від розголошення (завдяки посиленим заходам для забезпечення комерційної таємниці) у контексті заходів, які реалізуються в

цьому напрямку на підприємстві.

Задоволення зазначених вимог у значній мірі досягається в ході автоматизації. Процес автоматизації обліково-аналітичної системи розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт» включає такі напрямки (рис. 2.2).

Витрати на автоматизацію управління витратами на оплату праці в значній мірі компенсуються за рахунок зменшення трудомісткості обліку та аналізу, що дозволяє зекономити на заробітній платі бухгалтерів і економістів, а також на соціальних відрахуваннях і витратних матеріалах.

На КП «Дніпровський електротранспорт» для процесу обліку та аналізу заробітної плати при обробці бухгалтерської інформації використовуються персональні комп'ютери з універсальною бухгалтерською програмою 1С: «Підприємство 7.7».

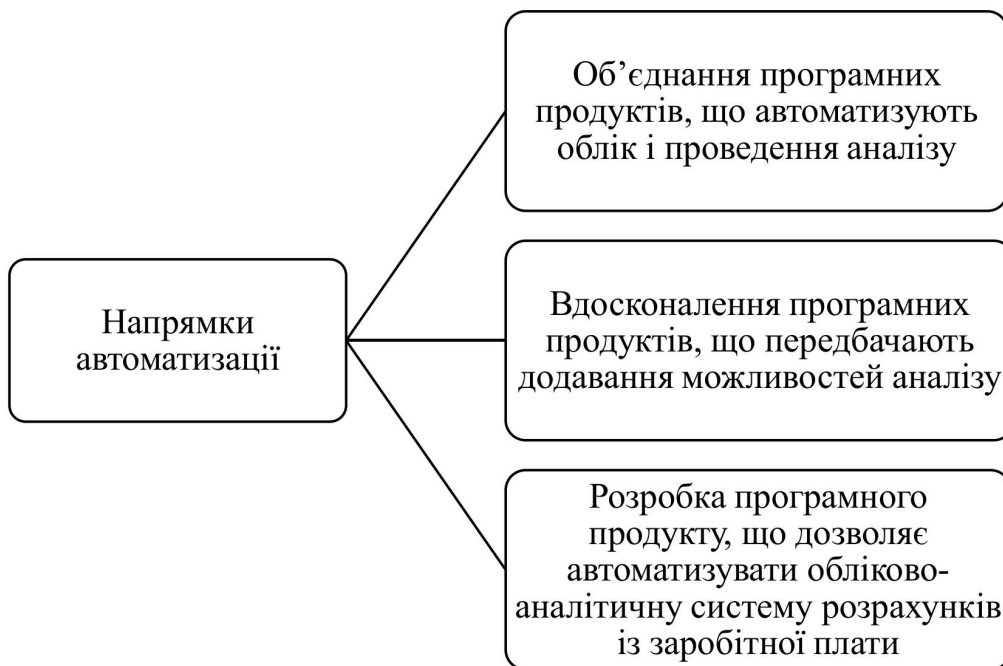


Рис. 2.2. Напрямки автоматизації обліково-аналітичної системи розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт»

Конфігурація «1С: Зарплата і управління персоналом 7.7» є ефективним інструментом для повної автоматизації розрахунків заробітної плати та кадрового обліку на підприємстві. Це сучасне програмне рішення призначене

для впровадження кадрової політики компанії та фінансових розрахунків з персоналом.

На основі введених господарських операцій програма генерує звітність за синтетичним обліком та різноманітні допоміжні документи (рис. 2.3).

Згідно з первинними даними, бухгалтер для кожного працівника та кожного виду нарахувань і утримань визначає суму та вводить її в комп'ютер за наступною структурою: табельний номер, номер поля, назва нарахованої заробітної плати (утримання), сума.

Щоб автоматично нарахувати зарплату, потрібно відкрити документ «Нарахування зарплати співробітникам організації» та натиснути кнопку «Заповнити та розрахувати всі». Поле «Норма днів і годин за місяць» заповнюється автоматично на основі даних «регламенту виробничого календаря».

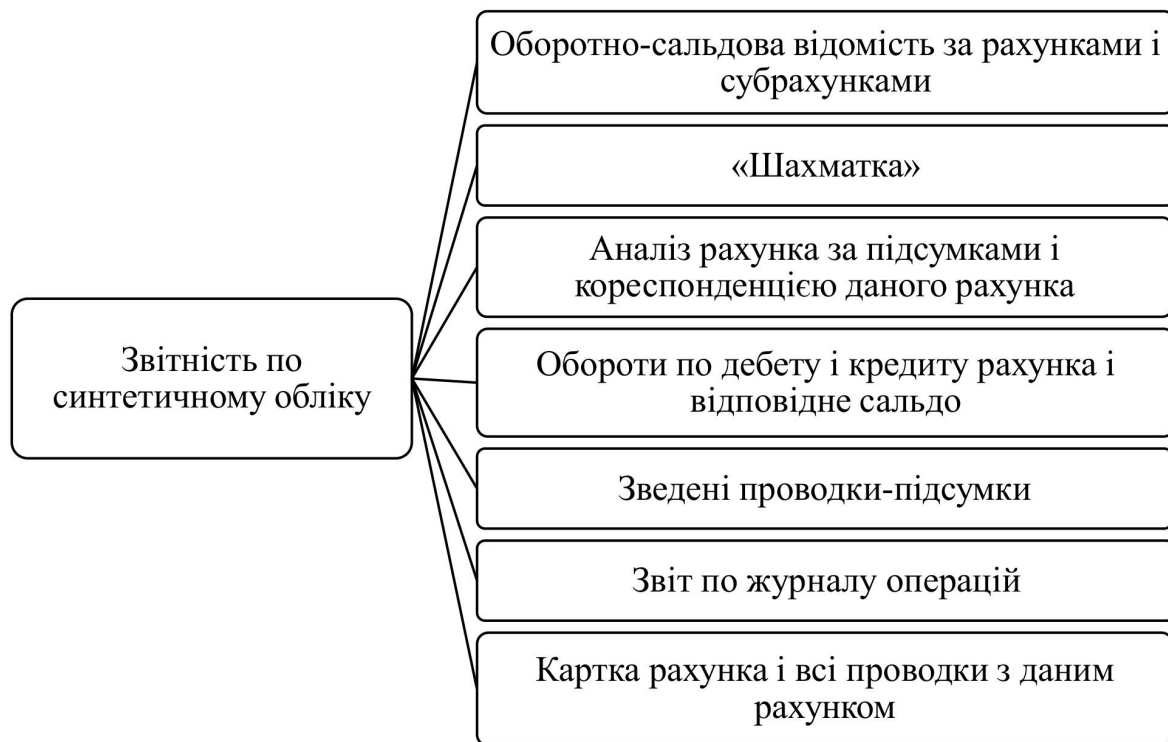


Рис. 2.3. Звітність по синтетичному обліку та допоміжні документи

На основі даних електронної картотеки та масиву нарахувань заробітної плати і утримань формують зведений масив. Наступним кроком є сортування отриманого масиву за видами нарахувань, утримань із заробітної плати та

табельними номерами. Після цього бухгалтер складає розрахунковий листок і особовий рахунок за єдиною формою. Одночасно також формують платіжну відомість для структурних підрозділів та окремих категорій працівників.

