

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

*Кафедра аудиту, ревізії та аналізу*

**Курсова робота**  
**на тему:**

**«Економічна експертиза розрахунків з персоналом»**

**Виконав: студент гр. ОЕЕМ-51**  
**Дацюк Р.О.**

**Перевірила: к.е.н., доцент**  
**Голяш І. Д.**

*Тернопіль - 2017*

## Зміст

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Економічний зміст розрахунків з персоналом підприємства...4</b>	
<b>2. Завдання, об'єкти, джерела інформації та методичні прийоми судово-економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Методика судово-економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом.....</b>	<b>20</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>30</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>32</b>

## Вступ

Створення економіки нового типу, а також покращення на цій основі рівня життя населення в Україні вимагають здійснення заходів щодо системного реформування оплати праці.

Оплата праці як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль у житті суспільства. З одного боку, вона є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, а з іншого боку - її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток всієї країни.

Проблеми оплати праці є актуальними на всіх етапах розвитку суспільства. Вирішення цих проблем ускладнюється тим, що досить складно поєднати інтереси роботодавця та працівника. Працівник бажає отримувати якнайбільше за свою працю, а роботодавець прагне платити із врахуванням своїх цілей, але стільки, щоб працівник не звільнився.

У сучасних умовах в Україні жодна із виконуваних заробітною платою функцій не реалізується в повній мірі, внаслідок чого заробітна плата втрачає своє соціально-економічне призначення.

Окремі питання судово-економічної експертизи оплати праці розглядали відомі вчені, такі як: П. Й. Атамас, Ф. Ф. Бутинець, Г. Г. Кірейцев, В. І. Лемішовський, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко тощо. Незважаючи на широкий спектр досліджень вітчизняних і зарубіжних учених з даної тематики, деякі питання досі залишаються недостатньо опрацьованими. Зокрема, недостатньо дослідженими слід визнати питання організації і методики судово-економічної експертизи розрахунків з персоналом. Саме цим питанням приділимо увагу у даній курсовій роботі.

## 1. Економічний зміст розрахунків із персоналом підприємства

Трактування економічного змісту розрахунків із персоналом підприємства вимагає розгляду сутності категорій «оплата праці» та «заробітна плата».

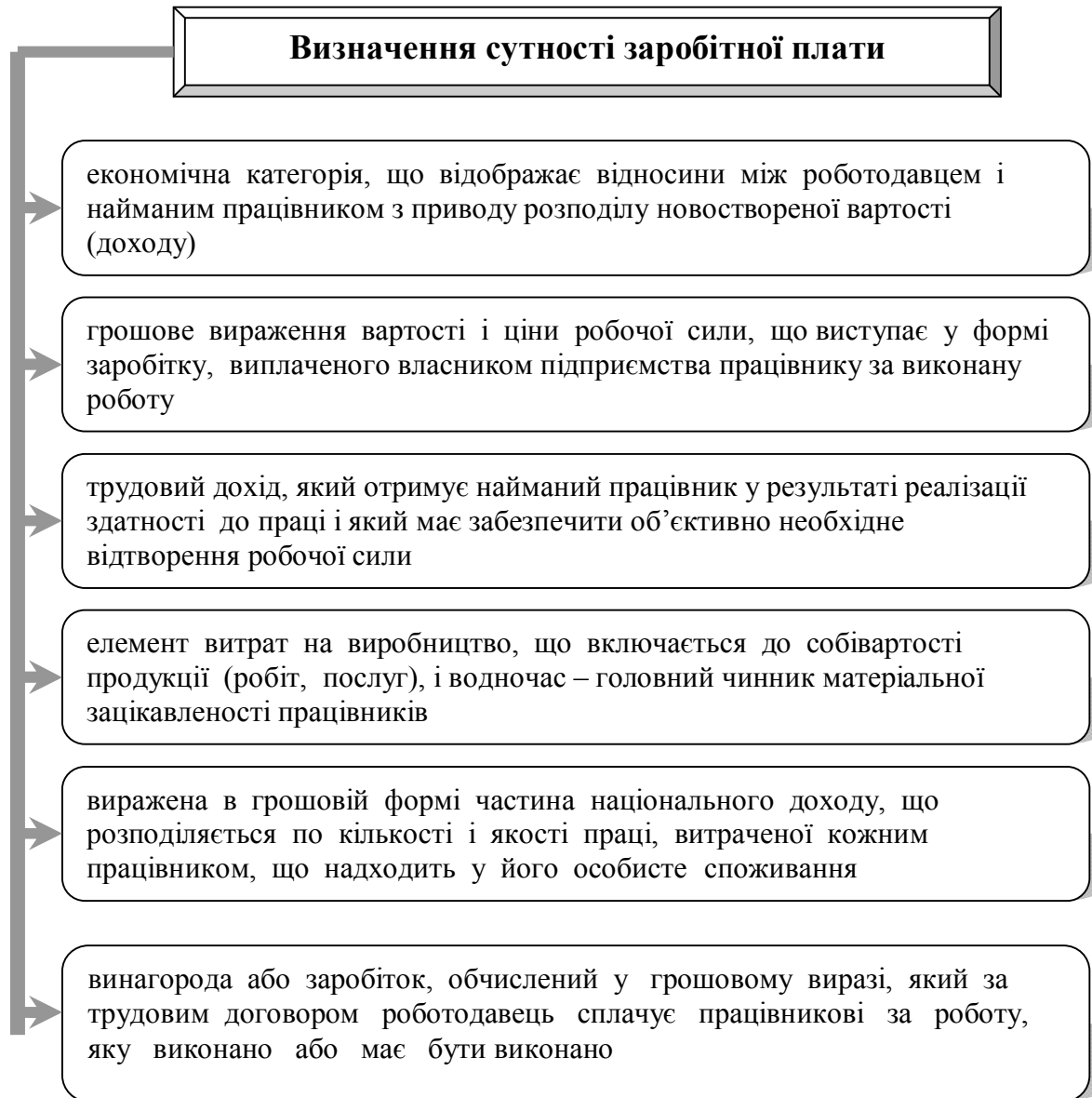
Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, а також господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Термін «оплата праці» ширший, а ніж «заробітна плата», оскільки цільове призначення терміну «оплата праці» спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду. Однак, в деяких випадках, що не стосуються правового аспекту їх можна використовувати як синоніми.

