

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ІМ. Ю.М. ПОТЕБНІ ЗНУ

Кафедра обліку, аналізу, оподаткування та аудиту
(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

другий (магістерський)
(рівень вищої освіти)

на тему Удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у військовий час

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0711 – ОП-3 спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(код і назва спеціальності)

освітньої програми Оподаткування
(код і назва освітньої програми)

Т. В. Чеботаєва
(ініціали та прізвище)

Керівник зав. кафедрою ОАОА, д.е.н., професор Меліхова Т.О.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

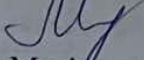
Рецензент доцент кафедри, к.е.н., Синиця Ю.С.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

*До захисту
МУ*

Запоріжжя
2022

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ІМ. Ю.М. ПОТЕБНІ ЗНУ**

Кафедра обліку, аналізу, оподаткування та аудиту
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
(код та назва)
Освітня програма Оподаткування
(код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ 
Завідувач кафедри Меліхова Т.О.
«07» 06 2022 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)**

Чеботаєва Тетяна Вікторівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у військовий час
керівник роботи Меліхова Тетяна Олегівна, д.е.н., професор,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «02» червня 2022 року № 598-с
2. Строк подання студентом роботи 01.12.2022 р.
3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні акти України, наукові праці вітчизняних вчених економістів, періодична література, інтернет-ресурси, дані обліку і звітності
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
 - 1 Теоретичні основи обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати
 - 2 Облік, оподаткування заробітної плати та фінансовий аналіз ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»
 - 3 Пропозиції щодо удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
 1. Концептуальні основи обліку. 2. Аналіз фінансових показників. 3. Типові форми документів. 4. Облік рахунку 66. 5. Бухгалтерські проведення.
 6. Концептуальні основи аудиту. 7. Перевірка правильності. 8. Запропонована відомість надання. 9. Запропонована загальний план. 10. Запропонована програма аудиту.

6. Консультанти розділів роботи

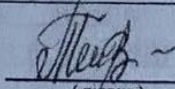
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Меліхова Т.О., зав. кафедрою ОАОА, д.е.н., професор	07.06.2022	10.09.2022
2	Меліхова Т.О., зав. кафедрою ОАОА, д.е.н., професор	07.06.2022	15.10.2022
3	Меліхова Т.О., зав. кафедрою ОАОА, д.е.н., професор	07.06.2022	28.11.2022

7. Дата видачі завдання 07.06.2022р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

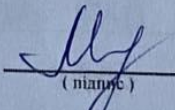
№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Приміт
1	Складання робочого плану, визначення предмету, мети та завдань досліджень	Червень 2022р.	Викон
2	Огляд літературних джерел, періодичних та наукових видань з теми дослідження	Липень-серпень 2022р.	Викон
3	Робота над 1 розділом	Вересень 2022р.	Викон
4	Робота над 2 розділом	Жовтень 2022р.	Викон
5	Робота над 3 розділом	Листопад 2022р.	Викон
6	Підготовка до публікації наукової статті та тез доповіді	Листопад 2022р.	Викон
7	Оформлення роботи згідно ДСТУ та методичних рекомендацій	Листопад 2022р.	Викон
8	Попередній захист роботи	Грудень 2022р.	Викон
9	Нормоконтроль	Грудень 2022р.	Викон
10	Підготовка остаточного варіанту роботи, автореферату, презентаційного матеріалу, доповіді	Грудень 2022р.	Викон
11	Захист роботи	Грудень 2022р.	

Студент


(підпис)

Т.В. Чеботаєва
(ініціали та прізвище)

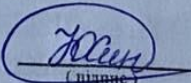
Керівник роботи


(підпис)

Т.О. Меліхова
(ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер


(підпис)

Ю.С. Синиця
(ініціали та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Чеботаєва Т. В. Удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у військовий час.

Кваліфікаційна робота для здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 071 – Облік і оподаткування, науковий керівник Меліхова Т. О. Запорізький національний університет. Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю. М. Потебні, кафедра обліку, аналізу, оподаткування та аудиту, 2022.

Досліджено теоретичні основи обліку, оподаткування та аудиту заробітної плати на підприємстві. Показано облік та оподаткування заробітної плати. Проаналізовано фінансовий стан ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр». Проведено аудит заробітної плати, надано шляхи щодо удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Ключові слова: ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ, ВНУТРІШНІЙ АУДИТ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ, УДОСКОНАЛЕННЯ

ABSTRACT

Chebotaeva T. Improvement of accounting, taxation and internal audit of wages at PJSC «Mykolaiv Expert and Technical Center» during wartime.

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 071 - Accounting and taxation, supervisor Melikhova T.O. Zaporizhzhia National University. Engineering Educational and Scientific Institute named after Yu. M. Potebny, department of accounting, analysis, taxation and audit, 2022.

The theoretical foundations of accounting, taxation and auditing of wages at the enterprise have been studied. Accounting and taxation of wages are shown. The financial condition of PJSC «Mykolaiv Expert Technical Center» was analyzed. A

wage audit was conducted, ways to improve accounting, taxation and internal audit of wages at PJSC «Mykolaiv Expert and Technical Center» were provided.

Keywords: ACCOUNTING, TAXATION, INTERNAL AUDIT, WAGE, FINANCIAL ANALYSIS, IMPROVEMENT

ЗМІСТ

ВСТУП	7
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	11
1.1 Концептуальні основи обліку заробітної плати	11
1.2 Облік та оподаткування заробітної плати	23
1.3 Внутрішній аудит заробітної плати	38
2 ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ ПАТ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР»	45
2.1 Загальна характеристика ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	45
2.2 Облік та оподаткування заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	52
2.3 Фінансовий аналіз ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	64
3 ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПАТ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР»	88
3.1 Аудит заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	88
3.2 Шляхи щодо удосконалення обліку та оподаткування заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	106
3.3 Шляхи щодо удосконалення внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»	108
ВИСНОВКИ	117
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	121

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У воєнний час особа увага приділяється обліку та оподаткуванню заробітної плати. На прохання працівника, керівник може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку протягом періоду дії воєнного стану. Але на власний розсуд керівник не може відправляти працівника у відпустку без збереження заробітної плати. У випадку, якщо підприємство не має змоги функціонувати під час воєнного стану, керівник може призупинити трудовий договір із працівником або запропонувати йому простій. Вихідні дні у святкові дні на період воєнного часу не надаються. Отже, від своєчасного проведення внутрішнього аудиту, залежить правильність ведення обліку та оподаткування.

Розгляду питань обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати сприяли роботи наступних вчених: Бондаря В.П., Бутинця Ф.Ф., Гордієнка Н.І., Кулаковської Л.П., Макаренка А.П., Меліхової Т.О., Усача Б.Ф. та інших.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами і темами. Робота виконана відповідно до науково-дослідної теми кафедри обліку, аналізу, оподаткування та аудиту Інженерного навчально-наукового інституту ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету «Теоретико-методичні та практичні підходи щодо удосконалення обліку, аналізу, оподаткування та контролю в управлінні підприємством» (державний реєстраційний номер: 0120U105606). Автором запропоновано вдосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Мета та завдання роботи. Метою дослідження є розробка пропозиції щодо удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у військовий час.

Реалізація мети роботи зумовила необхідність виявлення і розв'язання наступного комплексу завдань:

- дослідити теоретичні основи обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на підприємстві;
- показати облік та оподаткування заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»;
- провести фінансовий аналіз ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»;
- провести аудит заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»;
- надати шляхи щодо удосконалення обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Об'єктом дослідження є процес обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Предметом дослідження є теоретико-методичні підходи щодо обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати.

Інформаційною базою магістерської роботи стали законодавчі та нормативні акти України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, періодична література, інтернет-ресурси, а також дані обліку, оподаткування і звітності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Наукова новизна отриманих результатів полягає в:

- запропоновано організацію і методику проведення аудиту відпустки на підприємствах, що на відміну від існуючих включають: анкету, загальний план аудиту, програму аудиту, робочі документи аудитора. Запропонована методика проведення перевірки дасть змогу аудиторю охопити всі аспекти обліку заробітної плати на підприємстві, дослідити правильність, своєчасність, законність відображення його в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит;

– запропоновано для покращення оподаткування та ведення обліку відпустки використовувати наступні бланки, а саме відомості: обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов’язковому порядку; обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін; надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році; відпустки вагітним та по догляду за дитиною; надання відпустки за власний рахунок; оподаткування відпустки. Це поліпшить оподаткування та документування заробітної плати, дозволить своєчасно виявити та виправити помилки.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості впровадження практичних рекомендацій у діяльність ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», що дозволить підвищити ефективність обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати на підприємстві (довідка про впровадження № ___ від _____).

Методи дослідження. У процесі виконання роботи використано загальнонаукові методи: групування (типологічний та аналітичний), порівняння, балансовий метод, абсолютних, середніх та відносних величин, прийоми елімінування (для виявлення впливу певних факторів на динаміку окремих показників фінансової звітності), графічні методи.

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення та висновки магістерської роботи доповідалися на Міжнародній науково-практичній конференції Інженерного навчально-наукового інституту ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету «Перспективи сталого розвитку в умовах глобалізації в економічному, управлінському та інженерному аспектах», доповідь на тему «Особливості обліку відпускних на підприємстві у воєнний час», м. Запоріжжя 03-04 листопада 2022 р.

Основні пропозиції автора щодо удосконалення методики обліку, оподаткування та внутрішнього аудиту заробітної плати знайшли відображення у статті:

Чеботаєва Т., Меліхова Т.О. Удосконалення організації та методики проведення аудиту відпустки з метою поліпшення документування та

оподаткування бізнесу у воєнний час. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 22. С. 43-49.

Обсяг та структура магістерської роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст магістерської роботи виконаний на ___ сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі __ рисунки та ___ таблиць. Робота містить ___ додатків. Список використаних джерел складається із __ найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1 Концептуальні основи обліку заробітної плати

В воєнний час для співробітників підприємства дуже важлива фінансова підтримка, яку керівники надають у вигляді заробітної плати. Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього [19].

Професія (вид занять) – це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника [69].

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом [6].

Колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців [50].

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці [46];
- забезпечення продуктивної зайнятості [46];
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій ін.) [46];

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг [46];
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом) [46];
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку [46];
- умов і охорони праці [46];
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників [46];
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників [46];
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці [46];
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [46].

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [68].

Структура заробітної плати:

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [33].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [33].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного

законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [5].

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [40].

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників [16].

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів) [33].

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати [54].

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [33].

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

- мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України [6];
- міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів [5].

Виплати працівникам включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати [40].

Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії

та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо [54].

Нарахована сума виплати працівникам за роботу, виконану ними протягом звітного періоду, визнається поточним зобов'язанням [54].

Виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді [16].

Виплати за невідпрацьований час, що не підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням у тому періоді, у якому час відсутності працівника на роботі підлягає оплаті [26].

Премії та інші заохочувальні виплати визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат у майбутньому [9].

Підходи до трактування заробітної плати наведено таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Підходи до трактування заробітної плати [53]

Автор	Дефініція
1	2
Закон України «Про оплату праці» [5]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Податковий кодекс України [10]	заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом.
Іфтемічук В. С. Навчальний економічний словник-довідник [18]	Заробітна плата – виражена в грошовій формі, частина національного прибутку, що надходить в особисте споживання працівників і повинна розподілятися відповідно до кількості та якості праці, вкладеної ними в суспільне виробництво.

Продовження таблиці 1.1

1	2
Осовська Г. В., Юшкевич О. О., Заводський Й. С. Економічний словник [19]	Заробітна плата – частина доданої вартості в грошовій формі, яка внаслідок його розподілу надходить працівника залежно від кількості та якості затраченої ними праці.
Коблянська О. І. Фінансовий облік [20]	Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків)

При нарахуванні заробітної плати працівникам підприємства, користуються тарифною системою оплати праці (рисунок 1.1).

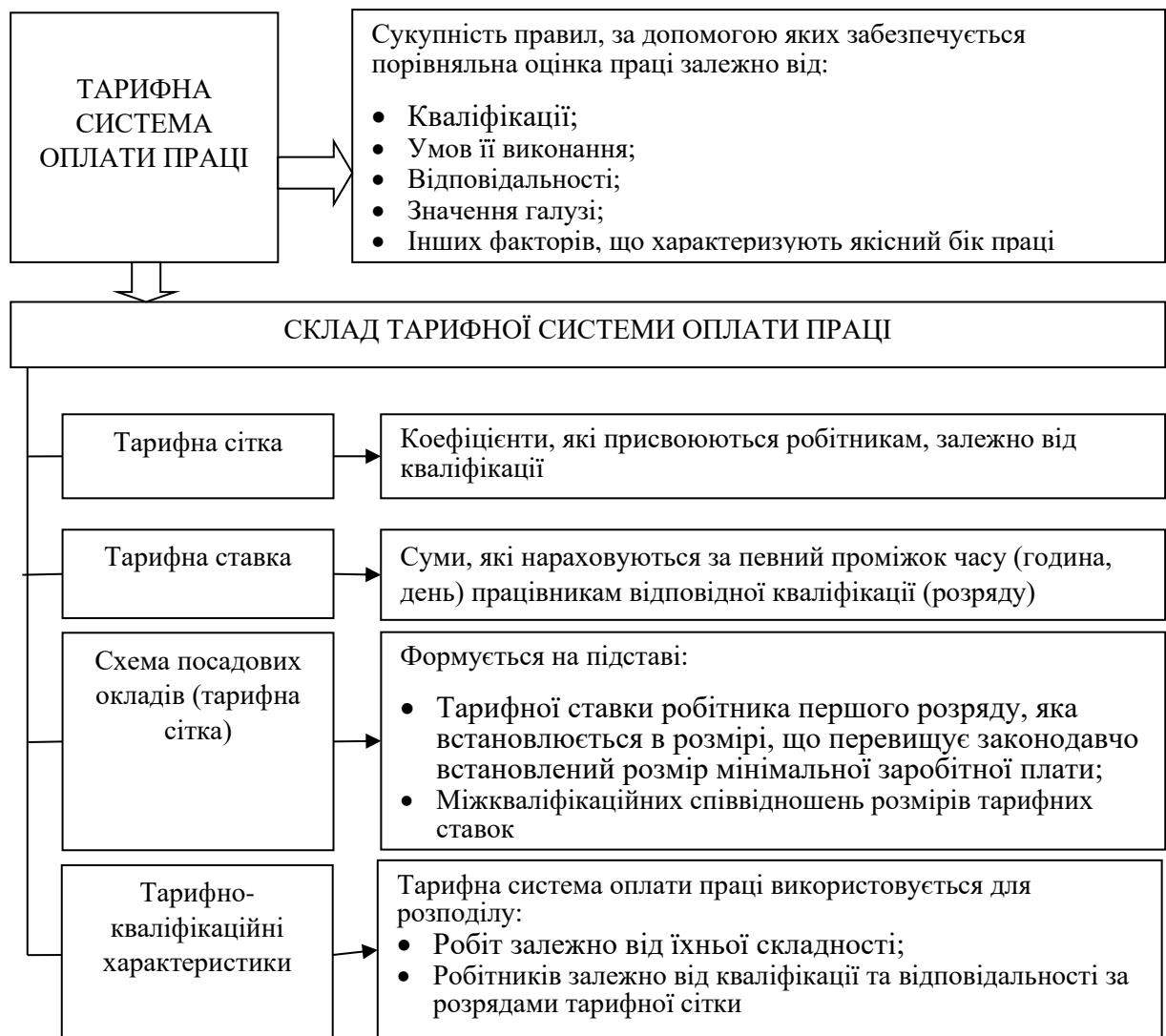


Рисунок 1.1 – Тарифна система оплати праці [55]

Складовими тарифна система оплати праці є: тарифна сітка; тарифна ставка робітника 1-го розряду, яка встановлюється у розмірі, який перевищує розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів); тарифно-кваліфікаційні довідники (галузеві); схема посадових окладів [51].

Окрім заробітної плати, яку обчислюють за тарифними ставками, виробничими розцінками чи на підставі посадових окладів, працівникам можуть виплачувати:

- доплати [19];
- надбавки [19];
- гарантійні виплати [19];
- компенсаційні виплати. Які входять до фонду додаткової заробітної плати [19].

