

**Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Факультет фінансів та обліку
Кафедра обліку і оподаткування**

Демидаць Зоряна Володимирівна

ОБЛІК І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ЗІ СТРАХУВАННЯ

**Спеціальність 071 – Облік і оподаткування
Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Виконала:
студентка гр. ОПДм - 21
Демидаць З. В.

(підпис)

Науковий керівник
доц., к.е.н. Починок Н. В.

(підпис)

Дипломну роботу допущено до
захисту

«___» _____ 2021 р.

Зав.кафедри

доц., к.е.н. Починок Н. В.

Прізвище, ініціали

(підпис)

Тернопіль – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ.....	5
1.1. Концептуальні підходи до регулювання страхових платежів	5
1.2. Еволюція формування системи оплати праці та соціального страхування: зарубіжний та український досвід	11
Висновки до розділу 1.....	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗІ СТРАХУВАННЯ.....	20
2.1. Методика розрахунку соціальних виплат працівникам підприємства...	20
2.2. Методика нарахування та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування... ..	31
Висновки до розділу 2.....	40
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ЗВЕДЕНОЇ ІНФОРМАЦІЇ З ОПЕРАЦІЙ ЗІ СТРАХУВАННЯ.....	43
3.1. Узагальнення інформації зі страхування у звітності.....	43
3.2. Методика проведення аудиторської перевірки розрахунків за страхуванням	50
Висновки до розділу 3.....	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62

ВСТУП

Соціальний захист, соціальна політика підприємства, наявність соціального пакету для працівників підприємства є одним із важливих конкурентних переваг для роботодавців на ринку праці. Однак не завжди підприємства можуть запропонувати своїм працівникам привілеї більші, ніж це передбачено чинним законодавством у сфері соціальної політики в зв'язку з недосконалістю окремих нормативно-правових актів, власним трактуванням часто неоднозначних норм законодавства, відсутністю гнучкого законодавства, в тому числі пільгового оподаткування для соціально-відповідальних суб'єктів господарювання.

Метою роботи є дослідити сутність та функції соціального страхування як об'єкту обліку і аудиту, проаналізувати фактори, що в історичному аспекті вплинули на генезис таких розрахунків; вдосконалити методику відображення в обліку та звітності розрахунків за страхуванням як державним, так і недержавним.

Об'єктом дослідження є економічна діяльність підприємства в частині операцій, які пов'язані зі страхуванням.

Предметом дослідження є теоретико-організаційні та методичні основи бухгалтерського обліку і аудиту розрахунків зі страхування.

Методи дослідження. У ході дослідження сутності розрахунків за страхуванням як об'єкту облікового відображення застосовано загальнонаукові методи пізнання: теоретичного узагальнення, індуктивний та дедуктивний методи. Для проведення критичного аналізу практики обліку розрахунків зі страхування використано методи спостереження, групування, історичний метод та статистичний методи обробки та пошуку інформації, узагальнення, а також спеціальні методи – статистичного групування, методи фінансово-економічного аналізу, економіко-математичного моделювання.

Інформаційна база дослідження: нормативно-правові та законодавчі акти з питань обліку і аудиту розрахунків зі страхування, облікова звітність

підприємства, наукові праці українських і зарубіжних вчених та практиків з питань обліку і аудиту розрахунків зі страхування, статистична інформація.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних та методичних положень і розробці рекомендацій з удосконалення обліку і аудиту розрахунків зі страхування, що сприятиме ефективному відтворенню персоналу.

Практичне значення одержаних результатів виражається у формуванні прикладних рекомендацій щодо удосконалення процесу організації державного та недержавного страхування працівників та методичного забезпечення облікового відображення такого процесу.

Інформація про апробацію результатів роботи та публікації. Результати дослідження опубліковано в Збірниках тез кафедри обліку і оподаткування (травень, грудень 2021 р.).

Обсяг та структура роботи. Дипломна (кваліфікаційна) робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

Повний обсяг роботи становить 68 сторінок комп'ютерного тексту, у тому числі 4 таблиці, 7 рисунків, список літератури з 51 найменування.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ

1.1. Концептуальні підходи до регулювання страхових платежів

Аналіз зарубіжних та вітчизняних джерел з обов'язкового страхування заробітної плати свідчить, що, незважаючи на те, що теорія пенсійного страхування досить повно розроблена з методологічних позицій (розмірів гарантованих виплат заробітної плати, допомог та пенсій, правил їх обчислення трудового стажу тощо) залишається невирішеним ряд теоретичних питань.

На думку авторів, заповнити теоретичні прогалини у цій галузі значною мірою могла б доктрина резервування (заощадження) частини оплати праці та її перерозподілу між застрахованими особами у часі, обґрунтування якої доцільно побудувати на наступній системі концептуальних підходів:

– резервування, розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів, що формуються за рахунок частини оплати праці в часі (трудоного та післятрудоного періоду життєдіяльності людей), з урахуванням економічних можливостей працівників, роботодавців та держави, з одного боку, а також рівнів соціального захисту застрахованих осіб при настанні для них випадків соціальних ризиків – з іншого ;

– визначення кількісних параметрів соціального договору поколінь щодо матеріального забезпечення пенсіонерів та їхньої матеріальної участі у фінансуванні своїх пенсійних виплат;

– обґрунтування теоретичної основи та методів фінансових розрахунків, включаючи актуарні розрахунки, що дозволяють проводити обчислення розмірів пенсій та допомог, а також розрахунків основних статей доходної та видаткової частин бюджету Пенсійного фонду;

– рамкове нормативне та договірне регулювання заробітної плати та страхових відрахувань, правильний понятійний апарат заробітної плати та

оплати праці (брutto та нетто заробітної плати), взаємозв'язок категорій заробітної плати та оплати праці за допомогою законів;

– питання власності страхових ресурсів, на яких умовах їх можна використовувати застрахованим особам.

У класичних теоріях (що включають трудову теорію вартості) і застосовуваних сьогодні методик визначення вартості робочої сили природа заробітної плати і страхових платежів розглядається з позиції ресурсу, що забезпечує вартість її відтворення. У цьому сенсі цікавить оцінка можливостей працівників різних видів економічної діяльності брати участь у фінансуванні пенсійного та інших видів соціального страхування (медичного, у зв'язку з безробіттям, довгостроковим соціальним доглядом).

При визначенні соціального ризику важлива його оцінка з позиції ймовірності настання та тяжкості несприятливих наслідків, що виражається частотою страхових подій та їх наслідків, пов'язаних зі шкодою здоров'ю застрахованих осіб, ступенем втрати ними працездатності, а також потрібних фінансових ресурсів, необхідних для компенсації. З цією метою застосовуються різні наукові методи (теорії ймовірності, демографічної статистики та довгострокових економічних та соціальних прогнозів), які поєднуються методологією актуарних розрахунків. Дані методи оцінки ймовірності та розмірів фінансів для компенсації наслідків окремих видів соціальних ризиків спираються на інструментарій врахування «сукупної небезпеки» та її фінансового «розподілу» між страхувальниками.

Влаштування інституту обов'язкового страхування залежить від форм та умов зайнятості, а також величини заробітної плати та інших доходів населення, які визначають можливості застосування різних способів його фінансування. Зміна структури зайнятості, зниження частки найманих працівників та феномен «старіння населення» посилюють ситуацію. Так, зростання питомої ваги пенсіонерів по відношенню до застрахованих працівників призводить до високої та стабільної динаміки збільшення

фінансових ресурсів. Це викликає необхідність трансформації існуючої системи державного соціального забезпечення у напрямку пенсійного страхування, формування нової моделі розподілу фінансового навантаження між основними суб'єктами правовідносин.

Зміст категорій «заробітна плата», «оплата праці», «витрати на робочу силу» у найбільш узагальненому вигляді можна визначити таким чином: заробітна плата є матеріальною винагородою, яка виплачується роботодавцем найманому працівнику за виконану ним належним чином роботу, а її розмір заздалегідь передбачається трудовим договором і покликаний забезпечувати працівника та членів його сім'ї засобами, достатніми для нормальної ж , включаючи її частину, призначену для резервування на випадок настання соціальних ризиків втрати працездатності чи місця роботи. Таке розширене сприйняття категорії заробітної плати отримало назву «оплата праці»: «Оплата праці найманих працівників складається з двох частин-власне заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування» [27, С. 68].

Найважливішим моментом у визначенні сутності оплати праці є економічна характеристика взаємозв'язку матеріальної забезпеченості найманої праці та об'єктивно існуючих у своїй соціальних ризиків, зумовлених тимчасовою та постійною втратою працездатності чи роботи. Кошти на страхові цілі резервуються роботодавцем понад заробітну плату, яка, поряд із заробітною платою, становить частину оплати праці. Страхові виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, інвалідністю, старістю, втратою годувальника або у разі безробіття виступають як частина заробітної плати, яка зарезервована працівником і роботодавцем (на користь працівника) з метою компенсації наслідків втрати тимчасової працездатності (або місця роботи) у формі допомог та пенсій.

Тільки з розвитком механізмів та інститутів страхування наслідків фінансових та соціальних ризиків стає можливим повноцінний підхід до визначення сутності заробітної плати та оплати праці найманих працівників.

Незабезпеченість внаслідок хвороби, інвалідності, старості та безробіття, внаслідок яких працівник не може брати участь у виробничому процесі і таким чином позбавляється заробітної плати, є для окремого індивіда явищем випадковим, а для економіки загалом — постійним і масовим, що вимагає застосування спеціалізованих форм захисту. Однією з форм соціального захисту працівника є мінімальна заробітна плата, яка встановлюється законодавчо та спеціальними договорами (трьохсторонніми угодами) як на рівні регіонів, так і окремих галузей та організацій.

Ще одним поняттям, що доповнює визначення «заробітна плата» та «оплата праці» є категорія «витрати організацій на робочу силу», введена в економічну науку наприкінці XIX століття, як спосіб аналізу структури та величини собівартості продукції. У її понятійне поле було запропоновано включати витрати організацій на робочу силу за трьома групами витрат:

1) відшкодування капіталу, витраченого на виховання та освіту працівника;

2) оплату праці, що включає заробітну плату та страхування на випадок тимчасової непрацездатності (хвороби та нещасного випадку), а також у зв'язку з безробіттям;

3) витрати на страхові внески на випадок постійної втрати працездатності: на пенсійне забезпечення у зв'язку зі старістю та інвалідністю.

Його структура максимально наближена до міжнародних стандартів і включає витрати організацій, пов'язані, у тому числі із соціальним захистом (витрати на пенсійне, медичне та інші види страхування), а також на професійну підготовку працівників, їх культурно-побутове обслуговування, сімейний відпочинок, житло тощо.

При переході до ринкової економіки потрібно змінити механізми відшкодування витрат на робочу силу, перенести основний тягар даних витрат на роботодавців та працівників. Проведення цих революційних перетворень у сфері механізмів перерозподілу доходів стало справжнім випробуванням для

більшості населення країни. До цього не були готові ні фінансові механізми підприємств, ні законодавча база. Поряд із модернізацією механізмів бюджетного перерозподілу коштів потрібно створювати державні позабюджетні фонди та правові регулятори їх функціонування. Ці заходи дозволили сформувати ресурсну базу (для цілей соціального захисту працівників та членів їхніх сімей), значну за обсягами фінансових коштів, що в умовах масштабних змін в економічній та соціальній сферах країни змогло зберегти соціальне забезпечення пенсіонерів та залучити додаткові фінансові ресурси для надання медичної допомоги.

Основними складовими витрат організацій робочої сили в нашій країні є витрати на обов'язкове соціальне страхування. У структурі витрат організацій у 2018 р. в Україні вони становили відповідно 17,8%. Іншими видами витрат роботодавця на робочу силу були витрати, що забезпечують: підвищення кваліфікації (0,1%), забезпечення працівників житлом, добровільне страхування, культурно-побутове обслуговування (0,5 %), інші витрати (1,8%) [5]. У ТОВ «Тернопільбуд» даний показник питомої ваги відрахувань на соціальні заходи в структурі операційних витрат у 2019-2020 рр. відповідно становив 1,39% та 1,1%, що вказує на значну матеріаломісткість будівельного виробництва. Разом з тим, спостерігається зменшення поточної заборгованості за рахунок зобов'язань за страхуванням майже вдвічі з 2670 тис. грн. у 2019 році до 1236 тис. грн. – у 2020.