У науковій літературі автори розглядають заробітну плату як ціну праці, як грошове вираження вартості товару «робоча сила», як винагороду за працю, як грошовий вираз частини вартості продукту тощо (див. рис.1).

Правове регулювання оплати праці забезпечується Конституцією України, Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про підприємства в Україні», Законом України «Про колективні договори і угоди», «Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні», а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й внутрішніми положеннями конкретних підприємств.



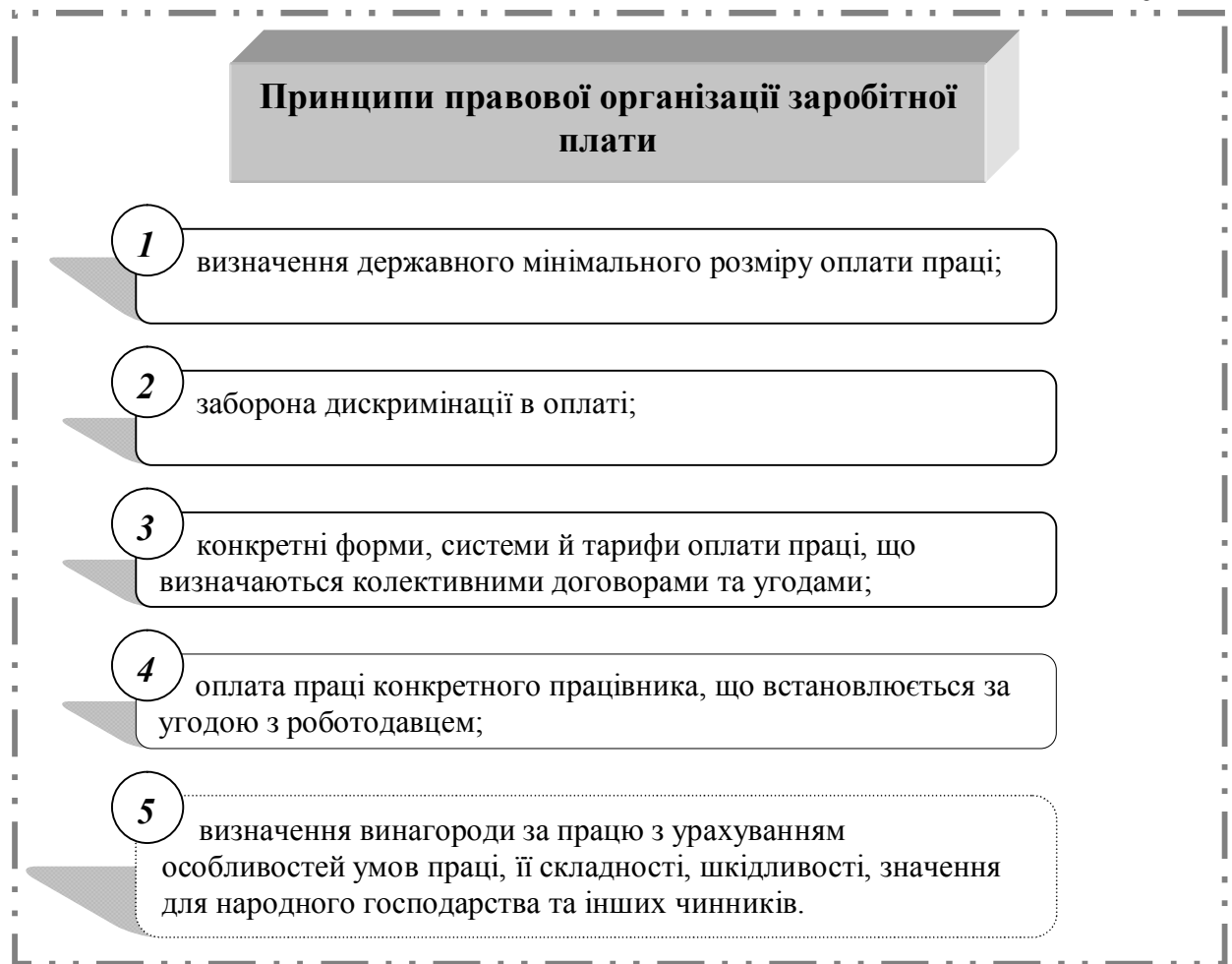
***Рис. 1 Сутність заробітної плати в умовах ринкової економіки***

Найважливіші принципи правової організації заробітної плати зазначені на рис. 2.

Згідно з чинним законодавством виділяють такі види заробітної плати:

- основна заробітна плата,
- додаткова заробітна плата,
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Зазначені види формують також її структуру.



**Рис. 2** *Принципи правової організації заробітної плати*

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [44].

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [44].

До інших компенсаційних та заохочувальних виплат належать грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [44].

Механізмом встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів є форми та системи заробітної плати. Обираючи певну систему заробітної плати і конкретну форму формування заробітку, роботодавець керує інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників [1].

Система оплати праці складається з двох підсистем – погодинної (оплата праці залежить від відпрацьованого часу і встановлених тарифних ставок чи посадових окладів) та відрядної (оплата праці залежить від виготовленого обсягу продукції (робіт чи послуг) з урахуванням складності й умов праці та відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт чи послуг) встановленої якості) [20, 118].

