

## ДЕТЕРМІНАНТИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

©2020 КОМІРНА О. В., МІНЯЙЛО В. П., НЕЖИВА М. О., НЕГОДЕНКО В. С.

УДК 657.631.6  
JEL: M42; M50

### Комірна О. В., Міняйло В. П., Нежива М. О., Негоденко В. С. Детермінанти обліку та контролю розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств

Метою статті є дослідження існуючих проблем обліку та контролю розрахунків з персоналом і надання рекомендацій з їх удосконалення в сучасних умовах бізнес-середовища. Актуальність теми обумовлюється тим, що питання обліку та контролю розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств є недостатньо розкритими. Для оптимізації розрахунків з персоналом доцільно вдосконалювати облік і контроль раціонального та ефективного використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання, а також з дотриманням усіх вимог щодо правильності та повноти формування, розподілу та виплати грошових платежів персоналу. Розкрито теоретичні засади обліку та контролю розрахунків з персоналом, проаналізовано основні аспекти їх удосконалення, а також систематизовано основні порушення, яких припускаються підприємства під час облікового відображення розрахунків з персоналом. Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання забезпечуються, передусім, формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу. При цьому процес здійснення фінансового контролю розрахунків з персоналом потребує чіткої регламентації на рівні інформаційного та організаційно-методичного забезпечення, оскільки на сьогоднішній день відсутня дієва система фінансового контролю, яка б дозволяла не лише виявляти порушення, а й попереджати їх виникнення.

**Ключові слова:** розрахунки з персоналом, облік, контроль, підприємства.

**DOI:**

**Рис.:** 3. **Бібл.:** 17.

**Комірна Ольга Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** olga.komirnaya@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8842-1624>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/O-5274-2016>

**Міняйло Вікторія Петрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** vikrak@i.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5867-7135>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/A-7672-2019>

**Нежива Марія Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** marijka@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3008-5338>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/H-9408-2018>

**Негоденко Вікторія Степанівна** – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** vikla1977@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6873-2011>

УДК 657.631.6  
JEL: M42; M50

### Комірная О. В., Миняйло В. П., Неживая М. А., Негоденко В. С. Детерминанты учета и контроля расчетов с персоналом отечественных предприятий

Целью статьи является исследование существующих проблем учета и контроля расчетов с персоналом и предоставление рекомендаций по их усовершенствованию в современных условиях бизнес-среды. Актуальность темы обусловливается тем, что вопросы учета и контроля расчетов с персоналом отечественных предприятий недостаточно раскрыты. Для оптимизации расчетов с персоналом целесообразно совершенствовать учет и контроль за рациональным и эффективным использованием трудовых ресурсов субъектов хозяйствования, а также с соблюдением всех требований относительно правильности и полноты формирования, распределения и выплаты денежных платежей персоналу. Раскрыты теоретические основы учета и контроля расчетов с персоналом, проанализированы основные аспекты их усовершенствования, а также систематизированы основные нарушения, которые допускают предприятия при учетном отражении расчетов с персоналом. Эффективность функционирования и социальное развитие субъектов хозяйствования обеспечиваются, прежде всего, формированием надлежащих индивидуальных и коллективных материальных стимулов, ведущей формой реализации которых является оплата труда различных категорий персонала. При этом процесс осуществления финансового контроля расчетов с персоналом требует четкой регламентации на уровне информационного и организационно-методического обеспечения, поскольку на сегодняшний день отсутствует действенная система финансового контроля, позволяющая не только выявлять нарушения, но и предупреждать их возникновение.