Для кожного виду нарахувань і утримань автоматично формуються бухгалтерські проводки. Внаслідок цього створюється масив бухгалтерських проводок, який передається до загальної системи синтетичного та аналітичного обліку бухгалтерської системи. Після цього бухгалтер переходить до складання машинограми – ордера по рахунку 66, використовуючи цей масив бухгалтерських проводок.

Розрахунок лікарняних та відпусток у «1С: Бухгалтерія 7.7» не реалізований, але їх можна врахувати. Для цього потрібно створити новий вид нарахувань («Нарахування лікарняних») і ввести готові розрахункові дані.

Аналогічним чином створюється вид нарахувань «Відпускні» з відповідним кодом доходів. Як тільки програма виконає всі розрахунки, на вкладці «Проведення» формуються проводки.

Отже, не вся необхідна бухгалтерська звітність КП «Дніпровський електротранспорт» формується автоматично. Тому необхідним є запровадження нового програмного забезпечення, що полегшить процес складання бухгалтерської звітності та буде мати численні переваги, зокрема завдяки використанню можливостей сучасної технологічної платформи та вдосконаленню функціоналу й зручності програмного інструменту. У новому програмному забезпеченні вся необхідна бухгалтерська звітність буде автоматично створюватися на основі введених протягом звітного періоду даних про господарську діяльність підприємства. Електронні форми звітності – бухгалтерської, управлінської, статистичної та податкової – можуть бути заповнені вручну як повністю, так і частково, після чого автоматично проводиться перерахунок підсумкових показників. У процесі підготовки звітів здійснюється перевірка та узгодження даних, включно з внутрішнім контролем.

2.4. Напрями удосконалення методики та організації обліку розрахунків із заробітної плати

Аналіз методики розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт» виявив, що чинне програмне забезпечення не забезпечує автоматичного формування всієї необхідної бухгалтерської звітності на основі внесених протягом звітного періоду даних про господарську діяльність підприємства. У зв'язку з цим рекомендується впровадити на КП «Дніпровський електротранспорт» сучасне програмне рішення «MASTER».

Проект MASTER був представлений на ринку восени 2017 року. Його розробкою займалася команда української компанії IT-Enterprise, що спеціалізується на створенні ERP-систем. MASTER:Бухгалтерія – це програмне забезпечення, призначене для ведення бухгалтерського та податкового обліку на підприємствах. Програма відповідає вимогам діючого законодавства України та повністю пристосована до умов українського ринку. Пропонується як у хмарній, так і в стаціонарній версіях.

Пропонована програма містить (рис. 2.8):

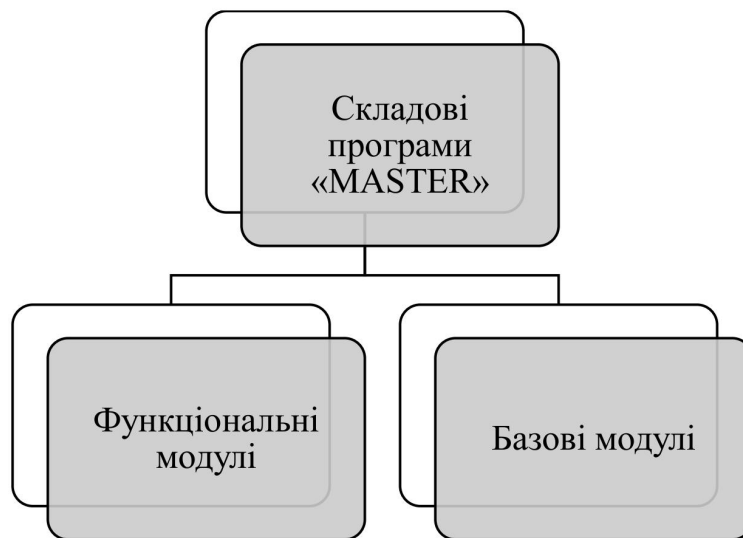


Рис. 2.8. Складові програми «MASTER»

- шість функціональних модулів, які охоплюють всі аспекти бухгалтерського та податкового обліку: банківські та касові операції, продажі, закупівлі, управління складом, виробництво, облік основних засобів та нематеріальних активів, податковий облік, облік заробітної плати, кадровий облік, операції та звітність;

- декілька основних модулів: довідники (план рахунків, підрозділи, банк і

каса, товари, продукти та послуги, документи, довідники для документів, звіти тощо) та адміністрування (користувачі, налаштування, головне меню, база даних, планувальник завдань).

Програма, розроблена на платформі нового покоління, забезпечує гнучкість, можливість налаштування, масштабованість, продуктивність і зручність використання прикладних рішень. Програма MASTER:Бухгалтерія дозволяє вводити господарські операції кількома способами:

- через типові операції;
- шляхом ручного введення;
- за допомогою режиму «документи та розрахунки».

Теоретико-методичний досвід свідчить про те, що для вирішення численних бухгалтерських завдань, зокрема обліку заробітної плати, ефективно використовується комбінація універсальної бухгалтерської програми та електронної таблиці. Ми рекомендуємо використовувати програми «MASTER:Бухгалтерія» та «EXCEL». Ці програми є повністю універсальними, не вимагають жодних доопрацювань і налаштувань, а також успішно розподіляють реалізацію всіх бухгалтерських операцій, взаємно доповнюючи одна одну.

Excel можна використовувати як потужний інструмент для самостійного створення будь-яких вихідних і звітних форм для введення даних, розробки шаблонів розрахунків на основі введеної інформації та створення різноманітних звітів. Це дозволяє легко впроваджувати нові методи обліку та аналізу в систему, а також розробляти власну систему вихідних і оціночних показників, не обмежуючись лише матеріалами публічної звітності. Таким чином програма дозволяє наочно відобразити діяльність організації за обраний період, використовуючи таблиці, графіки та діаграми.

Висновки до розділу 2

Бухгалтерський облік розрахунків із заробітної плати на КП

«Дніпровський електротранспорт» веде головний бухгалтер. Підприємство використовує стандартні форми документів, які підтверджують використання робочого часу. Процес нарахування та виплати заробітної плати, а також зборів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інші виплати регулюється діючим законодавством.

