

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний економічний університет  
Факультет обліку і аудиту

Кафедра аудиту, ревізії та аналізу

## **Економічна експертиза розрахунків з персоналом**

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»  
Магістерська робота за освітнім ступенем «Магістр»

Виконав  
студент гр. ОЕЕМ-21  
Дацюк Руслан Олегович

Науковий керівник  
к.е.н., доцент Голяш І.Д.

Тернопіль - 2018

# ЗМІСТ

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи економічної експертизи розрахунків з персоналом підприємства

- 1.1. Сутність, місце та значення економічної експертизи в сучасних умовах господарювання
- 1.2. Економічний зміст розрахунків з персоналом підприємства
- 1.3. Нормативно-правове забезпечення обліку заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків

Висновок до розділу 1

Розділ 2. Організація та методика обліку розрахунків з персоналом підприємства як інформаційна база економічної експертизи

- 2.1. Особливості організації обліку праці та її оплати на досліджуваному підприємстві
- 2.2. Відображення інформації за виплатами працівникам на рахунках бухгалтерського обліку та у звітності підприємства
- 2.3. Застосування пакету 1С Бухгалтерія при обліку розрахунків з персоналом підприємства

Висновок до розділу 2

Розділ 3. Організація та методика економічної експертизи розрахунків з персоналом підприємства

- 3.1. Завдання, об'єкти та методичні прийоми економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом
- 3.2. Методика економічної експертизи операцій з нарахування та виплати заробітної плати

Висновок до розділу 3

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

### 1.1. Сутність, місце та значення економічної експертизи в сучасних умовах господарювання

З розвитком ринкових відносин, посиленням конкурентоспроможності підприємств, ускладненням глобалізаційних процесів, високим рівнем тінізації економіки та криміналізацією економічних відносин зростає роль і значення економічної експертизи як інструменту запобігання економічним зловживанням, проведення якої дозволить підвищити рівень економічної безпеки не лише окремого підприємства, а й країни загалом.

Економічна експертиза – це комплекс дій по встановленню документальної обґрунтованості товарно-матеріальних процесів, грошових операцій у бухгалтерському обліку суб'єктів господарювання. Проведення економічної експертизи дозволяє зафіксувати документальне підтвердження відповідності звітності по фінансово-господарським операціям податковому кодексу та чинному законодавству України.

На думку, І.В. Перезової, економічна експертиза – це важлива форма реалізації фінансово-господарського контролю, яка застосовується під час контрольної-фінансової діяльності водночас з іншими його чинними формами, такими як документальна ревізія, інспектування, аудит, податкова перевірка. Завдяки експертному дослідженню з'являється окремий масив судово-обліково-економічної інформації, де можуть бути виявлені нові суттєві факти та обставини [80, с. 154].

Такі вчені-економісти як Н.І. Клименко та В.В. Федчишина стверджують, що проведення економічної експертизи зумовлене потребою у спеціальних економічних знаннях із бухгалтерського обліку, оподаткування, контролю, аналізу результатів фінансово-господарської діяльності для забезпечення

повноти, всебічності й об'єктивності дослідження фактичних обставин справи [45, с. 59].

Предметом економічної експертизи є фактичні дані про допущені правопорушення економічного характеру: зловживання у веденні бухгалтерського обліку і контролю, в організації виробництва, розподілу продукції; порушення методики і нормативів при плануванні, фінансуванні й кредитуванні господарської діяльності; заподіяння підприємницькій діяльності матеріальної шкоди або перешкоджання своєчасному виявленню фактів, які призводять до неефективності, збитковості виробництва, тощо.

Інформаційною базою для проведення економічної експертизи є:

- первинні документи (накладні, акти приймання-передачі, касові та банківські документи, митні декларації, інвентаризаційні описи, відомості нарахування заробітної плати тощо);
- облікові реєстри (касові книги, картки складського обліку, реєстри податкових накладних, відомості аналітичного обліку, журнали-ордери, головні книги);
- бухгалтерська, фінансова та податкова звітність, звіти матеріально відповідальних осіб, касові звіти, звіти про використання коштів, наданих під звіт, баланси та фінансова звітність, податкові декларації та звіти.

Судово-економічну експертизу проводять при розгляді судових адміністративних і кримінальних справ про посадові злочини, присвоєння товарно-матеріальних цінностей, а також цивільних позовів, коли необхідно провести експертне дослідження даних по фінансово-економічних операціях (кредити, розрахунок пені, заборгованості). Результати економічного дослідження у вигляді Висновку експерта є одним із джерел доказів у кримінальному провадженні, яке має об'єктивний характер і відображає кореляційні зв'язки з метою кримінального процесу – встановлення об'єктивної істини у конкретному кримінальному провадженні та його вирішення по суті. Судово-економічна експертиза, як і будь-яка інша судова експертиза, призначається органами досудового розслідування чи судом для вирішення завдань, пов'язаних з предметом доказування [45, с.58].

## **1.2. Економічний зміст розрахунків з персоналом підприємства**

В умовах сьогодення актуальним є питання розрахунків з персоналом підприємства, оскільки оплата праці та пов'язані з нею розрахунки є досить важливою ланкою системи соціально-трудових відносин, передумовою успішної та ефективної діяльності суб'єктів господарювання, одним із мотивуючих чинників залучення на підприємство висококваліфікованих спеціалістів та стимулювання їх праці, фактором зростання ВВП країни і конкурентоспроможності національної економіки.

Основним доходом робітників та службовців в умовах сучасного ринкового механізму є заробітна плата – засіб підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту.