**Ключевые слова:** расчеты с персоналом, учет, контроль, предприятия.

**Рис.:** 3. **Библ.:** 17.

**Комірная Ольга Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансового анализа и аудита, Киевский национальный торгово-экономический университет (ул. Киото, 19, Киев, 02156, Украина)

**E-mail:** olga.komirnaya@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8842-1624>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/O-5274-2016>

**Миняйло Вікторія Петрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (ул. Киото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** vikrak@i.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5867-7135>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/A-7672-2019>

**Неживая Марія Александрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (ул. Киото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** marijka@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3008-5338>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/H-9408-2018>

**Негоденко Вікторія Степанівна** – кандидат економічних наук, старший преподаватель кафедри фінансового аналізу та аудиту, Київський національний торговельно-економічний університет (ул. Киото, 19, Київ, 02156, Україна)

**E-mail:** vikla1977@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6873-2011>

UDC 657.631.6

JEL: M42; M50

**Komirna O. V., Miniailo V. P., Nezhyva M. O., Nehodenko V. S. The Determinants of Accounting and Control of Settlements with Staff in Domestic Enterprises**

The article is aimed at researching the existing problems of accounting and monitoring of settlements with staff and providing recommendations for their improvement in the current business environment. The relevance of the topic is conditioned by the fact that the issues of accounting and control of settlements with staff in domestic enterprises are not sufficiently covered. In order to optimize settlements with staff, it is advisable to improve the accounting and control over the rational and efficient use of the workforce resources of economic entities, as well as to comply with all requirements regarding the correctness and completeness of the formation, distribution and carrying out settlements with staff. The theoretical bases for accounting and monitoring of settlements with staff have been disclosed, the main aspects of their improvement have been analyzed, and the main violations that enterprises allow in accounting reflection of settlements with staff have been systematized. The efficiency of operation and social development of economic entities is ensured primarily by the formation of appropriate individual and collective material incentives, the leading form of implementation of which is the remuneration of labor of different staff categories. At the same time, the process of financial control of settlements with staff requires clear regulation at the level of information and organizational-methodical support, as to date there is no effective system of financial control, allowing not only to detect violations, but also to prevent their occurrence.

**Keywords:** settlements with staff, accounting, control, enterprises.

**Fig.:** 3. **Bibl.:** 17.

**Komirna Olha V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Financial Analysis and Audit, Kyiv National University of Trade and Economics (19 Kioto Str., Kyiv, 02156, Ukraine)

**E-mail:** olga.komirnaya@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8842-1624>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/O-5274-2016>

**Miniailo Viktoriia P.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Financial Analysis and Audit, Kyiv National University of Trade and Economics (19 Kioto Str., Kyiv, 02156, Ukraine)

**E-mail:** vikrak@i.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5867-7135>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/A-7672-2019>

**Nezhyva Mariia O.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Financial Analysis and Audit, Kyiv National University of Trade and Economics (19 Kioto Str., Kyiv, 02156, Ukraine)

**E-mail:** marijka@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3008-5338>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/H-9408-2018>

**Nehodenko Viktoriia S.** – PhD (Economics), Senior Lecturer of the Department of Financial Analysis and Audit, Kyiv National University of Trade and Economics (19 Kioto Str., Kyiv, 02156, Ukraine)

**E-mail:** vikla1977@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6873-2011>

Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання забезпечуються, передусім, формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Основними перешкодами у функціонуванні ефективної системи оплати праці та заохочень більшості підприємств України виступають:

- ✦ низький рівень мінімальної заробітної плати персоналу, що прирівнюється до розміру споживчого кошику;
- ✦ скрутне фінансове становище, збитковість, криза неплатежів та спад обсягів виробництва економічних суб'єктів;

- ✦ недосконалість чинного законодавства у сфері розрахунків з персоналом і механізму формування фондів оплати праці [1; 2];
- ✦ низька ефективність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією;
- ✦ незадовільна організація системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, що, перш за все, спричинює зниження продуктивності праці, надання неоплачуваних відпусток персоналу, неповну зайнятість протягом робочого тижня, збільшення обсягів простроченої дебіторської заборгованості персоналу.

Недоліки у сфері оплати праці також породжують цілу низку болючих проблем у суспільстві,

а саме: вражаючі розміри заборгованості по виплатах заробітної плати (станом на 1 січня 2019 р., порівняно з 2018 р., заборгованість з оплати праці збільшилася на 639 млрд грн, або на 11,08% [3]); недотримання мінімальних гарантій; велика кількість безробітних і малозабезпечених, яких держава повинна брати на утримання; «чорний» ринок праці, який обслуговує тіньовий сектор економіки. У таких умовах особливої актуальності набуває потреба в сучасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з персоналом з погляду кожної зі сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця та найманого працівника.