Аналіз виявив, що облік цих витрат на підприємстві ведеться відповідно до правил бухгалтерського обліку. Для узагальнення інформації про розрахунки підприємства за всіма видами платежів до бюджету, зокрема податків із працівників та фінансових санкцій, які надходять до бюджету, використовується рахунок 64 «Розрахунки за податками та платежами». На КП «Дніпровський електротранспорт» для обліку витрат на оплату праці використовуються уніфіковані форми первинної документації, а рух документів з оплати праці здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Дослідження також виявило, що немає оперативної інформації про витрати робочого часу за кожним підрозділом на роботи в нічний час і у святкові дні. Зазвичай аналізується інформація лише за квартал, що ускладнює внесення змін. Не проводиться порівняння частки витрат на оплату праці в структурних підрозділах з їх часткою в прибутку підприємства, хоча таке порівняння могло б допомогти оцінити відповідність цих витрат та знайти шляхи для їх раціональної економії.

На КП «Дніпровський електротранспорт» для процесу обліку та аналізу заробітної плати при обробці бухгалтерської інформації використовуються персональні комп'ютери з універсальною бухгалтерською програмою 1С: «Підприємство 7.7». проте, аналіз показав, що не вся необхідна бухгалтерська звітність КП «Дніпровський електротранспорт» формується автоматично.

У зв'язку з цим рекомендується впровадити на КП «Дніпровський електротранспорт» сучасне програмне рішення «MASTER». Розробкою проєкту MASTER займалася команда української компанії IT-Enterprise, що спеціалізується на створенні ERP-систем. MASTER:Бухгалтерія – це програмне забезпечення, призначене для ведення бухгалтерського та податкового обліку на підприємствах. Програма відповідає вимогам діючого законодавства України та

повністю пристосована до умов українського ринку.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА ВНУТРІШНІЙ АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ КП «ДНІПРОВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ»

3.1. Загальна характеристика системи внутрішнього контролю КП «Дніпровський електротранспорт»

Проведення внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» здійснюється для того, щоб оцінити правильність розрахунків з персоналом при нарахуванні та виплаті заробітної плати. Внутрішній контроль сприяє ефективному управлінню, виявленню та усуненню недоліків обліку, аналізу використання фінансових вкладень та активів. Проводиться внутрішній контроль у КП «Дніпровський електротранспорт» регулярно, а завдання внутрішнього контролю визначаються керівником.

Цілі внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» представлені на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Цілі внутрішнього контролю з оплати праці в КП «Дніпровський електротранспорт»

Таким чином, вважаємо, що основною метою внутрішнього контролю з оплати праці у КП «Дніпровський електротранспорт» є перевірка відповідності законодавчим, нормативним, внутрішнім локальним актам та положенням

підприємства, постійне інформування керівництва підприємства про достовірність, об'єктивність та правильність обліку виконаних робіт, нарахованої оплати праці.

У ході проведення внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» вирішуються завдання, представлені на рис. 3.2.

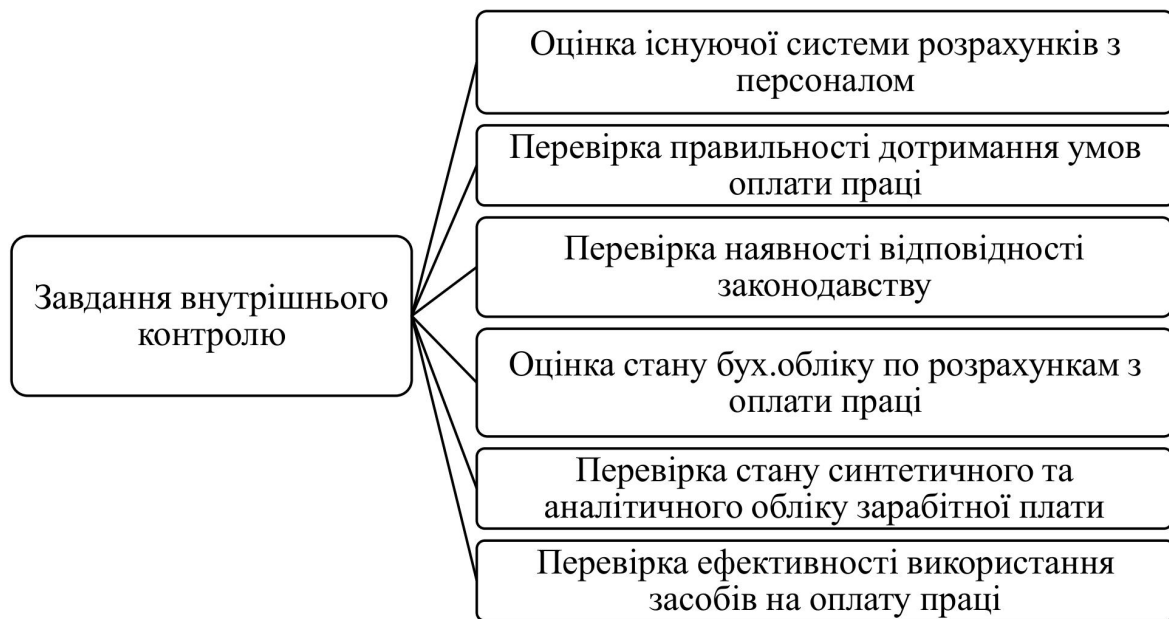


Рис. 3.2. Завдання внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт»

Первинна документація, звітність, а також реєстри бухгалтерського обліку використовуються як джерела інформації – об'єктів внутрішнього контролю з оплати праці в КП «Дніпровський електротранспорт». У ході внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» перевіряються документи, що підтверджують розрахунки з нарахування та видачі заробітної плати, утримань з неї.

Також перевіряються головна книга, облікові реєстри, бухгалтерський баланс, додатки до нього, звіт про фінансові результати. За допомогою отриманої інформації безпосередньо здійснюється контроль використання часу, підтримки співвідношення між витратами та оплатою праці, розподіл премій, надбавок, стимулюючих виплат.

У частині внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» виконуються функції, представлені на рис. 3.3.