Найефективнішим є застосування погодинної оплати праці у сфері послуг (ресторани, роздрібна торгівля, готельне господарство), а також у сільському господарстві та будівництві. Така система оплати застосовується за умови, коли у працівника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції..

Погодинна система забезпечує підвищення кваліфікації робітників, створює умови для зацікавленості у високоякісній роботі, роботі без прогулів. Однак, поряд із перевагами вона має також і недоліки, а саме: відсутність зв'язку оплати праці з його результатами [73].

Відрядна система оплати праці передбачає визначення заробітної плати залежно від кількості виготовленої продукції. Особливістю даної системи є пряма залежність оплати праці від її результатів.

Форма оплати праці – це діючий на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною послуг робочої сили. Форма оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого, - засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників [6].

Для кращого розуміння що належить до зазначених видів заробітної плати, в таблиці 1 зазначено їх склад.

Закон України «Про оплату праці» передбачає, що основою організації основної заробітної плати є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Таблиця 1

### Склад видів заробітної плати

<i>Вид заробітної плати</i>	<i>Склад</i>
1	2
Основна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тарифні ставки (оклади) та відрядні розцінки для робітників і посадові оклади для службовців.</li> <li>2. Виплати виробничому персоналу основної діяльності, безпосередньо зайнятого випуском (реалізацією) продукції, робіт, послуг.</li> <li>3. Гонорар штатним працівникам</li> <li>4. Оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу.</li> <li>5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників.</li> <li>6. Оплата праці за час перебування у відрядженні.</li> <li>7. Вартість продукції, при натуральній формі оплати праці.</li> <li>8. Оплата праці працівників, які не перебувають у штаті підприємства.</li> </ol>
Додаткова	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством.</li> <li>2. Премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премію за економію окремих видів матеріальних ресурсів.</li> <li>3. Винагорода (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за стаж роботи) за спеціальністю на цьому підприємстві.</li> </ol>



1	2
	<p>4. Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання одноразових робіт.</p> <p>5. Суми відшкодувань втраченого заробітку через тимчасову втрату працездатності.</p> <p>6. Оплата днів відпочинку, які надаються їм у зв'язку з роботою у понаднормативний робочий час.</p> <p>7. Оплата праці студентів вищих навчальних закладів та студентів, що працюють на підприємствах у складі студентських загонів.</p> <p>8. Оплата за час вимушеного прогулу або виконання оплачуваних нижче робіт.</p> <p>9. Оплата щорічних основних та додаткових відпусток відповідно до чинного законодавства.</p> <p>10. Оплата робочого часу працівників, що виконують державні або громадські обов'язки.</p> <p>11. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні.</p> <p>12. Оплата за невідпрацьований час.</p>
<p>Інші заохочувальні та компенсаційні виплати</p>	<p>1. Нарахування за невідпрацьований час (оплата простоїв не з вини працівника, оплата відпусток з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати).</p> <p>2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер.</p> <p>3. Суми, що виплачуються робітникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації.</p> <p>4. Надбавки та доплати, непередбачені законодавством.</p> <p>5. Винагороди за відкриття, авторські винагороди</p> <p>6. Виплати працівникам, що працюють на території радіоактивного забруднення.</p> <p>7. Сума наданих трудових та соціальних пільг.</p>

Тарифна сітка являє собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які встановлюють залежність заробітної плати робітників від їх кваліфікації [].

Тарифна ставка – елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від

складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду) [ ].

Схеми посадових окладів – це повний перелік посад (від вищої до нижчої), що потрібні для ефективного функціонування підприємства і за кожною з яких визначено розміри посадових окладів [21].

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) - це збірник нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт [1].

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [44].

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

При укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни [30].

За порушення законодавства винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

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 в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

В таблиці 2 зазначено види гарантій та компенсацій, їх зміст, згідно вимог КЗпП України.

Таблиця 2

### Види та зміст гарантій і компенсацій

<i>Види гарантій та компенсацій</i>	<i>Зміст гарантій</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Для працівників, обраних на виборні посади	працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві.
2. Для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків	на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи і середнього заробітку.
3. При переїзді на роботу в іншу місцевість	виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.
4. При службових відрядженнях	виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлених законодавством.

1	2
5. Для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації	за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.
6. Для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу	за час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи.
7. Для донорів	за працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.
8. Для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій	зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві. При впровадженні винаходу на іншому підприємстві, за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Працівники мають право на відпочинок, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [50].

Система обліку заробітної плати і пов'язаних з нею платежів знаходиться під суворим контролем та вимагає значних витрат праці облікових працівників і регулярного інформування відповідних фінансових органів.

## **2. Завдання, об'єкти, джерела інформації та методичні прийоми судово-економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом**

Облік розрахунків з персоналом належить до найгрозоміздкіших та найважливіших ділянок в обліку і, відповідно, у судово-економічній експертизі також.

Як показує практика, велика кількість порушень і корисливих зловживань допускається під час здійснення операцій, пов'язаних з розрахунками із персоналом щодо оплати праці.

Судово-економічна експертиза при дослідженні операцій з оплати праці покликана зорієнтувати господарський механізм на раціональне використання трудових ресурсів, стимулювання працівників за результатами їхньої праці.

У процесі експертного дослідження встановлюється 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. Судово-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.

Завданням судово-економічної експертизи в дослідженні операцій з праці та заробітної плати є активізація господарського механізму на раціональне використання трудових ресурсів, стимулювання працівників за результатами їхньої праці, тобто правильне здійснення розподільних функцій за розміром трудових затрат у знову створений продукт. У процесі експертного дослідження встановлюється 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. Судово-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 завданнями, які вирішуються у процесі судово-економічної експертизи операцій, пов'язаних з розрахунками з оплати праці, є дослідження, які спрямовані за такими напрямками:

- правильність встановлення тарифних ставок та окладів робітникам підприємств, установ та організацій; стан розрахунків з оплати праці;
- правильність визначення заробітку робітників, які перебувають на почасовій оплаті праці; законність та правильність нарахування виплат та утримань із заробітної плати;
- достовірність розрахункових та платіжних відомостей із заробітної плати;
- причини, що сприяли вчиненню корисливих зловживань.