Працівники мають право на отримання доплат та надбавок у разі:

- суміщення професій: розміри доплат за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на мовах, передбачених в колективному договорі [45];

- робота в святковий і неробочий день: оплачується у подвійному розмірі: відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками – у розмірі подвійної погодинної або денної ставки; працівникам, які отримують місячний оклад, – у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у святковий і неробочий день здійснювалася у межах місячної норми робочого часу, і у розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася понад місячну норму [45];

- робота у вечірній час (з 18 до 22 годин за багатозмінного режиму роботи) – 20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину робота в цей час [45];

- робота в нічний час – 35 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час [45];

– надурочні роботи – за погодинною системою оплати праці робота оплачується у подвійному розмірі годинної ставки; за відрадною – у розмірі 100 % тарифної ставки працівника від повідної кваліфікації [45];

– неповний робочий день або неповний робочий тиждень (не з вини працівника) – встановлюється за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, оплата здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку [45].

Законодавство України передбачає гарантійні та компенсаційні виплати:

– оплата за час виконання державних і суспільних обов’язків - оплата на підставі із середнього заробітку за два попередні місяці [48];

– компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість [48];

– компенсації при службових відрядженнях – зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток [48];

– компенсації для працівників, що їх скеровують для підвищення кваліфікації [48];

– гарантії для донорів – надається день відпочину зі збереженням середнього заробітку [48].

Порядок нарахування заробітної плати, належної працівникам підприємства, залежить від форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, й організації виконання самих робіт (рисунк 1.2).

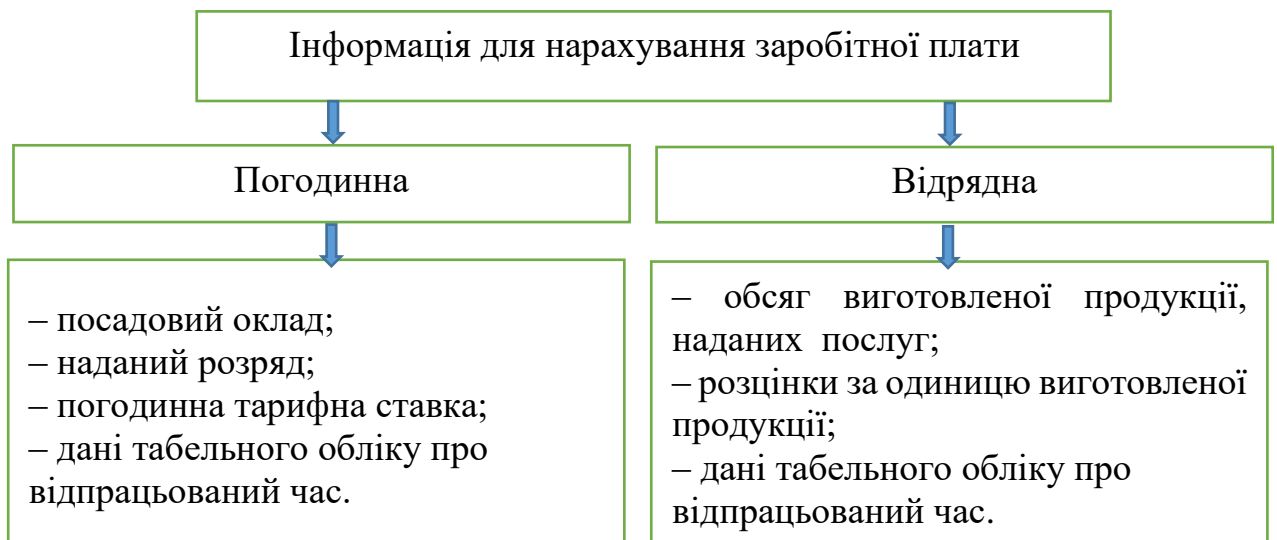


Рисунок 1.2 – Базова інформація для нарахування заробітної плати [51]

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. Водночас Я. Соломка зазначає, що заробітна плата це частка сукупного суспільного продукту у грошовому вираженні, що виділяється державою для задоволення особистих потреб робітників і службовців й розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці [6]. Облік розрахунків за виплатами працівникам є досить складною проблематикою відображення у бухгалтерському обліку, що вимагає ретельного організаційного забезпечення. Із метою планування та регулювання витрат підприємства на оплату праці працівників та для правильного відображення даних господарських операцій у бухгалтерському обліку визначимо складові фонду оплати праці (рисунок 1.3) [22].

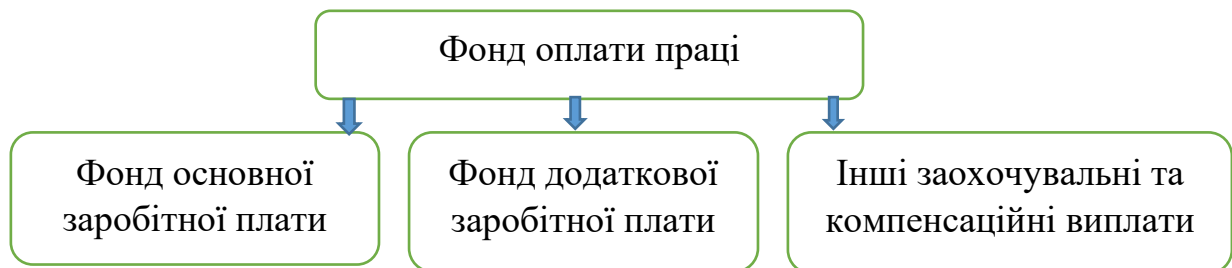


Рисунок 1.3 – Складові фонду оплати праці [22]

На формування елементів складу додаткової заробітної плати впливають індивідуальні особливості трудової діяльності кожного працівника та його творчі здібності. Розподіл класифікаційних груп та відповідних видів виплат, що входять до складу фонду додаткової заробітної плати наведено у таблиці 1.2 [21].

Нормативно-правове забезпечення та регулювання процесу облікового відображення розрахунків за виплатами працівникам підприємства складає досить широкий перелік нормативних документів [69].

Таблиця 1.2 – Структура видів виплат, що належать до фонду додаткової заробітної плати [26]

Ознака класифікації	Виплати
1	2
Залежно від характеру робіт та умов праці	1) інтенсивність праці; 2) робота в нічний час; 3) робота у важких та шкідливих і особливо шкідливих умовах праці; 4) робота на територіях радіоактивного забруднення.
За особливі навички	1) знання та використання в роботі іноземної мови; 2) дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів; 3) науковий ступінь; 4) класність водіїв (машиністів) транспортних засобів.
За особисті досягнення	1) висока професійна майстерність; 2) високі досягнення в праці, зокрема державними службовцями; 3) виконання особливо важливої роботи за певний термін; 4) допуск до державної таємниці.
За додатково виконану роботу	1) суміщення професій (посад); 2) розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; 3) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; 4) керівництво бригадою.
Винагороди заохочувального характеру	1) відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки; 2) премії та винагороди (за вислугу років), що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.
Доплати компенсаційного характеру	1) оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні; 2) оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку із роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці; 3) суми компенсації працівникам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; 4) суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.
Оплата за невідпрацьований час	1) оплата, а також суми компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток та додаткових відпусток; 2) оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору; 3) оплата навчальних та творчих відпусток; 4) оплата простоїв не з вини працівника.

У цілому основні нормативно-правові акти з питань регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам можна поділити на три групи (рисунок 1.4). Нормативно-правове забезпечення та регулювання процесу облікового відображення розрахунків за виплатами працівникам підприємства складає досить широкий перелік нормативних документів. Одним із найважливіших завдань управління обліковим процесом розрахунків з працівниками з оплати праці, на нашу думку, виступає вибір видів оплати праці та способів її нарахування працівникам підприємства. Тобто, з метою ефективного управління обліковим процесом на підприємстві, насамперед, необхідно визначитись із формою та системою оплати праці, що найточніше відповідає особливостям його діяльності [56].



Рисунок 1.4 – Рівні нормативно-правового регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам [31]

Під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розміру оплати праці, належної працівникові відповідно до фактично досягнутих

результатів праці (витрат праці), погодженої між працівником та роботодавцем. Форма оплата праці – це той чи інший вид системи оплати праці, згрупованої за ознаками основного показника обліку результатів праці у процесі оцінки виконаної працівником роботи з метою її оплати (рисунок 1.5) [41].

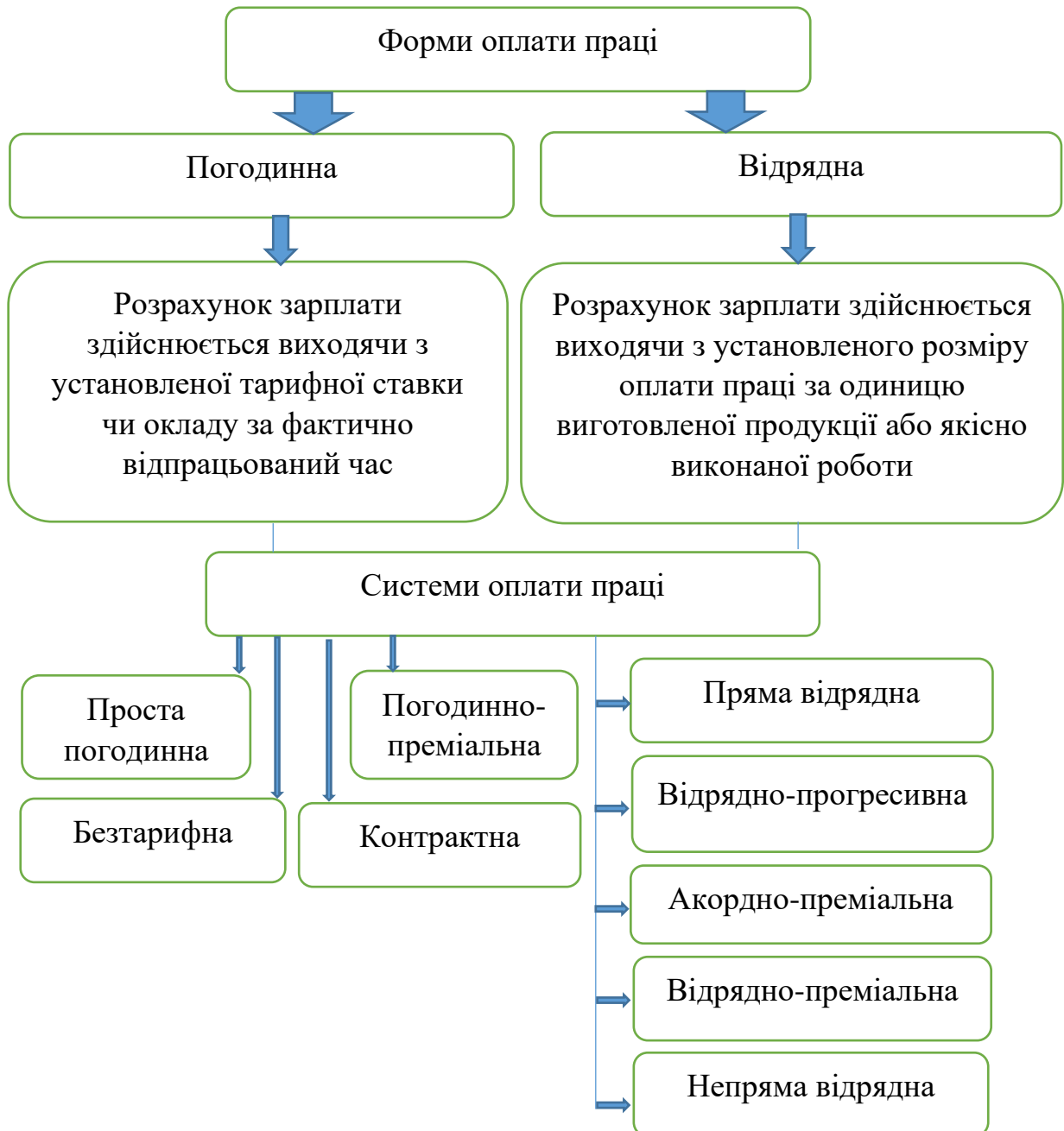


Рисунок 1.5 – Види форм і систем оплати праці в Україні [40]

Виділяють дві основні форми оплати праці, що поділяються на кілька систем оплати праці. Головною відмінністю визначених форм оплати праці є

показники, що застосовуються для виміру праці при визначенні розміру заробітної плати. Погодинна форма оплати праці застосовується у тому випадку, коли вимірником результатів праці є кількість відпрацьованого часу, а вимірником при відрядній формі оплати праці – кількість виготовленої продукції (наданих послуг). Водночас виділяють такі види системи оплати праці: 1) при відрядній формі оплати праці: колективна та індивідуальна; 2) при погодинній формі оплати праці: погодинна, поденна, потижнева, помісячна (за посадовими окладами). Нарахована сума заробітної плати відображається у бухгалтерських записах залежно від обраного варіанта обліку витрат. Тобто, якщо облік витрат на підприємстві ведеться з використанням 8 класу рахунків (за елементами витрат), то витрати на оплату праці накопичуються за статтями витрат на оплату праці у розрізі їх видів. Якщо ж облік ведеться за допомогою 9-го класу рахунків, то витрати на оплату праці відображаються за рахунками витрат у розрізі їх видів (рисунок 1.6) [63].



Рисунок 1.6 – Побудова обліку витрат на оплату праці [63]

Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників, тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу [46].

1.2 Облік та оподаткування заробітної плати

Відповідно до наказу Державного комітету статистики України від 05.12.2008 року № 489 затверджені типові форми первинного обліку документації зі статистики праці, які введені в дію з 1 січня 2009 року (таблиця 1.3) [14].

Таблиця 1.3 – Типові форми первинного обліку документації зі статистики праці [14]

№	Номер типової форми	Назва типової форми
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
3	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
4	П-5	Табель обліку використання робочого часу
5	П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
6	П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Якщо здійснюється нарахування основної заробітної плати працівникам підприємства, що працюють на основі відрядної форми оплати праці, то крім табеля обліку відпрацьованого часу необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи [27].

При погодинній формі оплати праці розмір заробітної плати за тарифними ставками визначається за формулою:

$$\text{Сума заробітної плати} = \text{Тарифна ставка (грн/год.)} \times \text{Час відпрацьований протягом місяця (год.)} \quad (1.1)$$

По погодинній формі оплати праці розмір заробітної плати може визначатися за окладами. Відповідно посадовим окладам оплачується праця працівників, які мають ненормований робочий день (керівники, спеціаліста). Посадові оклади можуть встановлюватися в залежності від кваліфікації працівників, наприклад, економіст – I категорії, II категорії [62].

Особливістю оплати праці за посадовими окладами полягає в тому, що в цьому випадку оплачуються фактично відпрацьовані дні, а не години. Тобто, посадовий оклад виплачується, якщо протягом місяця відпрацьовані всі робочі дні. Якщо місяць відпрацьований не повністю, оплата праці розраховується відповідно середньоденного окладу за формулою:

$$\text{Сума заробітної плати} = \text{Посадовий оклад} \times \frac{\text{Кількість відпрацьованих за місяць днів}}{\text{Кількість робочих днів в місяці відповідно графіку}} \quad (1.2)$$

Право на щорічну оплачувану відпустку гарантується всім працівникам ст.45 Конституції України. Роботодавці – юридичні та фізичні особи незалежно від форм власності, виду діяльності зобов'язані надавати особам, працюючим у них на умовах трудового найму оплачувані щорічні відпустки зі збереженням на їх період місця роботи (посади) та заробітної плати [66].

Право на щорічну оплачувану відпустку виникає з дня офіційного укладання трудових відносин [23].

Законодавством, колективним договором, згодою, трудовим договором можуть визначатися інші види відпусток [27].

Щорічна основна відпустка надається робітникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який розпочинається з дня укладання трудового договору [39].

Закон України про відпустки встановлює тривалість відпусток робітникам в залежності від галузевої зайнятості, а також визначення стажу

роботи, який надає право на відпустку, порядок надання щорічних відпусток. Деяким категоріям працівників згідно із законодавством установлюється більш тривалий строк основної щорічної відпустки (наприклад, військовослужбовцям-інвалідам, а також учасникам бойових дій і прирівняним до них особам, народним депутатам – 45 днів, керівникам, педагогічним і науково-педагогічним працівникам – 56 днів) [56].