При аналізі витрат на робочу силу можна виділити дві групи витрат: прямі та непрямі. Прямі витрати включають витрати, пов'язані з задоволенням потреб працівників (заробітна плата, витрати на житло, виплати соціального характеру, витрати на культурно-побутове обслуговування, професійне навчання та ін). У 2018 р. частка прямих витрат на робочу силу у загальних витратах становила 79,9% [3]. До непрямих витрат відносяться кошти, що вилучаються у вигляді страхових внесків, призначених на фінансування пенсій, допомоги, оплати медичної допомоги, а також витрати на інші

корпоративні форми підтримки персоналу. Проте слід пам'ятати, що структура прямих і непрямих витрат за робочу силу дає лише загальне уявлення про важливість кожної групи для життєдіяльності працівника. Для складання думки про ефективність перерозподільних механізмів важливо проаналізувати не тільки весь набір механізмів надходження коштів від одних суб'єктів до інших, а й кінцеві результати, включаючи набір та обсяги наданих послуг.

Найважливішими категоріями, що характеризують винагороду працівників за працю, є: оплата праці, витрати на робочої сили. Їх змістовні показники фіксуються в КЗпП, конвенціях, рекомендаціях МОП тощо. Зазначимо, що неоднозначність їх трактування у різних країнах, пояснюється складністю їхньої природи, відображенням специфіки суспільного устрою та широкого спектра поглядів на характер розподілу результатів трудової діяльності. Дослідження понятійного апарату даних категорій – не так теоретичне, як практичне питання. Їх змістовні характеристики та правове поле є інструментом законодавчого та договірної регулювання трудових відносин, соціального захисту населення практично будь-якої країни.

«Стратегічний прорив у системі регулювання заробітної плати було здійснено в економічно розвинених країнах (ЕРК) у першій третині ХХ ст., коли вона зросла до розміру, що дозволяє вирішувати проблеми як самого працівника, так і його сім'ї (включаючи освіту дітей) у період трудової діяльності, і навіть у періоди непрацездатності (інвалідність, старість тощо.). З цього часу заробітна плата та страхування її втрати стали розглядатися як взаємопов'язані елементи оплати праці – заробітна плата та соціальні страхові внески роботодавців до фондів соціального страхування (пенсійний, медичний, страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у зв'язку з безробіттям та тимчасовою втратою працездатності)» [25, С.10].

Інститут заробітної плати з моменту запровадження механізмів страхування ризиків її втрати став виконувати нову функцію, яка полягає у передачі коштів «у часі» (від періоду трудової діяльності до періодів непрацездатності або втрати місця роботи), а також «у просторі» (між поколіннями працюючих та непрацюючих) – Дітей та літніх людей). Включення до складу оплати праці коштів на цілі пенсійного та інших видів соціального страхування, стало у першій половині ХХ століття найважливішим досягненням у сфері соціального захисту працівника, його сім'ї та розподіл доходів населення.

1.2. Еволюція формування системи оплати праці та соціального страхування: зарубіжний та український досвід

Становлення індустріального суспільства на період із другої половини ХІХ століття до середини ХХ століття кардинально змінило роль найманої праці та всього комплексу соціально-трудова відносин. Це було з структурними змінами ринку праці, найважливішим наслідком чого стало істотне збільшення чисельності найманих працівників у промисловості. Так, за період з 1870 по 1930 в промислово розвинених країнах їх питома вага підвищилася з чверті до половини загальної кількості зайнятих в економіці, що вимагало від держави і роботодавців «повернутися обличчям» до їх потреб. Ринки праці та капіталу стали все більшою мірою контролюватись державою, яка використовувала інструменти прямого та непрямого їх регулювання за допомогою державних інвестицій у соціальну інфраструктуру, податків, соціальних трансфертів, а також безпосередньо надавати соціально-значущі послуги населенню. Тим самим воно змогло набагато повніше, ніж ринок, відповісти на запити широких верств населення.

Найважливішою віхою у цих перетвореннях стає розвиток інститутів обов'язкового соціального страхування навіщо державі потрібно перетворити

національні системи заробітної плати, зобов'язавшись в обов'язки роботодавців та працівників резервувати частину заробітної плати на випадки її втрати. Цей механізм резервування частини оплати праці спеціально створених соціальних фондах став найважливішим у формуванні системи соціального захисту найманих працівників в індустріальному суспільстві. У систему трудових доходів населення було вбудовано страхові механізми, засновані на врахуванні ймовірності настання наслідків соціальних ризиків протягом усього життєвого шляху людини. Тобто в оплаті праці стали враховуватися: утриманське навантаження, поточне споживання в період трудової діяльності, а також у періоди непрацездатності (тимчасової через хвороби та постійну у зв'язку з інвалідністю та старістю).

Теоретичною платформою даної моделі трудових доходів населення стали:

- Концепції соціального страхування, що отримали практичне застосування в Німеччині (модель Бісмарка) та у Великобританії (модель Беверіджа); – Доктрини особистих та колективних заощаджень, їх розподіл у рамках життєвого циклу (життєвого шляху).

Практика становлення інститутів соціального страхування дозволила подолати обмежені погляди на розподіл доходів у часі та між людьми, що існували на початку ХХ століття, змінити економічні уявлення індивідів та їх поведінкові стереотипи в межах життєвого шляху, сформувати публічно-правові інститути соціального, особистого та корпоративного страхування.

Так, для вирішення завдання страхування ризиків втрати заробітної плати найбільш підходящим за змістом та формою виявилось обов'язкове соціальне страхування (пенсійне, медичне, від нещасних випадків на виробництві), яке включало у свою орбіту солідарну відповідальність не тільки підприємців та робітників, а й держави.

Вперше у світовій практиці найповніше інституційне оформлення обов'язкового соціального страхування як ефективною національною системою

соціального захисту відбулося в 90-ті роки XIX століття в Німеччині. Згодом такий досвід застосували спочатку багато європейських країн, а потім (30–60-ті роки XX століття) та переважна більшість країн світової спільноти. З цього часу формування заробітної плати та страхування від соціальних ризиків її втрати стали базуватися на їх тісному взаємозв'язку у вигляді двох елементів оплати праці.

Західні країни пройшли довгий шлях регулювання заробітної плати та становлення соціального забезпечення, основними віхами якого стали:

- 1890-1930-ті роки – становлення основних елементів пенсійних систем та страхової медицини за рахунок резервованої частини заробітної плати;

- 1940-1950-і роки – гармонізація національних систем соціального страхування та систем заробітної плати, що, на нашу думку, можна назвати першою соціальною революцією доходів населення індустріального суспільства;

- 1960-1970-і роки – використання диференційованого підходу до стягнення страхових внесків працівників та прибуткового податку, що стало виразом 2-ї соціальної революції доходів населення; (типовими пропорціями є: з працівників, які отримують низьку заробітну плату в межах 20-30% від середньої заробітної плати, прибутковий податок не стягується; працівники, які отримують заробітну плату в межах 31-60% від середньої, сплачують мінімальні розміри прибуткового податку; – працівники, які отримують заробітну плату в розмірі 61% і більше від середньої, сплачують прибутковий податок за прогресивною шкалою-25-50%).

- 1980-2000-і роки – період істотного розширення економічних можливостей "держави добробуту" і "соціальної держави" в більшості економічно розвинених країнах, що супроводжувалося виділенням на цілі соціального захисту значних фінансів. Цей етап можна розглядати як 3-ю соціальну революцію доходів населення, в результаті якої більшість громадян

отримали доступ до якісних систем охорони здоров'я, пенсійного забезпечення та соціальної підтримки.

Ефективному функціонуванню страхових механізмів в економічно розвинених країнах сприяла держава, законодавчо зміцнюючи право власності не лише на підприємницький дохід, а й на страхові внески, що сплачуються роботодавцями (на користь працівників) та працівниками. Великі фінансові ресурси соціального страхування дозволили забезпечувати високі життєві стандарти та рівні соціального захисту для застрахованих осіб.

У СРСР соціальне страхування, з ідеологічних установок та організації економічного життя, грало незначну роль. Основним інститутом соціального захисту виступало державне соціальне забезпечення, яке фінансується на дві третини за рахунок федерального бюджету. Радянська модель регулювання заробітної плати – це виключно державне її встановлення для всіх працівників найманої праці. Вона базувалася на державній формі власності на результати праці, повної зайнятості населення, мінімізації оплати праці, тим самим позбавляючи працівників можливості самотійно та колективно резервувати та капіталізувати матеріальні ресурси на випадки настання соціальних ризиків.

Для неї була властива відсутність будь-яких механізмів договірного регулювання на рівні суб'єктів трудових відносин. Цей тотально-регламентний метод мінімізації витрат за робочої сили був обумовлений економічними і політичними міркуваннями: необхідністю форсованої індустріалізації країни, фінансове забезпечення якої йшло, зокрема з допомогою економії заробітної плати, перерозподілу матеріальних засобів за умов обмежених можливостей мобілізаційної економіки.

«Радянська модель заробітної плати, як модель відтворення робочої сили, могла існувати лише в умовах її доповнення фінансами із громадських фондів споживання, за рахунок яких задовольнялися потреби населення в освіті, охороні здоров'я, культурі, спорті, а також масштабного регулювання (і дотування) цін на товари та послуги, у тому числі з оплати житла.

Порядок, у якому велику роль грали громадські фонди споживання та державні послуги, деформував уявлення про справжню вартість робочої сили в. Майже 60-70% і більше витрат на її відтворення «погашалися» поза рамками підприємств. В середньому на одного працівника співвідношення витрат на робочу силу з державного бюджету, бюджету соціального страхування та заробітної плати (з відрахуванням прибуткового податку) у 1989–1990 рр. – становило приблизно 1,3:1» [25, с. 35].

Системи заробітної плати та пенсійного забезпечення функціонували в СРСР в автономному режимі, що стало в пострадянський період серйозною перешкодою не тільки для формування пенсійного, але й обов'язкового страхування. Основні елементи доходів громадян – заробітна плата та пенсії – не стали органічними компонентами єдиної системи. Такий архаїчний їхній стан, притаманний доіндустріальному суспільству, багато в чому провокує роботодавців до «ухилення» від сплати обов'язкових страхових платежів у повному обсязі. Результат – низькі за розміром пенсії, мізерні розміри коштів у системі обов'язкового пенсійного та медичного страхування.

Обов'язкове, добровільно-корпоративне та особисте страхування у країнах Західної Європи забезпечує високий матеріальний достаток застрахованих осіб, коли для 70–80% пенсіонерів розмір пенсії становить 60–80% заробітної плати. Усі моделі соціального страхування можна поділити на три види (рис. 1.1).

При існуючій системі заробітної плати та застосовуваних пенсійних інститутах в Україні «заробити» право на гідну пенсію за 35–40 років трудового (страхового) стажу у розмірі 50% від середньої заробітної плати просто неможливо.

Існуючі правові та економічні механізми у сфері регулювання оплати праці не тільки не вирішують завдання боротьби з нерівністю та бідністю, а, навпаки, відтворюють їх у розширеному масштабі. Відсутність ув'язки мінімальної зарплати із сучасним мінімальним соціальним стандартом рівня

життя (прожитковий мінімум таким не є), плоска шкала оподаткування доходів громадян представляє, по суті, своєрідний мультиплікатор нерівності, який діє за принципом сепаратора відцентрового розподілу доходів, які зменшуються у низькооплачуваних категорій і збільшуються у високооплачуваних.