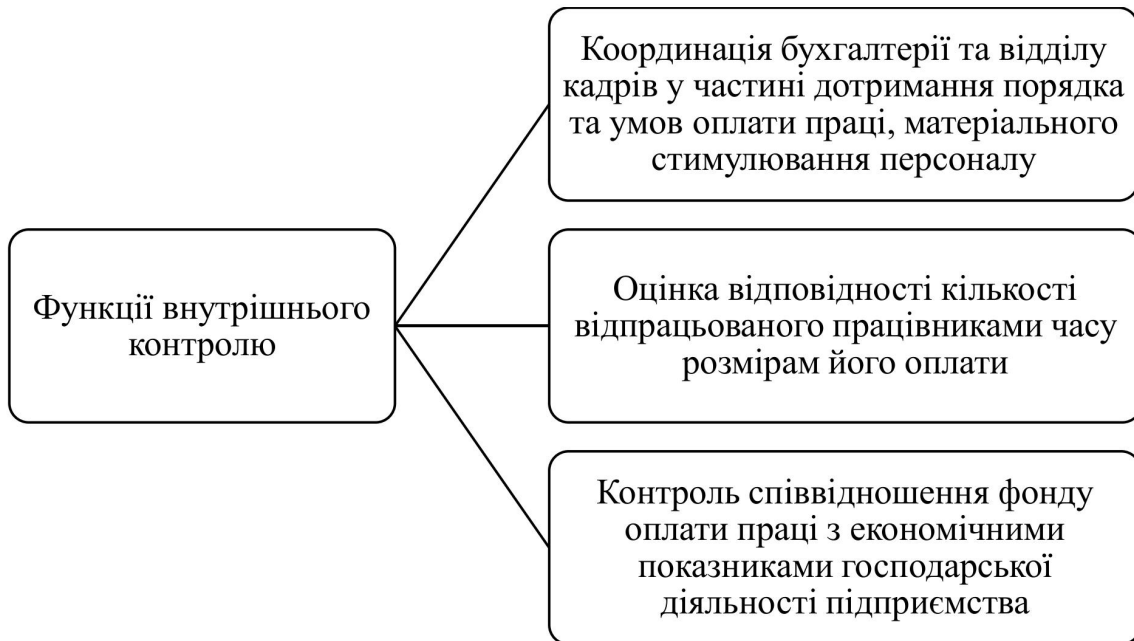


Рис. 3.3. Функції внутрішнього контролю з оплати праці в КП «Дніпровський електротранспорт»

У загальному плані зазначається очікуваний обсяг, строки проведення перевірки, основні види робіт та графік їх виконання, призначаються виконавці.

Підсумовуючи, можна констатувати, що організація внутрішнього контролю за оплатою праці у КП «Дніпровський електротранспорт» передбачає забезпечення належної дієвості, в якій чітко розподілено обов'язки працівників бухгалтерії для перевірки напрямків звітності з оплати праці, а також визначено межі їх повноважень відповідно до покладених обов'язків. Такий підхід за умови впровадження та використання на практиці забезпечить формування функціонального алгоритму внутрішнього контролю, що відповідає необхідним вимогам, продуманому та раціональному використанню інвестицій, зростання обсягів та якості послуг. Система внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» включає: контроль достовірності вироблених нарахувань і виплат працівникам та повноти відображення їх у бухгалтерському обліку; перевірку дотримання норм чинного законодавства; оцінку системи організації аналітичного та синтетичного обліку; перевірку правильності

оформлення первинних документів та відображення в обліку розрахунків з оплати праці; контроль витрат та розрахунків; аналіз ефективності витрат.

Таким чином, грамотна організація внутрішнього контролю з оплати праці в КП «Дніпровський електротранспорт» підвищує достовірність бухгалтерської та фінансової звітності, а також дозволяє уникнути порушень чинного законодавства і, як наслідок, дозволяє уникнути розбіжностей та претензій з боку контролюючих органів.

3.2. Організація аудиту розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Методологія аудиту, що стосується виплат працівникам, передбачає створення моделі стандарту для цього типу аудиту. Аудит виплат працівникам на КП «Дніпровський електротранспорт» починається з перевірки стану розрахунків щодо оплати праці. Аналіз стану розрахунків здійснюється шляхом порівняння показників поточної та річної звітності щодо виконання плану праці з щомісячними бухгалтерськими даними по рахунках персоналу та зведеною інформацією про заробітну плату в розрізі її складових і категорій працівників.

Загальні дані цих реєстрів повинні збігатися із записами в головній книзі, Журнал-ордері №5 або з оборотами за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці». Сальдо по рахунках 66 «Розрахунки з оплати праці» та 65 «Розрахунки за ЄСВ» з Головної книги на кінець кожного місяця перевіряється на відповідність даним бухгалтерського балансу за статтями «заборгованість по заробітній платі» і «відрахування на ЄСВ».

Перевірка розпочинається з визначення відповідності показників аналітичного обліку з оплати праці даним синтетичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці» у Головній книзі та бухгалтерському балансі на ту ж дату. Далі проводиться аналіз достовірності первинних документів, а також порядку і послідовності їх заповнення. Особлива увага приділяється перевірці табелів обліку робочого часу і графіків роботи.

Наряди на зарплату перевіряються для підтвердження наявності підписів посадових осіб, відповідальних за облік виконаних робіт, а також для перевірки правильності застосування норм і розцінок. Вибірково перевіряється коректність нарахування заробітної плати працівникам: окремо для тих, хто отримує погодинну оплату, і для тих, хто працює за відрядною системою. Під час перевірки первинних документів і розрахункових відомостей особлива увага приділяється коректності арифметичних підрахунків.

Далі проводиться перевірка нарахування заробітної плати, зокрема для адміністративно-управлінського персоналу (згідно зі штатним розписом). Окремо вивчається дотримання порядку нарахування середньої заробітної плати у випадках надання працівникам щорічних та додаткових відпусток або компенсацій за невикористану відпустку, а також надання відпусток для працівників, що навчаються без відриву від виробництва, у зв'язку з навчанням.

Перевіряється коректність утримань із заробітної плати. У цьому випадку потрібно з'ясувати документальну обґрунтованість і законність цих утримань, а також своєчасність перерахування утриманих сум за призначенням. Особливу увагу слід звернути на правильність утримань з працівників, які були звільнені протягом перевіряемого періоду [17].

Особливу увагу приділяють аудиту розрахунків із ЄСВ. Аудит нарахування та утримання ЄСВ, а також розрахунків з оплати праці доцільно проводити паралельно, оскільки точність нарахування та утримання платежів впливає на загальну суму заробітної плати, що виплачується працівникам.

Одним із головних завдань аудитора є збирання аудиторських доказів щодо конкретного об'єкта. На основі аналізу та узагальнення цих доказів аудитор формулює висновки про правильність ведення бухгалтерського обліку та достовірність бухгалтерської звітності. Для того, щоб отримати узагальнені дані, які відображають коректність бухгалтерського обліку і достовірність звітності, аудитор під час перевірки відповідно до програми збирає необхідні докази за обраним об'єктом.