Підвищення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

Зауважимо, що зарплата як показник, залежний від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників, від її стану та форм реалізації, частки у ВНП залежить розвиток економіки взагалі. В сучасних ринкових системах через формування сукупного попиту заробітна плата стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва, забезпечуючи не лише основи відтворення робочої сили. Вона виступає одним із основних регулювальників ринку праці. Проте аналізу та оцінці впливу заробітної плати на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зuboжіння більшості населення.

Заробітна плата, згідно з Законом України «Про оплату праці», це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [101].

До недавня заробітна плата визначалась як частина національного доходу виражена в грошовій формі, яку робітник одержує в порядку розподілу по кількості та якості праці. З переходом України до ринкових умов господарювання трактування сутності поняття заробітної плати набуває принципового значення. Заробітна плата виступає основною частиною доходу найманого працівника, яка визначається його реальним трудовим внеском та прямо залежить від результатів роботи підприємства в цілому. Вона відіграє велику роль як для робітника, оскільки являється для нього основним джерелом доходу, яке він прагне збільшити залученням власної праці, так і для роботодавця – виступає одним із елементів витрат на виробництво і входить до собівартості продукції, тому підприємець, навпаки, прагне до зменшення коштів на виплату зарплати [27, с. 148].

Сьогодні заробітна плата розглядається як ціна, що виплачується працівникові за використання його ж праці, розмір якої визначається виходячи із співвідношенням попиту та пропозиції на робочу силу на ринку праці. Суб'єктами ринку праці є з одного боку працедавці, які і формують попит на робочу силу (підприємці, товариства, держава), з іншого – наймані працівники, що створюють пропозицію робочої сили (трудові ресурси з різним професійно - кваліфікаційним рівнем).

Класики економічної теорії Д. Рікардо та В. Петті стверджують, що заробітна плата є грошовим виразом мінімуму засобів існування. За словами А.Сміта заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати». А.Маршал в «життєво необхідні засоби» включає вже засоби «щоб працювати» і «щоб жити» [42, с.13]. Дж. Мілль найголовнішим чинником економічного зростання вважав освіту, пояснюючи це тим, що набуті здібності людини, які реалізуються через працю, можна віднести до категорії капіталу [55, с.201].

На відмінну від концепції В. Петті і А. Сміта, в якій людина відіграла провідну роль у створенні національного багатства, англійський економіст Т.Мальтус стверджував, що рівень заробітної плати визначається мінімальною вартістю засобів існування робітника і лише мінімальний рівень заробітної

плати може забезпечити найоптимальнішу пропорцію між зростанням населення і збільшенням виробництва предметів споживання [55, с.158].

У середині XIX ст. теорію заробітної плати, як мінімуму засобів існування, підтримував А. Тюрго, а Ф. Лассаль назвав її теорією залізного закону заробітної плати [70, с.404]. Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника А. Тюрго погоджувався з В. Петті та Ф. Кене і вважав, що вона є результатом «від продажу своєї праці іншим» і що вона «обмежена необхідним мінімумом для його існування ...тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [85, с.223].

На противагу класичній економічній школі, представники якої трактували заробітну плату як плату за працю, Карл Маркс вважав, що заробітна плата – це результат обміну найманого працівника з капіталістом за робочу силу, а не за працю, тобто це вартість товарів та послуг, необхідних для нормального відтворення робочої сили. «...Вартість робочої сили – це вартість життєвих засобів, необхідних для підтримання життя її власника... Сума життєвих засобів, – писав К. Маркс – повинна бути достатньою для того, щоб підтримати трудящого індивіда як такого в стані нормальної життєдіяльності» [67, с.169]. Проте, зазначимо, що в економічно розвинених країнах розмір заробітної плати набагато перевищує відтворювальний мінімум, про який зазначає К.Маркс.

М.Туган–Барановський заробітну плату розглядає як частку робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу, виокремлюючи при цьому два основних чинники, від яких залежить заробітна плата: економічний – зростання продуктивної сили праці та соціальний – соціальна сила робітничого класу [48, с.472].

Дж. Кейнс у своїй теорії обґрунтував необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати, запропонувавши замість різкого зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове зниження її реальної величини за рахунок зростання цін з метою уникнення соціальних потрясінь. Ідеї Дж. Кейнса продовжили розвивати у своїх працях Е.Хансен, Л.Клейн, Д.Робінсон та ін., які запропонували різні

методи регулювання заробітної плати і доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

Західні науковці П. Самуельсон, М. Гертнер, М. Фрідмен, Дж. Хікс розглядають заробітну плату як плату за послуги праці або робочої сили. Так, П. Самуельсон стверджував, що «люди за певну ціну здають свої послуги в оренду», а ціну цих послуг становить ставка заробітної плати [2, с.404]. На думку, представників неокласичної політичної школи, заробітна плата – це ціна, яку платять за використання праці [65, с.156]. Дж. Б. Кларк у своїй книзі «Розподіл багатства» писав, що оплата праці у кожній галузі виробництва тяжіє до граничного продукту суспільної праці, яка використовується відповідно до певної суми суспільного капіталу [44, с.106].

У сучасній економічній теорії основним фактором виробництва є праця, а заробітна плата відповідно являється ціною, яку сплачують за використання праці робітника. Згідно теорії розподілу, заробітна плата – це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання працівника фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

### **1.3. Нормативно-правове забезпечення обліку заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків**

Сьогодні законодавство нашої країни значну увагу приділяє питанням організації оплати праці та пов'язаних із нею розрахунків. Адже заробітна плата є і ще тривалий час буде індикатором економічного господарювання, рівня життя суспільства, розвитком вдосконалення людської особистості, вираженням наявних умов відтворення робочої сили. Тому, реформування систем оплати праці в умовах інтеграції має важливе значення.