Загальна тривалість щорічної відпустки (основної та додаткової) не повинна перевищувати 59 календарних днів [61].

Тривалість відпусток незалежно від режимів і графіків роботи конкретних підприємств надається в календарних днях. Святкові та неробочі дні при визначенні тривалості відпустки не враховуються [45].

Відповідно ст. 4 Закону про відпустки встановлені такі види відпусток (рисунок 1.7) [27].

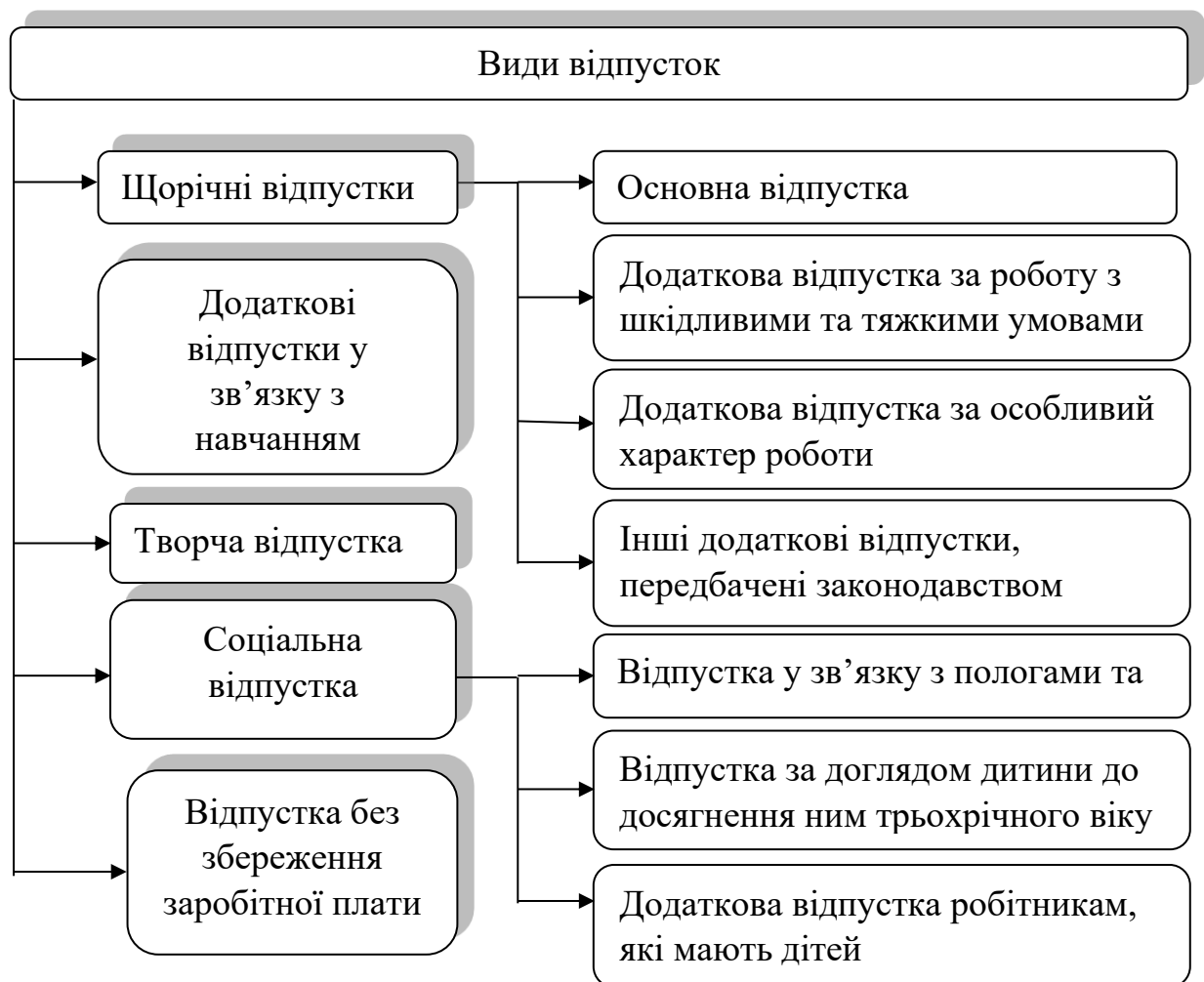


Рисунок 1.7 – Види відпусток [27]

Щорічні основні та додаткові відпустки у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи наданому підприємстві [53].

Процедура документування відпусток потребує:

- складання графіку відпусток [53];
- повідомлення робітників про початок відпустки [53];
- видання наказу про надання відпустки [53].

На початку року складається графік відпусток [62].

Черговість надання відпусток визначається графіками, які:

- 1) затверджуються власником [32];
- 2) узгоджуються з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [32];
- 3) доводяться до відома усіх працівників [32].

Особливості надання відпусток та складання графіку відпустки:

1. У графік щорічні основні відпустки поточного року включають щорічні додаткові відпустки і додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону про відпустки), щорічні відпустки і відпустки на дітей, не використані минулого року [62].

2. У графік включають працівників, яким треба надати відпустку у будь-який слушний для них час (ч. 13 ст. 10 Закону про відпустки), а також в інших законах, колективному або трудовому договорі [62].

3. У графік включають усіх працівників, з якими оформлені трудові відносини: основних і сумісників, тимчасових, сезонних, тих, що працюють за строковим трудовим договором. Особи, з якими укладені цивільно-правові угоди, в графік не включають, так як у них немає оплачуваних відпусток [62].

4. У графік включають працівників, що відпрацювали на підприємстві менше 6 місяців, так як до закінчення 6 місячного терміну працівник може реалізувати право на щорічну відпустку тривалістю, розрахованою пропорційно відпрацьованому часу (ч. 5 і 6 ст. 10 Закону про відпустки).

Працівникові можна надати частину щорічної відпустки і, відповідно, включити його в графік відпусток до настання 6 місяців безперервної роботи в установі. Хоча звичайно у перший рік роботи право на щорічну відпустку повної тривалості виникає у працівника після того, як він безперервно відпрацює 6 місяців [62].

5. У графіку враховують поділ відпустки на частини, тобто встановлюють місяці початку і закінчення відпустки. Якщо відпустка ділиться на частини, то треба вказувати, коли будуть використані ці частини. Безперервна частина щорічної основної відпустки повинна складати не менше 14 календарних днів (ч. 1 ст. 12 Закону про відпустки) [62].

Роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки. Зробити це треба не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ч. 5 ст. 79 КЗпП і ч. 11 ст. 10 Закону про відпустки) одним з двох способів:

- 1) вручити працівникові повідомлення про дату початку відпустки [23];
- 2) ознайомити працівника під підпис з наказом про надання йому відпустки [23].

Підставою для складання Наказу (розпорядження) про надання відпустки (форма № П-3) (наказ № 489) є затверджений графік відпусток. Якщо працівник йде у відпустку за графіком, то подавати заяву про надання йому відпустки немає необхідності. Якщо працівник йде у відпустку не за графіком, то необхідно написати заяву. Відпускні слід виплатити працівникові не пізніше ніж за 3 календарні дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП, ст. 21 Закону про відпустки, лист Мінпраці від 26.06.09 р. № 155/13/116-09). Заява на відпустку для своєчасного розрахунку та виплати відпускних повинна направлена до керівництва не пізніше ніж за 4 календарні дні до початку відпустки [41].

Відповідно ст. 74 КЗпП робітникам надаються щорічні відпустки (основні та додаткові) зі збереженням на період відпустки місця роботи (посади) та заробітної плати. Відпускні це формально заробітна плата за час

відпустки [62].

За час відпустки робітнику виплачується середня заробітна плата (відпускні), яка нараховується відповідно Порядку № 100, за формулою:

$$B = D_v \times ЗП_{сер}, \quad (1.3)$$

де B – сума відпускних;

D_v – кількість календарних днів відпустки;

$ЗП_{сер}$ – розмір середньоденної заробітної плати.

Середньоденну зарплату для оплати періоду відпустки визначаємо як:

$$ЗП_{сер} = ЗП \div (D_{рп} - C - Ч), \quad (1.4)$$

де $ЗП$ – сума заробітної плати та інших виплат, що включаються до розрахунку середньої заробітної плати, нарахована в розрахунковому періоді;

$D_{рп}$ – загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді (за 12 місяців – це 365, а у високосному році – 366 календарних днів, або за інший менший період);

C – кількість святкових і неробочих днів згідно зі ст. 73 КЗпП, що припадають на розрахунковий період;

$Ч$ – час, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства або з інших поважних причин не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково в розрахунковому періоді.

Отже, для правильного розрахунку суми відпускних необхідно правильно визначити розрахунковий період (таблиця 1.4), а в ньому: кількість календарних днів, що беруть участь у розрахунку відпускних; виплати, що включаються до розрахунку середньої заробітної плати.

Якщо працівник у розрахунковому періоді не мав заробітку не зі своєї вини, розрахунок відпускних здійснює виходячи з установленної працівнику на день виходу в щорічну відпустку тарифної ставки (місячного окладу) [66].

Таблиця 1.4 – Розрахунковий період для визначення суми відпускних [19]

№ з/п	Фактично відпрацьований період	Розрахунковий період включає
1	12 повних календарних місяців	Останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки.
2	Від 1 до 11 повних календарних місяців	З першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка.
3	Менший одного повного місяця	Фактично відпрацьований час до надання відпустки

Резерв відпусток створюють тільки для оплати:

– щорічних (основної та додаткових) відпусток, а також додаткових відпусток «на дітей». Відповідно, резерв на оплату творчих, навчальних та інших відпусток не створюють [69];

– компенсації за невикористану відпустку [69];

– ЄСВ у частині нарахувань на суми зазначених вище відпускних і компенсацій [69].

Місячну суму відрахувань на створення резерву (PB_M) визначають за формулою:

$$PB_M = ЗП \times K_P \times K_{ЕСВ}, \quad (1.5)$$

де ЗП – фактично нарахована в поточному місяці зарплата;

K_P – коефіцієнта резервування;

$K_{ЕСВ}$ – коефіцієнта, що збільшує резерв відпусток на суми ЄСВ у частині нарахувань.

Склад виплат, які включаються та не включаються для визначення середню заробітної плати, наводяться в III розділі п.3, п.4 Порядку № 100 (рисунок 1.8) [53].



Рисунок 1.8 – Перелік виплат, які враховуються для нарахування відпускних [53]

Зазначені коефіцієнти розраховують за такими формулами:

$$K_p = O_{\Pi} \div \text{ФОП}_{\Pi}, \quad (1.6)$$

де O_{Π} – річна планова сума на оплату відпусток (визначає на підставі графіка відпусток);

ФОП_Π – загальний річний плановий фонд оплати праці (без урахування сум відпускних);

$$K_{\text{ЄСВ}} = 1 + \text{Ставка ЄСВ} \div 100 \%, \quad (1.7)$$

K_p розраховують раз на рік, а ось ті підприємства, які застосовують понижуючий коефіцієнт до ставки ЄСВ у частині нарахувань, вимушені передивлятися $K_{\text{ЄСВ}}$ щомісячно [69].

Працівник лікарняний надає до відділу кадрів (за відсутності такого відділу – до бухгалтерії) [21].

На зворотному боці лікарняний заповнюють два перші розділи і там зазначають:

- період відсутності працівника [21];
- підкреслюють пільгову категорію, якщо працівник до неї належить [21].

Деякі особи мають право на 100% лікарняних незалежно від стажу [21];

- страховий стаж працівника на дату настання страхового випадку [21].

Заповнений лікарняний передають на розгляд до комісії (уповноваженого) із соціального страхування на підприємстві, для вирішення питання щодо призначення матеріального забезпечення [32].

Потрібно звернути увагу комісії із соціального страхування:

- який лікувальний заклад видав лікарняний [32];
- лікарняний оформляється відповідно до Інструкції № 532. Графи де вказують діагноз працівника можуть бути порожніми, так як їх заповнюють тільки зі згоди хворого [46].

– якщо в лікарняному стоїть відмітка про те, що під час хвороби працівником було порушено режим, встановлений для нього лікарем, або не з'являється без поважних причин у призначений строк на медичний огляд, у

- якщо в лікарняному стоїть відмітка про те, що під час хвороби працівником було порушено режим, встановлений для нього лікарем, або не з'являється без поважних причин у призначений строк на медичний огляд, у

тому числі медико-соціальну експертну комісію (МСЕК), то працівник втрачає право на оплату днів порушення режиму, визначених комісією або уповноваженим (частина 2 ст. 23 Закону №1105) [41].

– допомогу по тимчасовій непрацездатності не надають у випадках (ч. 1 ст. 23 Закону №1105):

1) у разі одержання застрахованою особою травм або її захворювання при вчиненні нею злочину [27];

2) у разі навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю з метою ухилення від роботи чи інших обов'язків або симуляції хвороби [27];

3) за час перебування під арештом і за час проведення судово-медичної експертизи [27];

4) за час примусового лікування, призначеного за постановою суду [27];

5) у разі тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або травмою, що сталися внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або дій, пов'язаних з таким сп'янінням [27];

6) за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням [27].

Для догляду за хворою дитиною лікарняний не видають на період, протягом якого особа, яка доглядає дитину перебуває у відпустці (щорічній, навчальній, творчій, без збереження заробітної плати або по догляду за дитиною до 3-х років) (ч.6 ст.22 закону №1105 та п. 3.11 Інструкції №455) [45].

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання страхового випадку [23].

У разі тимчасової непрацездатності працівника йому надається допомога з тимчасової непрацездатності, яка може бути таких видів:

– допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) [44];

- допомога по вагітності та пологах [44];
- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві) [44];
- оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм [44].

Допомога з тимчасової непрацездатності нараховується на підставі зданого до бухгалтерії належним чином оформленого листка непрацездатності. Зворотна сторона даного документа заповнюється табельником або уповноваженою особою відділу кадрів у наступній послідовності:

- зазначається період непрацездатності й страховий стаж працівника на день настання непрацездатності [55];
- комісія із соціального страхування або уповноважена особа протягом 10 днів приймає рішення щодо призначення чи відмови у наданні допомоги з тимчасової непрацездатності [55].

Сума страхових виплат застрахованій особі та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця визначається відповідно порядку № 1266:

$$\text{Сума лікарняних} = \frac{\text{Середня зарплата за один календарний день}}{\text{Середня зарплата за один календарний день}} \times \% \text{ страхового стажу} \times \text{Кількість календарних днів в періоді непрацездатності} \quad (1.8)$$

Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску [69].

Суми допомоги по вагітності та пологах розраховується за формулою:

$$Д = ЗП_{\text{сер}} \times К_{\text{в}}, \quad (1.9)$$

де D – допомога по вагітності та пологах;

$ZP_{\text{сер}}$ – розмір середньоденної заробітної плати;

$K_{\text{в}}$ – кількість календарних днів, що припадають на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску та не може бути меншою, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановлений на час настання страхового випадку [67].

Для визначення середньої зарплати за один календарний день необхідно заробітну плату, нараховану в розрахунковому періоді, поділити на кількість календарних днів у розрахунковому періоді [45].

Суму середньоденної заробітної плати для лікарняних і для декретних обчислюють за єдиними правилами:

$$ZP_{\text{сер}} = ZP \div K_{\text{рп}}, \quad (1.10)$$

де ZP – нарахована за розрахунковий період сума заробітної плати;

$K_{\text{рп}}$ – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Розрахунок середньої зарплати і для оплати днів тимчасової непрацездатності, і для оплати періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами здійснюється в календарних днях [21].

Розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата, є 12 календарних місяців перебування у трудових відносинах (з першого до першого числа) за останнім основним місцем роботи, що передують місяцю настання страхового випадку, протягом якого працівник працював і сплачував страхові внески або за нього сплачувалися страхові внески. Правила визначення розрахункового періоду наведено в таблиця 1.5 [22].

Місяці розрахункового періоду, повністю не відпрацьовані працівником з поважних причин (з 1-го до 1-го числа), виключаються з розрахункового періоду (п.3 Порядок 1266) [32].