Програму перевірки документації економічного суб'єкта наведено у таблиці 3.1.

Програма аудиту розрахунків із заробітної плати

№	Назва об'єкта аудиту	Методи та процедури аудиту	Термін виконання	Прізвище виконавця
1	Дослідження системи оплати праці на підприємстві	Попереднє вивчення		ПШБ
2	Перевірка правильності нарахування заробітної плати у бухгалтерському обліку, а також відповідних нарахувань і утримань	Суцільна перевірка		ПШБ
3	Зіставлення даних аналітичного та синтетичного обліку розрахунків	Суцільна перевірка		ПШБ
4	Перевірка коректності відображення розрахунків у звітності	Суцільна перевірка		ПШБ

[Складено за проведеним дослідженням]

Незалежно від способу організації робіт під час аудиту розрахунків із заробітної плати необхідно виконати певні аудиторські процедури (рис. 3.4).

Загальний план аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці повинен бути достатньо деталізованим, щоб слугувати основою для створення програми аудиту. Його конкретна структура та зміст залежать від розмірів підприємства, складності проведеної аудиторської перевірки, а також від методів і технологій, що використовує аудитор (табл. 3.2).



Рис. 3.4. Перелік аудиторських процедур

Таблиця 3.2

Загальний план аудиторської перевірки

Етапи	Період застосування	Мета
Підготовчий	На початку аудиту, під час планування, а також протягом усієї перевірки при внесенні змін до планової документації	Глибше розуміння системи трудових відносин підприємства-клієнта; Виявлення неправильно відображених даних у звітності; Визначення потенційних зон підвищеного ризику; Оцінка ефективності політики планування використання трудових ресурсів і системи оплати праці

Продовження таблиці 3.2

Детальна перевірка	У процесі здійснення незалежних тестів по суті	Збір аудиторських доказів, що гарантують достатній рівень впевненості в ефективності системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю фінансових розрахунків із виплат працівникам, включаючи пов'язані нарахування та витрати. Це дозволить аудитору зробити висновки щодо зниження аудиторського ризику до прийняттого рівня
Заключний	Під час аналізу виявлених відхилень, оцінки ефективності та підготовки аудиторського висновку	Підтвердження результатів, отриманих в ході аудиторських процедур під час етапу глибокої перевірки; оцінка показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

[Складено за проведеним дослідженням]

Таким чином, визначення підходів до організації аудиту розрахунків з оплати праці у зв'язку з останніми змінами у трудовому законодавстві та зростанням значення оплати праці передбачає чітке окреслення предметної області аудиту. Ця область охоплює фінансову та статистичну інформацію про виплати персоналу, відповідні нарахування, утримання та розрахунки; системний внутрішній контроль, облік особового складу, оперативний і бухгалтерський облік розрахунків, а також систему трудових відносин на підприємстві.

3.3. Методика аудиту розрахунків за виплатами працівникам КП «Дніпровський електротранспорт»

Аудит підприємства КП «Дніпровський електротранспорт» проводиться відповідно до Міжнародних стандартів аудиту (МСА). Аудитором КП «Дніпровський електротранспорт» є аудиторська фірма «Аудит Інвест».

Аудиторська перевірка фінансової звітності та річних звітних даних КП «Дніпровський електротранспорт» за 2023 рік проводилася у квітні 2024 року. Аудит достовірності та повноти бухгалтерського балансу і фінансової звітності з 15 по 31 квітня 2024 року здійснювався відповідно до договору №128 від 15

квітня 2024 року.

Під час перевірки компанія діяла відповідно до чинного законодавства у сфері господарської діяльності та оподаткування в Україні, дотримуючись встановлених правил ведення бухгалтерського обліку та подання фінансової звітності, а також національних норм аудиту і загальноприйнятої практики. Ці нормативи вимагають планування та проведення аудиторської перевірки таким чином, щоб забезпечити об'єктивний висновок про те, чи фінансова звітність містить суттєві викривлення. Під час проведення аудиторської перевірки були залучені такі документи (рис. 3.5):



Рис. 3.5. Залучені документи для аудиту

Аудиторська перевірка фінансових звітів КП «Дніпровський електротранспорт» включала аналіз Балансу (Звіту про фінансовий стан) станом на 31 грудня 2023 року, Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід), Звіту про рух грошових коштів (за прямим методом), Звіту про власний капітал за минулий рік, а також Приміток до річної фінансової звітності, опис ключових аспектів облікової політики тощо. Ці дані містять загальну інформацію про підприємство, звітність щодо фінансової діяльності, дані про структуру активів і пасивів, звіти про доходи та витрати, інформацію про кредитну діяльність.

Аудит передбачає проведення аудиторських процедур для збору доказів стосовно сум та розкриттів у фінансовій звітності. Вибір процедур ґрунтується

на судженнях аудитора, включаючи оцінку ризиків суттєвих викривлень фінансової звітності через шахрайство або помилки. Оцінюючи ці ризики, аудитор аналізує заходи внутрішнього контролю, які стосуються складання фінансової звітності суб'єкта господарювання, з метою розробки відповідних аудиторських процедур, а не для висловлення думки щодо ефективності внутрішнього контролю цього суб'єкта.

Аудит також передбачав оцінку відповідності застосованих облікових політик, прийнятність облікових оцінок, зроблених управлінським персоналом, а також загальну оцінку представлення звітності.

Аудиторська перевірка завершується складанням аудиторського висновку. Аудиторський висновок – це офіційний документ, який оцінює достовірність бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємства, і він підписується керівником аудиторської фірми з печаткою цієї фірми.

На КП «Дніпровський електротранспорт» аудиторів отримали достатні та прийнятні докази для формування своєї думки. Аудиторська перевірка фінансової звітності виявила, що в цілому звітність підприємства підготовлена відповідно до вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності, але є деякі невідповідності цим стандартам, а саме:

Аудитори не мали можливості спостерігати за інвентаризацією наявних активів на 31.12.2023 р., оскільки ця дата передувала їх призначенню. Внаслідок цього вони не змогли оцінити, чи потрібно було коригувати суми, зазначені в інвентаризаційних відомостях.

Через обмежений час проведення перевірки аудиторів не змогли отримати достатні та належні докази щодо всіх господарських операцій у повному обсязі. На думку аудиторів, вказані недоліки не є суттєвими в контексті фінансової звітності в цілому і не перевищують прийнятий рівень суттєвості при оцінці інших викривлень. Однак аудиторів вважають, що можливий вплив невиявлених викривлень на фінансову звітність, якщо такі існують, може бути суттєвим у певних аспектах, але не матиме всебічного характеру.

За результатами аудиту на КП «Дніпровський електротранспорт» була висловлена умовно-позитивна думка.