**А**ля оптимізації розрахунків з персоналом доцільно вдосконалювати облік і контроль за раціональним та ефективним використанням трудових ресурсів суб'єктів господарювання, а також дотриманням усіх вимог щодо правильності та повноти формування, розподілу та виплати грошових платежів персоналу. При цьому, процес здійснення фінансового контролю розрахунків з персоналом потребує чіткої регламентації на рівні інформаційного та організаційно-методичного забезпечення, оскільки на сьогоднішній день відсутня дієва система фінансового контролю, яка б дозволяла не лише виявляти порушення, а й попереджати їх виникнення.

Питання організації та методики обліку та контролю розрахунків з оплати праці розглядали: Васюренко Л. В. [4], Іванчук Н. В. [5], Ільчук П. Г. [6], Каткова Н. В. [7], Кравчук А. О. [8], Куліков Г. Т. [9], Миронова Ю. Ю. [10], Петренко Н. О. [11], Пенська І. О. [12], Слюсар С. Т. [16], Старченко Н. М. [13], Цимбалюк С. О. [14], Шоляк О. Ю. [15] та інші. Разом із тим, на сьогоднішній день залишається багато питань, які потребують удосконалень в частині організації та методики обліку та контролю розрахунків з персоналом, зважаючи на потреби системи управління, а також у зв'язку з існуванням помилок і прорахунків, яких допускають вітчизняні підприємства з даного питання.

*Метою* даної статті є дослідження існуючих проблем обліку та контролю розрахунків з персоналом і надання рекомендацій з їх удосконалення в сучасних умовах бізнес-середовища. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі *завдання*: визначити суб'єктів внутрішнього контролю розрахунків з персоналом; розкрити проблеми обліку розрахунків по заробітній платі працівників підприємства; навести етапи здійснення контролю розрахунків з персоналом.

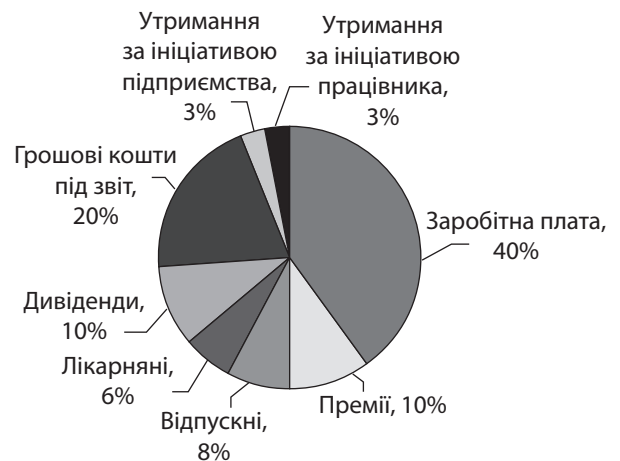
*Об'єктом* дослідження є процеси, що відбуваються на вітчизняних підприємствах і призводять до виникнення розрахунків підприємства з персоналом.

*Предметом* є сукупність теоретичних, методологічних і практичних питань, пов'язаних з обліком і контролем розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств.

Відповідно до трудових і колективних договорів чи контрактів роботодавець зобов'язується виплачувати винагороду працівникові за виконану ним роботу у вигляді заробітної плати, виплат на відрядження або господарські потреби, тому в підприємства виникають розрахунки з персоналом.

**П**оняття «розрахунки з персоналом» у сучасній економічній літературі не має повноцінного визначення. Проведені дослідження дозволили встановити, що розрахунки з персоналом необхідно розуміти як систему взаємовідносин монетарної або немонетарної форми між суб'єктом господарювання та його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства.