До об'єктів судово-економічної експертизи під час дослідження операцій з розрахунків з персоналом відносяться:

- трудові ресурси та їх використання;
- система оплати праці та преміювання, їх застосування;
- стан трудової дисципліни і дотримання трудового законодавства;
- витрати на оплату праці;
- розрахунки з оплати праці;
- адміністративні витрати;
- розрахунки зі страхування;
- розрахунки з податків і платежів;
- розрахунки з різними дебіторами;
- розрахунки з іншими кредиторами;
- первинна документація з обліку розрахунків з персоналом;
- дані бухгалтерського обліку і звітності;

- нанесені збитки в результаті правопорушень у оплаті праці, виявлені ревізією, їх обґрунтованість і відповідальні особи тощо;
- реєстри аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати тощо.

Основні джерела інформації:

I. Законодавча та нормативна інформація:

1. Конституція України, ухвалена Верховною Радою України 28.06.1996 р. № 254 К 96 ВР.
2. Закон України «Про підприємства в Україні». Затверджений постановою Верховної Ради України від 27.03.1991 р. № 888ХІІ (зі змінами і доповненнями).
3. Закон України «Про підприємництво». Затверджений постановою Верховної Ради України від 06.03.1991 р. № ВР 7812 (зі змінами і доповненнями).
4. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Затверджений постановою Верховної Ради України від 16.07.1999 р. № 996ХІV.
5. Закон України «Про оплату праці». Затверджений постановою Верховної Ради України від 19.10.2000 р. № 2056ІІІ (зі змінами і доповненнями).
6. Закон України «Про відпустки». Затверджений постановою Верховної Ради України від 15.11.1996 р. № 505/96 (уведений у дію з 01.01.1997 р.).
7. Закон України «Про порядок погашення зобов'язань платників податків перед бюджетами та державними цільовими фондами». Затверджений постановою Верховної Ради України від 21.12.2000 р. № 2181ІІІ.
8. Закон України «Про розміри внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування». Затверджений постановою Верховної Ради України від 11.01.2001 р. № 2213ІІІ.
9. Інструкція про призначення та проведення судових експертиз. Затверджена наказом Міністерства юстиції України від 08.10.1998 р. № 53/5.

10. Інструкція про порядок нарахування та погашення пені. Затверджена наказом Державної податкової адміністрації України від 01.03.2001 р. № 77.

11. Інструкція про порядок застосування та стягнення штрафних (фінансових) санкцій органами державної податкової служби. Затверджена наказом ДПА України від 17.03.2001 р. № 110.

12. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291.

13. Методичні рекомендації по застосуванню регістрів бухгалтерського обліку. Затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2000 р. № 356.

За умов реформування економіки України найчастіше змінюється нормативна база з питань оплати праці, тому економічний експерт має постійно стежити за цими змінами та враховувати їх у своїй практичній діяльності.

## II. Фактографічна інформація:

- накази про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, звільнення і надання відпусток робітникам;
- договори, контракти;
- документи обліку персоналу, особові картки робітників;
- таблиць (відомість) явки на роботу та використання робочого часу;
- наряд на виконання робіт;
- маршрутна карта, змінний рапорт;
- документи, що дають право на додаткову оплату праці, нарахування премій, надання допомоги, субсидій та компенсацій;
- розрахункові та платіжні відомості;
- комп'ютерна інформація;
- регістри аналітичного і синтетичного обліку заробітної плати;
- рахунки Головної книги (64, 65, 66, 67 та ін.);
- звітність із праці і розрахунків із цільовими фондами;



- акт ревізій та інші.

Отже, первинна документація, реєстри бухгалтерського обліку та звітність, акти ревізій і перевірок, в яких знайшли відображення операції, пов'язані з розрахунками з оплати праці, сприймаються судово-економічною експертизою як об'єкти дослідження, з одного боку, і джерела інформації - з іншого.

Типові порушення, які виявляються в ході судово-економічної експертизи розрахунків із персоналом:

- перевищення граничної штатної чисельності працівників;
- перевищення встановленого фонду оплати праці;
- необгрунтоване нарахування стимулюючих виплат та матеріальної допомоги;
- невірне обчислення ПДФО;
- неправильне застосування податкових відрахувань;
- відсутність уніфікованих форм первинних документів з оплати праці або їх неправильне заповнення;
- прийняття до обліку неправильно оформлених листків з тимчасової непрацездатності;
- виплата фізичним особам, з якими укладено договори цивільно-правового характеру, допомоги по тимчасовій непрацездатності, відпускних, відрядних;
- неправильний розрахунок середнього заробітку;
- неправильне обчислення стажу роботи.

Експертне дослідження штатного розкладу включає: перевірку оформлення структури, штатного складу, чисельності, переліку посад, посадових окладів, наявності надбавок, відомостей про місячному фонді заробітної плати.

У процесі судово-економічної експертизи перевіряється правильність нарахування заробітної плати в картках-довідках, розрахунково-платіжних, розрахункових відомостях всі дані звіряються з табелем обліку робочого часу.

Окрім підтвердження основного заробітку, перевіряється наявність виправдовуючих документів, які підтверджують інші виплати працівникам; довідок-розрахунків бухгалтерії на доплати за умов відхилення від нормальних умов праці; наказів керівника про видачу премій та матеріальної допомоги.