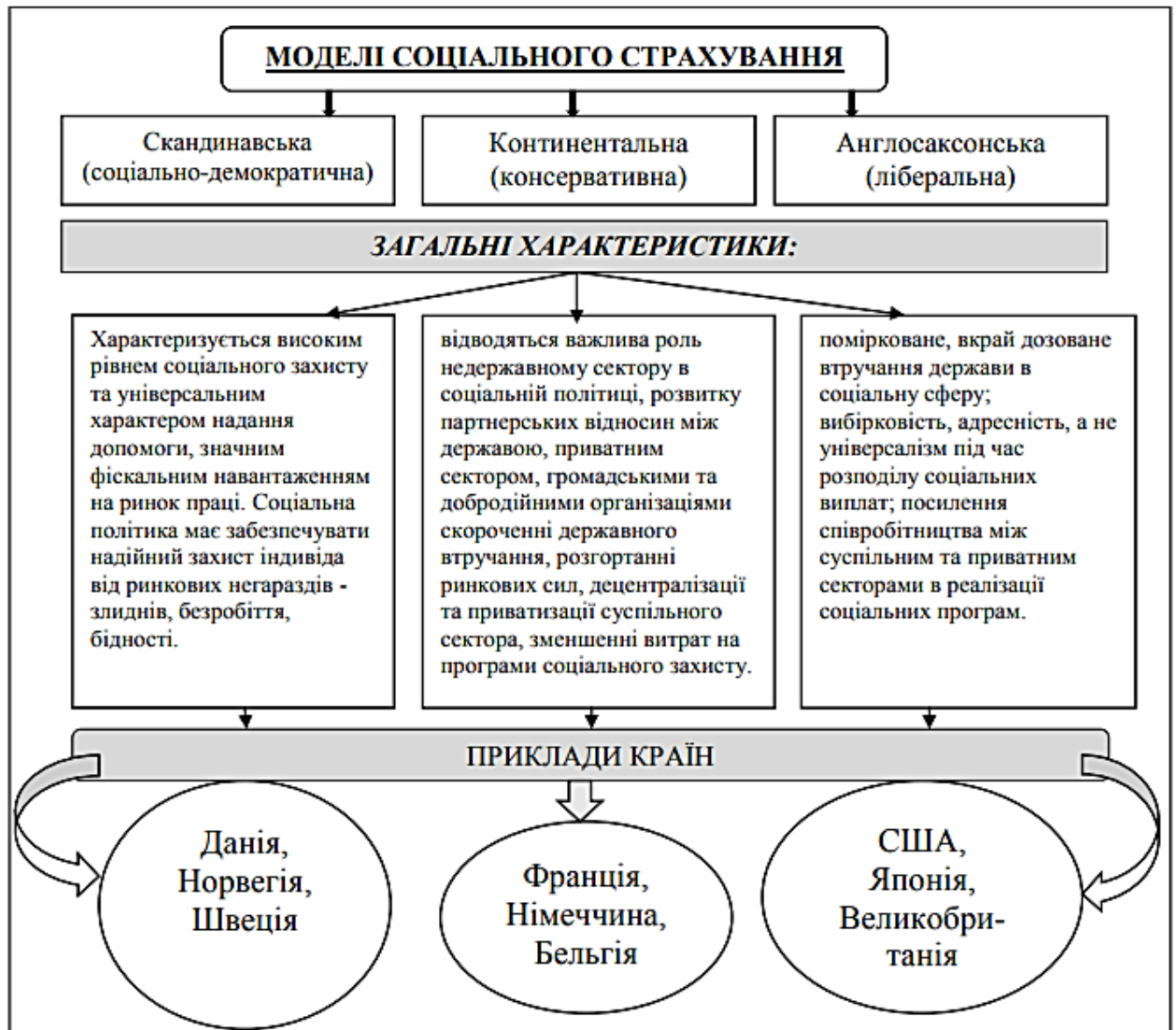


Рис. 1.1. Основні європейські моделі соціального страхування

Крім того, в останнє десятиліття набула сталого характеру тенденція посилення приватно-правових договірних засад трудового права. Тим самим, «трудова угода все більше виступає основним регулятором трудових правовідносин, що послужило практичним втіленням ідеї щодо створення, так

званого, «гнучкого трудового права», основним завданням якого має виступати не захист працівника, як найслабшої сторони (в економічному та соціальному відношенні) з боку трудових правовідносин, а створення максимально сприятливих умов розвитку економіки» [19, С. 74-77].

У той же час практика економічно розвинених країн протягом останніх десятиліть характеризується прямо протилежною спрямованістю. Держава, об'єднання роботодавців та профспілок демонструють здатність домовлятися про досить високий рівень оплати праці найманого персоналу та застосування ефективних механізмів (податків та страхових тарифів), що дозволяють забезпечувати на належному рівні працівників та членів їх сімей, як у період працездатності, так і у разі її втрати. Досягнення суспільної згоди (в законодавчій або договірній формі) за масштабами охоплення страхуванням та за рівнем компенсації є одним із центральних моментів у соціальній політиці держави, що в результаті втілюється у визначенні розмірів страхових тарифів. Такий методологічний підхід дозволяє вирішувати ряд завдань:

а) визначати необхідну величину фінансових ресурсів, які необхідні для задоволення матеріальних потреб працівників у разі настання для них страхових випадків, розмір яких можна порівняти з рівнем поточної заробітної плати, що склався;

б) визначати сукупну величину оплати праці найманих працівників (повну вартість витрат на робочу силу), яку має сплатити сукупний роботодавець.

в) оцінити необхідні ресурси для обчислення шкали прогресивного прибуткового податку (ПДФО), який застосовують практично всі розвинені країни протягом останніх 100 років.

Висновки до розділу 1.

Інститут заробітної плати з моменту запровадження механізмів страхування ризиків її втрати став виконувати нову функцію, яка полягає у передачі коштів «у часі» (від періоду трудової діяльності до періодів непрацездатності або втрати місця роботи), а також «у просторі» (між поколіннями працюючих та непрацюючих).

За результатами дослідження визначено, що основними складовими витрат організацій робочої сили в нашій країні є витрати на обов'язкове соціальне страхування. У структурі витрат організацій у 2018 р. в Україні вони становили відповідно 17,8%. Іншими видами витрат роботодавця на робочу силу були витрати, що забезпечують: підвищення кваліфікації (0,1%), забезпечення працівників житлом, добровільне страхування, культурно-побутове обслуговування (0,5%), інші витрати (1,8%). У ТОВ «Тернопільбуд» даний показник питомої ваги відрахувань на соціальні заходи в структурі операційних витрат у 2019-2020 рр. відповідно становив 1,39% та 1,1%, що вказує на значну матеріаломісткість будівельного виробництва. Разом з тим, спостерігається зменшення поточної заборгованості за рахунок зобов'язань за страхуванням майже вдвічі з 2670 тис. грн. у 2019 році до 1236 тис. рн. – у 2020.

Західні країни пройшли довгий шлях регулювання заробітної плати та становлення соціального забезпечення, основними віхами якого стали:

- 1890-1930-ті роки – становлення основних елементів пенсійних систем та страхової медицини за рахунок резервованої частини заробітної плати;

- 1940-1950-і роки – гармонізація національних систем соціального страхування та систем заробітної плати, що, на нашу думку, можна назвати першою соціальною революцією доходів населення індустріального суспільства;

- 1960-1970-і роки – використання диференційованого підходу до стягнення страхових внесків працівників та прибуткового податку, що стало виразом 2-ї соціальної революції доходів населення.

- 1980-2000-і роки – період істотного розширення економічних можливостей "держави добробуту" і "соціальної держави" в більшості економічно розвинених країнах, що супроводжувалося виділенням на цілі соціального захисту значних фінансів.

Досягнення суспільної згоди (в законодавчій або договірній формі) за масштабами охоплення страхуванням та за рівнем компенсації є одним із центральних моментів у соціальній політиці держави, що в результаті втілюється у визначенні розмірів страхових тарифів. Такий методологічний підхід дозволяє вирішувати ряд завдань:

а) визначати необхідну величину фінансових ресурсів, які необхідні для задоволення матеріальних потреб працівників у разі настання для них страхових випадків, розмір яких можна порівняти з рівнем поточної заробітної плати, що склався; б) визначати сукупну величину оплати праці найманих працівників (повну вартість витрат на робочу силу), яку має сплатити сукупний роботодавець. в) оцінити необхідні ресурси для обчислення шкали прогресивного прибуткового податку (ПДФО), який застосовують практично всі розвинені країни протягом останніх 100 років.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗІ СТРАХУВАННЯ

2.1. Методика розрахунку соціальних виплат працівникам підприємства

Індикатором розвиненої економіки є рівень життя населення, що прямо залежить від доходів громадян у вигляді заробітної плати, вартості їхньої праці. Остання є не лише показником доходності окремого працівника, але й показником, що формує витрати суб'єктів господарювання, а відтак і вартість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

За даними міжнародних статистичних спостережень «середні погодинні витрати на робочу силу і структура затрат на оплату праці суттєво різняться між державами-членами ЄС. Так, у 2018 році погодинні витрати на робочу силу варіювалися від 38,4 євро в Данії та 37,7 євро в Бельгії до 3,1 євро в Болгарії та 4,2 євро в Румунії (визначення вартості праці та її складових проводиться раз на чотири роки відповідно до Міжнародної стандартної класифікації вартості праці, рекомендованої Міжнародною конференцією зі статистики праці). Що стосується структури витрат на оплату праці, то найвищий відсоток прямих витрат на оплату праці (пряма заробітна плата і оклади, оплата за невідпрацьований час, преміальні і грошові винагороди, заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах), виділених на заробітну плату (92,1%) зафіксовано в Мальті, наступна за рейтингом – Данія (87,2%), Люксембург (85,9%), Велика Британія (85,5%), Кіпр (84,8%), в той час як у Швеції, Франції та Бельгії приблизно дві третини від загального числа витрат на оплату праці віднесено до заробітної плати, а одна третина витрат на оплату праці покриває відповідні внески на соціальне страхування та інші витрати на оплату праці, що сплачуються роботодавцем» [48, с. 161].

«Вітчизняні ж суб'єкти господарювання відповідно до чинного законодавства повинні сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі від 22% від суми нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Окрім того, нарахована заробітна плата працівників є базою для проведення обов'язкових утримань, в тому числі: податку з доходів фізичних осіб в розмірі 18%, а з 3.08.2014 р. і військового збору в розмірі 1,5%» [36, с. 100-101.].

ЗУ «Про оплату праці» визначає, що «... заробітна плата (що відноситься до поточних виплат працівникам) – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [12].

З визначення стає зрозумілим, що заробітна плата в сумі основної зарплати, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат повинна бути виплачена працівнику, а не нарахована. Варто зазначити, що за зарубіжною методикою, на відміну від української, «облік заробітної плати ведеться за методом «нетто», а не методом «брутто». Тобто утримання із заробітної плати не проводять, а нараховують зобов'язання із страхування працівників з подальшим його віднесенням на витратний рахунок, наприклад, «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників». Також паралельно існує рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця»» [36].

«Така методика відповідає принципу обачності, на якому повинно ґрунтуватися ведення бухгалтерського обліку в Україні. Зважаючи на надзвичайно низький рівень середньої заробітної плати в Україні в порівнянні з країнами Європи, високе податкове навантаження як в частині нарахувань, так і в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, а також недоліки відображення нарахування та виплати заробітної плати працівникам в бухгалтерському обліку, вітчизняне законодавство потребує суттєвого

вдосконалення з метою детінізації фактичних виплат заробітної плати, досягнення рівня розвинених європейських країн щодо оцінки вартості праці громадян України» [36].

«Соціальні виплати (рис. 2.1), що належать працівникам підприємства, визначають на основі Порядку обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» [33] (затв. Постановою КМУ від 26.09. 2001 р. № 1266).

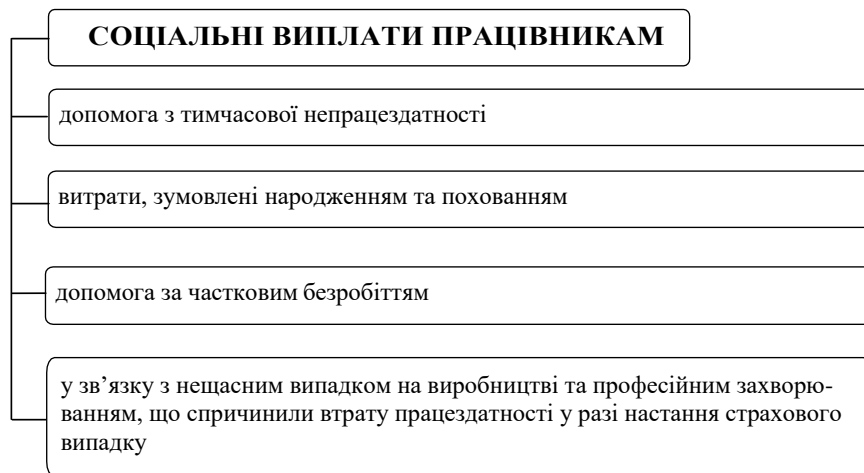


Рис. 2.1. Соціальні виплати, що проводяться за рахунок фондів соціального страхування

Допомогу з тимчасової непрацездатності надають застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, що повністю або частково компенсує втрату заробітної плати у разі настання страхового випадку (рис. 2.2).