У системі бухгалтерського обліку розрахунки з персоналом класифікують на нарахування та виплату заробітної плати, премій, відпускних, лікарняних, дивідендів, грошових коштів під звіт, а також утримання за ініціативою підприємства (у разі відшкодування завданих збитків, судових рішень тощо) та за ініціативою працівника (внески на недержавне пенсійне страхування, профспілкові внески та інше), що зображено на *рис. 1*.



**Рис. 1. Розрахунки з персоналом у системі бухгалтерського обліку**

Загальною метою обліку та контролю розрахунків з персоналом є формування достовірної інформаційної бази щодо правильності, повноти, своєчасності, реальності, доцільності та ефективності використання грошових коштів на оплату праці персоналу та погашення ним дебіторської заборгованості, а також виявлення й усунення відхилень чи інших негативних явищ у процесі здійснення розрахунків з персоналом. Відповідно до зазначеної мети перед суб'єктом контролю постають такі основні завдання:

- ✦ перевірка забезпеченості підприємства необхідним персоналом для виконання поставлених цілей суб'єкта господарювання, законнос-

ті його працевлаштування на займаних посадах і документального підтвердження даних про кожну особу;

- ✦ комплексна оцінка складу, структури, руху та ефективності використання всіх видів персоналу на підприємстві;
- ✦ перевірка законності, своєчасності та правильності нарахування заробітної плати, заохочень, надбавок та інших виплат персоналу, а також загальнообов'язкових відрахувань;
- ✦ перевірка правильності визначення, нарахування, а також своєчасності та повноти погашення дебіторської заборгованості персоналу;
- ✦ перевірка санкціонованості всіх розрахунків з персоналом;
- ✦ перевірка правильності оформлення первинних документів і облікових регістрів по розрахунках з персоналом і відображення їх у звітності;
- ✦ комплексна оцінка нарахованих, сплачених сум і непогашених заборгованостей по розрахунках з персоналом, а також утримань і податкового навантаження на них, установлення причинно-наслідкових зв'язків у виявлених відхиленнях;
- ✦ розробка шляхів усунення виявлених помилок і пропозицій з підвищення ефективності управління системою розрахунків з персоналом.

Загалом, організація контролю повинна від початку забезпечувати чітку постановку завдань автоматизації обліку праці та її оплати в такий спосіб, щоб

прискорити оброблення інформації та уникнути витрат часу на заповнення зайвої документації.

Залежно від видів контролю завдання, які ставляться перед суб'єктами контролю, можуть бути такими (рис. 2).

*Попередній контроль* розрахунків з персоналом дозволить забезпечити правомірність працевлаштування працівників підприємства, відповідність їх посади штатному розпису, а також оцінити відповідність чинному законодавству здійснення операцій з виплати працівникам.

Завдяки здійсненню *поточного внутрішнього контролю* керівництво підприємства може не тільки оперативно реагувати на недоліки, що виникають під час здійснення розрахункових операцій, але й також використовувати досі незадіяний трудовий потенціал у процесах управління. Використовуючи поточний внутрішній контроль як потужний інформаційний ресурс, керівництво зможе зсередини, очима працівників, поглянути на проблеми, що заважають ефективно та доцільно використовувати фонд оплати праці.

Висновки за результатами контролю сприятимуть раціоналізації та цілеспрямованості використання коштів на оплату праці, що, своєю чергою, дозволить упередити та мінімізувати ризики плінності кадрів, професійного розвитку працівників та застосування мотиваційного механізму в кожному конкретному випадку, зважаючи на специфіку та потреби суб'єкта господарювання.



Рис. 2. Завдання контролю розрахунків з персоналом підприємства

**М**етодичні прийоми контролю розрахунків з персоналом дозволяють встановити загальний стан розрахунків, виявити негативні фактори, які впливають на результати фінансово-господарської діяльності підприємства, а також надати пропозиції щодо виправлення відповідних недоліків та помилок.