Розрахунки із персоналом вивчаються у випадку встановлення розміру збитків, завданих через порушення нормативно-правових актів або навмисного зловживання посадовими особами, спрямованих на привласнення коштів. Навмисне перекручення коду працівника може створити умови для нарахування у процесі комп'ютерної обробки даних і переведення на особовий рахунок у банку коштів особам, яким вони не належать. Відсутність належного контролю за веденням документів із заробітної плати за умов комп'ютерних технологій дає можливість нечесним працівникам бухгалтерії розкратити грошові кошти.

Первинна документація з обліку розрахунків з персоналом досліджується з метою встановлення доброякісності для використання в разі обґрунтування розміру нанесених збитків.

Ведення обліку з розрахунків з персоналом вивчається з метою виявлення приписок невиконаних робіт, навмисного завищення розміру заробітної плати окремим особам, виявлення інших правопорушень.

За результатами судово-економічної експертизи робиться висновок про нанесені збитки у результаті порушень в оплаті праці, а також встановлюються відповідальні особи. При цьому визначається розмір нанесених збитків та підтверджуються конкретні матеріально відповідальні особи.

Експертне дослідження операцій розрахунків з персоналом ґрунтується на сукупності використання методичних прийомів.

Розрахунково-аналітичні прийоми:

- економічний аналіз;
- аналітичні та статистичні розрахунки;
- економіко-математичні тощо.

Документальні прийоми:

- інформаційне моделювання;

- нормативно-правове регулювання;
- формальне дослідження документів;
- зустрічна перевірка;
- юридична перевірка;
- взаємний контроль операцій і документів;
- логічна перевірка операцій;

Прийоми узагальнення і реалізації результатів експертизи:

- групування проміжних результатів дослідження експертизи у хронологічно систематизованій послідовності;
- аналітичне групування доказів правопорушень;
- складання висновку експерта;
- розробка пропозицій щодо профілактики правопорушень;
- вручення висновку експерта правоохоронним органам;
- реалізація результатів експертизи в суді тощо.

Застосування економічним експертом методичних прийомів дослідження операцій із заробітної плати залежить від характеру та способів вчинення необґрунтованих виплат зарплати, їхнього приховування та обумовлюється особливостями формування документації й обліку праці та заробітної плати в підприємствах, установах і організаціях.

### **3. Методика судово-економічної експертизи операцій з розрахунків з персоналом**

Розрахунки з персоналом вивчаються в разі встановлення розміру збитків, завданих через порушення нормативних актів або навмисного зловживання посадовими особами з метою привласнення коштів.

Експертне дослідження операцій, пов'язаних з розрахунками з персоналом, проводять відповідно до етапів:

1. Аналіз штатної дисципліни.
2. Перевірка законності розрахунків із персоналом, які працюють за сумісництвом.

У процесі такої перевірки встановлюється, чи не здійснюється робота за сумісництвом керівниками державних підприємств, їхніми заступниками, керівниками структурних підрозділів і їхніми заступникам (виняток становлять працівники наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

При здійсненні експертного дослідження операцій, пов'язаних з розрахунками з персоналом, економічний експерт повинен враховувати, що всі правові відносини, пов'язані з укладанням і виконанням трудового договору, регулюються Кодексом законів про працю України.

Певні види робіт можуть виконуватися на підставі угод (договорів) цивільно-правового характеру, які часто плутають із трудовими договорами. До таких угод цивільно-правового характеру, належать договори підряду, комісії, доручення тощо.

У випадках укладання угод цивільно-правового характеру правовідносини регулюються цивільним законодавством. Зазначені особливості трудових відносин мають ураховуватись економічним експертом під час перевірки операцій з нарахування та виплати заробітної плати працівникам підприємства.

3. Перевірка правильності визначення тарифних ставок й окладів працівникам.

Організація оплати праці здійснюється у відповідності до тарифних систем, що включають: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для групування робіт залежно від їх складності, а працівників при цьому розподіляють в залежності від їхньої кваліфікації та за розрядами тарифної сітки, яка є базою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

При перевірці правильності встановлення тарифних ставок й окладів працівникам, економічному експерту потрібно керуватися рекомендаціями постанови КМ України «Про єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців масових професій і посад» і відповідними додатками до неї, у яких наводиться єдина тарифна сітка оплати праці працівників і переліки професій з віднесенням їх до розрядів тарифної сітки.

### 3. Перевірка стану розрахунків з оплати праці.

Така перевірка розпочинається із порівняння показників поточної і річної звітності з даними аналітичного й синтетичного обліку заробітної плати.

Для контролю за правильністю визначення заробітку працівників, що перебувають на погодинній оплаті праці, використовують показники табельного обліку.

### 5. Перевірка обсягів виконаних ремонтних і будівельних робіт.

Така перевірка здійснюється з метою встановлення приписок за видами робіт. Вона вимагає спеціальних знань як у галузі технології, так і в проектно-кошторисній справі. За цією причиною, для експертної оцінки правильності складання кошторисів і визначення фактичних обсягів будівельних і ремонтних робіт економічний експерт може скористатися послугами експертів інших галузей.

Після експертного визначення фактичних обсягів робіт й порівняння їх із обсягами, які зазначені в договорі, економічний експерт, за допомогою слідчого, повинен установити, чи дійсно ці роботи виконувалися сторонніми особами.

### 6. Перевірка правильності нарахування заробітної плати.

У процесі такого напрямку експертизи враховується, що основна заробітна плата нараховується, виходячи з затверджених посадових окладів відповідно до встановлених норм часу або норм виробітку продукції. При цьому основна заробітна плата повинна розраховуватися шляхом множення середньоденної (середньогодинної) зарплати у відповідному місяці на кількість відпрацьованих днів (годин) у цьому місяці. Для визначення середньоденної (середньогодинної) заробітної плати потрібно посадовий оклад працівника розділити на встановлену норму робочого часу.

Працівникам, які перебувають на робочому місці в нічний час (з 22 години вечора до 6 години ранку) встановлюється доплата, розмір якої повинен бути затверджений колективним договором та не може бути нижчим 20% посадового окладу за кожну відпрацьовану годину.