Алгоритм дій працівника і страхувальника для отримання лікарняних виплат:
1. Працівник отримує лікарняний (листок непрацездатності) у <u>медзакладі</u> .
2. Подача лікарняного на підприємство (підприємцю) та пільгових документів.
3. Перевірка лікарняного.
4. Реєстрація лікарняного в журналі обліку листків непрацездатності.
5. Оформлення протоколу комісії зі соціального страхування (рішення уповноваженого) (протягом 10 днів з дня подачі працівником листка непрацездатності).
6. Заповнення зворотної частини листка непрацездатності, складання та подача заяви-розрахунку (якщо працівник хворів 6 і більше днів) (протягом 5 днів з дня рішення комісії зі соціального страхування (рішення уповноваженого)).
7. Виплата у найближчий день виплати зарплати лікарняних за перші 5 днів хвороби.
8. Зарахування коштів ФСС на <u>сперахунок</u> страхувальника, якщо працівник хворів 6 та більше днів (протягом 10 днів з дня знаходження заяви-розрахунку).
9. Виплата у найближчий день виплати зарплати лікарняних зі <u>сперахунку</u> після зарахування на нього коштів ФСС. Сплачуємо при виплаті ПДФО та військовий збір з коштів <u>сперахунку</u> . ЄСВ сплачується повністю за рахунок підприємства з поточного рахунку.
10. Подача повідомлення про виплату до ФСС (протягом місяця з дня виплати).

Рис. 2.2. Алгоритм дій працівника і страхувальника для отримання лікарняних виплат

«Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачує власник або уповноважений ним орган за рахунок коштів підприємства. Починаючи із шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності допомогу оплачує Фонд соціального страхування. Розрахунковим періодом для застрахованих осіб (включаючи осіб, які працюють неповний робочий день (робочий тиждень), робота яких пов'язана із сезонним характером виробництва, та добровільно застрахованих осіб) з 4.07.2015 р. є

12 повних календарних місяців, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок» [23].

«Якщо застрахована особа працювала та сплачувала страхові внески або за неї сплачувалися страхові внески менш як шість календарних місяців, середню заробітну плату (дохід) обчислюють за фактично відпрацьовані календарні місяці, за які сплачено страхові внески. Суму оплати праці у разі збереження середньої заробітної плати (у період простою, виконання державних і громадських обов'язків, оплата відпусток), з якої сплачено страхові внески за періоди, коли застрахована особа не працювала, не включають до розрахунку страхових виплат. До середньої заробітної плати (доходу) включають заробітну плату (дохід) у межах максимальної величини (граничної суми) заробітної плати (доходу) та оподаткованого доходу (прибутку), з яких сплачують єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [23].

Розрахунок суми допомоги з тимчасової непрацездатності працівників можна подати у вигляді формули:

$$D = \frac{ЗП_{12} - ВН}{365 - \underline{Днн}} \times \underline{Дтн} \times С,$$

де D – допомога у разі тимчасової непрацездатності;

$ЗП_{12}$ – сума заробітної плати за останні 12 календарних місяців, на яку нарахований єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ);

$ВН$ – виплати, які не включають в підрахунок середнього заробітку;

$\underline{Днн}$ – дні не відпрацьовані з поважних причин;

$С$ – відсоток, який залежить від трудового стажу;

$\underline{Дтн}$ – кількість календарних днів тимчасової непрацездатності.

«При розрахунку середньоденного заробітку не враховують календарні дні, не відпрацьовані з поважних причин:

- тимчасова непрацездатність;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком;
- відпустка без збереження заробітної плати» [23].

Не включають у розрахунок і виплати за оплачувані дні, не відпрацьовані з поважних причин. Місяці розрахункового періоду (з першого до першого числа), в яких застрахована особа не працювала з поважних причин, виключаються з розрахункового періоду. Розмір допомоги залежить від стажу (рис. 2.3)

Розмір допомоги залежить від загального страхового стажу працівника і надається у таких розмірах:
<ul style="list-style-type: none"> – 50% середньої заробітної плати (доходу) – особам зі страховим стажем до 3 років; – 60% середньої заробітної плати (доходу) – особам зі страховим стажем від 3 до 5 років; – 70% середньої заробітної плати (доходу) – особам зі страховим стажем від 5 до 8 років; – 100% середньої заробітної плати (доходу) – особам зі страховим стажем понад 8 років, а також: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> застрахованим особам, віднесеним до 1–4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; <input type="checkbox"/> одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; <input type="checkbox"/> ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; <input type="checkbox"/> особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»; <input type="checkbox"/> донорам, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів».

Рис. 2.3. Розмір соціальної допомоги

Страховий стаж – це період роботи, коли за працівника сплачувався страховий внесок у розмірі, що не менший ніж мінімальна заробітної плати.

Допомога з тимчасової непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

«Тимчасова непрацездатність може бути пов'язана з виробничою травмою. У такому випадку працівникові виплачують допомогу з тимчасової

непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили професійно зумовлену фізичну або психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення і/або соціальних послуг. Нарахування та виплата допомоги з тимчасової непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення інвалідності аналогічні звичайним лікарняним. Особливістю є те, що її виплачують у розмірі 100% середнього заробітку (незалежно від страхового стажу)» [23].

«Нараховану допомогу, пов'язану з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням, виплачують:

- перші п'ять днів тимчасової непрацездатності – за рахунок коштів роботодавця;
- починаючи з шостого дня виплати здійснюють за рахунок коштів Фонду соціального страхування України.

Підставою для оплати є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, в якому має бути відмітка про зв'язок хвороби зі страховим випадком, і наявність акта про нещасний випадок або акта розслідування професійного захворювання за встановленою формою. Окрім того, зв'язок тимчасової непрацездатності з виробничою травмою або профзахворюванням засвідчується у медичній карті амбулаторного або стаціонарного хворого» [23].

Допомога за вагітністю й пологами.

Закон про відпустки передбачає, що одним із видів соціальних відпусток є оплачувана відпустка за вагітністю та пологами. Її надають на підставі листка непрацездатності, у якому фіксують тривалість відпустки залежно від певних обставин.

«Досвід країн Європейського Союзу, законодавство котрого так інтенсивно імплементується для регулювання національної економіки,

свідчить про наявність різноманітних пільг для сімей, які вирішили народити дитину. Хоча терміни відпусток по догляду за дитиною менші в порівнянні з вітчизняними (в Україні оплачувана відпустка, пов'язана з вагітністю та пологами, становить 126 днів (70 календарних днів до передбачуваного дня пологів та 56 – після пологів); після її закінчення за бажанням жінки надається відпустка для догляду дитини до досягнення нею трирічного віку), однак значно більші виплати» [35, с. 267-269].

«У Франції чоловікам доплачують досить солідні відсотки до зарплати за час декретної відпустки дружини. Так, у Великобританії декретна відпустка становить 52 тижні (рік). Але повноцінно будуть оплачені лише 34 тижні (26 тижнів виплачується повна зарплата, 8 тижнів – 90%). В Італії – п'ятимісячна декретна відпустка, яка оплачується в розмірі 80% від зарплати. Якщо відпустку продовжити ще на півроку, компенсація вже становитиме 30% від зарплати. У США поняття декретної відпустки фактично відсутнє. Федеральним законодавством передбачено 12 тижнів неоплачуваної відпустки по вагітності й пологах, тому компенсація залежить від працедавця» [35, с. 267-269].

«Розрахунковим періодом, за який обчислюють середню заробітну плату (дохід), є період роботи з останнього основного місця роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого застрахована особа працювала і сплачувала страхові внески чи за неї сплачувалися страхові внески. Він дорівнює 12 календарним місяцям. Якщо застрахована особа пропрацювала менше, ніж 12 календарних місяців, то розрахунок середньої заробітної плати проводять, виходячи з фактично відпрацьованого часу. Якщо за розрахунковий період застрахована особа не мала заробітку – виходячи з тарифної ставки (місячного окладу). Суму допомоги за вагітністю та пологами розраховують шляхом множення суми середньоденної заробітної плати на кількість календарних днів, що припадають на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами» [23].

«Суму допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами (Двп) розраховують так:

$$\text{Двп} = \text{ЗПс12} \times \text{Дв}, \quad \text{ЗПс12} = \text{ЗП12} / \text{Д12},$$

де ЗПс12 – сума середньоденної заробітної плати за останні 12 або менше відпрацьованих повних місяців (з 1-го до 1-го числа) або за фактично відпрацьований час;

ЗП12 – дохід – заробітна плата, якої здійснювалися нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ);

Дв – кількість календарних днів, що припадають на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами;

Д12 – кількість календарних днів у розрахунковому періоді» [23].

«До розрахунку середньої зарплати для обчислення допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами включають всі виплати, які входять до фонду оплати праці, з яких здійснювали нарахування єдиного соціального внеску. При цьому середньоденна заробітна плата не може перевищувати максимальну величину бази нарахування ЄСВ із розрахунку на один календарний день. Згідно з Порядком № 1266 середню зарплату для розрахунку декретних та лікарняних роботодавець обчислює на підставі відомостей, які включаються до звіту. Святкові та неробочі дні не виключають з розрахункового періоду. Допомогу по вагітності та пологах оплачують в розмірі 100% середньої зарплати незалежно від страхового стажу працівниці» [23].

«Сума допомоги по вагітності і пологах у розрахунку на місяць не має перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду соціального страхування, та не може бути менш ніж розмір мінімальної заробітної плати на час настання страхового випадку. Виплати декретних не оподатковуються ПДФО та військовим збором (пп. 165.1.1 ПКУ). Однак, на декретні виплати нараховується ЄСВ у повній сумі. ЄСВ відноситься на витрати роботодавця.

Нарахування ЄСВ відбувається одразу на всю суму декретних у місяці нарахування декретних виплат» [23].

«Провідні компанії, такі як: Adobe, Amazon, Apple, Facebook, Microsoft, Google, YouTube та ін. застосовують власні компенсаційні механізми для збереження у колективі талановитих співробітників, що суттєво не впливає на поточні витрати (Google відпускає співробітників в декрет на три місяці і оплачує 100% зарплати; Microsoft забезпечує 12 оплачуваних тижнів для чоловіків і 20 для жінок). Інший підхід, пов'язаний з формуванням забезпечень таких відпусток за рахунок відрахувань із заробітної плати працівників (така практика, наприклад, існує в штаті Каліфорнія). Згідно з статистичним дослідженням Міжнародної організації праці, в 96 країнах з 188 відповідно до норм Конвенції МОП № 183 надається принаймні 14 тижнів оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. З них в 31 країні надається 18-26 тижнів (в т. ч. Україна), і ще в 10 країнах – більше 26 тижнів. У 59 країнах тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 12-13 тижнів, що відповідає мінімальним нормам, передбаченим Конвенцією МОП № 102» [35, с. 267-269].

«У 31 країні відпустка по вагітності та пологах з наданням грошової допомоги становить менше 12 тижнів (в т. ч. США). У 77 з 188 країн відповідно до базового рівня Конвенції МОП № 183 жінки мають право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами з виплатами, що становлять принаймні дві третини їх звичайної заробітної плати протягом мінімального періоду, що дорівнює 14 тижням. У 28 країнах (майже 15 відсотків від загальної кількості розглянутих країн) жінки мають право на 100 відсотків їх заробітної плати протягом принаймні 18 тижнів, що відповідає найвищим стандартам, встановленим в Рекомендації МОП № 191. Інші 17 країн надають допомогу в фіксованому розмірі (наприклад, відповідно до мінімальної заробітної плати). В 61 країні жінки мають право отримувати допомогу в розмірі, який не перевищує 67 відсотків від попереднього

заробітку, протягом 12-13 тижнів, що не відповідає базовому рівню Конвенції МОП № 183, але відповідає мінімальним вимогам Конвенції МОП № 102. У 31 країні грошова допомога складає менше 45 відсотків від попередньої заробітної плати, і / або термін оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить менше 12 тижнів» [35, с. 267-269].