Пристаючи до перевірки розрахунків за виплатами працівникам, потрібно з'ясувати:

- ✦ які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві;
- ✦ чи існує на підприємстві внутрішнє Положення про оплату праці працівників і колективний трудовий договір;
- ✦ обліковий і середньосписковий склад працівників;
- ✦ як організовано облік розрахунків за виплатами працівникам (склад і модифікація бухгалтерів, забезпеченість нормативними матеріалами, хто здійснює контроль за їх роботою, чи комп'ютеризована дана ділянка роботи тощо).

Під час перевірки дотримання штатної дисципліни необхідно перевірити, чи не утримуються в штаті підприємства працівники інших організацій, а також понадштатні одиниці за рахунок фонду оплати праці виробничих працівників.

Організація та методика контролю розрахунків з персоналом включає в себе:

- ✦ встановлення вимог керівництва (у вигляді завдання) суб'єкту контрольно-аналітичної діяльності у проведенні фінансового контролю розрахунків з персоналом за відповідний період і за «контрольними точками» – озна-

ками, які керівництво обирає для виконання завдання (наприклад, проведення контролю за показниками заборгованості, витратами по окремих елементах тощо);

- ✦ побудову аналітичних таблиць і розрахунок абсолютних і відносних показників динаміки по проведених сумах розрахунків з персоналом у розрізі місяців, кварталів, років порівняно з плановими показниками та показниками за попередні періоди, визначення відхилень у «контрольних точках» за результатами контролю;
- ✦ узагальнення результатів фінансового аналізу та контролю у доповідних записках суб'єктів аналітичної роботи, представлення результатів керівництву для прийняття ним управлінських рішень;
- ✦ реалізацію управлінських рішень, що стосуються порушень трудової та платіжної дисципліни.

Загалом основні напрямки контролю розрахунків з персоналом можна представити таким чином (рис. 3).

**П**ід час контролю особливу увагу необхідно приділяти первинним документам, що регламентують відносини з працівниками, а також нарахування та виплату заробітної плати. У процесі контролю потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, виявляти можливість економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції. Тому контроль за оплатою праці



Рис. 3. Напрями контролю розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств

є трудомістким процесом, який потрібно проводити досить ретельно та уважно, адже витрати на оплату праці займають досить значну частку у структурі витрат підприємства.

У ході перевірки слід звернути особливу увагу на правильність оформлення та нарахування різних виплат працівникам. До них належать виплати стимулюючого характеру (премії, винагороди за підсумками роботи за рік тощо), виплати компенсаційного характеру.

На практиці досить часто виникають зловживання із депонованою заробітною платою. У зв'язку з цим внутрішній контролер аналізує відомість обліку заробітної плати, яка депонується, і видаткові касові ордери на її виплату, виявляє правомірність і дійсність документів на переведення депонованих сум, а також вивчає залишок і рух заборгованості за субрахунком 662 «Розрахунки з депонентами».

**Н**еобхідно відзначити, що при плануванні контролю операцій, пов'язаних з оплатою праці, важливо враховувати здійснення перевірки у двох напрямках – оптимізація витрат на оплату праці у складі собівартості та дотримання розрахункової дисципліни з працівниками, бюджетом і позабюджетними фондами.

Як правило, контроль з оплати праці здійснюють вибірково, його рекомендується організувати в такій послідовності:

1) перевірка використання затвердженого фонду заробітної плати (штатний розпис, ставки, нарахування та виплати, посадові оклади, розцінки, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і гарантійних виплат);

2) перевірка стану трудової дисципліни, організації праці та ведення особових справ працівників (кадрової документації);

3) перевірка правильності ведення документації за виплатами працівникам;

4) відповідність видатків на оплату праці кошторисним призначенням та обґрунтованість їх установалення;

5) правильність визначення нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати працівників.