Правове забезпечення оплати праці в Україні здійснюється великою кількістю нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, за участю трудових колективів і профспілкових організацій.



Нормативно-правовими актами регулювання оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків є: Конституція України; Кодекс законів про працю (далі КЗпП); Закон України «Про держаний бюджет України»; Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. № 996-XIV зі змінами і доповненнями; Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 505/96 зі змінами і доповненнями; Закон України «Про оплату праці» від 23.01.97 року № 20/97 зі змінами і доповненнями; Закон України «Про охорону праці» від 15. 05.96 року №196/96 зі змінами і доповненнями; Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. №1058-IV; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.99 р. № 1105-XIV; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III зі змінами і доповненнями; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця» від 26.06.2015 р. №440; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.95 р. №100; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17.07.03 р. №1078; Постанова Кабінету Міністрів України «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 05.05.2010 р. №330; Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затвержене Наказом Міністерства фінансів України від 28.10.03 р. №601; Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. №5; Інструкція про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок

безробіття, затвердженою наказом Мінпраці та соціальної політики України від 18.12.00 р. № 339.

Основоположним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. У ст. 43-46 Конституції України сказано, що кожен має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства у першу життєву потребу кожної працездатної людини [49].

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ

#### 2.1. Особливості організації обліку праці та її оплати на досліджуваному підприємстві

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найвпливовішою мотиваційною складовою трудового потенціалу. Тому організація бухгалтерського обліку операцій із заробітною платою – один із найважливіших і складних кроків, що потребує наявності та застосування точних та оперативних інформаційних масивів, у яких повинні відобразитися такі складові як плинність кадрів, втрати робочого часу, категорія працівників, виробничі витрати тощо.

В умовах сьогодення першочерговими завданнями організації обліку праці та її оплати є: забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з персоналом підприємства по оплаті праці (нарахування зарплати і інших виплат, сум до утримання і видачі на руки), забезпечення своєчасності і правильності віднесення на собівартість продукції (робіт, послуг) суми нарахованої заробітної плати і відрахувань, збирання і групування показників по праці і заробітній платі для цілей оперативного керівництва і складання звітності.

Організація обліку праці і заробітної плати повинна забезпечити оперативний контроль за кількістю і якістю праці, за використанням засобів, що включаються до фонду заробітної плати і виплат соціального характеру.

В Україні організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами, генеральною угодою на державному рівні, галузевими й регіональними угодами, колективними та трудовими договорами, внутрішніми нормативними документами підприємств.

Форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки,

ставки, схеми посадових окладів, умови призначення й розмір надбавок, доплат, премій, винагород і інших заохочень підприємство самостійно встановлює колективним договором, враховуючи при цьому норми й гарантії, передбачені чинним законодавством, генеральними й галузевими угодами. Більш детально питання нарахування заробітної плати можуть регламентуватися Положенням про оплату праці, Положенням про преміювання та Положенням про одноразові заохочення. Порядок оплати праці конкретного працівника визначається трудовим договором або контрактом [9, с. 212].

Ефективність організації бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом та вчасний аналіз виконання досліджуваних операцій забезпечують виявлення нових резервів підвищення заробітної плати працівників підприємства. Важливою умовою є відображення економічно достовірної та обґрунтованої інформації про виконання нормативу та динаміки показників про оплату праці, нагляд за забезпеченням співвідношення зростання ефективності праці та розміру заробітної плати, контроль за зниженням невиробничих втрат та прихованого й наявного збитку часу та забезпечення стимулювання праці на підприємстві. Керуючись такою інформацією, забезпечується реалізація контрольних функцій у частині використання робочого часу на підприємстві, запровадженні прогресивних методів оплати праці, дотримання раціонального співвідношення між зростанням ефективності праці та розміру заробітної плати.

## **2.2. Відображення інформації за виплатами працівникам на рахунках бухгалтерського обліку та у звітності підприємства**

У підприємствах після обробки первинних документів з обліку виплати працівникам для розрахунку заробітної плати складаються розрахунково-платіжні відомості, в яких наведені дані за розрахунками заробітної плати працівникам. Наступним кроком облікового процесу є формування записів аналітичного та синтетичного обліку. Для обліку нарахування заробітної плати

та інших виплат працівникам використовується рахунок 66 Розрахунки за виплатами працівникам.

Облік праці та її оплати організовується наступним чином ( див. рис.).



**Рис. Схема організації бухгалтерського обліку заробітної плати [складено автором]**

Узагальнення інформації про стан розрахунків підприємства з працівниками за заробітною платою міститься у ф.№1 „Баланс” (Звіт про фінансовий стан) та ф.№2 „Звіт про фінансові результати” (Звіт про сукупний дохід). Крім фінансової, підприємство подає і статистичну звітність, метою якої є надання інформації державі про соціально-економічні явища на підприємстві. Основною формою статистичної звітності на досліджуваному підприємстві є форма №1- ПВ „Звіт з праці”, який складається на підставі первинних документів з обліку заробітної плати та подається до органів статистики щомісяця не пізніше 7- го числа.

До податкової звітності підприємства належить ф. 1ДФ „Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку”, яка заповнюється на основі „Порядку заповнення та подання податковими агентами податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків, і сум

утриманого з них податку”. У розділі I звіту відображають суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і суми утриманого з них податку, а у розділі II – оподаткування процентів, вигащів (призів) у лотерею та військовий збір. Податковий розрахунок подається окремо за кожний квартал (податковий період) протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітнього кварталу до органу Державної фіскальної служби за місцем реєстрації підприємства.