Таблиця 1.5 – Правила визначення розрахункового періоду [22]

Стаж роботи на підприємстві	Правила визначення розрахункового періоду
Більше 12 календарних місяців	12 повних календарних місяців роботи (з 1-го до 1-го числа), що передують місяцю настання страхового випадку
Менше 12 календарних місяців	Фактична кількість повністю відпрацьованих календарних місяців (з 1-го до 1-го числа), що передують місяцю настання страхового випадку
Менше одного календарного місяця	Фактично відпрацьований час (календарні дні) перед настанням страхового випадку

До поважних причин належать:

- тимчасова непрацездатність [50],
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами [50],
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком [50],
- відпустка без збереження заробітної плати [50].

Після визначення розрахункового періоду необхідно підрахувати кількість календарних днів у розрахунковому періоді [51].

Середня заробітна плата для розрахунку допомоги по вагітності та пологах і допомоги по тимчасовій непрацездатності, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця обчислюється роботодавцями на підставі відомостей, що включаються до звіту з ЄСВ (форма № Д4) [61].

Таким чином, у розрахунку середньої зарплати братимуть участь нараховані за розрахунковий період виплати, які увійшли до бази справляння ЄСВ у складі заробітної плати у сумах, зазначених у графі 18 таблиці 6 Звіту за формою № Д4 за відповідні місяці [63].

Виплати, які не включають в розрахунок середньої зарплати:

- зарплатні доходи в сумі перевищення максимальної величини бази нарахування єдиного внеску [63];
- лікарняні та допомога по вагітності та пологах [63];

- винагорода за цивільно-правовими договорами [63];
- добові для відряджень [63].

Середньоденна заробітна плата не може перевищувати максимальну величину бази нарахування єдиного внеску з розрахунку на один календарний день, яка обчислюється шляхом ділення встановленого її розміру в останньому місяці розрахункового періоду на середньомісячну кількість календарних днів (30, 44) [41].

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в розмірах, зазначених у таблиці 1.6 [69].

Таблиця 1.6 – Відсоток оплати днів тимчасової непрацездатності [69]

Страховий стаж	% середньої заробітної плати
до 3 років	50
від 3 до 5 років	60
від 5 до 8 років	70
понад 8 років	100
пільгові* категорії працівників незалежно від страхового стажу	
* особи, віднесені до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; один із батьків або особа, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветерани війни та особи, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»; донори, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів».	

Облік заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (таблиця 1.7) [44].

Таблиця 1.7 – Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [44]

Рахунок		Характеристика
№	Назва	
66	Розрахунки за виплатами працівникам	Ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не одержані в установлений строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами

Продовження таблиці 1.7

Дебет	Кредит
Виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам	Відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати

Таблиця 1.8 – Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має наступні субрахунки [44]

Субрахунки		Характеристика
№	Назва	
661	Розрахунки за заробітною платою	Заборгованість підприємства з виплат працівникам у разі одержання підприємством готівки для виплати через касу підприємства та неотримання її працівниками в установленій строк відображається за Дт 661 та 663 та Кт 662
662	Розрахунки з депонентами	
663	Розрахунки за іншими виплатами	Ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності

Аналітичний облік розрахунків ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань.

Таблиця 1.9 – Відображення в обліку розрахунків за виплатами працівникам [39]

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	2	3	4
1	Нарахована заробітна плата та нарахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування робітникам, зайнятим у виробництві продукції, виконанні робіт, наданні послуг, які можуть бути віднесені безпосередньо до конкретного об'єкту витрат	23	661 651
2	Нарахована заробітна плата працівникам за період відпустки за рахунок створеного забезпечення виплат відпусток та відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	471	661 651

Продовження таблиці 1.9

1	2	3	4
3	Нарахована заробітна плата та відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування апарату зайнятому організацією виробництва та управління цехами, дільницями, відділеннями, бригадами та іншими підрозділами основного та допоміжного виробництва, удосконаленням технології та організації виробництва, апарату,	91	661 651
4	Нарахована заробітна плата та відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування апарату управління підприємством та іншому загальногосподарському персоналу	92	661 651
5	Нарахована заробітна плата та відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування персоналу, зайнятому реалізацією та рекламою продукції, ремонтом тари, гарантійним ремонтом та гарантійним обслуговуванням продукції, ремонтом і охороною основних засобів та інших необоротних матеріальних активів, пов'язаних зі збутом продукції, товарів, робіт, послуг	93	661 651
6	Утриманий із заробітної плати податок на доходи фізичних осіб	661	641
7	Утриманий із заробітної плати військовий збір	661	642
8	Перераховані кошти з поточного рахунку у банку на особові рахунки працівників	661	311

1.3 Внутрішній аудит заробітної плати

Сутність аудиту заробітної плати полягає у перевірці законності, правильності, достовірності бухгалтерського обліку нарахування та оподаткування заробітної плати [15].

Об'єктами аудиту заробітної плати є:

- елементи облікової політики [22];
- операції з обліку нарахування та оподаткування заробітної плати [22];
- інформація первинних документів, облікових реєстрів, фінансової та іншої звітності [22].

Предметом аудиту заробітної плати є господарські процеси та операції, пов'язані із розрахунками по нарахуванню заробітної плати та її оподаткуванню [42].

Метою аудиту заробітної плати є встановлення достовірності первинних даних відносно нарахування, оподаткування, розрахунків за виплатами працівникам, повноти і своєчасності відображення первинних даних в облікових регістрах, звітності, відповідність прийнятій обліковій політиці та законодавчо – нормативним вимогам [43].

Основними завданнями аудиту заробітної плати мають бути:

- оцінка системи внутрішнього контролю обліку заробітної плати [45];
- перевірка дотримання вимог законодавчо – нормативних документів з оплати праці [45];
- встановлення правильності організації обліку робочого часу і виробітку [45];
- оцінка синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та розрахунків за виплатами працівникам [45];
- перевірка дотримання вимог податкового законодавства по операціям пов'язаних із розрахунками з оплати праці [45].

Джерелами інформації можуть бути:

- наказ про облікову політику [58];
- колективний договір [58];
- внутрішні розпорядчі документи (накази по підприємству про прийняття на роботу, звільнення [58];
- кадрова документація (штатний розклад, листки з обліку кадрів, особові картки працівників [58];
- таблиці обліку використання робочого часу [58];
- наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток [58];
- розрахунково – платіжні відомості [58];
- виписки банку [58];
- платіжні доручення [58];

- довідки бухгалтерії [58];
- накази (розпорядження) про надання відпустки [58];
- накази (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) [58];
- інформація синтетичного та аналітичного обліку [58];
- матеріали попередніх перевірок [58];
- фінансова, податкова, статистична звітність (таблиця 1.10) [58].

Таблиця 1.10 – Концептуальні основи аудиту [37]

Поняття	Визначення
Метою аудиту заробітної плати	Встановлення достовірності первинних даних відносно нарахування, оподаткування, розрахунків за виплатами працівникам, повноти і своєчасності відображення первинних даних в облікових регістрах, звітності, відповідність прийнятій обліковій політиці та законодавчо – нормативним вимогам
Основними завданнями аудиту заробітної плати	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка системи внутрішнього контролю обліку заробітної плати; – перевірка дотримання вимог законодавчо – нормативних документів з оплати праці; – встановлення правильності організації обліку робочого часу і виробітку; – оцінка синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та розрахунків за виплатами працівникам; – перевірка дотримання вимог податкового законодавства по операціям пов'язаних із розрахунками з оплати праці.
Джерелами інформації	<ul style="list-style-type: none"> – наказ про облікову політику; – колективний договір; – внутрішні розпорядчі документи (накази по підприємству про прийняття на роботу, звільнення); – кадрова документація (штатний розклад, листки з обліку кадрів, особові картки працівників); – табелі обліку використання робочого часу; – наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток; – розрахунково – платіжні відомості; – виписки банку; – платіжні доручення; – довідки бухгалтерії; – накази (розпорядження) про надання відпустки; – накази (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту); – інформація синтетичного та аналітичного обліку; – матеріали попередніх перевірок; – фінансова, податкова, статистична звітність

Основними аудиторськими процедурами для перевірки заробітної плати мають стати:

- тестування системи внутрішнього контролю [49];
- перевірка дотримання законодавства щодо організації ведення бухгалтерського обліку з оплати праці [49];
- перевірка наявності колективного договору, положення про оплату праці [49];
- перевірка правильності записів в особистих справах працівників, наявності трудових книжок, штатного розкладу, правильності використання тарифних сіток, ставок, розцінок та надбавок при нарахуванні зарплати [49];
- перевірка наявності, правильності та своєчасності оформлення первинних документів з обліку заробітної плати (наказів про прийом, звільнення, табелів обліку робочого часу, штатного розкладу, нарядів та розцінок, договорів цивільно-правового характеру) [49];
- перевірка правомірності надання додаткових відпусток та компенсації за невикористану відпустку [49];
- перевірка фактів розрахунків з працівниками продукцією [49];
- перевірка правильності застосування посадових окладів і ставок з погляду віднесення підприємства до відповідної групи щодо оплати праці [49];
- перевірка наявності вигаданих (підставних) осіб, яким нараховують заробітну плату [49];
- перевірка доцільності застосування контрактної системи оплати праці та дотримання умов контракту [49];
- перевірка правомірності наданих працівникам пільгових виплат, додаткових відпусток, матеріальної допомоги, виплат за путівки за рахунок підприємства, дивідендів, процентів, акцій [49];
- співставлення підписів у особистих справах, наказах та платіжній відомості [49];
- співставлення наявності трудових книжок працівників з табелем обліку робочого часу [49];

- перевірка дотримання законодавства правильності визначення та фіксування відпрацьованого часу працівників [49];
- перевірка дотримання встановлених окладів згідно штатного розпису або наказу по підприємству [49];
- перевірка реальності відображення у первинних документах та формах звітності чисельності працівників та середньооблікової чисельності працюючих на підприємстві [49];
- встановлення наявності у документах обліку осіб, що не брали участь у виконанні робіт [49];
- перевірка дотримання законодавства щодо кількості працюючих на підприємстві інвалідів, правильність застосування ставок до їх зарплати [49];
- перевірка законності та обґрунтованості встановлення доплат, премій і надбавок (за стаж, класність, ненормований робочий день, заміщення посади) до заробітної плати [49];
- перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час [49];
- перевірка правильності розрахунку обсягів виконаних робіт, визначення виробітку за виконані роботи і надані послуги [49];
- перевірка правильності нарахування лікарняних [49];
- перевірка розрахунків з фондом соціального страхування [49];
- перевірка правильності нарахування відпускних [49];
- перевірка наявності та правильності розрахунку забезпечень виплат відпусток [49];
- перевірка обґрунтованості та реальності нарахування матеріальної допомоги [49];
- перевірка правильності оплати праці працівникам за виправлення браку [49];
- перевірка відповідності фактично нарахованої заробітної плати рівню не нижче мінімальної заробітної плати [49];
- перевірка нарахування ЄСВ на ФОП [49];

- перевірка правильності та своєчасності утримання ПДФО [49];
- перевірка доцільності застосування ПСП при утриманні ПДФО [49];
- перевірка правильності та своєчасності утримання ЄСВ із заробітної плати [49];
- перевірка правильності та своєчасності утримання ЄСВ із лікарняних [49];
- перевірка правильності та своєчасності утримання аліментів із заробітної плати [49];
- перевірка правильності визначення та своєчасності виплати зарплати [49];
- перевірка законності та своєчасності депонування заробітної плати [49];
- перевірка повноти та своєчасності розрахунків з бюджетом за податками [49];
- встановлення ідентичності даних аналітичного та синтетичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [49];
- перевірка правильності складання кореспонденції рахунків при обліку заробітної плати [49];
- перевірка правильності відображення заробітної плати в облікових регістрах [49];
- перевірка достовірності відображення заборгованості по заробітній платі у Балансі [49].

Отже, заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати включає в себе: 1) основну заробітну плату, яка є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці; 2) додаткову заробітну плату, що представляє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належить виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями,

виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Первинними документами з обліку заробітної плати є наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (П-1), наказ (розпорядження) про надання відпустки (П-3), наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (П-4), таблиць обліку використання робочого часу (П-5), розрахунково-платіжна відомість (П-6), розрахунково-платіжна відомість (зведена) (П-7).

На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам. За кредитом відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, а за дебетом виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; утримання податку на доходи фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

Метою внутрішнього аудиту заробітної плати є встановлення достовірності первинних даних відносно нарахування, оподаткування, розрахунків за виплатами працівникам, повноти і своєчасності відображення первинних даних в облікових регістрах, звітності, відповідність прийнятій обліковій політиці та законодавчо – нормативним вимогам.

Основними завданнями внутрішнього аудиту заробітної плати є: оцінка системи внутрішнього контролю обліку заробітної плати; перевірка дотримання вимог законодавчо – нормативних документів з оплати праці; встановлення правильності організації обліку робочого часу і виробітку; оцінка синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та розрахунків за виплатами працівникам; перевірка дотримання вимог податкового законодавства по операціям пов'язаних із розрахунками з оплати праці.

2 ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ ПАТ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР»

2.1 Загальна характеристика ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

Приватне акціонерне товариство «Миколаївський експертно-технічний центр» (далі ПРАТ «МЕТЦ»). Код ЄДРПОУ 23083365. Дата реєстрації 29.09.1999р. Уповноважені особи Полякова Олена Анатоліївна, Ткачук Олег Миколайович. Розмір статутного капіталу – 356 000,00 грн. Організаційно-правова форма – акціонерне товариство.

Основний вид діяльності: 71.20 Технічні випробування та дослідження.

Інші види діяльності:

- 86.90 Інша діяльність у сфері охорони здоров'я;
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;
- 72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук.

Дані станом на 4 кварталу 2021 р. наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Дані станом на 4 кварталу 2021 р.

Депозитарій		Власник		Цінні папери			Від загальної кількості (%)
ЄДРПОУ	Назва	Вид особи	Найменування, код ЄДРПОУ, країна	Вид, форма випуску та форма існування	Номінальна вартість	Кількість	
30370711	Публічне акціонерне товариство «Національний депозитарій України»	Фізична особа - резидент	Полякова Олена Анатоліївна УКРАЇНА	Акція проста бездокументарна іменна	0.25	1206652	84.7368

Приватне акціонерне товариство «Миколаївський експертно-технічний центр», місцезнаходження якого: 54055, Миколаївська область, місто Миколаїв, Центральний район, вулиця Севастопольська, 67, повідомляє про проведення річних Загальних зборів акціонерів Товариства 25.04.2019 року о 10-00 годині за адресою: 54055, м. Миколаїв, вул. Севастопольська, 67, кабінет керівника. Реєстрація акціонерів для участі у Загальних зборах Товариства буде здійснюватися в день проведення зборів за вищевказаною адресою, початок реєстрації – о 9-20, закінчення реєстрації – о 9-55. Дата складення переліку акціонерів, які мають право на участь у Загальних зборах Товариства – 19.04.2022 р. На дату повідомлення про проведення зборів: загальна кількість акцій у випуску товариства – 1424000 шт., кількість голосуючих акцій – 1250563 шт.

Перелік питань, які розглядалися на зборах акціонерів:

1. Обрання Лічильної комісії Загальних зборів Товариства.

Лічильна комісія Загальних зборів Товариства в наступному складі: Дмитрієва Валентина Миколаївна – Голова Лічильної комісії, Ткачук Олег Миколайович – член Лічильної комісії.

2. Затвердження порядку та способу засвідчення бюлетенів для голосування на загальних зборах акціонерів ПрАТ «МЕТЦ».

Під час реєстрації акціонера (представника акціонера) голова Реєстраційної комісії при видачі бюлетеня для голосування проставляє у правому верхньому куті на лицьовій стороні кожного бюлетеня свій підпис та дату.

3. Розгляд звіту та висновків Ревізійної комісії Товариства за 2021 рік та прийняття рішення за наслідками розгляду звіту та висновків Ревізійної комісії за 2018 рік.

Затвердили звіт та висновок Ревізійної комісії Товариства за 2021 рік.