За винятком впливу згаданих раніше питань, фінансова звітність та річні звітні дані адекватно відображають усі істотні аспекти фінансового стану КП «Дніпровський електротранспорт» станом на 31.12.2023 року.

Бухгалтерський облік на КП «Дніпровський електротранспорт» здійснюється відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», з урахуванням вимог Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, які узгоджуються з українським законодавством.

Задовільний стан бухгалтерського обліку на КП «Дніпровський електротранспорт» забезпечив своєчасне складання та подання фінансової, податкової та статистичної звітності до відповідних органів.

Облік капіталу відповідає вимогам чинного законодавства, а результати діяльності підтверджуються первинними документами. Аналіз доходів, витрат і фінансових результатів надав аудиторам підстави для підтвердження реальності та точності фінансових результатів діяльності КП «Дніпровський електротранспорт». Аудитори підтвердили, що дані про фінансові результати, наведені у фінансовій звітності підприємства, є реальними і відповідають даним бухгалтерського обліку.

Перевіряючи правильність бухгалтерського обліку нарахування єдиного внеску на аналізованому підприємстві за 2023 рік, можна відзначити, що на підприємстві дотримуються методології ведення обліку. Звітність до пенсійного фонду за кожен місяць була сформована правильно, без виявлення відхилень від нормативів.

Таким чином, показники статей річного бухгалтерського балансу КП «Дніпровський електротранспорт» на 31.12.2023 року відповідають даним синтетичного обліку та чинним нормативам бухгалтерського обліку, реально і точно відображаючи його фінансовий стан, а також їх достовірність і повнота можуть бути підтвержені.

Отже, проведений аудит виявив незначні помилки і підтвердив достовірність фінансових результатів КП «Дніпровський електротранспорт». В цілому, щодо ефективного управління підприємством керівництву фірми були надані рекомендації: виправити виявлені порушення, а також силами

працівників бухгалтерії внести корективи за подібними порушеннями в інших періодах, які не перевірялись аудитором, і оновити облікові та звітні дані.

Тобто, можна зробити висновок, що, незважаючи на виявлені недоліки, аудиторський висновок щодо достовірності відображення у звітності розрахунків з працівниками може вважатися позитивним. А аудит на підприємстві сприяє виявленню всіх недоліків і слабких місць у обліку розрахунків та відображенні результатів у бухгалтерському обліку й фінансовій звітності. Він забезпечує не лише перевірку достовірності інформації, але й розробку пропозицій, які дозволяють оптимізувати облік і раціональне використання ресурсів, покращуючи господарську діяльність підприємства.

3.4. Шляхи вдосконалення аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати

Аудит на КП «Дніпровський електротранспорт» виявив недоліки в організації обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати. У зв'язку з цим запропонуємо ввести посаду аудитора на підприємстві, що дозволить надавати найбільш точну та достовірну економічну інформацію для вищого керівництва про поточний стан справ і фінансово-господарську діяльність. Це сприятиме створенню вискоєфективної системи бухгалтерського обліку, запобіганню порушенням і підтвердженню об'єктивності та достовірності звітів структурних підрозділів.

На основі отриманої інформації внутрішній аудитор зможе більш детально проаналізувати розрахунки із заробітної плати як у цілому по підприємству, так і в окремих структурних підрозділах, як у національній валюті, так і в іноземній.

Крім того, внутрішній аудитор підвищує ймовірність виявлення помилок у проведенні касових і банківських операцій. Організуючи внутрішній аудит, слід пам'ятати, що він має бути налаштований таким чином, щоб результати його діяльності об'єктивно відображали роботу перевіряемого підрозділу та були зрозумілими для всіх користувачів цієї інформації.

На КП «Дніпровський електротранспорт» ми рекомендуємо ввести посаду аудитора до штатного розпису. Аудитор займатиметься розробкою методичних підходів до групування і систематизації результатів, які необхідні для ухвалення рішень та усунення виявлених недоліків у діяльності підприємства. Окрім цього, внутрішній аудитор буде:

- брати участь у розробці внутрішньофірмових організаційно-нормативних документів;
- консультивати працівників підприємства з різних питань законодавства;
- вирішувати задачі фінансово-економічної діяльності та розробляти фінансові стратегії;
- консультивати працівників підприємства щодо виконання різних фінансово-господарських операцій;
- брати участь у підвищенні кваліфікації персоналу підприємства;
- долучатися до організації бухгалтерського обліку.

У таблиці 3.3 представлено взаємозв'язок внутрішнього аудитора з іншими службами та підрозділами підприємства.

Отже, створення посади внутрішнього аудитора на КП «Дніпровський електротранспорт» надасть можливість керівництву підприємства впровадити ефективний контроль над його підрозділами. Проведення внутрішнього аудиту допоможе виявити всі недоліки та слабкі місця в розрахунках із заробітної плати, а також у відображенні результатів у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності. Аудит не лише підтверджує достовірність інформації, а й дозволяє розробити пропозиції, які сприятимуть оптимізації обліку та раціонального використання ресурсів для покращення господарської діяльності підприємства.

Таблиця 3.3

Взаємозв'язок внутрішнього аудитора з іншими службами та підрозділами підприємства

Підрозділ підприємства	Форма взаємозв'язку
Дирекція	Аудитор отримує від керівництва підприємства накази, розпорядження, вказівки, плани та інші документи для виконання, а також надає результати перевірок, аналізу та оцінки діяльності разом із рекомендаціями та висновками.

Відділ постачання та збуту	Аудитор контролює стан матеріально-технічного забезпечення, ефективність укладених угод щодо придбання запасів, а також звіти про витрати матеріалів на виробництво, відпуск матеріалів, акти приймання та списання запасів. Аудитор підтверджує обґрунтованість надходження та списання запасів, консультує з питань складання договорів, заповнення облікових форм та звітності, а також проведення та оформлення процесу інвентаризації.
Матеріальний склад	Аудитор здійснює контроль за переміщенням запасів, їх обґрунтованістю та своєчасністю оприбуткування і списання, перевіряє наявність складських карток, матеріальних звітів, товарно-транспортних накладних, рахунків-фактур, а також договорів про матеріальну відповідальність. Він стежить за правильністю зберігання запасів, забезпеченістю їх збереження та справністю вагового і вимірювального обладнання, а також консультує з питань раціонального складання та оформлення первинних документів, інформуючи про зміни в обліку та звітності.
Виробничі цехи	Аудитор здійснює контроль над виробничими звітами та накладними на відпуск сировини у виробництво, перевіряє, чи відповідає фактичний вихід продукції встановленим плановим нормам, а також обґрунтованість використання норм природного убутку. Він оцінює доцільність включення витрат у виробництво продукції, перевіряє заповненість журналів технічного огляду та контролю якості, а також дотримання технічної дисципліни. Аудитор контролює своєчасність і точність відображення виробничих операцій у первинних документах і повідомляє про зміни в нормах, нормативних документах та розрахунковій собівартості продукції.
Відділ бухгалтерської служби	Аудитор аналізує документи, що підтверджують точність бухгалтерської, фінансової та статистичної звітності, а також обґрунтованість розрахунків із бюджетом, позабюджетними фондами, дебіторами, кредиторами та іншими контрагентами. Крім того, він надає результати перевірок інвентаризації та аналізу, а також повідомляє про зміни в податковому законодавстві, а також у законодавстві щодо бухгалтерського обліку та звітності.