Таким чином, організація обліку розрахунків з персоналом є не тільки важливою ділянкою у системі обліку підприємства, а і ключовим фактором довгострокового розвитку, що забезпечить конкурентоспроможність суб’єкта господарювання на ринку.

### **2.3. Застосування пакету 1С Бухгалтерія при обліку розрахунків з персоналом підприємства**

Інтенсивний розвиток науково-технічного прогресу дав відповідний поштовх започаткуванню нових, а відтак і удосконаленню існуючих прийомів та методів організації бухгалтерського обліку в комп’ютерному середовищі.

Застосування комп’ютерних технологій в бухгалтерському обліку значно підвищує продуктивність праці бухгалтерів і суттєво покращує його організацію на підприємстві, оскільки вимагає формального та чіткого опису облікових процедур у вигляді алгоритмів, що впорядковує порядок виконання обов’язків працівниками обліку [14, с. 145].

Основними засадами ведення обліку розрахунків з персоналом в умовах автоматизованого оброблення даних є: інтеграція кадрового обліку, обліку праці та її оплати в єдине ціле; централізація обробки інформації з обліку заробітної плати; автоматизований збір інформації про вихід працівників на роботу та відпрацьований ними час; автоматизація типових розрахункових операцій; автоматизований контроль за правильністю проведення ручних розрахунків та коригувань [59, с. 30].

На підприємстві використовується програмне забезпечення „1С:Бухгалтерія 8.1”, яке дозволяє автоматично нараховувати заробітну плату персоналу підприємства з оформленням відповідних документів (включаючи платіжні документи); утримувати регламентовані законодавством податки і внески, оподатковуваною базою яких служить заробітна плата працівників, і формувати відповідні звіти; відображати суми нарахованої зарплати, а також податків і внесків у бухгалтерському та податковому обліку; здійснювати перерахування коштів на банківські рахунки та виплату через касу підприємства.

У конфігурації „1С:Бухгалтерія 8.1” документообіг розділів кадрового обліку та обліку оплати праці пов'язані: кадрові дані є підґрунтям обліку оплати праці. Вручну можна додавати будь-які нові нарахування, але щодо них необхідно вводити вже розраховані суми.

При веденні повного кадрового обліку інформація вводиться за допомогою документів. Кадрові накази (прийом, перевід, звільнення) оформляються окремо по кожному співробітнику. Вид зайнятості співробітника (основне місце роботи, внутрішнє або зовнішнє сумісництво) вказується для співробітника безпосередньо в наказі про прийом і може бути змінено при кадровому переводі. Таким чином можлива зміна основного місця працівника на підприємстві без необхідності звільнення і повторного прийому на роботу [26, с. 33].

Початкові відомості, необхідні для нарахування зарплати працівникам підприємства вказуються в документі «Прием на работу». Натиснувши кнопку «Печать» можна сформувати друковану форму документа за типовою формою П-1. Документ «Кадровый перевод» дозволяє фіксувати як зміну кадрових даних без зміни даних про оплату праці (склад нарахувань, утримань), так і зміну тільки даних про оплату праці без кадрових рухів.

Звільнення працівника на підприємстві реєструється документом звільнення. Документ також припиняє автоматично дію всіх даних по нарахуванню заробітної плати співробітнику. Натиснувши кнопку «Печать» можна сформувати друковану форму документа за типовою формою П-4.

Зазначимо, що всі основні параметри обліку заробітної плати задаються окремо у формі «Настройка учета зарплаты» розділі «Зарплата и кадры». На закладці «Зарплата» задаються графік роботи (якщо для підприємства норма часу відрізняється від норми часу за загальним виробничим календарем) і основний спосіб округлення при виплаті заробітної плати (у платіжній відомості він може бути змінений при виплаті). За посиланням «Нормативные величины для расчета зарплаты» відкривається форма «Настройки» з відображенням мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, індексу інфляції і т.д.

Нарахування зарплати, ПДФО та внесків виконується документом «Начисление зарплаты». Для відкриття документа необхідно у головному меню програми вибрати «Зарплата→ Начисление зарплаты». Документ може бути заповнений автоматично за допомогою кнопки «Заполнить по данным кадрового учета» за місцем роботи співробітників і їх планових нарахувань. Заповнення відбувається по всій організації або для обраного в документі підрозділу. Якщо нарахування треба зробити для одного або декількох співробітників можна скористатися кнопкою «Подбор».

Додаткова інформація (разові нарахування, нарахування відпускних або лікарняних і т.д.) вводиться в документі вручну. При необхідності проводиться ручне коректування розрахованих в документі сум.

Для підготовки виплати зарплати використовується форму «Зарплата к выплате организации». Для відкриття документа необхідно у головному меню програми вибрати «Зарплата →Зарплата к выплате», у шапці платіжної відомості на виплату зарплати вказати вид виплати, який визначає правила і порядок заповнення документа. Натиснувши кнопку «Печать» можна сформувати і роздрукувати такі форми первинних документів: розрахунково-платіжна відомість (ф. П-49); платіжна відомість (ф. П-53); розрахункові листки; зведення відрахувань до фондів.

Виплата зарплати через касу підприємства реєструється документом «Ведомость в кассу», на підставі якої вводиться документ «Расходный кассовый ордер» і реєструється виплата заробітної плати відразу по всім



співробітникам, вказаних в документі. Для документів обліку коштів передбачене автоматичне формування проведення, що забезпечує відображення в бухгалтерському обліку погашення заборгованості підприємства перед співробітниками. Причому для правильного відображення в бухгалтерському обліку зміни стану взаєморозрахунків з конкретними працівниками в платіжному документі повинно бути зазначене посилання на документ підсистеми розрахунку заробітної плати «Зарплата к выплате организаций» оскільки саме в цьому документі вказується перелік працівників і грошових сум до одержання. Невиплачена вчасно заробітна плата має бути депонована.