4. Розгляд звіту Наглядової ради Товариства за 2021 рік та прийняття рішення за наслідками розгляду звіту Наглядової ради за 2021 рік.

Затвердили звіт Наглядової ради Товариства за 2021 рік. За наслідками розгляду звіту визнати роботу Наглядової ради Товариства за 2021 рік, задовільною.

5. Розгляд звіту органу управління (Голова правління) про результати фінансово-господарської діяльності Товариства за 2021 рік та прийняття рішення за наслідками розгляду звіту.

Затвердили звіт органу управління (Голова правління) про результати фінансово-господарської діяльності Товариства за 2021 рік. За наслідками розгляду звіту роботу органу управління (Голова правління) ПрАТ «МЕТЦ» за 2021 рік, визнати задовільною.

6. Затвердження балансу та звіту про фінансові результати Товариства за 2021 рік.

Затвердили баланс та звіт про фінансові результати Товариства за 2021 рік.

7. Прийняття рішення про розподіл прибутку (збитків) Товариства за підсумками роботи за 2021 рік.

Розподіл прибутку не проводити, дивіденди не нараховувати та не виплачувати.

8. Прийняття рішення про припинення повноважень членів наглядової ради.

Припинити повноваження діючого складу наглядової ради (Каширін Ростіслав Васильович, Колпаков Володимир Борисович).

9. Обрання членів Наглядової Ради.

10. Затвердження умов цивільно-правових договорів, що укладатимуться з членами наглядової ради, встановлення розміру винагороди та обрання особи, яка уповноважується на підписання договорів з членами наглядової ради.

Кожний акціонер має право внести пропозиції щодо питань, включених до проекту порядку денного загальних зборів акціонерного товариства, а також щодо нових кандидатів до складу органів товариства, кількість яких не

може перевищувати кількісного складу кожного з органів. Пропозиції вносяться не пізніше ніж за 20 днів, а щодо кандидатів до складу органів товариства – не пізніше ніж за 7 днів до дати проведення загальних зборів. Зазначені пропозиції мають відповідати вимогам, визначеним Законом України «Про акціонерні товариства».

Акціонери мають право надати письмові запитання та отримати письмові відповіді щодо питань, включених до проекту порядку денного загальних зборів та порядку денного загальних зборів до дати проведення загальних зборів.

Кожний акціонер – власник простих акцій Товариства має право вимагати здійснення обов'язкового викупу Товариством належних йому простих акцій у випадках та порядку, визначених ст.69 Закону України «Про акціонерні товариства».

Власники цінних паперів, які не уклали договору з депозитарною установою та право голосу яких обмежено згідно пункту 10 розділу VI Закону України «Про депозитарну систему України», мають право бути присутніми та зареєстрованими на загальних зборах акціонерного товариства, що проводяться після 11.10.2014 року (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 – Основні показники по цінним паперам

Дата, на яку складено інформацію	Дата вчинення правочину (виконання договору)	Вид правочину	Вид фінансового інструменту, який є об'єктом цивільних прав за правочином	Міжнародний ідентифікаційний номер цінного папера	Кількість цінних паперів за правочином	Ціна цінних паперів за правочином
27.04.2018	27.04.2018	Договір доручення (купівля)	Акція проста бездокументарна іменна	UA4000089445	324	0.9259
27.04.2018	27.04.2018	Договір на виконання договору доручення (купівля)	Акція проста бездокументарна іменна	UA4000089445	324	0.9259

Основні напрямки діяльності – це експертиза охорони праці та промислової безпеки.

Основними цілями нашого підприємства є орієнтація на якість послуг, що надаються; постійне сприяння підвищенню рівня стану охорони здоров'я працюючих та промислової безпеки; щоб на підставі довіри, незалежного підходу і взаємної поваги зробити наших споживачів нашими постійними партнерами.

Запорізьке представництво ПрАТ МЕТЦ лідер в практичному застосуванні європейського досвіду технічного діагностування, охорони праці та промислової безпеки і суворе дотримання вимог українського законодавства, дозволяє успішно і прогресивно працювати нашому підприємству у сфері промислової безпеки, реалізуючи повний комплекс експертних послуг.

Персонал ПрАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» – це висококваліфіковані експерти технічні з охорони праці та промислової безпеки, що пройшли навчання та постійно підвищують свій технічний рівень у системах Держгірпромнагляду і Мінрегіонбуду України, здатні прикласти свої знання й уміння для вирішення проблем у галузі якості, охорони праці та промислової безпеки.

При існуючому стані об'єктів підвищеної небезпеки вимоги до глибини аналізу при оцінці технічного стану контрольованого об'єкта повинні бути значно підвищені. Від того, наскільки професійно, достовірно і в повному обсязі проведена діагностика об'єкта, залежить життя людей. Тому в своїй роботі ПрАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» використовує всі необхідні методи контролю. Так, обстеження устаткування підвищеної небезпеки та продовження терміну служби передбачають проведення всього комплексу робіт з неруйнівного контролю: ультразвуковий контроль, ультразвукова товщинометрія, магнітопорошкова дефектоскопія, капілярна дефектоскопія, тепловізійний контроль, обстеження будівельних несучих конструкцій, видача технологічних рішень, розрахунки на міцність і т.д.

Наші постійні клієнти – це ПАТ «ДТЕК Дніпроенерго», ТОВ «Квас Бевериджиз», ПАТ «Запоріжжюкс», ПАО «Мотор Січ», ВАТ «Запоріжжяобленерго», ПАТ «Укрграфіт», ТОВ «Запоріжнафтопродуктгруп», ТОВ «Запорізький титано-магнієвий комбінат», ПАТ «Запорізький вогнетривний завод», ПАТ «Запорізький автомобілебудівний завод», ЛГЗ «Хортиця», ТОВ «Мелітопольські теплові мережі» ПАО «Запорізький масложиркомбінат».

Контакти: м. Запоріжжя, вул. Північне шосе, 12.

Директор – Тимошенко Олександр Сергійович.

ПрАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» проводить атестацію зварників, газозварників, зварювальників напівавтоматичного й автоматичного зварювання.

Атестація зварників є обов'язковою для підприємств, організацій і приватних осіб незалежно від відомчої належності та форми власності, які проводять зварювальні роботи на території України і проводиться відповідно до правил НПАОП 0.00-1.16-96 «Правила атестації зварників» та ISO 9606-1(2,3,4,5). Згідно з НПАОП 0.00-1.16-96 та ISO 9606-1(2,3,4,5) зварників поділяється на первинну, додаткову, періодичну і позачергову.

Періодичну атестацію проходять усі зварники з метою підтвердження їх професійної кваліфікації продовження терміну дії посвідчень на допуск до виконання відповідних зварювальних робіт. Термін періодичної атестації – не рідше одного разу на 2 роки.

Додаткова атестація зварників, що пройшли первинну атестацію, проводиться перед допуском до виконання зварювальних робіт, не зазначених в їхніх посвідченнях, а також після перерви у виконанні відповідних зварювальних робіт понад 6 місяців.

Позачергову атестацію проходять зварники перед допуском до виконання зварювальних робіт після тимчасового відсторонення від роботи за незадовільну якість робіт і порушення технології зварювання.

Атестація зварника включає перевірку теоретичних знань і практичних навичок з конкретних способів зварювання і визначеного виду робіт з використанням стандартних зразків, проведення їх випробувань, складання протоколу і оформлення посвідчення зварника. При перевірці теоретичних знань зварники складають екзамен атестаційній комісії. При перевірці практичних навичок зварювальники виконують контрольні зварні з'єднання.

Психофізіологічна експертиза пропонує наступні послуги:

1. Проведення психофізіологічної експертизи та психофізіологічного відбору з метою виявлення працівників, придатних за своїми психофізіологічними якостями до робіт підвищеної небезпеки.

2. Видача обстежуваним працівникам висновку про психофізіологічну придатність для виконання робіт підвищеної небезпеки. Докладний перелік робіт підвищеної небезпеки, для виконання яких необхідне проходження психофізіологічної експертизи зазначений у Наказі Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 26.01.2005г. № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою»

ПрАТ «МЕТЦ» є уповноваженою організацією на проведення перевірок цистерн для перевезення небезпечних вантажів відповідно до «Порядку перевірки цистерн для перевезення небезпечних вантажів», затвердженого наказом Міністерства інфраструктури України та Міністерства внутрішніх справ України від 12 травня 2015 року №166/550, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 05 червня 2015 року за №663/27108.

Щоб оцінити повну картину технічного стану цистерн для перевезення небезпечних вантажів, передбачені наступні етапи перевірки:

- перевірка технічної документації на цистерну;
- перевірка відповідності конструкційних характеристик заданому типу цистерни;

- зовнішній огляд конструкції цистерни, який включає метод візуального контролю, ультразвуковий контроль товщини матеріалу, магнітопорошковий контроль зварних з'єднань (за необхідністю);
- внутрішній огляд конструкції цистерни;
- випробування цистерни на герметичність та гідравлічне випробування;
- перевірка належного функціонування обладнання цистерни.

Виконання цих етапів дає інформацію про умови експлуатації, ремонту, модернізації цистерни, оцінку залишкового стану товщини металоконструкцій, якість та надійність його зварних з'єднань, та якість її кріплення, стан внутрішнього захисного покриття, якщо воно є, працездатність та правильність регулювання її обладнання в різних режимах експлуатації.

Роботи з первинної, періодичної, проміжної та позапланової перевірки цистерн проводяться на виробничих дільницях розташованих у м. Миколаєві та м. Запоріжжі.

Високий рівень виконання перевірок забезпечується кропіткою працею та відповідальним ставленням кваліфікованих експертів, а високий технологічний рівень проведення експертиз досягається застосуванням сучасного обладнання та методів технічної діагностики.

Після виконання перевірки та оформлення результатів замовник отримує Свідоцтво встановленого зразка про проходження відповідного виду перевірки. Експерт наносить на ідентифікаційну табличку цистерни особисте клеймо, якщо висновок перевірки є позитивним.

2.2 Облік та оподаткування заробітної плати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

Облік заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Облік заробітної плати наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Облік заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дт	Кт	
1	2	3	4	5
	Нарахування заробітної плати та лікарняних			
1	Нараховано заробітну плату	92	661	25000,00
2	Нараховано оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності	949	663	3000,00
3	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності	378	663	2000,00
	Нарахування ЄСВ			
1	Нараховано ЄСВ на суму заробітної плати ($25000 \times 22 \% \div 100 \%$)	92	651	5500,00
2	Нараховано ЄСВ на суму лікарняних ($5000,00 \text{ грн} \times 22 \% \div 100 \%$)	949	651	1100,00
	Утримання ЄСВ, ПДФО та військового збору			
3	Утримано ПДФО із суми заробітної плати* ($(25000 \times 18 \% \div 100 \%)$)	661	641/ПДФО	4500,00
4	Утримано ПДФО із суми лікарняних ($(5000,00 \text{ грн} \times 18 \% \div 100 \%)$)	663	641/ПДФО	900,00
5	Утримано військовий збір із суми заробітної плати ($25000,00 \text{ грн} \times 1,5 \% \div 100 \%$)	661	642/ВЗ	375,00
6	Утримано військовий збір із суми лікарняних ($5000,00 \text{ грн} \times 1,5 \% \div 100 \%$)	663	642/ВЗ	75,00
	Виплата заробітної плати та суми лікарняних			
1	Перераховано ЄСВ	651	311	6600,00
2	Перераховано ПДФО	641/ПДФО	311	5400,00
3	Перераховано військовий збір	642/ВЗ	311	450,00
4	Отримано до каси грошові кошти на виплату заробітної плати та лікарняних	301	311	24150,00
5	Виплачено заробітну плату працівникові	661	301	20215,00
6	Здійснено виплату за період тимчасової непрацездатності	663	301	4550,00
	Депонування заробітної плати та лікарняних у випадку їх невиконання з вини працівника			
1	Депоновано суму лікарняних	663	662	4550,00
2	Депоновано заробітну плату	661	662	20215,00

Облік розрахунків з підзвітними особами наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Облік розрахунків з підзвітними особами

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дт	Кт	
1	Видано грошові кошти під звіт	372	301	3000,00
2	Затверджено Звіт:			
	— оприбутковано куплені підзвітною особою ТМЦ	20	372	1400,00
	— відображено у витратах вартість оплачених послуг	92	372	1000,00
3	Відображено суму податкового кредиту з ПДВ	641/ПДВ	372	200,00
4	Повернено залишок підзвітних сум	301	372	400,00

Облік розрахунків по позиках наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Облік розрахунків по позиках

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дт	Кт	
	Видача позики			
1	Отримано до каси грошові кошти для видачі позики працівникові	301	311	10800,00
2	Видано працівникові довгострокову позику	183	301	10800,00
3	Частина довгострокової дебіторської заборгованості переведено до складу поточної	377	183	3600,00
	Погашення позики шляхом утримання із заробітної плати			
1	Нараховано заробітну плату	93	661	20000,00
2	Нараховано ЄСВ (ставка 22 %)	93	651	4400,00
4	Утримано ПДФО	661	641/ПДФО	3600,00
5	Утримано військовий збір	661	642/ВЗ	300,00
6	Перераховано ЄСВ	651	311	4400,00
7	Перераховано ПДФО	641/ПДФО	311	3600,00
8	Перераховано військовий збір	642/ВЗ	311	300,00
9	Проведено відрахування в рахунок погашення позики	661	377	300,00
10	Виплачено заробітну плату	661	301	16100,00

Нарахування відпускних за період простою. На підприємстві з 01 квітня по 10 травня 2021 року (40 к. дн., на який припало 3

святкових/неробочих дні) оформлено простій зі збереженням $2/3$ окладу працівників. У лютому 2022 року такий працівник іде у щорічну відпустку строком на 14 к. дн. з 07.02.2022 р. Зарплата працівника за минулі 12 місяців (лютий 2021-січень 2022 року) завжди була рівна окладу 6000 грн у 2021 році, окрім місяців простою. За січень 2022 року працівнику нараховано 6500 грн.

У даному випадку дні простою та оплата під час простою виключаються з розрахунку (абз. 6 п. 2 Порядку № 100). Це 40 календарних днів. Для нарахування відпускних:

- квітень 2021 року пропускаємо повністю. За цей місяць працівник мав $6000 \times 2 \div 3 = 4000$ грн доходу, який у розрахунку відпускних участі не бере;

- травень 2021 року беремо оплату тільки за 15 р. дн.: $6000 \times (15 \div 18) = 5000,00$ грн. Є ще оплата за дні простою (3 дні) – $6000 \times (3 \div 18) \times 2 \div 3 = 666,67$ грн, але її не враховуємо;

- кількість днів розрахункового періоду (лютий 2021–січень 2022 року), які треба виключити: 11 днів (святкові/неробочі дні за 12 місяців) + 40 днів (дні простою) + 8 днів (святково-неробочі дні поза межами періоду простою) = 59 днів. Святково-неробочі дні травня 2021 року (3 дні) не враховуємо, так як вони увійшли до 40 днів простою.

Середньоденна для розрахунку відпускних = $(6000 \times 9 + 0 + 5000 + 6500) \div (365 - 59) = 65500 \div 306 = 214,05$ грн.

Відпускні за лютий 2022 = $214,05$ грн $\times 14$ днів = 2996,70 грн.

Відпустка за власний рахунок у розрахунковому періоді. На підприємстві з причини карантинних заходів працівник взяв відпустку за власний рахунок з 01 квітня по 10 травня 2021 року (40 календарних днів, на який припало 3 святкових/неробочих дні). У лютому 2022 року він іде у щорічну відпустку на 14 календарних днів з 07.02.2022 р. Зарплата працівника за минулі 12 місяців (лютий 2021-січень 2022 року) завжди була рівна окладу 6000 грн, окрім місяців відпустки за власний рахунок, а також січня 2022 року, коли було нараховано 6500 грн.

Усі дні відпустки за власний рахунок треба виключити й розрахунок виплат за квітень-травень 2021 року, які включаються у доходи за 12 місяців, виходить такий:

- квітень 2021 року пропускаємо повністю. За цей місяць працівник мав 0 грн доходу;

- травень 2021 року беремо оплату тільки за 15 робочих днів: $6000 \times (15 \div 18) = 5000,00$ грн.