Економічному експерту слід враховувати, що робота в надурочний час, а також в святкові і неробочі дні оплачується в подвійному розмірі.

Для перевірки правильності нарахування виплат за відпрацьований час, передбачений трудовим законодавством, економічний експерт повинен перевірити відповідність розрахунків вимогам, які передбачені у «Порядку обчислення середньої заробітної плати».

Склад виплат, що враховуються для обчислення середньої заробітної плати, визначається Інструкцією зі статистики заробітної плати.

Середня заробітна плата працівників за місяць (квартал, рік) загалом по підприємству, установі, чи організації розраховується шляхом ділення сум, нарахованих з фонду оплати праці працівників у грошовій формі, на середньоспискову чисельність працівників, що береться для розрахунку середньої заробітної плати, та інших середніх показників за відповідний період.

Середню заробітну плату для оплати тарифних, додаткових відпусток і відпусток на навчання (у разі навчання без відриву від виробництва), а також розмір компенсації за невикористану відпустку розраховують, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців перед місяцем надання відпустки.

Якщо працівник проробив менше двох місяців, то середня заробітна плата розраховується за фактично відпрацьований час. За умови законодавчого

підвищення тарифних ставок і посадових окладів, заробітна плата й інші виплати, що беруться до уваги для розрахунку середнього заробітку, повинні коригуватися на коефіцієнт їхнього підвищення.

#### 7. Перевірка порядку оплати відпусток.

Порядок надання відпусток регулюється Законом України «Про відпустки». Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення 6 місяців безперервної роботи у даному підприємстві.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не повинна перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах - 69 календарних днів. Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки встановлюється КМ України.

Економічний експерт має перевірити порядок оплати відпусток у межах їхньої тривалості, а також законність і правильність створення резерву на оплату відпусток робітників, яка включається в собівартість продукції, що випускається, і наданих послуг.

Економічний експерт, керуючись законодавчими актами та іншими нормативними документами, повинен перевірити обґрунтованість нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності, родинам з дітьми, громадянам, що постраждали від Чорнобильської катастрофи, тощо.

8. Перевірка законності й правильності утримань із заробітної плати. Економічному експерту важливо знати склад утримань із заробітної плати. Відповідно до чинного законодавства бухгалтерія підприємства (організації, установи) має здійснювати такі види утримань:

- ПДФО (податок з доходів фізичних осіб);
- військовий збір;
- профспілкові внески (на підставі заяв працівників);

- аліменти (за виконавчими листками судових органів);
- за виданий підприємством кредит;
- за брак та заподіяні підприємству матеріальні збитки;
- різні види добровільних утримань за заявою громадян.

Зокрема, у 2017 році військовий збір повинен утримуватися в розмірі 1,5% від нарахованої заробітної плати за усіма видами нарахувань. Виняток становить допомога по вагітності та пологах. З неї військовий збір не утримується.

В 2017 році незалежно від суми нарахованої заробітної плати застосовується єдина ставка ПДФО, розмір якої становить 18%.

Збільшення розміру мінімальної заробітної плати до 3200 грн. значно звузило коло робітників, які мають право на податкову соціальну пільгу.

ПСП застосовується до доходу, якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, діючого на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Тобто протягом 2017 року граничний розмір доходу, що дає право на застосування ПСП становить 2240 грн.

На даний час затверджено розмір податкової соціальної пільги на рівні 50% прожиткового мінімуму, встановленого на 1 січня поточного року. В 2017 році звичайний розмір податкової соціальної пільги становитиме 800,00 грн., 150 % ПСП — 1200,00 грн.; 200 % ПСП — 1600,00 грн.

На заробітну плату нараховується єдиний соціальний внесок. Ставка нарахування ЄСВ, що діяла з 01.01.2016 року залишилася незмінною. В 2017 році її розмір дорівнює 22% від нарахованого доходу. Виняток становить заробітна плата, яка нараховується працівникам-інвалідам. Для цієї категорії працюючих ставка встановлена на рівні 8,41%. Пільгами також користуються підприємства УТОГ та УТОС, де працює понад 50 % інвалідів. Для них ставка ЄСВ становить 5,3%.

База для нарахування ЄСВ складається з усіх видів заробітної плати, допомоги з тимчасової непрацездатності та по вагітності та пологах.



Розмір максимальної величини бази нарахування єдиного соціального внеску дорівнює 25 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом, та станом на 01.01.2017 року дорівнює 40000,00 грн.

Якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, та ставки єдиного внеску. Тобто, незалежно від того працює працівник неповний робочий день, на 0,5 ставки, перебував у відпустці без збереження зарплати, чи за інших підстав йому була нарахована зарплата в розмірі менше мінімальної, роботодавець повинен обов'язково сплачувати ЄСВ в мінімальному розмірі.

З 01.01.2001 р. набув чинності Закон України «Про компенсацію громадянам втрат частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їхньої виплати». Тому за затримання виплати заробітної плати працівникам експерту необхідно перевірити, чи діє на підприємстві, що перевіряється, механізм компенсації доходів.

Одночасно з перевіркою правильності нарахування заробітної плати економічний експерт має перевірити і порядок нарахування роботодавцями внесків до державних цільових фондів, базою для визначення яких є фактичні витрати на оплату праці найманих працівників. Здійснюючи таку перевірку, економічний експерт зобов'язаний дослідити:

- правильність нарахування внесків і визначення страхових тарифів;
- законність використання пільг;
- своєчасність перерахування коштів до цільових фондів;
- правильність відображення в обліку операцій з нарахування і сплати зборів.

#### 9. Перевірка термінів виплати заробітної плати.

Економічний експерт має враховувати, що терміни виплати заробітної плати встановлюються колективним договором. Відповідно до статті 115 Кодексу Законів про працю заробітна плата в Україні повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць. Проміжок між виплатами не може перевищувати

16 днів, а остаточний розрахунок за місяць має відбутися не пізніше ніж за сім днів після його закінчення.

За недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці та за порушення термінів виплати заробітної плати, передбачені чималі штрафні санкції –10 розмірів мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

10. Перевірка достовірності розрахункових і платіжних відомостей із заробітної плати.

Серед видаткових касових документів найбільшу питому вагу мають розрахунково-платіжні та платіжні відомості. У разі підробок у цих документах приховуються розкрадання грошей з каси, призначених для виплати заробітної плати.

Ці підробки можуть бути викриті способом підрахунку підсумків у розрахунково-платіжних відомостях як по горизонталі, так і по вертикалі. Кінцеві підсумки порівнюють із сумою, зазначеною у видатковому касовому ордері та в первинних документах з нарахування заробітної плати.

Виявлення підробок, викритих за допомогою арифметичної перевірки розрахунково-платіжної відомості, здійснюється на підставі таких документів:

- розрахунково-платіжна або платіжна відомість;
- видатковий касовий ордер;
- журнал обліку прибуткових та видаткових ордерів;
- касова книга та касовий звіт;
- наряди на оплату праці;
- табелі обліку робочого часу.

Вибірково можна перевірити, чи не записані в розрахунково-платіжні відомості підставні особи. Для цього порівнюються прізвища осіб, які внесені у відомість, з даними обліку особового складу підприємства. Окрім того, порівнюються підписи працівників у відомості на одержання заробітної плати за будь-який місяць і підписи на заявах про прийняття на роботу або у відомостях за попередні 4-5 місяців. Це дає змогу розкривати випадки видачі заробітної плати підставним і вигаданим особам.

## 10. Перевірка необґрунтованих виплат заробітної плати.

Способи необґрунтованих виплат заробітної плати можна розділити на дві основні групи:

Виплати, проведені за документами, необґрунтовано складеними бухгалтерськими розрахунковими працівниками.

Виплати, проведені на підставі документів, необґрунтовано складених іншими посадовими особами.

Необґрунтовані виплати заробітної плати насамперед здійснюються в разі виконання розрахунковими працівниками, що ведуть розрахунки із зарплати, обов'язків касира або в разі змови розрахункових працівників, які мають право підпису касових документів.

Найбільш поширеними способами необґрунтованих виплат є:

- повторна виплата заробітної плати тим самим особам за той самий платіжний період;
- неправильний підрахунок у платіжних відомостях підсумкових сум, що належать до видачі та утримання із заробітної плати;
- видача позапланових авансів без подальшого утримання їх;
- виплата депонованих сум не тим особам, яким вони призначені.

Необґрунтовані виплати заробітної плати можуть робитися на підставі помилкових даних, що надаються робітниками, які ведуть облік виробітку та відпрацьованого часу. Наприклад, такі виплати можуть здійснюватися за рахунок виплати заробітної плати за операції, які фактично не виконувалися, або ж завищення розцінок.

11. Перевірка правильності оформлення відповідних документів на виплату депонованих сум.

Депонентом вважається особа, яка з тих чи тих причин своєчасно не отримала заробітну плату, додаткову заробітну плату, премію тощо. Ознакою можливих розкрадань грошових коштів через привласнення депонованих сум може бути такий показник використання трудових ресурсів, як відносно велика плинність кадрів на тому чи тому підприємстві.

Механізм розкрадання готівки через привласнення депонованих сум полягає в тому, що касир у змові з бухгалтером підробляють підпис депонента в розрахунково-платіжній відомості або в депонентській відомості, або у видатковому касовому ордері. Проте за заробітною платою, яка не отримана своєчасно, працівник пізніше звертається в бухгалтерію, тому на практиці привласнення депонованої заробітної плати у порівнянні з привласненням інших видів грошової винагороди зустрічається рідко.

Для виявлення та документування даного способу розкрадання грошових коштів необхідно проаналізувати такі документи:

- розрахунково-платіжну відомість (або платіжну відомість);
- депонентську відомість;
- видатковий касовий ордер;
- особистий рахунок та картку депонента;
- журнал реєстрації прибуткових та видаткових касових ордерів;
- касову книгу та касовий звіт;
- накази про прийняття на роботу та звільнення з роботи;
- розрахунково-платіжні відомості, інші службові документи за попередній період, в яких містяться підписи депонентів.

У ході перевірки та аналізу документів порівнюються підписи працівників підприємства (у тому числі й звільнених), що зазначені в розрахунково-платіжній відомості, депонентській відомості чи у видатковому касовому ордері (залежно від того, за яким з цих документів отримані готівкові кошти), з підписами у документах відділу кадрів. Визначається, чи правильно зроблено перенесення депонованих сум з розрахунково-платіжної відомості до депонентської відомості, журналу обліку депонованих сум та депонентської картки. За наявності підстав за ініціативою органу внутрішніх справ призначається ревізія. Після порушення кримінальної справи може бути призначена почеркознавча експертиза.

Таким чином, ефективність боротьби з корисливими правопорушеннями, у тому числі з правопорушеннями, пов'язаними з виплатою заробітної плати, залежить від професіоналізму кадрів

правоохоронних органів, а також економічних експертів, від опанування ними знаннями з бухгалтерського обліку, контролю, економічного аналізу, фінансового та господарського права, а також тактичних й методичних аспектів використання документів під час виявлення та розслідування таких злочинів.

За умов реформування економіки України найчастіше змінюється нормативна база з питань оплати праці, тому економічний експерт має постійно стежити за цими змінами та враховувати їх у своїй практичній діяльності.