## РОЗДІЛ 3

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

#### 3.1. Завдання, об'єкти та методичні прийоми економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом

Економічна експертиза розрахунків з персоналом є однією з найважливіших і складних ділянок експертної роботи, оскільки безпосередньо зачіпає інтереси усіх без винятку працівників підприємства, що перевіряються. Облік праці і заробітної плати – це трудомісткий процес, пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації та однотипних операцій, здійснення яких потребує часу, уваги і сконцентрованості, відповідно економічна експертиза теж. Адже, як показує практика, багато порушень та зловживань допускається саме під час здійснення операцій, пов'язаних з розрахунками щодо оплати праці.

Тому, під час перевірки розрахунків з оплати праці експерту-економісту, з одного боку, важливо переконатися в дотриманні підприємством чинного законодавства про оплату праці, відсутності порушень умов оплати праці працівників, а з іншого боку – перевірити правильність здійснених відрахувань податків і зборів із заробітної плати працівників, а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій звітності підприємства.

Метою економічної експертизи розрахунків з оплати праці на підприємстві є перевірка дотримання правової дисципліни та встановлення відповідності застосовуваної методики обліку операцій з оплати праці чинному законодавству України, з метою виявлення помилок або порушень, ступеня їх впливу на достовірність фінансової звітності, а також оцінка здатності підприємства забезпечувати відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну функції заробітної плати для забезпечення подальшої безперервної діяльності.

Завдання економічної експертизи розрахунків з персоналом полягає в активізації господарського механізму на раціональне використання трудових ресурсів, стимулюванні працівників за результатами їхньої праці, тобто правильному здійсненні розподільних функцій за розміром трудових затрат у знову створений продукт. Проведення такої експертизи на підприємстві дає змогу встановити порушення трудового законодавства та інших нормативних актів з праці та її стимулювання, які негативно впливають на результати праці, коли оплата праці випереджає зростання продуктивності праці робітників. Економічна експертиза визначає розмір витрат від правопорушень в організації праці, у використанні трудових ресурсів і заробітної плати, а також розробляє пропозиції щодо профілактики негативних явищ.

Основними завданням економічної експертизи в дослідженні операцій з праці та заробітної плати є:

- ◆ перевірка дотримання підприємством положень законодавства про працю по операціях, пов'язаних з розрахунками з оплати праці, наявності та відповідності законодавству первинних документів з обліку робочого часу, обсягу виконаних робіт, послуг, випущеної продукції;

- ◆ оцінка існуючої на підприємстві системи розрахунків з персоналом та її ефективності;

- ◆ перевірка дотримання встановлених штатним розписом посадових окладів і тарифних ставок, обліку та нарахування заробітної плати, інших видів оплат, які відносяться до фонду оплати праці;

- ◆ контроль за правильністю визначення заробітку робітників, які перебувають на почасовій оплаті праці;

- ◆ перевірка своєчасності індексації окладів з урахуванням зростання цін в умовах інфляції;

- ◆ оцінка правильності нарахування щорічних, додаткових відпусток, компенсацій за невикористану відпустку та виплати премій працівникам підприємства;

◆ перевірка правильності нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності, розрахунків по депонованій заробітній платі, утримань із заробітної плати податків та обов'язкових платежів;

◆ контроль дотримання встановлених термінів розрахунків з персоналом підприємства по оплаті праці;

◆ аналіз правильності нарахувань обов'язкових платежів, які здійснюються за рахунок підприємства, повноти й своєчасності перерахувань утриманих та нарахованих податків і зборів;

◆ перевірка своєчасності і правильності включення до собівартості продукції суми нарахованої заробітної плати та обов'язкових відрахувань у позабюджетні фонди;

◆ оцінка стану синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та повноти відображення здійснених операцій в обліку;

◆ перевірка правильності класифікації операцій з оплати праці (віднесення за рахунками витрат) та відповідності даних, відображених у фінансовій звітності, стану розрахунків по операціях з оплати праці;

◆ оцінка стану внутрішнього контролю підприємства у трудових відносинах і встановлення причин, що сприяли вчиненню корисливих зловживань та правопорушень.

### **3.2. Методика економічної експертизи операцій з нарахування та виплати заробітної плати**

В умовах сьогодення економічна експертиза розрахунків з оплати праці має важливе значення як для бухгалтерів, так і для керівника підприємства, оскільки пошук правопорушень і подальше усунення недоліків в роботі бухгалтерів може запобігти появи більш складних проблем в обліку, які можуть призвести до штрафних санкцій, а іноді і до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Як і будь-який інший процес дослідження економічна експертиза операцій з нарахування та виплати заробітної плати реалізується шляхом

використання певної методики – методів, прийомів та способів пізнання, що застосовуються у конкретній послідовності.

Звертаючи увагу на економічну експертизу розрахунків з персоналом у її загальному розумінні, як на дослідження досить широкого спектру, при визначенні послідовності використання тих чи інших методів і прийомів пізнання слід враховувати особливості кожної зі справ.

Як свідчить практика, доказовість та обґрунтованість результатів експертного дослідження розрахунків з оплати праці в значній мірі визначається обраною методикою проведення економічної експертизи та рівнем обліково-інформаційного забезпечення. На вибір методики проведення економічної експертизи впливають такі фактори як: мета суб'єкта призначення експертизи (слідчого, прокурора, суду) та об'єкта дослідження, перелік питань поставлених експерту-економісту.