Середньоденна для розрахунку відпускних = $(6000 \times 9 + 0 + 5000 + 6500) \div (365 - 59) = 65500 \div 306 = 214,05$ грн.

Відпускні за лютий 2022 = $214,05 \text{ грн} \times 14 \text{ днів} = 2996,70$ грн.

Неповний робочий тиждень у розрахунковому періоді. На підприємстві на період з 01 квітня по 10 травня 2021 року за заявою працівника був встановлений неповний робочий тиждень. У лютому 2022 року він іде у щорічну відпустку на 14 календарних днів з 07.02.2022 року. Зарплата працівника за минулі 12 місяців завжди була рівна окладу 6000 грн, окрім періоду роботи на неповний робочий час, а також у січні 2022 року було нараховано 6500 грн. У квітні 2021 року працівник відпрацював 9 р. дн., у травні 2021 року – 16 р. дн.

У даному випадку усі робочі дні тижня рахуються, хоча роботи й не було. Розраховуємо зарплату за місяці неповного робочого тижня:

- квітень 2021 року: $6000 \times (9 \div 22) = 2454,55$ грн;

- травень 2021 року: $6000 \times (16 \div 18) = 5333,33$ грн;

- кількість днів розрахункового періоду (лютий 2021-січень 2022 року), які треба виключити: 11 днів (святкові/неробочі дні за рік).

Середньоденна для розрахунку відпускних = $(6000 \times 9 + 2454,55 + 5333,33 + 6500) \div (365 - 11) = 68287,88 \div 354 = 192,90$ грн.

Відпускні за лютий 2022 = $192,90 \times 14 = 2700,60$ грн.

Нарахування відпускних у разі призупинення дії трудового договору. На підприємстві на період з 24 березня 2022 по 25 квітня 2022 року за заявою працівника трудовий договір призупинили. У щорічну відпустку він йде у

кінці травня 2022 року на 14 к. днів. Як наслідок, маємо розрахунковий період травень 2021 – квітень 2022 року (33 к. дні). За цей період йому було нараховано 160000 грн зарплати.

Маємо розрахунок:

- тривалість розрахункового періоду: $365 - 33 = 332$ к. дні;
- кількість святково-неробочих днів у розрахунковому періоді: $11 - 1 = 10$ днів (відняли 24.04, так як у період дії воєнного стану Великдень вважається звичайним днем);
- середньоденна зарплата: $160000 \div (332 - 10) = 160000 \div 322 = 496,89$ грн;
- відпускні: $496,89 \text{ грн} \times 14 = 6956,46$ грн.

Розрахунок відпускних у разі втрати облікових даних через війну. Підприємство було евакуйоване на Західну Україну з Чернігівщини, де головний офіс разом з документами був знищений внаслідок бомбардування заводу. Облікові дані за період з 01 березня по 10 квітня 2022 року не збереглися (40 к. днів, якщо рахувати без 08 Березня), зокрема втрачений (або взагалі не велися) табель обліку робочого часу та відомість нарахування зарплати.

Працівник евакуювався разом з підприємством і у травні 2022 року йде у відпустку на 14 к. днів. Розрахунковий період: травень 2021 – квітень 2022 року (365 к. днів, святково-неробочих днів за довоєнний період до 24.03.2022 року – 10 днів, Великдень (24.04.2022 р. не рахуємо). За цей період йому було нараховано 160 тис. грн на основі тих облікових даних, які збереглися. Якщо за втрачений період у працівника все ж таки були якісь виплати – їх у 160 тис. грн не враховуємо теж.

У даній ситуації, звичайно, можна спробувати документи відновити, але вигідніше для працівника даний період не враховувати, аби середня зарплата у нього була більша.

Маємо на підприємстві:

- середньоденна зарплата: $160000 \text{ грн} \div (365 - 10 - 40) = 507,94$ грн;

- відпускні = $507,94 \times 14 = 7111,16$ грн.

Приклад нарахування відпускних у бухгалтерському обліку. Розглянемо ситуацію відображення в обліку розрахованих раніше відпускних у підприємства, яке застосовує забезпечення (резерв) відпускних. Його застосування обов'язкове (п. 13 НП(С)БО 11 «Зобов'язання»). Нарахування відпускних здійснюється по дебету субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток».

За заявою працівника утримується профспілковий внесок 0,5% зарплати. Зарплата працівника 7000 грн.

Рахуємо утримання із заробітної плати працівника:

- ПДФО = $7000 \text{ грн} \times 0,18 = 1260$ грн;
- ВЗ = $7000 \text{ грн} \times 0,015 = 105$ грн;
- зарплата без податків «чистими» = $7000 - 1260 - 105 = 5635$ грн;
- профспілковий внесок = $5635 \text{ грн} \times 0,005 = 28,18$ грн.
- зарплата «чистими» = $5635 - 28,18 = 5606,82$ грн.

За виконавчим листом розмір аліментів встановлений 25% від зарплати працівника. Зарплата працівника 10000 грн. Аліменти утримуються аналогічно профспілковому внеску.

Рахуємо утримання із заробітної плати працівника:

- ПДФО = $10000 \text{ грн} \times 0,18 = 1800$ грн;
- ВЗ = $10000 \text{ грн} \times 0,015 = 150$ грн;
- зарплата без податків «чистими» = $10000 - 1800 - 150 = 8050$ грн;
- аліменти = $8050 \text{ грн} \times 0,25 = 2012,50$ грн.

Зарплата «чистими» для виплати працівнику без аліментів = $8050 - 2012,50 = 6037,50$ грн.

Розрахунок ЄСВ у залежності від ситуації буде таким (жовтень 2022 р.):

- працівник 1 – нарахована зарплата 8000 грн. ЄСВ = $8000 \text{ грн} \times 0,22 = 1760$ грн;
- працівник 2 (особа з інвалідністю) – нарахована зарплата 8000 грн. ЄСВ = $8000 \text{ грн} \times 0,0841 = 672,80$ грн;

- працівник 3 (максимальна база ЄСВ) – нарахована зарплата 105 000 грн. ЄСВ = $100500 \text{ грн} \times 0,22 = 22110 \text{ грн}$. Різниця між зарплатою та максимальною базою становить $105000 - 100500 = 4500 \text{ грн}$ й ЄСВ не обкладається;

- працівник 4 (неповний робочий час, 0,5 ст., штатний) – нарахована зарплата 5900 грн. ЄСВ = $5900 \times 0,22 + 600 \times 0,22 = 1298 \times 22 = 1430 \text{ грн}$;

- працівник 5 (відпустка за власний рахунок 2 тижні) – нарахована зарплата 3100 грн. ЄСВ = $3100 \times 0,22 + (6500 - 3100) \times 0,22 = 682 + 748 = 1430 \text{ грн}$;

- працівник 6 (сумісник, зовнішній) – нарахована зарплата 3000 грн. ЄСВ = $3000 \text{ грн} \times 0,22 = 660 \text{ грн}$;

- працівник 7 (звільнений з 10.10.2022 р.) – нарахована зарплата 3500 грн. ЄСВ = $3500 \text{ грн} \times 0,22 = 770 \text{ грн}$ (мінімальна база не застосовується, так як у цьому місяці було звільнення);

- працівник 8 (весь жовтень, з 01.10.2022 по 31.10.2022 р., у відпустці за власний рахунок) – нарахована зарплата 0 грн. ЄСВ = 0 грн;

- працівник 9 (весь жовтень відпустка за власний рахунок + премія) – працівнику нарахували річну премію 2500 грн, іншої зарплати не було. ЄСВ = $2500 \times 0,22 + (6500 - 2500) \times 0,22 = 550 + 880 = 1430 \text{ грн}$.

Розрахунок податків при виплаті авансу наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Розрахунок податків при виплаті авансу

Спосіб 1 (простий, але наближений)	Спосіб 2 (точний – через «зарплатний коефіцієнт»)
ПДФО = аванс \times 0,18 ВЗ = аванс \times 0,015 ЄСВ = аванс \times 0,22	суму авансу для розрахунків збільшуємо на «зарплатний коефіцієнт» = $1 \div (1 - 0,195) = 1 \div 0,805 \approx 1,242236$ ПДФО = аванс \times 1,242236 \times 0,18 ВЗ = аванс \times 1,242236 \times 0,015 ЄСВ = аванс \times 1,242236 \times 0,22
При першому і другому способі суму авансу на ПДФО, ВЗ та ЄСВ не зменшують – усе коригується за рахунок другої половини місяця. У другому варіанті суми податків виходять більшими й точно відповідає реальній базі їх нарахування, ніж перший спосіб	

Працівнику нарахували зарплату 10000 грн, з неї 3500 грн – аванс.

Рахуємо ПДФО, ВЗ та ЄСВ за місяць:

- ПДФО = 10000 грн \times 0,18 = 1800 грн;

- ВЗ = 10000 грн \times 0,15 = 150 грн;

- ЄСВ = 10000 грн \times 0,22 = 2200 грн;

- зарплата «чистими» = 10000 – 1800 – 150 = 8050 грн.

Рахуємо ПДФО, ВЗ та ЄСВ з авансу одним з двох способів, які показані у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Розрахунок зарплати за першу та другу половину місяця

Податки	Спосіб 1 (простий, але наближений)		Спосіб 2 (простий, але наближений)		Сума за місяць
	аванс	2-га половина	аванс	2-га половина	
База нарахування авансу	3500		3500 \times 1,242236 = 4347,83		10000
ПДФО	630,00 =(3500 \times 0,18)	1170,00 =(1800 – 630)	782,61 =(4347,83 \times 0,18)	1017,39 =(1800 – 782,61)	1800
ВЗ	52,50 =(3500 \times 0,015)	97,50 =(150 – 52,50)	65,22 =(4347,83 \times 0,015)	84,78 =(150 – 65,22)	150
ЄСВ	770,00 =(3500 \times 0,22)	1430,00 =(2200 – 770)	956,52 =(4347,83 \times 0,22)	1243,48 =(2200 – 1243,48)	2200

Бухгалтерські проведення з нарахування зарплати за місяць наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Бухгалтерські проведення з нарахування зарплати за місяць

№	Господарська операції	Дебет	Кредит	Сума, грн
1	2	3	4	5
	Виплата авансу за першу половину місяця			
1	виплатили аванс працівнику	661	311	35000

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5
2	сплатили ПДФО (0,18×3500 грн)	641	311	6300
3	сплатили ВЗ (0,015×3500 грн)	642	311	525
4	сплатили ЄСВ (0,22×3500 грн)	651	311	7700
	Нарахування зарплати в кінці місяця			
5	нараховано зарплату працівнику	92	661	100000
6	нарахований ЄСВ на зарплату (10000 грн×0,22)	92	651	22000
7	утриманий ПДФО з зарплати (10000 грн ×0,18)	661	641	18000
8	утриманий ВЗ з зарплати (10000 грн ×0,015)	661	642	1500
	Виплата зарплати за 2-гу половину місяця			
9	виплатили другу частину зарплати (10000 – 2200 – 1800 = 8050 – 3500)	661	311	45500
10	сплатили ПДФО (1800 – 630)	641	311	11700
11	сплатили ВЗ (150 – 52,50)	642	311	975
12	сплатили ЄСВ (2200 – 770)	651	311	14300

Всього «чистими» працівник отримав 8050 грн, але частинами по 3500 грн та 4550 грн, як і було вище розраховано. Утримання й ЄСВ також були сплачені двома частинами – при виплаті авансу та при виплаті за другу половину місяця.

Оклад працівника 6500 грн. Премія – 3000 грн. За жовтень 2022 р. він відпрацював 20 робочих днів, або 160 год. 31.10.2022 р. – відпустка за власний рахунок. Всього кількість робочих днів у жовтні – 21 дн. Кількість робочих годин у жовтні 2022 – 168 годин (в умовах воєнного часу святково-неробочих днів немає). При розрахунку суму авансу:

- оплата за окладом за жовтень = $6500 \text{ грн} \div 168 \times 160 = 6190,48 \text{ грн};$

- зарплата разом з премією за жовтень: $6190,48 + 3000,00 = 9190,48 \text{ грн}.$

Розрахуємо ПДФО, ВЗ й суму до виплати «на руки»:

- ПДФО = $9190,48 \text{ грн} \times 0,18 = 1654,29 \text{ грн}$ (ПСП відсутня, так як $9190,48 \text{ грн} > 3470 \text{ грн}$);

- ВЗ = $9190,48 \text{ грн} \times 0,015 = 137,86 \text{ грн}$.

- Зарплата «на руки»: $9190,48 - 1654,29 - 137,86 = 7398,33 \text{ грн}$.

Сума утримань із заробітної плати склала:

$1654,29 + 137,86 = 1792,15 \text{ грн}$.

Однак підприємство має заплатити за працівника ще додатково 22 % ЄСВ, тобто 2021,91 грн ($9190,48 \text{ грн} \times 0,22$). Дана сума ЄСВ є нарахуванням на фонд заробітної плати й відноситься до витрат підприємства, а не утримується із заробітної плати працівника. Загальна сума витрат підприємства, пов'язаних з працівником складає:

$9190,48 + 2021,91 = 11212,39 \text{ грн}$.

Працівник з мінімальною зарплатою 6500 грн у жовтні 2022 р. взяв відпустку за власний рахунок з 03.10.2022 по 17.10.2022 на 15 к. днів та відпрацював 10 днів з 21 робочого дня у жовтні.

Нарахована зарплата у розмірі: $6500 \text{ грн} \div 21 \times 10 = 3095,24 \text{ грн}$.

Працівник має право на ПСП: 3095,24 грн

ПДФО = $(3095,24 - 1240,50) \times 0,18 = 1854,74 \times 0,18 = 333,85 \text{ грн}$.

ВЗ = $3095,24 \times 0,015 = 46,43 \text{ грн}$ (для нарахування військового збору ПСП не застосовується).

Працівник отримає «на руки»: $3095,24 - 333,85 - 46,43 = 2714,96 \text{ грн}$.

ЄСВ у даному випадку має бути нарахований з урахуванням мінімальної бази – 6500 грн, тобто маємо:

$3095,24 \text{ грн} \times 0,22 = 680,95 \text{ грн}$ (фактична база);

$(6500 \text{ грн} - 3095,24 \text{ грн}) \times 0,22 = 3404,76 \text{ грн} \times 0,22 = 749,05 \text{ грн}$ (додаткова база ЄСВ).

Загальна сума ЄСВ:

$680,95 \text{ грн} + 749,05 \text{ грн} = 1430 \text{ грн}$ (фактична база).

Працівнику за жовтень 2022 року нарахували мінімальну зарплату – 6500 грн. Він подав заяву на отримання ПСП, так як має 2-х дітей. Також надав

до заяви копії свідоцтва про народження дітей. Так як зарплата 6500 грн < 6940 грн, то застосовуємо ПСП «на дітей» (подвійну ПСП).

Розрахуємо ПДФО та ВЗ, а також зарплату «чистими»:

$$\text{ПДФО} = (6500 - 2 \times 1240,50) \times 0,18 = 723,42 \text{ грн};$$

$$\text{ВЗ} = 6500 \text{ грн} \times 0,015 = 97,50 \text{ грн}.$$

Зарплата «на руки»: $6500 - 723,42 - 97,50 = 5679,08$ грн. Якби ПСП не було, то зарплата «чистими» вийшла б 5232,50 грн.

ЄСВ у даному випадку становить:

$$6500 \text{ грн} \times 0,22 = 1430 \text{ грн}.$$

У загальному із заробітку працівника утримують 19,5 %: 18% ПДФО і 1,5 % ВЗ. Отже, для отримання зарплати «чистими» достатньо помножити нараховану зарплату на 0,805:

$$0,805 = 1 - (0,18 + 0,015)$$

Якщо нараховано «брудними»:

6500 грн (мінімальна заробітна плата з січня 2022) – «на руки» буде 5232,50 грн (= 6500 грн \times 0,805);

6700 грн (мінімальна заробітна плата з жовтня 2022) – «на руки» буде 5393,50 грн (= 6700 грн \times 0,805);

8000 грн – «на руки» буде 6440,00 грн (= 8000 грн \times 0,805);

15000 грн – «на руки» буде 12075 грн (= 15000 грн \times 0,805).