[Складено за проведеним дослідженням]

Висновки до розділу 3

Проведення внутрішнього контролю за оплатою праці в КП «Дніпровський електротранспорт» здійснюється для того, щоб оцінити правильність розрахунків з персоналом при нарахуванні та виплаті заробітної плати. Грамотна організація внутрішнього контролю з оплати праці в КП «Дніпровський електротранспорт» підвищує достовірність бухгалтерської та фінансової звітності, а також дозволяє уникнути порушень чинного законодавства і, як наслідок, дозволяє уникнути розбіжностей та претензій з боку контролюючих органів.

Методологія аудиту виплат працівникам включає створення стандартної моделі для такого аудиту. Процес аудиту розрахунків за виплатами працівникам на КП «Дніпровський електротранспорт» розпочинається з аналізу стану розрахунків. Перевірка стану розрахунків із оплати праці здійснюється шляхом порівняння показників поточної та річної звітності щодо виконання плану з праці з щомісячними бухгалтерськими зведеннями даних по рахунках персоналу та зведенням зарплати за її складом і категоріями працівників.

У процесі аудиту розрахунків із заробітної плати, незалежно від організації робіт, необхідно виконати відповідні аудиторські процедури. Загальний план аудиторської перевірки цих розрахунків повинен бути достатньо детальним, щоб слугувати основою для розробки програми аудиту.

У даній роботі представлено висновок аудиторів щодо КП «Дніпровський електротранспорт» за 2023 рік, де можна зазначити, що на підприємстві дотримуються методології обліку, застосовуючи бухгалтерські рахунки, встановлені в Плані рахунків та Інструкції з його застосування.

У дослідженні запропоновано ввести посаду внутрішнього аудитора в КП «Дніпровський електротранспорт», що дасть змогу керівництву підприємства встановити ефективний контроль над його підрозділами. Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві сприятиме виявленню всіх недоліків і слабких місць у розрахунках із заробітної плати.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки.

На основі аналізу наукової літератури було вивчено поняття та види розрахунків із заробітної плати. Заробітна плата – це грошова компенсація, яку роботодавець або уповноважена ним особа виплачує працівнику за виконану роботу відповідно до трудового договору. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, а також від професійних навичок працівника, а також від результатів його праці та діяльності підприємства.

Дослідження спеціальної літератури дозволило провести огляд державного регулювання розрахунків із заробітної плати. Функціонування будь-якого підприємства значною мірою визначається нормативною базою, яка регулює його правові та економічні відносини з державою, іншими підприємствами, організаціями та трудовим колективом. Тому важливим питанням є постійне вивчення нормативно-правової бази, що стосується обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці на підприємствах.

Макроекономічний аналіз розрахунків із заробітної плати на підприємствах України показав, що заробітна плата є макроекономічним показником, який розраховується як середнє арифметичне значення заробітних плат для певної категорії працівників. Вона формується на основі фонду оплати праці працівників, надбавок, винагород, річних премій та одноразових заохочень. Аналіз показав, що при розрахунках мінімальної заробітної плати в Україні практично не враховується прогнозований рівень зростання макропоказників національної економіки.

У роботі було надано економічну характеристику КП «Дніпровський електротранспорт». Аналіз розрахованих показників дозволяє дійти висновку, що майновий стан підприємства в цілому є задовільним, але ділова активність підприємства в динаміці знизилася. Чистий фінансовий результат свідчить про збитковість КП «Дніпровський електротранспорт»: у 2023 році цей показник зменшився на 79,5 тис. грн., а за два роки цей показник зменшився на 249,5 тис. грн.

Аналіз організації і методики обліку розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт» дозволив зробити висновок, що бухгалтерський облік розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт» веде головний бухгалтер. Підприємство використовує стандартні форми документів, які підтверджують використання робочого часу. Для узагальнення інформації про розрахунки підприємства за всіма видами платежів до бюджету, зокрема податків із працівників та фінансових санкцій, які надходять до бюджету, використовується рахунок 64 «Розрахунки за податками та платежами».

У дослідженні було визначено особливості внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати на КП «Дніпровський електротранспорт». Методологія аудиту виплат працівникам включає створення стандартної моделі для такого аудиту. Процес аудиту розрахунків за виплатами працівникам на КП «Дніпровський електротранспорт» розпочинається з аналізу стану розрахунків із оплатою праці. У даній роботі представлено висновок аудиторів щодо КП «Дніпровський електротранспорт» за 2023 рік.

На основі проведеного дослідження було запропоновано шляхи вдосконалення аналізу та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати. У роботі рекомендується впровадити на КП «Дніпровський електротранспорт» сучасне програмне рішення «MASTER». Також запропоновано ввести посаду внутрішнього аудитора в КП «Дніпровський електротранспорт», що дасть змогу керівництву підприємства встановити ефективний контроль над його підрозділами. Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві сприятиме виявленню всіх недоліків і слабких місць у розрахунках із заробітної плати та відображення результатів у бухгалтерському обліку і фінансовій звітності. Аудит не лише перевіряє достовірність інформації, а й розробляє пропозиції, які дозволяють оптимізувати облік і раціональне використання ресурсів, що, в свою чергу, підвищує ефективність господарської діяльності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аудит: методика і організація : навч. посібник / Н. І. Гордієнко, О. В. Харламова, Ю. І. Мізік, О. О. Конопліна. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 319 с.
2. Бачевська І.Л Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. №1. С.10-16.
3. Безматерных В. Г. Трудовые доходы: проблемы их регулирования и пути совершенствования в Украине. *Экономика Крыма*. 2012. № 2. С. 280 – 282.
4. Беляев О.О. Політична економія: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2001. 328 с.
5. Білоус І.І. Заробітна плата – один з інструментів фінансового забезпечення подолання бідності. *Електронне фахове видання «Ефективна економіка»*. 2013. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2024>.
6. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С.18-26.
7. Боброва О.Г. Організація і стимулювання праці : навчально-методичний посібник для самост. вивч.дисц. Київ : КНЕУ, 2006. 145 с.
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2000. 313 с.
9. Боднарчук Т. Л. Історія економіки та економічної думки : навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський : Ковальчук О. В., 2021. 121 с.
10. Бондарьова Н. К. Розрахунок заробітної плати. *Бізнес-бухгалтерія*. 2005. № 20/2. С. 112–114.
11. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах : навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. Житомир : ПП «Рута», 2002. 544 с.
12. Ващуленко О.С. Тенденції розвитку системи оплати праці в науковій сфері України. *Проблеми науки*. 2008. № 8. С.18-25.
13. Волинський Г. З досвіду ринкової трансформації Східної Німеччини і Польщі. *Економіка України*. 2007. №6. С.77-82.
14. Вороная Н. Вчимся на чужих помилках. *Податки та*

бухгалтерський облік. Спеціальний випуск. 2009. № 4. С. 4-120.

15. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика. Київ: КОНДОР, 2008. 400 с.

16. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.

17. Голов С. Міжнародні стандарти фінансової звітності: вдосконалення та застосування. *Бухгалтерський облік і аудит. 2008. № 11. С. 43-47.*

18. Гольда А.В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат. *Формування ринкових відносин в Україні. 2006. № 9. С.158-162.*

19. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV (зі змінами). URL : <http://www.rada.kiev.ua>.

20. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.

21. Гулій Р.М. Вплив мінімальної заробітної плати на розмір трудових доходів населення. Держ. упр. та місц. самоврядування: історія та сучасність: тези наук.-практ. конф., 26 вересня 2012 р. URL : www.kbuara.krarkov.ua/ebook/conf/index.html.

22. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та дохідності. *Україна: аспекти праці. 2008. №7. С. 32-38.*

23. Дікань Л.В. Контроль і ревізія : навчальний посібник. Київ: Знання, 2007. 327 с.

24. Долюк А.В. Виплати на оплату праці та політика винагороди персоналу корпорації: економічний зміст/ *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації.* Київ: ПП «Рута», 2013. С. 85.

25. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навчальний посібник / ред. В.М. Ковальов. Київ: ЦНЛ, 2006. 256 с.

26. Жиглей І.В. Колективний договір на підприємстві: заходи організації обліку та оподаткування. *Бухгалтерський облік і аудит. 2008. № 9. С. 45-57.*

27. Завгородній В. П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ: А.С.К., 2010. 848 с.

28. Іванов Ю. Б., Дорожкіна Г. М., Коновалов Є. І. Оподаткування виплат з оплати праці : навч. посіб. Київ: А.С. К., 2008. 320 с.

29. Інструкція зі статистики заробітної плати : затверджено наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004р. №5. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

30. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. URL : <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/plan-rah/instrukciya-pro-zastosuvannya1021038.html>.

31. Інструкція щодо складання звітності за формою № 1 – аудит (річна) «Звіт аудиторської фірми (аудитора) про надані послуги»: Рішення АПУ 28.01.2010 № 210/12. (зі змінами). URL : <http://www.apu.com.ua>.

32. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / Вербова О. С., Вербовий М. В. Львів : Новий світ, 2000, 2019. 391 с.

33. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 4 (23). С.81-85.

34. Ковальчук В.М., Лазаревич М.В., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Київ: Знання,2008. 647 с.

35. Кодекс законів про працю України (із змінами та доповненнями). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

36. Конституція України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

37. Концептуальна основа контролю аудиторської діяльності в Україні. URL : <http://apu.com.ua/files/temp/2099327807.doc>.

38. Кочерга С.В. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 216 с.

39. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 6. С.9-17.

40. Кузніцова П.О. Майстерний звіт і документообіг. *Дебет-Кредит*. 2008. №15. С.43-46.

41. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение

устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 8. С. 12-23.

42. Лучко М.Р., Бенько І.Д. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах : навчальний посібник. Київ: ТОВ «Знання», 2006. 311 с.

43. Марчак О. Досвід організації оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою / автореф. дис. канд. економ. наук. Київ : Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2005. 40 с.

44. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (МСБО). URL : http://dipifr.info/lib_files/standards/ukr/standards_010109/IAS_7.pdf.

45. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг / пер. з англ. Київ : Міжнародна федерація бухгалтерів, Аудиторська палата України, 2010. Ч. 1. 846 с.

46. Мірошніченко А.М. Алгоритм розрахунку лікарняних відповідно до ч.3 ст.4 Закону №2240. *Податки та бухгалтерський облік*. 2008. № 11. С.169-172.

47. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ: Знання Прес 2002. 687 с.

48. Новак І. Мінімальна заробітна плата: методичні підходи до визначення та вплив на ринок праці. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 5. С. 23-29.

49. Об охране заработной платы. Конвенция № 95 (1949 г.) / МОТ. Конвенции и рекомендации. Женева, 1966.

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

51. Офіційний сайт КП «Дніпровський електротранспорт». URL : <https://det-dnipro.dp.ua/>.

52. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL : <http://www.msp.gov.ua>.

53. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL : <https://www.minfin.gov.ua/>.

54. Петрик О. Аудит розрахунків з оплати праці та інших виплат

працівникам: вимоги до організації та методики. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2008. № 12. С.47-55.

55. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 №291 із змінами і доповненнями. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

56. Податковий кодекс України від 01.09.2013 р. № 2755-VI. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.

57. Політична економія: навч. посіб. / за заг. ред. Г.А. Оганяна. Київ: МАУП, 2003. 520 с.

58. Політична економія: Навч. посібник / за ред. К.Т. Кривенка. Київ: КНЕУ, 2006. 508 с.

59. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. URL : <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standartuhgalterskogo/>.

60. Положення з національної практики контролю якості аудиторських послуг. URL : <http://apu.com.ua/files/temp/2077494523.doc>.

61. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : Закон України від 14.09.2018 р. № 3720-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text>.

62. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1997 р. № 996. URL : <http://www.rada.kiev.ua>.

63. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

64. Пшенична А. Аудит : навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 320 с.

65. Саух І.В. Витрати на оплату праці: економічна сутність. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2010. №4 (54). С. 228 – 292.

66. Слинков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : Практические рекомендации. Киев: Дакор КНТ, 2010. 336 с.

67. Смолінська О.Є Стратегія організації та управління людськими

ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 6. С.107-115.

68. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність.: підручник. Київ: Алерта, 2013. 982 с.

69. Туган-Барановський М. І. Політична економія. Курс популярний. Київ : «Наукова думка», 1994. 246 с.

70. Яфінович О.Б. Особливості фінансування системи соціального захисту населення в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. № 12. С. 195–199.