Наразі відсутня реальна статистика використання жінками права на відпустку, фактичні терміни перебування у відпустці по вагітності і пологах (крім результату соціальних опитувань), в тому числі й в Україні, що могло б стати причиною перегляду чинних строків та обсягів й джерел фінансування. В Україні «право на соціальну відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами терміном на 126 календарних днів на підставі медичного висновку» [9], який оформляється листком непрацездатності визначено ЗУ «Про відпустки» та ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Відповідно до національного законодавства «допомога по вагітності та пологах за рахунок Фонду соціального страхування обчислюється, виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку» [10].

Однак соціальні дослідження «вказують на відмову значної частки працівниць від зазначених соціальних гарантій і свідоме скорочення терміну відпустки. Варто відзначити про відсутність чітких інструкцій (згідно з якими працюють компетентні державні інституції) щодо процедури та документального оформлення скорочення терміну перебування у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо період непрацездатності по вагітності і пологах є меншим, ніж законодавчо встановлений термін, і це пов'язано з тим, що працівниця відпрацювала певну кількість днів під час періоду, впродовж котрого мала право на відпустку по вагітності та пологах на підставі отриманого нею листка непрацездатності у відповідному медичному закладі, до заяви-розрахунку необхідно додати відповідні пояснення для Фонду

соціального страхування у вигляді заяви працівниці та наказу про виплату заробітної плати за відпрацьовані дні в межах встановленого законодавством періоду відпустки по вагітності та пологах» [35, с. 267-269].

«Загалом світові тенденції у сфері забезпечення соціальних гарантій працівникам свідчать про потребу солідарного фінансування виплат грошової допомоги по вагітності та пологах як найбільш ефективного засобу забезпечення доходу жінок протягом відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Фінансування за рахунок держави, роботодавця та безпосередньо працівників сприятиме підвищенню соціальних стандартів, рівня соціальної відповідальності бізнесу, рівного ставлення до чоловіків і жінок на ринку праці» [35, с. 269].

2.2. Методика нарахування та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Відповідно до Конституції України громадяни мають право на соціальний захист. Право на соціальний захист гарантує загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, і включає матеріальне забезпечення громадян у випадку хвороби, повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття за незалежними від них причинами, а також у старості й в інших випадках, передбачених законом, за рахунок фондів соціального страхування, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником чи уповноваженим ним органом (роботодавцем), громадянами, а також з бюджетних та інших джерел, передбачених законом. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування включає (рис. 2.4).

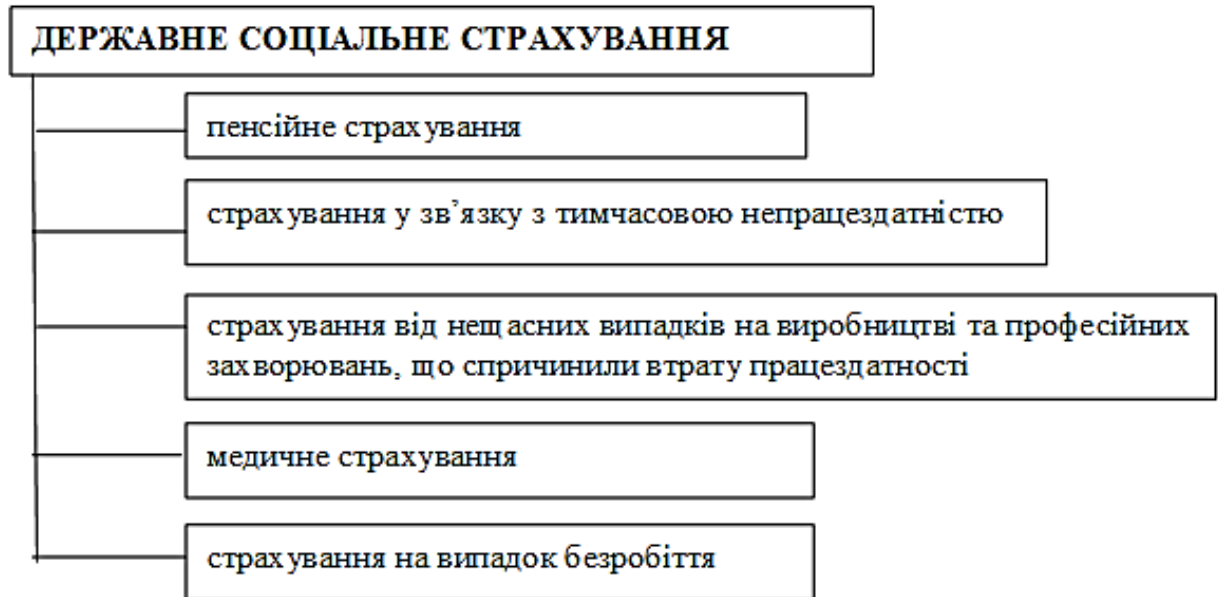


Рис. 2.4. Система загальнообов'язкового соціального страхування

Відповідно, в Україні функціонують такі фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування:

1. Пенсійний фонд.
2. Фонд соціального страхування.
3. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є Пенсійний фонд України. Основним призначенням Пенсійного фонду є забезпечення збирання та акумулювання внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, ведення їх обліку; призначення (перерахунок) пенсій; забезпечення своєчасного і в повному обсязі фінансування та виплати пенсій, інших виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України.

Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою

працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом рис. 2.5.

<p>Кошти, що надходять до Фонду від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, повинні забезпечувати:</p>
<p>1) виплату застрахованим особам матеріального забезпечення та надання соціальних послуг;</p>
<p>2) створення резерву коштів Фонду в розмірі суми, необхідної для виплати всіх видів матеріального забезпечення, страхових виплат, передбачених цим Законом, в розрахунку не менш як на п'ять календарних днів;</p>
<p>3) фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності Фонду, його робочих органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, матеріальне та соціально-побутове забезпечення його працівників; розвиток та функціонування інформаційно-аналітичних систем Фонду;</p>
<p>4) фінансування заходів з профілактики страхових випадків.</p>

Рис. 2.5. Функції фонду соціального страхування України

«Допомогу з тимчасової непрацездатності надають застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків:

- 1) тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;
- 2) необхідності догляду за хворою дитиною;
- 3) необхідності догляду за хворим членом сім'ї;

4) догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;

5) карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби;

6) тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;

7) протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;

8) перебування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм» [23, с. 186].

«Допомогу з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві (рис. 2.6) та професійним захворюванням, виплачує Фонд застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [23, с. 186].

Завданнями страхування від нещасних випадків є:
– проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
– відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
– відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Рис. 2.6. Завдання страхування від нещасних випадків

«Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму. Нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованим, також є страховим випадком. Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим» [23, с. 186].

«Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється МСЕК за участю Фонду і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК установлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане

ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також необхідні види медичної та соціальної допомоги.

Страхові виплати з Фонду соціального страхування включають:

- 1) страхові виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності;
- 2) страхові виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);
- 3) страхові виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- 4) страхові витрат на медичну та соціальну допомогу» [23, с. 186].

Під час розрахунку середньомісячного заробітку враховуються усі види виплат, на які нараховувалися страхові внески.

«Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Матеріальне забезпечення здійснюють у таких формах:

- допомога за безробіттям, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога за частковим безробіттям;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його

утриманні; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебуває на його утриманні» [23, с. 191].

«Соціальні послуги, які здійснюються за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» мають такі види:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням» [23, с. 185].

Основним джерелом засобів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески роботодавців і застрахованих осіб.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» від 8.07.2010 р. № 2464-VI підприємства перераховують в бюджет суму нарахованого єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування.

«Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюють відповідно до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Базою для його нарахування є сума заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати» [23, с. 186].

Роботодавці (юридичні та фізичні особи-підприємці) повинні нараховувати ЄСВ при виплаті:

- заробітної плати, в т. ч. у натуральній формі;
- винагороди за цивільно-правовим договором про виконання робіт (надання послуг);
- допомоги з тимчасової непрацездатності;
- допомоги по вагітності та пологах.

Ставка ЄСВ, який сплачують за рахунок роботодавця, становить 22% (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Ставки нарахування єдиного соціального внеску для роботодавців

Платник внеску	Ставка внеску
1	2
Підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту)	22%
Підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди	8,41%
Підприємства та організації всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці	5,3%
Підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці	5,5%

«Обчислення єдиного внеску здійснюється на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких провадиться нарахування або які підтверджують нарахування виплат, на які нараховують єдиний внесок.

Нарахування ЄСВ здійснюють в межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску – це максимальна сума доходу застрахованої особи, що дорівнює з 1.01.2019 року 15 розмірам мінімальної зарплати.

Якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, то сума внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який

отримано дохід (прибуток), та ставки ЄСВ (наприклад, з 1 січня 2020 року – 4723 грн. x 22% = 1039,06 грн.; з 1 січня 2021 року – 6000 грн. x 22% = 1320 грн., з 1 січня 2022 року – 6500 грн. x 22% = 1430 грн.)» [23, с. 186].

Облік єдиного соціального внеску здійснюють на рахунку 65 «Розрахунки за страхування». За кредитом цього рахунку відображають нарахування ЄСВ, за дебетом – перерахування його на рахунки фіскальної служби та нарахування допомоги за рахунок коштів соціального страхування.

Відповідно до Інструкції № 291 до рахунку 65 «Розрахунки за страхування» відкривають такі субрахунки:

- «65.1 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування»;
- 65.2 «За соціальним страхуванням»;
- 65.4 «За індивідуальним страхуванням»;
- 65.5 «За страхуванням майна»» [13].

Типові кореспонденції рахунків з нарахування, використання єдиного соціального внеску та перерахування коштів органам соціального страхування подано у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків підприємства за
соціальним страхуванням**

	1	2	3	4
1.	Нарахований єдиний соціальний внесок на фонд плати праці:			
1.1	– працівників за виконані роботи з будівництва та поліпшення об'єктів основних засобів	Відомість розподілу заробітної плати, складена на основі Розрахункової відомості	15	65.1
1.2	– працівників основного виробництва		23.1	
1.3	– працівників допоміжних та підсобних виробництв		23.2	
1.4	– працівників обслуговуючих виробництв і господарств		23.3	
1.5	– працівників, зайнятих обслуговуванням та поточним ремонтом будівельних машин та механізмів		91.1	
1.6	– загальновиробничого персоналу		91.2	
1.7	– адміністративно-управлінському персоналу		92	
1.8	– працівників, зайнятих збутом готової продукції		93	
1.9	– працівників, праця яких не пов'язана з виробничою діяльністю підприємства ; на нараховані доплати та премії		94.9	
1.10	– працівників, які проводять ліквідацію, демонтаж необоротних активів		97.6	
1.11	– працівників, зайнятих на роботах з виправлення браку		24	
1.12	– працівників, зайнятих вантажними роботами і придбанням матеріалів та інших товарно-матеріальних цінностей		20.1–20.9	
1.13	– на нараховані винагороди працівникам за час відсутки за рахунок наперед створеного резерву		47.1	
1.14	– на нараховану працівникам заробітну плату, винагороди за вислугу років та інші премії за рахунок коштів цільового фінансування		48	
1.15	– на нараховану заробітну плату працівникам за роботи, затрати на які відносяться до витрат майбутніх періодів		39	
1.16	– на нараховану заробітну плату працівникам за роботи з ліквідації стихійного лиха		97.7	
2.	Перерахований єдиний соціальний внесок	Виписка банку	65.1	31.1
3.	Отримані кошти на соціальні виплати працівникам (допомога з тимчасової непрацездатності, допомога по вагітності та пологах, та ін.) а спец. рахунок	Виписка банку	31.3	37.8

Висновки до розділу 2.