Позитивним у методиці фінансового контролю розрахунків з персоналом підприємства є оперативне застосування методичних прийомів і способів документалістики при обробці первинних документів до відображення їх на рахунках і в регістрах бухгалтерського обліку. Наприклад, коли оформлений первинний документ по розрахунках з персоналом у паперовому вигляді підлягає бухгалтерській обробці, він досліджується за формою та змістом: на правильність і повноту заповнення всіх реквізитів документа та підрахунку сум, зазначених у них; на відсутність некоректних записів у документі чи неправильних ви-

правлень і помилок суб'єктами, уповноваженими на здійснення поточного контролю (у даному випадку це бухгалтер або головний бухгалтер). В електронному вигляді неправильно заповнений первинний документ може або взагалі не пройти обробку в програмі, або в робочому вікні сигналізувати про помилку та її причину, що значно полегшує оперативний контроль за первинними документами. За результатами даного оперативного контролю не створюються робочі документи, в яких фіксуються відхилення, а якщо відхилення виявляються, то одразу виправляються.

**Щ**одо наступного контролю розрахунків з персоналом, основний акцент у даному напрямку дослідження припадає на інвентаризацію, яка планово проводиться за кредиторською та дебіторською заборгованістю, та готівкових і безготівкових виплатах по розрахунках з персоналом у листопаді звітного періоду (тобто раз у рік), або позапланово у випадках, передбачених чинним законодавством.

Організація та проведення інвентаризації розрахунків з персоналом на підприємстві здійснюється відповідно до облікової політики та чинного законодавства. Документація за результатами інвентаризації створюється в електронному вигляді та роздруковується для генерального директора по завершенню даного заходу. Результати інвентаризації затверджуються генеральним директором, приймаються рішення щодо усунення виявлених відхилень і здійснюється контроль за їх виконанням.

Також одним із важливих питань є перевірка правильності нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, а також військового збору. Слід зазначити, що найпоширенішими помилками даного етапу перевірки можуть бути:

- ✦ відсутність обов'язкових документів з обліку оплати праці та (або) порушення вимог до їх оформлення;
- ✦ порушення термінів виплати заробітної плати;
- ✦ помилки при нарахуванні виплат за середнім заробітком;
- ✦ неповний облік виплат, що мають характер оплати праці;
- ✦ відсутність обліку наданої працівникам матеріальної винагороди;
- ✦ помилки в розрахунках лікарняних, відпускних;
- ✦ помилки у проведенні утримань і нарахувань податків і зборів.

Важливим під час перевірки є встановлення правильності обчислення бази оподаткування податку з доходів фізичних осіб. Базою утримання ПДФО є сукупний оподатковуваний дохід. При перевірці сукупного доходу, що підлягає оподаткуванню, необхідно з'ясувати розмір усіх можливих виплат, доплат, суми наданих підприємством соціальних благ у

грошовій і натуральній формах. Перевірку необхідно починати з установлення обґрунтованості наданих пільг за податком окремим громадянам. Список осіб, яким відповідно до законодавства передбачено надання пільг, має надаватися бухгалтерією чи відділом кадрів. За вказаним списком контролер має з'ясувати наявність обов'язкових реквізитів документів, які дають право на отримання пільги: номер документа, серія, коли і ким виданий, ідентифікаційний код.

При виплаті заробітної плати у формі натуральної оплати необхідно встановити дотримання встановленого строку перерахування до бюджету ПДФО. Він має бути перерахований наступного дня після виплати заробітної плати.

Для встановлення правильності оподаткування натуральної оплати праці та для встановлення фактів виплат необхідно перевірити за Головною книгою або бухгалтерським реєстром, що її замінює, записи на дебеті рахунку 661 «Розрахунки по заробітній платі» у кореспонденції з кредитом рахунків 70 «Доходи від реалізації», 685 «Розрахунки з іншими кредиторами». Таким чином встановлюється наявність фактів таких виплат, період і вартість товару.

У подальшому необхідно перевірити загальні підсумки утриманого ПДФО за всіма розрахунковими або розрахунково-платіжними відомостями щомісячно та звірити ці суми з Головною книгою по кредиту балансового рахунку 641 «Розрахунки по податках», субрахунок «прибутковий податок». На дебеті цього рахунку відображається сума перерахованого в дохід бюджету податку в кореспонденції з кредитом рахунку 311 «Поточний рахунок в банку».