## Висновки

Розвиток ринкових відносин ставить все нові вимоги до вирішення проблем організації та методики економічної експертизи розрахунків із персоналом як з точки зору проведення теоретичних досліджень, так і їх використання у практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Ефективність боротьби з корисливими правопорушеннями, у тому числі з правопорушеннями, пов'язаними з розрахунками із персоналом, залежить від професіоналізму кадрів економічних експертів, від опанування ними знаннями з бухгалтерського обліку, контролю, економічного аналізу, фінансового та господарського права, зокрема тактичних і методичних аспектів використання документів під час виявлення та розслідування таких злочинів, а також від знань законодавчих та нормативних актів стосовно оплати праці.

Правове регулювання оплати праці забезпечується Конституцією України, Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про підприємства в Україні», Законом України «Про колективні договори і угоди», «Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні», а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й внутрішніми положеннями конкретних підприємств.

Через недотримання вимог законодавчих та нормативних актів допускається велика кількість порушень і корисливих зловживань під час здійснення операцій, пов'язаних з розрахунками щодо оплати праці.

Судово-економічна експертиза при дослідженні операцій з оплати праці покликана зорієнтувати господарський механізм на раціональне використання трудових ресурсів, стимулювання працівників за результатами їхньої праці.

У процесі експертного дослідження встановлюється 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. Судово-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.

За результатами судово-економічної експертизи робиться висновок, у якому відображаються усі отримані експертом дані про нанесені збитки у результаті порушень в оплаті праці, а також встановлюються відповідальні особи. При цьому визначається розмір нанесених збитків та підтверджуються конкретні матеріально відповідальні особи.

## Список використаних джерел

1. Бандурка А.М. Основи судової бухгалтерії: Підручник/ А.М. Бандурка // - Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2001. - 336 с.
2. Богиня Д.П. Системи та форми оплати праці на вітчизняних підприємствах/ Д.П. Богиня // Праця і зарплата. - 2002. - №11. - 52 с.
3. Волобуев А.Ф. Проблеми методики розслідування розкрадань майна в сфері підприємництва/ А.Ф. Волобуев //Харків: Вид-во Ун-ту внутр.справ, 2000. - 336 с.
4. Глібко В.М. Судова бухгалтерія: Підручник/ В.М. Глібко, О.П. Бушан // - К.: Юрін-ком Інтер, 2004. - 224 с.
5. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку: [Монографія] / С.Ф. Голов. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 522 с.
6. Голов С. Ф. Управлінський облік : [підручник] / С. Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003. – 704 с.
7. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку: [Монографія] / С.Ф. Голов. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 522 с.
8. Господарський кодекс України від 16.01.2003р. № 436-IV [Електрон. Ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=436-1>.
9. Грабова Н.М. Теорія бухгалтерський обліку / Н.М. Грабова// К.: ЮНИТИ, 2000 р.- 432 с.
10. Дідик М. Додержання законодавства про працю/М. Лідик, Т.Олійник // Праця і зарплата. - 2003 р. - № 13, с.6.
11. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16.07.1999 р.: [Електронний ресурс].- Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0893-99](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0893-99).



12. Зеленецький В.С. Боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, та фінансуванням тероризму (економіко-правовий аналіз): Наук.-практ. посібник/ В.С. Зеленецький, В.Л. Кротюк, Д.А. Файер // Харків: Вид-во "Кроссруд", 2007. - 672с.
13. Живко З.Б. Судова бухгалтерія: Навчально-методичний посібник/ З.Б. Живко // К.: Атіка, 2007. - 344 с.
14. Ільяшенко С. Бухгалтерський облік: нормативна база [навч. посіб.] / С. Ільяшенко – Х.: Фактор, 2001.–252 с.
15. Камлик М.І. Судова бухгалтерія. Підручник / М.І. Камлик //К.: Атіка, 2007. - 552 с.
16. Кашаев А.Н. Организация бухгалтерского учета в производственных объединениях /А. Н. Кашаев // Финансы и статистика.- 2007.- №4.- С. 92.
17. Королюк Н.М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Н.М. Королюк // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 252-259.
18. Лазаренко Д.О. Забезпечення інформативності облікових даних в процесі прийняття управлінських рішень / Д.О.Лазаренко, П.М. Майданевич// Слов'янськ, 2008.–246 с.
19. Лень В.С. Бухгалтерський облік в Україні: основи та практика / В.С. Лень, В.В. Гливенко – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 556 с.
20. Лукін В. О. Методика проведення судових експертиз у виявленні та розслідуванні правопорушень, пов'язаних з ухиленням від сплати податків/ В.О.Лукін, В. Д. Понікаров // Вісник Ун-ту внутр. справ. - 1998. - № 3-4. - С. 53-58.
21. Максимова В.Ф. Контроль в управлінні економічними процесами на підприємстві: [навч. посіб.] / В.Ф. Максимова. – Суми: Університетська книга, 2008. – 190 с.
22. Мумінова-Савіна Г.Г. Судово-бухгалтерська експертиза: Навчально-методичний посібник для самост.вивч.дисципліни. / Г.Г. Мумінова-Савіна // К.: КНЕУ, 2004. - 268 с.

- 23.Отенко В.І. Судова бухгалтерія для менеджерів підприємств:  
Навчальний посібник/ В.І. Отенко, В.Д. Понікаров, Т.М. Серікова // - Х.:  
ВД "ШЖЕК", 2005. - 560 с.
- 24.Рудницький В.С. Судово-бухгалтерська експертиза економічних  
правопорушень (опорний конспект). Навчальний посібник/ В.С.  
Рудницький, Р.Ф. Бруханський, П.Я. Хомин // - К: ВД "Професіонал",  
2004. - 304 с.
- 25.Усач Б.Ф. Аудит і судово-бухгалтерська експертиза/ Б.Ф.Усач, Я.В.  
Дячишин, Л.М. Шмикова // Львів: Каменяр, 1998. - 134 с.
- 26.Шарманська В.М. Бухгалтерський облік та судово-бухгалтерська  
експертиза. - Навч.-метод.посіб / В.М. Шарманська // - К.:Знання-Прес,  
2006. - 254 с.