За результатами дослідження визначено, що за зарубіжною методикою, на відміну від української, «облік заробітної плати ведеться за методом «нетто», а не методом «брутто». Тобто утримання із заробітної плати не проводять, а нараховують зобов'язання із страхування працівників з подальшим його віднесенням на витратний рахунок, наприклад, «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників». Також паралельно існує

рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця». Така методика відповідає принципу обачності, на якому повинно ґрунтуватися ведення бухгалтерського обліку в Україні. Зважаючи на надзвичайно низький рівень середньої заробітної плати в Україні в порівнянні з країнами Європи, високе податкове навантаження як в частині нарахувань, так і в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, а також недоліки відображення нарахування та виплати заробітної плати працівникам в бухгалтерському обліку, вітчизняне законодавство потребує суттєвого вдосконалення з метою детінізації фактичних виплат заробітної плати, досягнення рівня розвинених європейських країн щодо оцінки вартості праці громадян України.

Загалом світові тенденції у сфері забезпечення соціальних гарантій працівникам свідчать про потребу солідарного фінансування виплат грошової допомоги по вагітності та пологах як найбільш ефективного засобу забезпечення доходу жінок протягом відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Фінансування за рахунок держави, роботодавця та безпосередньо працівників сприятиме підвищенню соціальних стандартів, рівня соціальної відповідальності бізнесу, рівного ставлення до чоловіків і жінок на ринку праці.

Визначено, що перспективним напрямком соціального страхування працівників є виплати страховим компаніям за індивідуальним страхуванням.

Індивідуальне медичне страхування є добровільним. Тому підприємства можуть страхувати своїх працівників із власної волі шляхом видачі наказу про страхування, під яким кожен працівник ставить свій підпис або ж кожен працівник пише на ім'я керівника заяву-згоду на страхування. Після того як підприємство і страхова компанія укладуть договір, страховик (страхова компанія) видає працівникам страхові поліси (свідоцтва, сертифікати). Коли застрахована особа потребуватиме медичної допомоги, вона звертається до медичного закладу, що визначив страховик. Надану допомогу підтверджують відповідним документом, наприклад актом. Його працівник надає страховику,

а той оплачує надані послуги медичному закладу. Суму страхових платежів, що підприємство сплатило страховій компанії на користь працівників, необхідно включити до загального місячного оподаткованого доходу працівників. Із суми сплачених страхових платежів утримується і військовий збір. Сума страхових платежів не є базою оподаткування ЄСВ.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ЗВЕДЕНОЇ ІНФОРМАЦІЇ З ОПЕРАЦІЙ ЗІ СТРАХУВАННЯ

3.1. Узагальнення інформації зі страхування у звітності

Дослідження у сфері соціального страхування населення характеризуються високими вимогами до оперативності їх проведення, використанням спеціальних статистичних методів узагальнення та обробки інформації. Для інформаційного забезпечення управління процесами у сфері соціального захисту існують вимоги, яким має відповідати інформація, зокрема: об'єктивність, однозначність, своєчасність, релевантність, актуальність тощо. Статистичні дані мають відповідати поточним і потенційним потребам користувачів, особливо під час реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування України.

Альбом форм державних статистичних спостережень на 2021 рік можна знайти на офіційному веб-сайті Державної служби статистики України у розділі «Для респондентів». Там же можна знайти бланки форм та методологічні документи щодо їх заповнення. У паперовому вигляді звітно-статистичну документацію можна отримати безпосередньо в територіальних органах Державної статистики. До податкової звітності до 1 січня 2021 року належала ф. 1 ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку». Починаючи із звітності за I квартал 2021 року платники податків подаватимуть об'єднану форму із ПДФО, військового збору та ЄСВ.

«Оновлена форма Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (далі – Розрахунок), яка фактично поглинула форму № 1ДФ та таблиці звіту з ЄСВ, затверджена наказом Мінфіну від 15.12.2020 р. № 773» [32].

Нові форми електронних документів для об'єднаної звітності із ПДФО та ЄСВ мають наступні чар-коди:

– J0500106 із додатками J0510106, J0510206, J0510306, J0510406, J0510506, J0510606 для юридичних осіб.

– F0500106 із додатками F0510106, F0510406, F0510506, F0510606 для ФОП.

Терміни подання – **щоквартально окремо за кожний квартал (податковий період) з розбивкою по місяцях звітного кварталу протягом 40 днів після звітного кварталу** (тобто за I квартал, II квартал, III квартал та IV квартал), починаючи з 01.04.2021 року. Окремий Розрахунок за календарний рік не подається.

Перелік форм статистичної звітності з праці, яку мають заповнювати та подавати респонденти, наведемо в табл. 3.1.

До спеціальної звітності, яка стосується виплат працівникам підприємства, належить як фінансова Звітність так і статистична й податкова звітності. Відповідно до чинного законодавства підприємства зобов'язані подавати квартальну та річну фінансову звітність, до сфери управління яких вони належать, власникам, органам державної виконавчої влади та іншим користувачам (податковим, фінансовим, статистичним органам, фондам, банкам тощо).

Таблиця 3.1

Статистична звітність із праці, яку мають подавати респонденти

Назва звіту	Форма звіту	Коли подається	Роз'яснення щодо заповнення
№ 1-ПВ (місячна) "Звіт із праці"	Затверджена наказом Держстату від 10.06.2016 р. № 90	Щомісячно не пізніше 7-го числа після звітнього місяця	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці", затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 403
№ 1-ПВ (квартальна) "Звіт із праці"	Затверджена наказом Держстату від 06.07.2018 р. № 134	Щоквартально не пізніше 7-го числа після звітнього періоду одночасно з формою № 1-ПВ (місячна)	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці", затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404
№ 1-РС (один раз на чотири роки) "Звіт про витрати на утримання робочої сили"	Затверджена наказом Держстату від 07.08.2014 р. № 227	Раз на рік у період проведення обстеження не пізніше 7 квітня	Роз'яснення Держстату від 10.07.2018 р. № 17.4-12/28

Важливим етапом в обліковому процесі є складання звітності підприємства. Дані про розрахунки за виплатами працівникам відображаються у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності. У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображається у ф. № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) та ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Відображення у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з
оплати праці**

Назва об'єкта	Номер рахунку	Код рядка
<i>Баланс (Звіт про фінансовий стан)</i>		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
розрахунками з бюджетом(у частині розрахунку з податку на доходи фізичних осіб)	64	1620
розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625
розрахунками з оплати праці	66	1630
<i>Звіт про фінансові результати(Звіт про сукупний дохід)</i>		
Витрати з оплати праці	23, 91, 92, 93, 94	2050, 2130, 2150, 2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	23, 91, 92, 93, 94	2130, 2150, 2180, 2510

У звітності підприємства розрахунки зі страхування відображаються у:

1. ««Баланс» Форма 1 у рядку 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування». У статті відображається сума заборгованості за відрахуваннями на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхування майна підприємства й індивідуальне страхування його працівників» [4, с.126].

2. ««Звіт про фінансові результати» Форма 2 у рядку 2510 «Відрахування на соціальні заходи». У цьому розділі наводять відповідні елементи операційних витрат (на виробництво, збут, управління та інші операційні витрати), яких зазнало підприємство під час своєї діяльності протягом звітного

періоду, за вирахуванням внутрішнього обороту. Тобто за вирахуванням витрат, які становлять собівартість продукції (робіт, послуг), що вироблена та спожита самим підприємством» [3].

3. «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску. Форма Розрахунку складається із заголовної (загальної) частини, у якій вказуються відомості про роботодавця, його працівників (інших фізичних осіб – платників податку) та про склад Розрахунку, основної (розрахункової) таблиці, яка складається з трьох розділів, а саме:

I «Нарахування доходу та єдиного внеску за найманих працівників в розрізі місяців звітного кварталу»,

II «Нарахування грошового забезпечення та єдиного внеску за військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та на суми допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами в розрізі місяців звітного кварталу (крім військовослужбовців строкової військової служби)»;

III «Нарахування грошового забезпечення та єдиного внеску за патронатних вихователів, батьків – вихователів та прийомних батьків в розрізі місяців звітного кварталу»» [31].

Розрахунок має **шість додатків**, які є невід'ємною його частиною, і подаються до контролюючого органу у складі такого Розрахунку.

«Додаток 1 (Д1) «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам» практично є аналогом таблиці 6 Звіту з ЄСВ. Найбільш суттєва різниця полягає у тому, що таблиця додатку Д1 містить графу 25 «Ознака (0, 1)», у якій відображається ознака «0», якщо рядок потрібно ввести, чи ознака «1», якщо рядок потрібно виключити. Графа 25 заповнюється тільки для «Звітнього нового» (при коригуванні сум внеску та реквізитів) та «Уточнюючого» (виключно при коригуванні

реквізитів) додатку. Тобто тепер маємо уніфікацію порядку виправлення помилок з ЄСВ, ПДФО та військового збору (виправлення помилок буде здійснюватися як у формі № 1ДФ)» [31].

«Відповідно до п.1 розділу IV Порядку № 4 додаток Д1 призначений для щоквартального формування платниками ЄСВ щодо кожної застрахованої особи відомостей про суми нарахованої їй заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) у розрізі місяців звітного кварталу. Отже, за звітний квартал потрібно подавати три додатка Д1 – за перший, другий та третій місяць такого кварталу (у рядку 02 додатку вказується номер місяця у звітному кварталі – цифрове значення від 1 до 3)» [31].

«Якщо платник ЄСВ у звітному кварталі не використовує працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством – додаток Д1 за такий квартал не подається. Додаток 4 (4ДФ) «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору» нагадує форму № 1ДФ. Проте, у цьому додатку передбачено персоніфіковане відображення не тільки сум ПДФО, а й військового збору. Тобто базу оподаткування, відповідні суми ПДФО та військового збору необхідно вказувати для кожної фізичної особи. Також зазначимо, що за звітний квартал потрібно подавати три додатка 4ДФ – за перший, другий та третій місяць такого кварталу» [31].

4. «Звіт за формою Ф4-ФСС з ТВП – звіт страхувальника по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням»;

«Звіт за формою Ф14-ФСС з ТВП – звіт страхувальника про путівки на санаторно-курортне лікування та путівки до дитячих закладів оздоровлення».

«Відповідно до Порядку формування та подання звітності по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, затвердженого Постановою правління Фонду від 18.01.2011 року № 4 (із змінами та доповненнями), та Порядку подання страхувальниками електронних документів до Фонду, затвердженого Постановою правління Фонду від 27.04.2011 року № 23, страхувальники можуть подавати звітність за формою Ф.4-ФСС з ТВП в електронній формі. Страхувальники зобов'язані формувати та подавати до органів Фонду звітність щодо коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, не пізніше 20 числа наступного за звітним періодом місяця. Базовим звітним періодом для них є квартал» [34].

«Підприємства та організації подають відомості про нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності. Крім того, платникам, які зобов'язані здійснити доплату до мінімального страхового внеску, органами Пенсійного фонду України для узгодження надсилається повідомлення-розрахунок, у якому зазначається розрахунок сум такої доплати, які підлягають сплаті за результатами підприємницької діяльності за звітний рік» [8, с.248].

Відстежити зміни на підприємстві набагато простіше за допомогою статистичних звітів. Наприклад, таких як:

1. «Звіт про основні показники діяльності підприємства». Зокрема, у таблиці 4 відображаються показники по працівниках та їх оплату праці;
2. «Звіт з праці»;
3. «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання»;

4. «Звіт про фінансові результати і дебіторську заборгованість».

Можемо зробити висновок, що законодавчо облік розрахунків за соціальним страхуванням регламентуються Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Як соціально-економічна категорія, «соціальне страхування – це система відносин з розподілу і перерозподілу національного доходу, які полягають у формуванні зі страхових внесків, що сплачують працюючі громадяни та роботодавці, державних дотацій спеціальних страхових фондів, кошти яких використовують для утримання осіб, які не беруть участі у суспільній праці. Отже, зміни деяких законодавчих актів України мають на меті стимулювати легалізацію роботодавцями фонду оплати праці, через ослаблення умов, виконання яких дасть можливість суттєво знизити витрати на сплату єдиного соціального внеску. Витрати підприємств на оплату праці є одним із головних елементів витрат, які пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства. Тому організація обліку виплат працівникам є не тільки важливою ділянкою у системі обліку підприємства, а і ключовим фактором довгострокового розвитку, що забезпечить конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку» [22].