Наявність постійного кредитового залишку у значних розмірах на кінець місяця може свідчити про несвоєчасне перерахування утриманого ПДФО, за умови відсутності зростання фонду заробітної плати.

Своєчасність перерахування до бюджету ПДФО з громадян перевіряється зіставленням дати виплати заробітної плати (авансу) згідно з касовими документами з датою перерахування з поточного рахунку підприємства суми прибуткового податку до бюджету [17].

## ВИСНОВКИ

Таким чином, правильна послідовність проведення методики комплексного фінансового контролю розрахунків з персоналом дозволяє повноцінно виконати завдання контрольно-аналітичного процесу для досягнення основної мети – формування достовірної інформаційної бази щодо правильності, повноти, своєчасності, реальності, доцільності та ефективності використання коштів, а також виявлення й усунення відхилень чи інших негативних явищ у процесі здійснення розрахунків з персоналом. При цьому, методика фінансового контролю тісно пов'язана з її організацією: чим вища ефективність організації контрольно-аналітичного процесу, тим краща результативність методики фінансового контролю. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю в Україні від 10 грудня 1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Економічна статистика. Економічна діяльність. Діяльність підприємств / Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/sze.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze.htm)
4. Васюренко Л. В. Державне регулювання організації оплати праці : монографія. Харків : Новий курс, 2018. 323 с.
5. Іванчук Н. В. Фактори впливу на тінізацію фонду оплати праці в Україні. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2018. Вип. 2. С. 288–294.
6. Ільчук П. Г., Коць О. О., Цюрось Д. Г. Доходи як індикатор добробуту населення: регіональний аспект. *Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку»*. 2017. № 875. С. 293–299.
7. Каткова Н. В., Бурлан С. А., Маслова К. В. Відображення заробітної плати як показника соціальної відповідальності бізнесу в обліку і звітності. *Бізнес Інформ*. 2017. № 12. С. 306–310. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2017-12\\_0-pages-306\\_310.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-12_0-pages-306_310.pdf)
8. Кравчук А. О. Купівельна спроможність заробітної плати як основа фінансової стабільності держави. *Фінансові дослідження*. 2017. № 1. С. 29–37.
9. Куліков Г. Т. Затрати на утримання робочої сили та її вартість: поняття, тенденції, показники. *Економіка України*. 2018. № 1. С. 3–15.
10. Миронова Ю. Ю., Панасенко В. А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*. 2016. № 1. С. 121–126.
11. Петренко Н. О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 429–434. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2018-3\\_0-pages-429\\_434.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-3_0-pages-429_434.pdf)
12. Пенська І. О., Юдін С. О. Основні причини втрати платоспроможності підприємством і шляхи її оптимізації. *Бізнес Інформ*. 2017. № 4. С. 251–256. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2017-4\\_0-pages-251\\_256.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-4_0-pages-251_256.pdf)
13. Старченко Н. М. Методичні положення проведення контролю виплат працівникам в бюджетних установах. *Фінанси, облік і аудит*. 2013. Вип. 1. С. 299–306.
14. Цимбалюк С. О. Аналіз політики трудових доходів у контексті реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 5. С. 154–162.
15. Шоляк О. Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Наукові праці КНТЕУ. Серія «Економічні науки»*. 2012. Вип. 16. Ч. 1. С. 177–183. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/326/1/32.pdf>
16. Sliusar S. T. Current problems of the theory and practice of the organization of account and audit of

compensation at the enterprise. *Економічний вісник університету [Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. Сковороди]*. 2017. Вип. 35. Ч. 1. С. 89–95.

17. Билык М. Д. Организация и методика аудита сельскохозяйственных предприятий. Киев : КНЭУ, 2003. 628 с.