Слід зазначити, що організація економічної експертизи розрахунків з персоналом включає комплекс взаємопов'язаних етапів її проведення та полягає в підготовці, плануванні, налагодженні та впорядкуванні, а також визначенні засобів і методів проведення експертного дослідження.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати працівникам без сплати встановлених законодавством податків та платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку.

На заключному етапі експерт формує пакет робочих документів, на основі яких складається експертний висновок, в якому зазначаються зауваження та рекомендації щодо виявлених порушень та зловживань.

Помилки, які виникають під час нарахування, виплати заробітної плати, а також пов'язаних із нею розрахунків, трудових відносин досить дорого можуть коштувати і для підприємства, і для працівника оскільки за порушення

законодавства про працю передбачено дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамик О.В. Аудит технічного забезпечення КСБО // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства». – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. – С. 11-12
2. Адамик О.В. Внутрішньогосподарський контроль податкових розрахунків: організація та методика здійснення // Наука молода: зб. наук. праць. молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту. – Тернопіль. – 2005. – Випуск №3. – С. 116-121
3. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2007. – № 12. – С. 70-74.
4. Беляєв О.О. Політична економія: навчальний посібник. / О.О. Беляєв, А.С. Бебело. – К.: КНЕУ, 2001. – 328 с.
5. Бикова Г. Відпустка і розрахунок середньої заробітної плати / Г. Бикова // Дебет-Кредит. – 2009. – № 25 – 26.
6. Білуха М.Т. Судово-бухгалтерська експертиза: [підручник] / М.Т. Білуха. – К.: Видавнича компанія «Воля», 2004. – 656 с.
7. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
8. Бойко Р. Щоквартальне преміювання працівників / Р. Бойко // Податковий, банківський, митний Консультант. – 2008. – № 39. – С. 32.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Знання, КОО, 2000. – 564 с.
10. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: Рута, 2006. – 832 с.
11. Бухгалтерський облік за національними стандартами: навчальний посібник. [4-ге видання доповнене і перероблене] / [укладачі Я.Д. Крупка, З.В. Задорожний, Б.М. Литвин, Р.О. Мельник]. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 328 с.
12. Бухгалтерський облік: концептуальні основи теорії: навчально-практичний посібник / Під заг. ред. Сопко В.В. – К.: ВД Професіонал, 2004. – 180 с.

13. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н.Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1(43). – С. 177-187.
14. Виплати працівникам: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №26, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.10.2003 №601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
15. Вітковська О Порядок надання додаткової відпустки за особливий характер праці / О. Вітковська // Бюджетна бухгалтерія. – 2009. – № 17. – С. 33-40
16. Войтюшенко Н.М. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посіб. / Н.М. Войтюшенко. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2009 – 340с.
17. Герасимчук Л. С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л. С. Герасимчук, О. В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Серія: економічні науки. – 2012. – № 12. – С. 186–194.
18. Гладких Т.В. Фінансовий облік: Навч. посіб. / Т.В.Гладких – К.: ЦНЛ, 2007.– 480с.
19. Глібко В.М. Судова бухгалтерія: [підручник] / В.М. Глібко, О.П. Бушан. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 224 с.
20. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
21. Гринева В.Н. Судебная бухгалтерия: [учеб. пособие] / В.Н. Гринева. – [3-е изд., доп. и перераб.]. – Харьков : ТИТУЛ, 2007. – 468 с.
22. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А.Грішнова – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
23. Демко Г. Перевірка умов праці / Г. Демко // Податкове планування. – 2009. – № 9. – С. 12-22.
24. Диба І. Оформлення лікарняних / І. Диба // Юридичний вісник України. – 2009. – № 13. – С. 40-48.
25. Диба І. Особливості працевлаштування сумісників / І. Диба // Юридичний вісник України . – 2008. – №35.– С. 32-40.



26. Дікань Л. В. Судово-економічна експертиза: навчальний посібник / Л. В. Дікань, В. Д. Понікаров, О. В. Кожушко. – Х.: Вид ХНЕУ імені С. Кузнеця, 2014. – 432 с.
27. Дмитренко С. Як розрахувати лікарняні? / С. Дмитренко // Баланс. – 2010. – № 19. – С. 24-32.
28. Домбровський В. Автоматизація виплати заробітної плати: методичні та практичні підходи / В. Домбровський // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – №6. – С. 32-38.
29. Економіка підприємств: навч. посіб. / [Редкол.: П. С. Харів (відп. ред.) та ін.] – Тернопіль, 2000. – 500 с.
30. Єсінова. Н.І. Економіка праці та соціально-трудові правовідносини: навч. посібн. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
31. Завгородній В. П. Бухгалтерський облік в Україні / В. П. Завгородній. – К.: А.С.К., 2011. – 848 с.
32. Золотухін О. Нарахування та виплата зарплати: документальне оформлення // Баланс-Агро. – 2009. – № 11. – С. 23-25.
33. Зубілевич С.Я. Удосконалення методики аналітичного обліку виплат працівникам на підприємствах України / С.Я. Зубілевич, Н.М. Веюк // Молодий вчений. – 2014. – № 6 (09). – С. 124–127.
34. Ільїн В.Ю. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці / В.Ю.Ільїн, Д.О. Сороколита // Молодий вчений. – 2016. – № 12.1 (40). – С.763-767.
35. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. №5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
36. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затв. Наказом Міністерства фінансів України 30.11.99 № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
37. Інструкція про порядок надходження, обліку і витрачання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності Затверджена постановою

Правління Фонду від 26. 06. 2001 р. № 16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

38. Інструкція про порядок нарахування і сплати внесків на обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття і обліку їх надходжень до Фонду обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18.12.2000р. № 339 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

39. Інструкція про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України. Затверджена постановою правління Пенсійного фонду України від 16.12.2003 р. №21-1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

40. Інструкція про порядок перерахування, обліку та витрачання страхових коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Затверджена постановою Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20.04.2001р. №12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

41. Кадрове діловодство на допомогу бухгалтеру [Текст]: збірник систематизованого законодавства / уклад; засн. ЗАТ ХК “Бліц- Інформ”. – К.: Бліц-Інформ, 2010, – Вип. 7. – 192 с.

42. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 2. – С. 61-64.

43. Камлик М.І. Судова бухгалтерія: [підручник] / М.І. Камлик. – [5-те вид, доп. та перероб.]. – К.: Атіка, 2007. – 552 с.

44. Карпенко Н. Економічний зміст заробітної плати в ринковій економіці / Н. Карпенко // Податки. Право. Консультації. – 2005. – №6 – С.12-16.

45. Катеринець Н. Облік праці за новими формами / Н. Катеринець // Дебет-Кредит. – 2009. – №5. – С. 18-28.

46. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – С. 106-112.

47. Клименко Н.І. Судово-економічна експертиза: сучасний стан і актуальні питання / Н.І. Клименко, В.В. Федчишина // Криміналістичний вісник. – 2016. – № 1. – С. 56-61.
48. Клименко О.В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. / О.В. Клименко. – К., 2008. – 320 с.
49. Коваленко Г. Які форми та системи оплати праці можуть застосовуватись на підприємствах / Г. Коваленко // Податковий, банківський, митний консультант. – 2008. – №35. – С. 11-18.
50. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай – К.: Знання, 2008 – 647 с.
51. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 / остання редакція від 24.02.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
52. Колісник О.П. Теоретичні основи судово-бухгалтерської експертизи / О.П. Колісник // Фінанси, облік і аудит. – 2009. – № 14. – С. 256-263.
53. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
54. Кошик В. Автоматизація обліку праці та заробітної плати на сучасному етапі [Електронний ресурс] / В. Кошик. – Режим доступу: [http://sophus.at.ua/publ/2014\\_05\\_22\\_23\\_kampodilsk/sekcija\\_7\\_2014\\_05](http://sophus.at.ua/publ/2014_05_22_23_kampodilsk/sekcija_7_2014_05)
55. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9-16.
56. Крупка Я.Д. Облік в будівництві: Підручник / Я.Д. Крупка, З.В. Задорожний, Р.О. Мельник. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 608 с.
57. Круш П. В. Макроекономіка: навч. посіб. / П. В. Круш, С. О. Тульчинська. – [2-ге вид., перероб. та доп.]. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 328 с.
58. Кузьменко А.В. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку / А.В.Кузьменко, І.Д. Піголь // Економічні науки. – 2012. – №10. – С. 15-22.

59. Кулик Р.Р. Етимологія поняття «суттєвість» у бухгалтерському обліку та аудиті // Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу «Економічний аналіз». – 2014. – Випуск 18. №2. – С. 23-30
60. Кундря-Висоцька О.П. Організація обліку: [навчальний посібник] / О.П. Кундря-Висоцька. – К.: Алерта, 2007. – 223 с.
61. Куценко В.І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект / В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук; за ред. С.І. Дорогунцова. – К.: Основи, 2005. – 400 с.
62. Лебедь А.В. Автоматизація обліку оплати праці / Лебедь А.В. // Економіст. – 2009 – №31. – С. 29-37.
63. Левченко Н. М. Судово-бухгалтерська експертиза розрахунків за виплатами працівникам / Н. М. Левченко, К. В. Авраменко // Сталій розвиток економіки. – 2015. – № 3. – С. 198-205.
64. Лень В.С. Організація бухгалтерського обліку: Навчальний посібник / В.С. Лень. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 696 с.
65. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. Лишиленко // Бухгалтерський облік та аудит. – 2012. – №3. – С. 13-22.
66. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік: Навч. посіб. / О. В. Лишиленко. – К.: Центр навч. літ., 2009. – 670 с.
67. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ. – 2004. – 248 с.
68. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – Т. 2. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – С. 156-176.
69. Малярєвський Ю.Д. Облік у галузях виробництва і послуг: навчальний посібник / [Ю.Д. Малярєвський, М.С. Горєва, М.С. Пасенко, А.О. Касич]. – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 616 с.
70. Маркс К. Капітал: Т. 1 // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. – Т. 23. – С. 169.
71. Мельник Т. Облік та звітність поточних виплат працівникам в сучасних умовах / Т. Мельник // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка». – 2013. – № 130. – С. 30-34.