3.2. Методика проведення аудиторської перевірки розрахунків за страхуванням

Розрахунки з бюджетом із соціального страхування відрізняються великою трудомісткістю та відповідальністю для будь-якої юридичної особи. Страхові внески поділено за видами обов'язкового соціального страхування. За порушення з боку нарахування та сплати страхових внесків організація та її керівники несуть адміністративну та податкову відповідальність, тому до цієї ділянки обліку та внутрішнього контролю пред'являються особливі вимоги. З іншого боку, дані види обов'язкових відрахувань здійснюються з допомогою

роботодавця і входять у собівартість продукції, робіт чи послуг, тому їх рівень впливає на собівартість і, зрештою, на фінансовий результат. У зв'язку з цим роботодавець зацікавлений у зниженні таких витрат з дотриманням вимог чинного законодавства. Метою аудиту розрахунків із соціального страхування є вираження думки аудитора про достовірність сальдо за рахунком 65 «Розрахунки за страхуванням», у фінансовій (бухгалтерській) звітності, перевірку правильності та повноти нарахування та сплати страхових внесків, а також можливість надати організації рекомендації щодо законної оптимізації даних видів платежів.

Під час проведення аудиту страхових внесків необхідно виконати наступне:

- Проаналізувати порядок ведення синтетичного та аналітичного обліку страхових внесків;
- Оцінити правильність формування бази оподаткування відповідно до вимог чинного законодавства;
- Виявити правильність формування сум, що не підлягають оподаткуванню страховими внесками, та виключити ймовірність неправомірного зменшення оподаткованої бази за рахунок них;
- Оцінити правильність застосування страхових тарифів та пільг;
- Проаналізувати обґрунтованість виплат допомоги та інших витрат за рахунок коштів фонду соціального страхування;
- Перевірити правильність відображення податкових зобов'язань перед бюджетом у звітності;
- Оцінити повноту та своєчасність сплати страхових платежів до бюджету.

У ході проведення аудиторської перевірки страхових внесків аналізуються такі документи:

- головна книга або оборотно-сальдова відомість;

- реєстри бухгалтерського обліку за рахунками 65 «Розрахунки за страхуванням»;

- відомості щодо нарахування заробітної плати;
- трудові договори;
- штатний розпис;
- кадрові накази;
- накази щодо певних видів утримань та нарахувань;
- колективний договір або положення про преміювання;
- РСВ (розрахунок зі страхових внесків), що включає розділи пенсійного страхування, медичного страхування та соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності та у зв'язку з материнством;
- Розрахунок 1-ФСС;
- Листи тимчасової непрацездатності;
- Заяви працівників про нарахування допомоги та інші підстави для їх виплати за рахунок коштів ФСС;
- Інші документи, що підтверджують застосування організацією податкових пільг.

Аудитори, які проводять перевірку коштів на соціальне страхування, проводять експертизу бухгалтерського обліку та звітності, розрахунків та відомостей, що надаються до ФСС за весь період, що підлягає перевірці. У ході перевірки необхідно забезпечити взаємодію аудиторської служби з бухгалтерським та юридичним відділами організації, а також безпосередньо з керівництвом. Аудиторська перевірка внесків на соціальне страхування здійснюється у три послідовні етапи (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Етапи аудиторської перевірки страхових внесків

Етап	Напрямок
Ознайомчий	Визначення об'єкта оподаткування за страховими внесками; оцінка аудиторських ризиків та виявлення рівня суттєвості; оцінка систем бухгалтерського та податкового обліку; визначення основних чинників, які впливають податкові показники; аналіз документообігу; вивчення функцій та повноважень служб, відповідальних за обчислення та сплату страхових внесків; складання плану та програми проведення аудиту.
Основний	Оцінка правильності визначення бази оподаткування по страхових внесках, застосування ставок страхових внесків; перевірка виплат компенсаційного характеру, що не підлягають оподаткуванню в межах норм; перевірка правильності призначення допомоги, що фінансується за рахунок коштів соціальних позабюджетних фондів; вибіркова перевірка розрахункових відомостей з праці; перевірка правомірності застосування пільг із страхових внесків; перевірка правильності, повноти та своєчасності перерахування страхових платежів; перевірка синтетичного та аналітичного обліку за страховими внесками; перевірка відповідності записів Головної книги та Бухгалтерського балансу даним синтетичного та аналітичного обліку.
Заключний	Аналіз виконання програми аудиту; класифікація помилок та порушень, виявлених у ході перевірки; підбиття підсумків аудиторської перевірки; оформлення результатів перевірки страхових внесків. Дані операції ведуться з використанням певних тестів, затверджених внутрішньофірмовими стандартами аудиторської компанії.

На ознайомлювальному етапі аудитор готує робочі таблиці, у яких реєструються основні дані та показники, необхідні для подальшої роботи. Наприклад, складається таблиця, у якій реєструються документи підприємства, виходячи з яких проходитиме перевірка, наявність даних документів, ініціали відповідальної особи за ведення цього документа і

примітка. До робочих таблиць аудитора також відноситься план і програма аудиторської перевірки.

Після проведення підготовчих робіт аудитор переходить до наступного, найважливішого етапу, на якому здійснюється аудиторська перевірка. Основний етап починається з перевірки правильності формування бази оподаткування відповідно до чинного законодавства. Для цього необхідно здійснити наступні операції:

- порівняти види оплати праці та інших виплат працівникам, на які були нараховані страхові внески з видами виплат, на які внески мають нараховуватись відповідно до законодавства; у разі невідповідності визначити розмір відхилення за базою нарахування страхових внесків;

- виявити розбіжності у сумах за рахунком 65 «Розрахунки за страхуванням» шляхом простежування;

- перевірити наявність та правильність оформлення первинної документації. Процес перевірки первинної документації включає: аудит оформлення первинних документів;

- перевірку рівності показників Бухгалтерського балансу та Головної книги;

- перевірку тотожності оборотів та залишків за рахунками Головної книги та реєстрів бухгалтерського обліку; виявити наявність бухгалтерських проводок та операцій, що призводять до приховання належних до сплати сум.

Далі аудитор проводить перевірку нарахованої допомоги та сум компенсаційного характеру. Для перевірки нарахувань допомог слід:

- перевірити наявність документів – листи тимчасової непрацездатності, накази керівника, довідки незалежних експертів;

- здійснити перерахунок допомоги з тимчасової непрацездатності, з урахуванням того, що перші три дні оплачує роботодавець, а дні, що залишилися, оплачуються за рахунок ФСС.

Для контролю виплат компенсаційного характеру необхідно:

- визначити виплати, що мають компенсаційний характер;
- виключити зі списку даних виплат суми компенсацій за невикористану відпустку.

Відповідно до законодавства суми компенсацій звільнено від оподаткування страховими внесками, за винятком сум компенсацій за невикористану відпустку.

Так, наприклад, до компенсаційних виплат відносяться: відшкодування шкоди здоров'ю, безкоштовне надання житлових приміщень, продуктів харчування, палива, вартість натурального забезпечення, спортивної форми та ін.

Далі аудитор здійснює перевірку обліку, своєчасності та правильності обчислення та перерахування страхових внесків. Ця перевірка передбачає:

контроль правильності застосування страхових тарифів; порівняння даних, отриманих при розрахунку бази страхових внесків організації, з даними, відображеними за кредитом рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням»;

- перевірка своєчасності та повноти сплати страхових внесків у позабюджетні фонди.

Аудитор порівнює суми, отримані шляхом множення бази страхових внесків на тариф, з даними, відображеними у звітності та платіжному дорученні.

Заключним етапом є підбиття підсумків аудиторської перевірки, результати якої узагальнюються у робочих документах аудитора. В аудиторському висновку аудитор висловлює свою думку про ступінь достовірності відображення аналізованих показників в обліку та звітності організації, що перевіряється.

Висновки до розділу 3.

Як соціально-економічна категорія, соціальне страхування – це система відносин з розподілу і перерозподілу національного доходу, які полягають у формуванні зі страхових внесків, що сплачують працюючі громадяни та роботодавці, державних дотацій спеціальних страхових фондів, кошти яких використовують для утримання осіб, які не беруть участі у суспільній праці. Отже, зміни деяких законодавчих актів України мають на меті стимулювати легалізацію роботодавцями фонду оплати праці, через ослаблення умов, виконання яких дасть можливість суттєво знизити витрати на сплату єдиного соціального внеску.

Визначено, що аудиторська перевірка внесків на соціальне страхування здійснюється у три послідовні етапи:

Ознайомчий (Визначення об'єкта оподаткування за страховими внесками; оцінка аудиторських ризиків та виявлення рівня суттєвості; оцінка систем бухгалтерського та податкового обліку; визначення основних чинників, які впливають на податкові показники; аналіз документообігу; вивчення функцій та повноважень служб, відповідальних за обчислення та сплату страхових внесків; складання плану та програми проведення аудиту).

Основний (Оцінка правильності визначення бази оподаткування по страхових внесках, застосування ставок страхових внесків; перевірка виплат компенсаційного характеру, що не підлягають оподаткуванню в межах норм; перевірка правильності призначення допомоги, що фінансується за рахунок коштів соціальних позабюджетних фондів; вибіркова перевірка розрахункових відомостей з праці; перевірка правомірності застосування пільг із страхових внесків; перевірка правильності, повноти та своєчасності перерахування страхових платежів; перевірка синтетичного та аналітичного обліку за страховими внесками; перевірка відповідності записів Головної

книги та Бухгалтерського балансу даним синтетичного та аналітичного обліку).

Заключний (Аналіз виконання програми аудиту; класифікація помилок та порушень, виявлених у ході перевірки; підбиття підсумків аудиторської перевірки; оформлення результатів перевірки страхових внесків. Дані операції ведуться з використанням певних тестів, затверджених внутрішньофірмовими стандартами аудиторської компанії).

ПКУ.

2. Арабян К.К. Организация и проведение аудиторской проверки. М.: Юнити-Дана, 2017. 552 с.

3. Шестакова Е.В. Страховые взносы: полное практическое пособие. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. 482 с.

ВИСНОВКИ

Інститут заробітної плати з моменту запровадження механізмів страхування ризиків її втрати став виконувати нову функцію, яка полягає у передачі коштів «у часі» (від періоду трудової діяльності до періодів непрацездатності або втрати місця роботи), а також «у просторі» (між поколіннями працюючих та непрацюючих).

За результатами дослідження визначено, що основними складовими витрат організацій робочої сили в нашій країні є витрати на обов'язкове соціальне страхування. У структурі витрат організацій у 2018 р. в Україні вони становили відповідно 17,8%. Іншими видами витрат роботодавця на робочу силу були витрати, що забезпечують: підвищення кваліфікації (0,1%), забезпечення працівників житлом, добровільне страхування, культурно-побутове обслуговування (0,5%), інші витрати (1,8%). У ТОВ «Тернопільбуд» даний показник питомої ваги відрахувань на соціальні заходи в структурі операційних витрат у 2019-2020 рр. відповідно становив 1,39% та 1,1%, що вказує на значну матеріаломісткість будівельного виробництва. Разом з тим, спостерігається зменшення поточної заборгованості за рахунок зобов'язань за страхуванням майже вдвічі з 2670 тис. грн. у 2019 році до 1236 тис. грн. – у 2020.

Західні країни пройшли довгий шлях регулювання заробітної плати та становлення соціального забезпечення, основними віхами якого стали:

- 1890-1930-ті роки – становлення основних елементів пенсійних систем та страхової медицини за рахунок резервованої частини заробітної плати;

- 1940-1950-і роки – гармонізація національних систем соціального страхування та систем заробітної плати, що, на нашу думку, можна назвати першою соціальною революцією доходів населення індустріального суспільства;

- 1960-1970-і роки – використання диференційованого підходу до стягнення страхових внесків працівників та прибуткового податку, що стало виразом 2-ї соціальної революції доходів населення.

- 1980-2000-і роки – період істотного розширення економічних можливостей "держави добробуту" і "соціальної держави" в більшості економічно розвинених країнах, що супроводжувалося виділенням на цілі соціального захисту значних фінансів.