## REFERENCES

- Bilyk, M. D. *Organizatsiya i metodika audita sel'skokhozyaystvennykh predpriyatiy* [Organization and Methods of Audit of Agricultural Enterprises]. Kyiv: KNEU, 2003.
- "Еkonomichna statystyka. Ekonomichna diialnist. Diialnist pidpriemstv" [Economic Statistics. Economic Activity. Activities of Enterprises]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/sze.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze.htm)
- Ilchuk, P. H., Kots, O. O., and Tsiuros, D. H. "Dokhody yak indyikator dobrobutu naselennia: rehionalnyi aspekt" [Income as Indicator of Population Welfare: A Regional Aspect]. *Visnyk natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»*. Seriiia «Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku», no. 875 (2017): 293-299.
- Ivanchuk, N. V. "Faktory vplyvu na tinizatsiiu fondu oplaty pratsi v Ukraini" [Factors Affecting Concealment of Payroll in Ukraine]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*, no. 2 (2018): 288-294.
- Katkova, N. V., Burlan, S. A., and Maslova, K. V. "Vidobrazhennia zarobitnoi platy yak pokaznyka sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu v obliku i zvitnosti" [Displaying Wages as an Indicator of the Social Responsibility of Business in Accounting and Reporting]. *Biznes Inform*. 2017. [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2017-12\\_0-pages-306\\_310.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-12_0-pages-306_310.pdf)
- Kravchuk, A. O. "Kupivelnna spromozhnist zarobitnoi platy yak osnova finansovoi stabilnosti derzhavy" [Purchasing Power of Wage as the Basis of the Financial Stability of the State]. *Finansovi doslidzhennia*, no. 1 (2017): 29-37.
- Kulikov, H. T. "Zatraty na utrymannia robochoi syly ta yii vartist: poniattia, tendentsii, pokaznyky" [Labor Costs and Costs: Concepts, Trends, Indicators]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 1 (2018): 3-15.
- [Legal Act of Ukraine] (1971). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- [Legal Act of Ukraine] (1995). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
- Myronova, Yu. Yu., and Panasenko, V. A. "Problemy orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi" [Problems of Organization of Accounting of Payments on Labor at the Enterprise]. *Ekonomika i rehion*, no. 1 (2016): 121-126.
- Petrenko, N. O. "Vykorystannia innovatsiinykh form proektuvannia zarobitnoi platy" [Using the Innovative Forms of Salary Design]. *Biznes Inform*. 2018. [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2018-3\\_0-pages-429\\_434.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-3_0-pages-429_434.pdf)
- Pienska, I. O., and Yudin, S. O. "Osnovni prychny vtraty platospromozhnosti pidpriemstvom i shliakhy yii optymizatsii" [The Main Reasons for Loss of Solvency and Ways to Optimize It]. *Biznes Inform*. 2017. [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2017-4\\_0-pages-251\\_256.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-4_0-pages-251_256.pdf)
- Sholiak, O. Yu. "Vnutrishnyohospodarskyi kontrol rozrakhunkiv z oplaty pratsi" [Outer Economical Control of Compensation Calculation]. *Naukovi pratsi KNTEU*. Seriiia «Ekonomichni nauky». 2012. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/326/1/32.pdf>
- Sliusar, S. T. "Current problems of the theory and practice of the organization of account and audit of compensation at the enterprise". *Ekonomichnyi visnyk universytetu [Pereiaslav-Khmelnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. H. Skovorody]*, vol. 1, no. 35 (2017): 89-95.
- Starchenko, N. M. "Metodychni polozhennia provedennia kontroliu vyplat pratsivnykam v biudzhetykh ustanovakh" [Methodological Provisions for Control of Payments to Employees in Budgetary Institutions]. *Finansy, oblik i audyt*, no. 1 (2013): 299-306.
- Tsymbaliuk, S. O. "Analiz polityky trudovykh dokhodiv u konteksti realizatsii kontseptsii hidnoi pratsi v Ukraini" [Analysis of Labour Income Policy in the Context of Decent Work Concept Implementation in Ukraine]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 5 (2017): 154-162.
- Vasiurenko, L. V. *Derzhavne rehuliuвання orhanizatsii oplaty pratsi* [State Regulation of the Organization of Remuneration]. Kharkiv: Novyi kurs, 2018.