Про утримання аліментів та інші вирахування з зарплати 2022/2023

Окрім податків з зарплати працівника ще можуть утримуватися й певні суми на основі виконавчого листа, постанови виконавця, наказу керівника підприємства або за власною заявою працівника. Це можуть бути:

- аліменти;
- відшкодування заподіяної підприємству шкоди;
- профспілкові внески;
- внески до благодійних фондів чи інших громадських організацій;
- погашення банківського кредиту;
- погашення наданої підприємством позики, суди тощо;

- оплата послуг пошти чи банку за переказ коштів (аліментів, внесків, погашення кредиту тощо).

Усі ці утримання, включаючи аліменти, розраховуються уже після утримання податків – ПДФО та ВЗ. Проводить утримання бухгалтер вкінці місяця, а не при виплаті авансу. Позаяк тоді відома вся сума нарахованої зарплати. Законодавство дозволяє утримувати із заробітку працівника не більше 20% додаткових утримань, а в окремих випадках 50% (ч. 1 ст. 128 КЗпП) При утриманні аліментів на неповнолітніх дітей загальний розмір усіх утримань при кожній виплаті зарплати не може перевищувати 70% (ч. 3 ст. 128 КЗпП).

2.3 Фінансовий аналіз ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

Фінансовий стан ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» характеризує забезпеченість власними оборотними коштами, оптимальне співвідношення запасів товарно-матеріальних цінностей з потребами виробництва, своєчасне проведення розрахункових операцій, платоспроможність.

В першу чергу необхідно провести аналіз структури, динаміки рівня оновлення та зносу основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», що наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз динаміки, складу та структури необоротних активів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		Відхилення (+, -)		
	вартість, тис. грн	структура, %	вартість, тис. грн	структура, %	вартість, тис. грн	вартість, %	структура, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Нематеріальні активи	143	0,002	109	0,001	- 34	76,22	- 0,001
Незавершене будівництво	1514449	22,32	1659198	23,05	144749	109,56	0,72
Основні засоби	2264687	33,38	2050185	28,48	- 214502	90,53	- 4,91

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8
Довгострокові біологічні активи	568	0,008	620	0,009	52	109,15	0,001
Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі	1270124	18,72	1637900	22,75	367776	128,96	4,03
Інші фінансові інвестиції	1504421	22,18	1381704	19,19	- 122717	91,84	- 2,98
Довгострокова дебіторська заборгованість	2644	0,04	2248	0,03	- 396	85,02	- 0,008
Інвестиційна нерухомість	12031	0,18	11443	0,16	- 588	95,11	- 0,02
Відстрочені податкові активи	215145	3,17	456170	6,34	241025	212,03	3,16
Усього	6784212	100,00	7199577	100	415365	106,12	-

Проаналізувавши динаміку, склад та структуру необоротних активів, можна зробити висновок, що на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» спостерігається тенденція щодо збільшення вартості необоротних активів – протягом звітнього 2021 року їх вартість збільшилася на 415365 тис. грн або на 6,12 %, що є досить значним показником навіть для такого промислового гіганта як ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Суттєвий вплив на склад та структуру необоротних активів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у звітньому році справили такі, категорії як фінансові інвестиції, що обліковуються за методом участі в капіталі – вони збільшилися на 367776 тис. грн або на 28,96 %. Частка їх в

загальній структурі збільшилася на 4,03 %. Крім того, у 2021 році збільшилося незавершене будівництво на 144749 тис. грн або на 9,56 % (в загальній структурі – збільшення на 0,72 %) та відстрочені податкові активи – на 241025 тис. грн або на 112,03 % (в загальній структурі збільшилися на 3,16%). Причому збільшення двох останніх статей є негативним процесом для ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр». Також в 2021 році спостерігається досить суттєве зниження статті «Інші фінансові інвестиції» – на 122717 тис. грн або на 8,16 % (в загальній структурі – зменшення на 2,98 %).

З позитивних моментів хотілося б відмітити зниження довгострокової дебіторської заборгованості в 2021 році на 396 тис. грн або на 14,98 %.

В цілому можна зробити висновок, що стан необоротних активів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у 2021 році є задовільним, проте необхідно звернути увагу на негативні тенденції та зміни, що склалися в процесі господарської діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Для оцінки технічного стану матеріальної бази ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» розрахуємо такі показники як коефіцієнт зносу та коефіцієнт придатності.

Для розрахунку показників, що відображають технічний стан основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» необхідно сформулювати таблицю 2.8.

Таблиця 2.8 – Показники фактичного технічного стану основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у 2021 році

Показник	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	Відхилення, (+, -)
Первісна вартість основних засобів, тис. грн	5194288	5157766	- 36522
Знос основних засобів, тис. грн	2929601	3107581	177980
Залишкова вартість основних засобів, тис. грн	2264687	2050185	- 214502
Коефіцієнт зносу	0,5640	0,6025	0,0385
Коефіцієнт придатності	0,4360	0,3975	- 0,0385

З наведених вище даних можна зробити висновок, що коефіцієнт зносу у звітному періоді збільшився на 3,85 % і складає 60,25 % – це говорить нам про те, що саме 60,25 % вартості основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у звітному році переноситься на собівартість.

Коефіцієнт придатності основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в звітному році знизився на 3,85 % і становить 39,75 % (саме такий відсоток наявних основних засобів придатний для подальшої експлуатації).

За підсумками проведеного аналізу можна сказати, що основні засоби ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є достатньо зношеними – про це свідчить низьке значення коефіцієнта придатності та майже вдвічі вище значення коефіцієнта зносу (39,75 % проти 60,25 % відповідно).

Для аналізу стану основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» розрахуємо наступні показники: коефіцієнт оновлення, вибуття та приросту основних засобів.

Коефіцієнт оновлення основних засобів розраховується як відношення вартості основних засобів, що надійшли на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» протягом звітнього періоду, до вартості основних засобів на початок звітнього періоду.

Даний показник характеризує інтенсивність оновлення основних засобів на підприємстві та показує частку нових основних засобів в загальній їх структурі на кінець звітнього періоду.

Для розрахунку зазначених вище показників згрупуємо вихідну інформаційну базу, що наведено у таблиці 2.9.

За даними таблиці можна зробити висновок, що первісна вартість основних засобів за звітний період зменшилася на 36522 тис. грн. Це пов'язано на самперед з вибуттям значної частини основних засобів групи «Транспортні засоби».

Таблиця 2.9 – Показники руху основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» протягом 2021 року

Показник	Наявність на початок звітнього періоду		Надходження протягом звітнього періоду		Вибуття протягом звітнього періоду		Наявність на кінець звітнього періоду	
	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %
1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
Виробничі основні засоби	4864711	93,65	28843	25,02	93396	61,53	4800158	93,07
в т.ч. активна частина	2968707	61,03	21992	76,25	74465	79,73	2916234	60,75
Невиробничі основні засоби	329577	6,35	86435	74,98	58404	38,47	357608	6,93
Всього	5194288	100,00	115278	100,00	151800	100,00	5157766	100,00

З позитивних моментів слід відмітити, що частка активної частини основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» складає більшу половину первісної вартості виробничих основних засобів – 60,75 % (хоч вона і зменшилась протягом звітнього періоду на 0,28 %).

Перейдемо до розрахунку власне технічних показників, що наведено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Показники стану основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2021 рік

Показник	Значення
1	2
Коефіцієнт оновлення	$115278 \div 5157766 = 0,0223$
Коефіцієнт оновлення активної частини	$21992 \div 5157766 = 0,0041$
Коефіцієнт вибуття	$151800 \div 5194288 = 0,0292$
Коефіцієнт вибуття активної частини	$74465 \div 5194288 = 0,0143$
Коефіцієнт приросту	$(115278 - 151800) \div 5194288 = - 0,0070$

Отже, можна зробити висновок, що показники стану основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є задовільними, не зважаючи на тенденцію щодо зниження їх вартості. Порівнявши коефіцієнт

оновлення та коефіцієнт вибуття, можна бачити, що вони майже рівні – це означає, що на зміну вибулим основним засобам приходять нові.

Децю гірші справи з показниками активної частини – коефіцієнт вибуття перевищує коефіцієнт оновлення. Це говорить про те, що частка активної частини основних засобів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» зменшується, що в результаті може призвести до погіршення виробничих показників в цілому по підприємству.

Після дослідження стану перейдемо до оцінки ефективності використання основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

До основних показників ефективності використання основних засобів відносяться фондвіддача та фондомісткість.

На підставі викладеного вище матеріалу проведемо аналіз ефективності використання основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», що наведено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Аналіз ефективності використання основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в 2021 році

Показники	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
1	2	3	4.1	4.2
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	8670178	8971344	301166	103,47
Середньорічна вартість виробничих основних засобів, тис. грн	4781577	4832435	50858	101,06
в т.ч. активної частини, тис. грн	2893289	2942471	49182	101,70
частка активної частини, %	60,51	60,89	0,38	100,63
Фондвіддача виробничих основних засобів	1,8132	1,8565	0,0433	102,38
Фондвіддача активної частини виробничих основних засобів	2,9967	3,0489	0,0523	101,74
Фондомісткість виробничих основних засобів	0,5515	0,5387	- 0,0128	97,67
Фондомісткість активної частини виробничих основних засобів	0,3337	0,3280	- 0,0057	98,29

Аналіз ефективності використання основних засобів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» і показав, що основні засоби, навіть попри їх високий рівень зношеності, використовуються дуже ефективно.

Діяльність ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у звітному 2021 році характеризується збільшенням середньорічної вартості основних засобів – на 50858 тис. грн або на 1,06 %. Основна доля в загальній структурі збільшення припадає на активну частину, що є досить позитивним моментом – середньорічна вартість активної частини у звітному році збільшилася на 49182 тис. грн або на 1,70 %.

Щодо показників ефективності використання основних засобів, то їх можна назвати задовільними.

Фондовіддача у 2021 році збільшилася до 1,86, що вище минулорічного показника на 0,05 або на 2,38 %. Фондовіддача активної частини збільшилася до 3,05 (вище за показник минулого року на 0,05 або на 1,74 %).

Відповідно, фондомісткість на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» знизилася у 2021 році – до 0,54, що на 0,01 або на 2,33 % менше, ніж в 2020 році. Фондомісткість активної частини основних виробничих засобів знизилася до 0,33 (на 0,006 або на 1,71 % менше, ніж в минулому році).

Отже, збільшення фондовіддачі та, відповідно, зниження фондомісткості у 2021 році свідчить про підвищення інтенсивності використання наявних виробничих потужностей ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Для проведення аналізу структури та динаміки запасів наведені у таблиці 2.12.

Виходячи з даних, наведених вище, можна зробити висновок, що в загальній структурі запасів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в 2021 році найбільшу питому вагу (а саме 59,32 %) займають виробничі запаси, а найменшу – поточні біологічні активи (лише 0,55 %).

Таблиця 2.12 – Аналіз структури та динаміки запасів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		Відхилення		
	вартість, тис. грн	структура, %	вартість, тис. грн	структура, %	абсолютне, (+, -)	відносне, %	структури, %
1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3
Виробничі запаси	424555	64,31	552329	59,32	127774	130,10	- 4,99
Поточні біологічні активи	4254	0,64	5092	0,55	838	119,70	- 0,10
Незавершене виробництво	209665	31,76	338024	36,30	128359	161,22	4,54
Готова продукція	12457	1,89	26018	2,79	13561	208,86	0,91
Товари	9273	1,40	9699	1,04	426	104,59	- 0,36
Всього	660204	100,00	931162	100,00	270958	141,04	-

Стосовно динаміки, то у 2021 році спостерігається загальне збільшення запасів на 270958 тис. грн або на 41,04 % в порівнянні з 2020 роком. Таке збільшення обумовлено на сам перед збільшенням обсягів виробничих запасів на 127774 тис. грн або на 30,10 % та незавершеного виробництва на 128359 тис. грн або на 61,22 %. Також можна відмітити збільшення залишків готової продукції на складах ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» на 13561 тис. грн або на 108,86 %.

Після аналізу загальних показників матеріальних ресурсів доцільно проаналізувати склад, структуру та динаміку виробничих запасів, що наведено у таблиці 2.13.

Приведена в таблиці 2.13 інформація свідчить, що вартість виробничих запасів в 2021 році збільшилася на 127774 тис. грн або на 30,10 %. Найбільшу питому вагу в їх загальній структурі займають сировина і матеріали (у 2021 році – 48,20 %) та запасні частини (32,19 %).

Таблиця 2.13 – Аналіз складу, структури та руху виробничих запасів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		Відхилення		
	вартість, тис. грн	структура, %	вартість, тис. грн	структура, %	абсолютне, (+, -)	відносне, %	структура, %
Сировина і матеріали	192353	45,31	266216	48,20	73863	138,40	2,89
Купівельні напівфабрикати	1018	0,24	3221	0,58	2203	316,40	0,34
Паливо	10898	2,57	44542	8,06	33644	408,72	5,50
Тара і тарні матеріали	1859	0,44	1126	0,20	- 733	60,57	- 0,23
Будівельні матеріали	27828	6,53	31754	5,75	4026	114,52	- 0,78
Запасні частини	169234	39,86	177784	32,19	8550	105,05	- 7,67
Матеріали с.-г. призначення	2416	0,57	3130	0,57	714	129,55	0,00
МШП	19049	4,49	24556	4,45	5507	128,91	- 0,04
Всього	424555	100,00	552329	100,00	127774	130,10	-

Збільшення загальної вартості виробничих запасів в динаміці відбулося за рахунок збільшення майже по всім категоріям, але найбільший вплив справили сировина і матеріали (у 2021 році спостерігалось збільшення на 73863 тис. грн або на 38,40 %), паливо (його вартість збільшилася на 33644 тис. грн або на 308,72 %) та запасні частини (збільшилися на 8550 тис. грн або на 5,05 %). Пропонуємо розглянути діаграму, яка в графічному вигляді відображає стан та структуру виробничих запасів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у 2020-2021 роках.

Для більш поглибленої оцінки стану матеріальних ресурсів необхідно провести аналіз ефективності їх використання на підприємстві. Наступним аналітичним показником є матеріаловіддача.

Окрім зазначених вище показників необхідно визначити такі відносні показники як частка матеріальних витрат у собівартості та прибуток на 1 грн матеріальних витрат, що наведено у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14 – Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
Обсяг випуску продукції, тис. грн	8670178	8971344	301166	103,47
Чистий прибуток, тис. грн	- 290520	241166	531686	-
Залишок матеріальних ресурсів на початок періоду, тис. грн	476599	424555	- 52044	89,08
Надходження матеріальних ресурсів за період, тис. грн	6766367	7247432	481065	107,11
Матеріальні витрати за період, тис. грн	6818411	7119658	301247	104,42
Залишок матеріальних ресурсів на кінець періоду, тис. грн	424555	552329	127774	130,09
Матеріаломісткість продукції	0,7864	0,7936	0,072	100,92
Матеріаловіддача продукції	1,2716	1,2600	- 0,0116	99,09
Прибуток (збиток) на 1 грн матеріальних витрат	- 0,04	0,03	0,07	-

З наведеної таблиці можна зробити висновок, що у 2021 році показники ефективності використання матеріальних ресурсів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» дещо погіршилися в порівнянні з 2020 роком.

Так, у звітному році зменшилася матеріаловіддача – на 0,0116 або на 0,91 %, і, відповідно, збільшилася матеріаломісткість – на 0,072 або на 0,92 %. Але назвати такі зміни суттєвими не можна, адже коливання показників ефективності знаходиться в межах 1-го відсотка.

Перейдемо до розрахунку показників інтенсивності використання матеріальних ресурсів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

До таких показників відносяться коефіцієнт оборотності запасів, коефіцієнт закріплення і тривалість одного обороту.

Аналіз рівня інтенсивності використання запасів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в 2020-2021 рр. наведено у таблиці 2.15.

Показники інтенсивності використання запасів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» знаходяться на високому рівні. Крім того, необхідно зазначити, що всі показники значно покращилися в динаміці.