Досягнення суспільної згоди (в законодавчій або договірній формі) за масштабами охоплення страхуванням та за рівнем компенсації є одним із центральних моментів у соціальній політиці держави, що в результаті втілюється у визначенні розмірів страхових тарифів. Такий методологічний підхід дозволяє вирішувати ряд завдань:

а) визначати необхідну величину фінансових ресурсів, які необхідні для задоволення матеріальних потреб працівників у разі настання для них страхових випадків, розмір яких можна порівняти з рівнем поточної заробітної плати, що склався; б) визначати сукупну величину оплати праці найманих працівників (повну вартість витрат на робочу силу), яку має сплатити сукупний роботодавець. в) оцінити необхідні ресурси для обчислення шкали прогресивного прибуткового податку (ПДФО), який застосовують практично всі розвинені країни протягом останніх 100 років.

За результатами дослідження визначено, що за зарубіжною методикою, на відміну від української, «облік заробітної плати ведеться за методом «нетто», а не методом «брутто». Тобто утримання із заробітної плати не проводять, а нараховують зобов'язання із страхування працівників з подальшим його віднесенням на витратний рахунок, наприклад, «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників». Також паралельно існує рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця». Така методика відповідає принципу обачності, на якому повинно ґрунтуватися ведення бухгалтерського обліку в Україні. Зважаючи на надзвичайно низький

рівень середньої заробітної плати в Україні в порівнянні з країнами Європи, високе податкове навантаження як в частині нарахувань, так і в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, а також недоліки відображення нарахування та виплати заробітної плати працівникам в бухгалтерському обліку, вітчизняне законодавство потребує суттєвого вдосконалення з метою детінізації фактичних виплат заробітної плати, досягнення рівня розвинених європейських країн щодо оцінки вартості праці громадян України.

Загалом світові тенденції у сфері забезпечення соціальних гарантій працівникам свідчать про потребу солідарного фінансування виплат грошової допомоги по вагітності та пологах як найбільш ефективного засобу забезпечення доходу жінок протягом відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Фінансування за рахунок держави, роботодавця та безпосередньо працівників сприятиме підвищенню соціальних стандартів, рівня соціальної відповідальності бізнесу, рівного ставлення до чоловіків і жінок на ринку праці.

Визначено, що перспективним напрямком соціального страхування працівників є виплати страховим компаніям за індивідуальним страхуванням.

Індивідуальне медичне страхування є добровільним. Тому підприємства можуть страхувати своїх працівників із власної волі шляхом видачі наказу про страхування, під яким кожен працівник ставить свій підпис або ж кожен працівник пише на ім'я керівника заяву-згоду на страхування. Після того як підприємство і страхова компанія укладуть договір, страховик (страхова компанія) видає працівникам страхові поліси (свідоцтва, сертифікати). Коли застрахована особа потребуватиме медичної допомоги, вона звертається до медичного закладу, що визначив страховик. Надану допомогу підтверджують відповідним документом, наприклад актом. Його працівник надає страховику, а той оплачує надані послуги медичному закладу. Суму страхових платежів, що підприємство сплатило страховій компанії на користь працівників, необхідно включити до загального місячного оподаткованого доходу

працівників. Із суми сплачених страхових платежів утримується і військовий збір. Сума страхових платежів не є базою оподаткування ЄСВ.

Як соціально-економічна категорія, соціальне страхування – це система відносин з розподілу і перерозподілу національного доходу, які полягають у формуванні зі страхових внесків, що сплачують працюючі громадяни та роботодавці, державних дотацій спеціальних страхових фондів, кошти яких використовують для утримання осіб, які не беруть участі у суспільній праці. Отже, зміни деяких законодавчих актів України мають на меті стимулювати легалізацію роботодавцями фонду оплати праці, через ослаблення умов, виконання яких дасть можливість суттєво знизити витрати на сплату єдиного соціального внеску.

Визначено, що аудиторська перевірка внесків на соціальне страхування здійснюється у три послідовні етапи:

Ознайомчий (Визначення об'єкта оподаткування за страховими внесками; оцінка аудиторських ризиків та виявлення рівня суттєвості; оцінка систем бухгалтерського та податкового обліку; визначення основних чинників, які впливають податкові показники; аналіз документообігу; вивчення функцій та повноважень служб, відповідальних за обчислення та сплату страхових внесків; складання плану та програми проведення аудиту).

Основний (Оцінка правильності визначення бази оподаткування по страхових внесках, застосування ставок страхових внесків; перевірка виплат компенсаційного характеру, що не підлягають оподаткуванню в межах норм; перевірка правильності призначення допомоги, що фінансується за рахунок коштів соціальних позабюджетних фондів; вибіркова перевірка розрахункових відомостей з праці; перевірка правомірності застосування пільг із страхових внесків; перевірка правильності, повноти та своєчасності перерахування страхових платежів; перевірка синтетичного та аналітичного обліку за страховими внесками; перевірка відповідності записів Головної

книги та Бухгалтерського балансу даним синтетичного та аналітичного обліку).

Заключний (Аналіз виконання програми аудиту; класифікація помилок та порушень, виявлених у ході перевірки; підбиття підсумків аудиторської перевірки; оформлення результатів перевірки страхових внесків. Дані операції ведуться з використанням певних тестів, затверджених внутрішньофірмовими стандартами аудиторської компанії).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Арабян К.К. Организация и проведение аудиторской проверки. М.: Юнити-Дана, 2017. 552 с.
2. Бондар І. О. Соціальне страхування в Україні: труднощі існування в трансформаційний період. Економіка. Фінанси. Право. 2016. №1. С. 12-15.
3. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. 7-ме вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута» , 2012. 832с.
4. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): монографія. Хмельницький: Евріка, ТОВ, 2001. 288 с.
5. Витрати на робочу силу 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/10/zb_vrs2018.pdf
6. Грабова Н.М. Теорія бухгалтерського обліку: навчальний посібник / під ред. М.В. Кужельного. 6-те видання, доповнене і перероблене. К.: А.С.К., 2016. 223 с.
7. Гринчишин І. М. Регіональні особливості формування та використання фінансових ресурсів соціального страхування. Фінансові механізми формування конвергентної моделі регіонального розвитку: монографія. НАН України. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; За наук. ред. д.е.н. Сторонянської І. З. Львів, 2014. С. 299–345.
8. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. К.: Знання, 2010. 310с.
9. Закон України «Про відпустки» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n196>

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/>
11. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» від 8.07.2010 р. № 2464-VI
12. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
13. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій № 291 від 30.11.1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
14. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затверджена наказом МОЗ від 13.11.01 р. № 455 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01>
15. Інструкція про порядок заповнення листка непрацездатності, затверджена наказом МОЗ, Мінсоцполітики, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві від 03.11.04 р. № 532/274/136-ос/1406 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1456-04>
16. Карлін М. І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.]. М. І. Карлін, О. В. Борисюк. Луцьк: ПП Іванюк, 2013. 273 с.
17. Карлін М. І. Фінансові офшори: [навч. посібн.]. М. І. Карлін, О. В. Борисюк. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 240 с.
18. Кікіна С. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та його відмінність від системи оподаткування. *Право України*. 2017. № 8. С. 110-113.
19. Козоріз Г. Г. Соціальне страхування як елемент державної соціальної політики. *Регіональна економіка*. 2016. № 1. С. 70-77.

20. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Фірма «Праця», 2017. 267 с.
21. Коротич О. Б. Реалізація соціальної політики України в умовах реформування публічної влади. *Актуальні проблеми державного управління*. № 2(50). 2016 р. С. 6-10.
22. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. 2017. №6. С. 9-16.
23. Крупка Я.Д., Задорожний З.В., Починок Н.В. та інші. Фінансовий облік. Тернопіль : ТНЕУ, 2020. 482 с., С. 174-216
24. Кузнецова Л. Г. Приховане безробіття і нерегламентована зайнятість. *Праця і зарплата*. 2006. № 6. С. 10-13.
25. Ланцев М.С. Социальное обеспечение в СССР: экономический аспект. М., 1976.
26. Лич В. М. Сучасні тенденції зайнятості та безробіття сільського населення в умовах реформування аграрного сектора економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. № 6. С. 100-105.
27. Мигранова Л.А., Роик В.Д. Заработная плата и социальное страхование. *Народонаселение*. 2019. № 2. С. 64-77,
28. Надання матеріального забезпечення застрахованим особам та проведення страхових виплат потерпілим на виробництві (членам їх сімей) URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/959751>
29. Немецкое медицинское страхование. URL: <https://www.tupagermania.ru/meditsina/gosudarstvennoe-meditsinskoe-strahovanie.html>
30. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
31. Податковий розрахунок з 1 квітня 2021 року. URL: <https://art-zvit.com.ua/novyny/podatkovij-rozrahunok-z-1-kvitnja-2021-roku/>

32. Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений наказом Мінфіну від 15.12.2020 р. № 773
33. Порядок обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» (затв. Постановою КМУ від 26.09. 2001 р. № 1266)
34. Порядок формування та подання звітності по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, затвердженого Постановою правління Фонду від 18.01.2011 року № 4 (із змінами та доповненнями)
35. Починок Н. В. Взаємозалежність соціальних стандартів та інтелектуального капіталу підприємства. Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу, контролю і оподаткування у контексті Європейської інтеграції та сучасних викликів глобалізації : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф Львів : Вид-во ЛТЕУ, 2018. С. 267-269.
36. Починок Н. В. Заробітна плата працівників за правилами вітчизняного законодавства. Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 жовтня 2014 р. Тернопіль : ТНЕУ, 2014. С. 100-101.
37. Починок Н., Омецінська І. Проблемні аспекти ціноутворення у вітчизняних підприємствах. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2017. Вип. 3. С. 75-86.
38. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI із змінами та доповненнями / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-6> (дата звернення: 14.09.2019).
39. Про затвердження Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності : постанова

Правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 року
 № 13 URL:
<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/958640>

40. Про затвердження Порядку фінансування страхувальників для надання матеріального забезпечення застрахованим особам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та окремих виплат потерпілим на виробництві за рахунок коштів Фонду соціального страхування України : постанова Правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 р. № 12 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/v0012890-18/sp:max25>
41. Рубцова Н.М., Чкан І.О. Сучасний стан ринку медичного страхування в Україні: проблеми та перспективи розвитку. Фінансовий простір, 2015. URL: <https://fp.cibs.ubs.edu.ua/index.php/fp/article/view/443>
42. Стрельников Р.Н., Бруславец Ю.В. Развитие добровольного медицинского страхования и оценка его состояния как внебюджетного источника финансирования здравоохранения в Украине. Молодий вчений. № 2 (17).
43. Токарчук Д. М. Зайнятість сільського населення та диверсифікація сільської економіки як шлях до покращення її стану. Економіка. Фінанси. Менеджмент. 2017. № 12. С. 68-79.
44. Уляницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція України. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 8. С. 167-172.
45. Чупіна Г. Проблеми сільського безробіття. Соціальний захист. 2018. № 91. С. 27-30.
46. Шестакова Е.В. Страховые взносы: полное практическое пособие. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. 482 с.
47. Щодо оформлення підтверджуючих документів для призначення матеріального забезпечення застрахованим особам : лист Виконавчої дирекції 30 Фонду соціального страхування з тимчасової втрати

- працездатності від 20.07.2016 р. № 2.4-46-1257 URL:
<https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/fss/8446-1257.html>
48. European social statistics URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-FP-13-001/EN/KS-FP-13-001-EN.PDF
49. Nataliia Pochynok, Mykola Parkhomets, Liudmyla Uniat, Igor Matviy, Liudmyla Sybyrka, Serhii Kasian. Business Process: Modelling Based on Logistics and Management Concepts. Sustainable Economics. 2021. Vol. 39 No.
50. Pochynok N., Muravskiy V., Farion V. Implementation of electronic communications in accounting of public procurement. Technology Audit and Production Reserves. 2021. № 4(60), P. 6-10.
51. Zadorozhnyi, Z.-M., Muravskiy, V., Pochynok, N., & Hrytsyshyn, A. (2020). Innovation Management and Automated Accounting in the Chaotic Storage Logistics. Marketing and Management of Innovations, 2, 313-323.