72. Мойсеєнко Т. Платіть зарплату вчасно / Т. Мойсеєнко // Дебет-Кредит.– 2009. – №14. – С. 7-12.
73. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. / С.В. Мочерний – К.: Знання-Прес 2002. – 687 с.
74. Облік заробітної плати в Україні. Нарахування зарплати в Україні // Журнал "Бухгалтерський облік". – 2011. – № 9. – С.7-12.
75. Олійник Л.Г. Судово-бухгалтерська експертиза: сучасний стан та перспектива розвитку / Л.Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 5. – Т. 2. – С. 233-237.
76. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення / Н. В. Оляднічук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2014. – Вип. 84. – С. 149-155.
77. Онищенко Т. Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік / Т. Онищенко – [6-те вид., перероб. і доп.] – Х.: Фактор, 2008. – 528 с.
78. Островерха Р. Е. Організація обліку: [навч. посіб.] / Р. Е. Островерха. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 568 с.
79. Офіційний сайт представництва компанії «1С» в Україні [ Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://its.1c.ua/>
80. Панасюк В.М., Підлужна Н.М. Формування інформаційно-аналітичної бази підприємства // Проблеми економіки України. – 2006. – Випуск 11. – С. 7983
81. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам / Л. Пантелійчук // Праця і зарплата. – 2008. – № 9. – С. 17–21.
82. Пархоменко В.М. Достовірність фінансової звітності / В.М. Пархоменко // Розвиток бухгалтерського обліку: теорія, професія, міжпредметні зв'язки: збірник матеріалів ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (26 лютого 2015 р., м. Київ) / Відпов. за вип. Б.В. Мельничук. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2015. – С. 315-319.
83. Перезовова І.В. Економічна експертиза як специфічна галузь знань / І.В. Перезовова // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 3. – С. 97-105.

84. Перевозова І.В. Номінативне поле концепту «економічна експертиза» в сучасних умовах його застосування в процесі здійснення фінансового контролю / І.В. Перевозова // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2. – С. 150-156.

85. Перевозова І.В. Теоретичні та організаційні засади економічної експертизи в управлінні підприємствами [Текст]: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.04 / Перевозова І.В.; Івано-Франків. нац. техн. ун-т нафти і газу. – Івано-Франківськ, 2014. – 40 с.

86. Петренко І. Деякі аспекти преміювання працівників, виплати грошової допомоги, нарахування матеріальної допомоги, встановлення доплат та надання додаткових відпусток працівникам / І. Петренко // Вісник податкової служби України. – 2009. – № 42. – С. 21-27.

87. Петренко І. Запроваджено погодинну оплату праці / І. Петренко // Вісник податкової служби України. – 2009. – №28. – С.13-22.

88. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: економіка та підприємництво. – 2011. – № 3. – С. 139-141.

89. Політична економія: навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г.А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.

90. Політична економія: Навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляєв та ін.; За ред. д-ра екон. наук, К.Т. Кривенка. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 508 с.

91. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. №1266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

92. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. №100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

93. Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за

рахунок коштів роботодавця: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 р. №440 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

94. Порядок проведення індексації грошових доходів населення: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.03 р. №1078 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

95. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – № 1. – С. 93–98.

96. Прийдак Т. Б. Загальні особливості побудови бухгалтерського обліку в управлінні оплатою праці [Електронний ресурс] / Т. Б. Прийдак, О.В.Сіренко, Л.В.Яловега Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites>

97. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

98. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 р. №330 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

99. Про відпустки: закон України від 15.11.1996р. №505/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

100. Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення: закон України від 09.07.2003р. №1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

101. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.99 р. № 1105-XIV(зі змінами та доповненнями) Остання редакція від 01.04.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

102. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: закон України від 02.03.2000 р. №1533-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

103. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Міністерства статистики України від 05.12.2008 №489 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

104. Про колективні договори і угоди: закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ зі змінами та доповненнями 01.01.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

105. Про оплату праці: закон України від 23.01.1997р. № 20/97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

106. Про охорону праці: закон України від 15. 05.96 року №196/96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

107. Садовников О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів / О. А. Садовников, Г. В. Сировой // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. – 2011. – № 8(162). Ч. 1. – С. 12-19.

108. Сараєва Г. 1С:Бухгалтерія 8.2: доступно для бухгалтера. / Г.Сараєва, Л. Власенко. – Х.: Фактор, 2011. – 528 с.

109. Саченко С.І. Внутрішньогосподарський контроль у системі управління виробничими витратами // Науковий журнал ТДЕУ: Випуск 12/ матеріали Міжнародної науково – практичної Конференції( 15-16 грудня 2005 р.). – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – С. 270-272

110. Селищева Н.В. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.1. Практическое пособие / Н.В. Селищева. – М.: КНОРУС, 2009. – 322 с.

111. Сліпачук О. Графік документообігу з обліку праці та заробітної плати / О. Сліпачук // Заробітна плата. – 2007. – № 7. – С. 28-32.

112. Соломонов С. Становлення системи оплати праці на підприємстві / С. Соломонов // Довідник економіста. – 2007. – № 6. – С. 73-77.

113. Сопко В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством / В. Сопко: [навч. посіб.]. – К.: КНЕУ, 2012. – 526 с.

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



115. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати / Н. А. Ткаченко // Облік і фінанси АПК. Науково-виробничий журнал. – 2011. – № 3 – С. 79–83.

116. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи / Д. М. Хома // Сталий розвиток економіки. Науково-виробничий журнал. – 2010. – № 3 – С. 222–227.

117. Чацкіс Ю.Д. Організація бухгалтерського обліку: [навчальний посібник] / Ю.Д.Чацкіс, Е.Є.Гейер, О.А.Наумчук-К.: Центр учбової літератури, 2011. – 564с.

118. Шульга Н. В. Сутність оплати праці, її форми і системи / Н. В. Шульга // Проблеми формування ринкової економіки : між від. наук. збірник / відп. ред. О. О. Беляєв. – К.: КНЕУ, 2012. – Вип. 10. – С. 73–77.

119. Щирба І.М Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / Щирба І.М // Вісник ЖДТУ. – 2010. – №3. – С. 22-27.

120. Яругова А. В. Управленческий учет: опыт экономически развитых стран / А. В. Яругова. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 240 с.