Таблиця 2.15 – Аналіз рівня інтенсивності використання запасів на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
Собівартість реалізації продукції, тис. грн	8506112	12191153	3685041	143,32
Середньорічний залишок запасів, тис. грн	450577	488442	37865	108,40
Коефіцієнт оборотності запасів	18,88	24,96	6,08	132,20
Коефіцієнт закріплення запасів	0,05	0,04	- 0,01	75,64
Тривалість одного обороту запасів, днів	19,07	14,42	- 4,65	75,62

Так, коефіцієнт оборотності в 2021 році склав 24,96, що вище за минулорічний показник на 6,08 або на 32,20 %. Відповідно, знизився і коефіцієнт закріплення на 0,01 або на 24,36 %.

Тривалість одного обороту запасів в 2021 році скоротилася до 14,42 днів, що менше в порівнянні з 2020 роком на 4,65 днів або на 24,38 %

Одним з ефективних інструментів оцінки становища та фактичної платоспроможності підприємства є аналіз його фінансового стану.

Основою фінансового аналізу є оцінка балансу підприємства як в цілому, так і за окремими його статтями.

Аналіз активу та пасиву балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр. наведено у таблиці 2.16-2.21.

Провівши всі необхідні розрахунки, можна зробити наступні висновки відносно аналізу балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр». Перш за все необхідно зазначити, що валюта балансу збільшилася на 846754 тис. грн або на 8,85 %.

Проаналізувавши актив балансу, можна сказати, що в 2021 році стан ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є задовільним. Але очевидним є той факт, що на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» спостерігається тенденція щодо погіршення фінансового становища.

Таблиця 2.16 – Аналіз необоротних активів балансу
ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
			(+, -)	%			
1	2	3	4	5	6	7	8
I. Необоротні активи							
Нематеріальні активи:							
залишкова вартість	143	109	- 34	76,22	0,0016	0,001	- 0,0004
первісна вартість	3722	3729	7	100,19	0,0389	0,0358	- 0,0031
накопичена амортизація	- 3579	- 3620	- 41	101,15	- 0,0374	- 0,0347	0,0026
Незавершені капітальні інвестиції	-	-	-	-	-	-	-
Основні засоби:							
залишкова вартість	2264687	2050185	- 214502	90,53	23,66	19,68	- 3,98
первісна вартість	5194288	5157766	- 36522	99,30	54,27	49,51	- 4,76
знос	2929601	3107581	177980	106,08	30,61	29,83	- 0,78
Довгострокові біологічні активи:							
справедлива (залишкова) вартість	568	620	52	109,15	0,006	0,006	-
первісна вартість	698	769	71	110,17	0,007	0,007	-
накопичена амортизація	130	149	19	114,62	0,001	0,001	-
Довгострокові фінансові інвестиції:							
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1270124	1637900	367776	128,96	13,27	15,72	2,45
інші фінансові інвестиції	1504421	1381704	- 122717	91,84	15,72	13,26	- 2,46
Довгострокова дебіторська заборгованість	2644	2248	- 396	85,02	0,03	0,02	- 0,01
Справедлива (залишкова) вартість інвестиційної нерухомості	12031	11443	- 588	95,11	0,13	0,11	- 0,02

Продовження таблиці 2.16

1	2	3	4	5	6	7	8
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	21873	21873	-	100,00	0,23	0,21	- 0,02
Знос інвестиційної нерухомості	9842	10430	588	105,97	0,10	0,10	-
Відстрочені податкові активи	215145	456170	241025	212,03	2,25	4,38	2,13
Гудвіл	-	-	-	-	-	-	-
Інші необоротні активи	-	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом I	6784212	7199577	415365	106,12	70,88	69,11	- 1,77

У 2021 році спостерігається зниження вартості нематеріальних активів (34 тис. грн або на 23,78 %) та основних засобів (на 214502 тис. грн або на 9,47 %).

З позитивних моментів можна відзначити те, що протягом звітного періоду зменшилася довгострокова дебіторська заборгованість 396 тис. грн або на 14,98 %.

Таблиця 2.17 – Аналіз оборотних активів балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
			(+, -)	%			
1	2	3	4	5	6	7	8
II. Оборотні активи							
Запаси:							
виробничі запаси	424555	552329	127774	130,10	4,44	5,30	0,86
поточні біологічні активи	4254	5092	838	119,70	0,04	0,05	0,01
незавершене виробництво	209665	338024	128359	161,22	2,19	3,24	1,05
готова продукція	12457	26018	13561	208,86	0,13	0,25	0,12
товари	9273	9699	426	104,59	0,10	0,09	- 0,01
векселі одержані	137296	59696	- 77600	43,48	1,43	0,57	- 0,86
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:							

Продовження таблиці 2.17

1	2	3	4	5	6	7	8
чиста реалізаційна вартість	178613	446506	267893	249,99	1,87	4,29	2,42
первісна вартість	251610	521780	270170	207,38	2,63	5,01	2,38
резерв сумнівних боргів	97997	75274	- 22723	76,81	1,02	0,72	- 0,30
Дебіторська заборгованість за розрахунками:							
з бюджетом	650699	1043173	392474	160,32	6,80	10,01	3,21
за виданими авансами	438833	178191	- 260642	40,61	4,58	1,71	- 2,87
з нарахованих доходів	92318	1892	- 90426	2,05	0,96	0,018	- 0,94
із внутрішніх розрахунків							
Інша поточна дебіторська заборгованість	53832	123920	70088	230,20	0,56	1,19	0,63
Поточні фінансові інвестиції	60977	2264	- 58713	3,71	0,64	0,02	- 0,612
Грошові кошти та їх еквіваленти:							
в національній валюті	85808	71809	- 13999	83,69	0,90	0,69	- 0,21
у тому числі в касі	48	52	4	108,33	0,0005	0,0005	-
в іноземній валюті	402940	312361	- 90579	77,52	4,21	3,00	- 1,21
Інші оборотні активи	24598	44539	19941	181,07	0,26	0,43	0,17
Усього за розділом II	2785118	3215513	430395	115,45	29,10	30,87	1,77
III. Витрати майбутніх періодів	1076	2070	994	192,38	0,01	0,02	0,01
IV. Необоротні активи та групи вибуття	265	265	-	100,00	0,003	0,002	- 0,001
Баланс	9570671	10417425	846754	108,85	100,00	100,00	-

Крім того, негативним є той факт, що у 2021 році значно збільшилося незавершене виробництво на 128359 тис. грн або на 61,22 %.

Дебіторська заборгованість за товари, роботи і послуги збільшилась на 267893 тис. грн або на 149,99 %. Це може негативно сказатися на діяльності

ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в майбутньому, так як збільшення дебіторської заборгованості – це завжди ризик, пов'язаний з погіршенням фінансового стану дебітора і, як наслідок, неможливості розрахуватися за своїми зобов'язаннями.

Крім того, зменшилася дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами на 260642 тис. грн або на 59,39 % та за нарахованими доходами – на 90426 тис. грн або на 97,95 %.

Таблиця 2.18 – Аналіз власного капіталу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
			(+, -)	%			
I. Власний капітал							
Статутний капітал	660920	660920	-	100,00	6,91	6,34	- 0,56
Пайовий капітал	-	-	-	-	-	-	-
Додатковий вкладений капітал	-	-	-	-	-	-	-
Інший додатковий капітал	1435115	1432979	- 2136	99,85	14,99	13,76	- 1,24
Резервний капітал	506200	506200	-	100,00	5,29	4,86	- 0,43
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	3266160	3502612	236452	107,24	34,13	33,62	- 0,50
Неоплачений капітал	-	-	-	-	-	-	-
Вилучений капітал	-	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом I	5868395	6102711	234316	103,99	61,32	58,58	- 2,73

Щодо пасиву, то в ньому також спостерігаються зміни – як позитивні, так і негативні. Щодо негативних моментів, то у звітному році зменшився інший додатковий капітал на 2136 тис. грн або на 1,15 %. Статутний капітал ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» залишився без змін. Проте позитивні зміни в структурі пасиву також присутні. Перш за все, це збільшення нерозподіленого прибутку у 2021 році на 236452 тис. грн або на 7,24 %.

Таблиця 2.19 – Аналіз забезпечення витрат і платежів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
II. Забезпечення витрат і платежів							
Забезпечення виплат персоналу	49576	58155	8579	117,30	0,52	0,56	0,04
Інші забезпечення	-	-	-	-	-	-	-
Цільове фінансування	1794	1548	- 246	86,29	0,02	0,01	-
Усього за розділом II	51370	59703	8333	116,22	0,54	0,57	0,04

За результатами аналізу бачим збільшення забезпечення виплат персоналу, що пов'язано з ростом заробітної плати. Проте є незначний негативний вплив зменшення цільового фінансування, що обумовлено зменшенням державного фінансування проєктів.

Таблиця 2.20 – Аналіз довгострокових зобов'язань ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
III. Довгострокові зобов'язання							
Довгострокові кредити банків	1809654	1416770	- 392884	78,29	18,91	13,60	- 5,31
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	-	-	-	-	-	-	-
Відстрочені податкові зобов'язання	-	-	-	-	-	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	24720	15632	- 9088	63,24	0,26	0,15	- 0,11
Усього за розділом III	1834374	1432402	- 402332	78,07	19,17	13,75	- 5,42

Крім того досить позитивним моментом є зменшення заборгованості за довгостроковими кредитами на 392884 тис. грн або 21,71 % та за виданими векселями на 37931 тис. грн або на 14,56 %.

Таблиця 2.21 – Аналіз поточних зобов'язань ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Стаття балансу	Горизонтальний аналіз				Вертикальний аналіз		
	на початок	на кінець	відхилення		на початок	на кінець	відхилення (+, -)
IV. Поточні зобов'язання							
Короткострокові кредити банків	-	167579	167579	-	-	1,61	1,61
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	-	372608	372608	-	-	3,58	3,58
Векселі видані	260446	222515	- 37931	85,44	2,72	2,14	- 0,59
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1017595	1121942	104347	110,25	10,63	10,77	0,14
Поточні зобов'язання за розрахунками:							
з одержаних авансів	343727	742314	398587	215,96	3,59	7,13	3,53
з бюджетом	21227	48331	27104	227,69	0,22	0,46	0,24
з позабюджетних платежів	1800	1636	- 164	90,89	0,02	0,02	0,00
зі страхування	41753	20421	- 21332	48,91	0,44	0,20	- 0,24
з оплати праці	46926	45702	- 1224	97,39	0,49	0,44	- 0,05
з учасниками	14062	13974	- 88	99,37	0,15	0,13	- 0,01
із внутрішніх розрахунків							
Інші поточні зобов'язання	68438	65012	- 3426	94,99	0,72	0,62	- 0,09
Усього за розділом IV	1815974	2822034	1006060	155,40	18,97	27,09	8,12
V. Доходи майбутніх періодів	558	575	17	103,05	0,01	0,01	-
Баланс	9570671	10417425	846754	108,85	100,00	100,00	-

Крім того, збільшилися зобов'язання за поточними кредитами на 167579 тис. грн (в минулому році заборгованості за короткостроковими кредитами не було).

Наступним кроком оцінки фінансового стану ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є аналіз ліквідності його балансу. Ліквідність

підприємства оцінюється, виходячи з можливості трансформувати наявні активи в грошові кошти в найкоротші строки.

Аналіз ліквідності балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за звітний період наведено у таблиці 2.22.

Таблиця 2.22 – Аналіз ліквідності балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за звітний період

Показник	Початок звітного періоду	Кінець звітного періоду
1	2	3
Актив		
А ₁ – найбільш (абсолютно) ліквідні активи	549725	386434
А ₂ – швидко ліквідні активи	1576530	1900252
А ₃ – мало ліквідні активи	660204	931162
А ₄ – неліквідні активи	6784212	7199577
Разом	9570671	10417425
Пасив		
П ₁ – короткострокові пасиви	1867902	2342125
П ₂ – строкові пасиви	-	540187
П ₃ – довгострокові пасиви	1834734	1432402
П ₄ – постійні пасиви	5868395	6102711
Разом	9570671	10417425

Баланс ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» абсолютно ліквідним назвати не можна. Так як не виконуються 1-ша і 3-я умови, то можна сказати, що ліквідність балансу порушена, а отже на в майбутньому може виникнути ситуація, коли потреба в ліквідних активах може перевищити їх наявність і в результаті порушити платоспроможність ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Після аналізу ліквідності балансу ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» перейдемо до розрахунку фінансових коефіцієнтів.

Спочатку проведемо аналіз ліквідності підприємства. Для цього необхідно розрахувати наступні показники: коефіцієнт покриття, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності.

Аналіз фінансових показників діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2021 р. наведено у таблиці 2.23.

Таблиця 2.23 – Аналіз фінансових показників діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2021 р.

Показник	Нормативне значення	2021 рік
1	2	3
Коефіцієнт покриття	більше 1	1,11641
Коефіцієнт швидкої ліквідності	від 0 до 1	0,79335
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	від 0,2 до 1	0,13407
Чистий оборотний капітал, тис. грн	більше 0	393479

За наведеними в таблиці даними можна зробити висновок, що майже всі показники знаходять в межах допустимих норм.

Коефіцієнт покриття відповідає нормативному значенню. Значення даного коефіцієнта свідчить, що на 1 грн зобов'язань ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» припадає 1,12 грн поточних активів. Тобто, можна сказати, що ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є ліквідним підприємством та має змогу погасити всі свої поточні зобов'язання, а отже ризик потрапити в зону неплатоспроможності виключається.

Щодо показника швидкої ліквідності, то він також знаходиться в межах допустимих норм, що також свідчить про належний рівень швидкої ліквідності.

Єдиний показник, який не відповідає нормативному значенню – коефіцієнт абсолютної ліквідності, який нижчий від 0,2. Це говорить про те, що підприємство не має достатньої кількості абсолютно ліквідних активів (грошових коштів) для погашення своїх поточних зобов'язань в конкретний момент часу. Але таке відхилення не впливає на платоспроможність ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в цілому та не є критичним.

Чистий оборотний капітал також знаходиться в межах допустимих норм (в 2021 році його значення є позитивним).

Аналіз фінансових результатів доцільно починати з дослідження їх динаміки як в загальному вигляді, так і окремих їх елементів (іншими словами – провести горизонтальний аналіз фінансових результатів діяльності

підприємства). Після оцінки динаміки фінансових показників доцільно проаналізувати їх структуру.

Аналіз динаміки та структури фінансових результатів діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр. наведено у таблиці 2.24.

Таблиця 2.24 – Аналіз динаміки та структури фінансових результатів діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» за 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	8963109	13197911	4234802	147,25
Собівартість реалізованої продукції	8506112	12191153	3685041	143,32
Валовий прибуток від реалізації	456997	1006758	549761	220,30
Інші операційні доходи	5596572	8495458	2898886	151,80
Адміністративні витрати	264908	340342	75434	128,48
Витрати на збут	388827	495971	107144	127,56
Інші операційні витрати	5446107	8326460	2880353	152,89
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	- 46273	339443	385716	-
Дохід від участі в капіталі	57295	182944	125649	319,30
Інші фінансові доходи	2998	756	- 2242	25,22
Інші доходи	250540	70261	- 180279	28,04
Фінансові витрати	165321	171684	6363	103,85
Втрати від участі в капіталі	118624	22901	- 95723	19,31
Інші витрати	271135	242708	- 28427	89,52
Дохід з податку на прибуток	-	85055	85055	-
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності	- 290520	241166	531686	-
Чистий прибуток (збиток)	- 290520	241166	531686	-

Проаналізувавши дану таблицю, можна сказати, що фінансові результати ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у 2021 році покращилися, порівняно з попереднім 2020 роком. Про це свідчить на самперед отримання чистого прибутку у звітному періоді (у 2020 році за результатами діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» взагалі були понесені збитки).

У звітному періоді спостерігається значне збільшення виручки від реалізації продукції на 4234802 тис. грн або на 47,25 %. Але збільшення виручки потягло за собою і збільшення собівартості реалізованої продукції на 3685041 тис. грн або на 43,32 %. В результаті в 2021 році ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» отримав на 120,30 % або на 549761 тис. грн валового прибутку більше в порівнянні з попереднім роком.

Крім того, у 2021 році було одержано інших операційних доходів на 2898886 тис. грн або на 51,80 % більше, ніж в минулому році. Але необхідно зазначити, що у звітному періоді збільшилися і операційні витрати. Не зважаючи на це, у звітному періоді ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» отримала операційний прибуток в сумі 339443 тис. грн (в минулому періоді були понесені збитки).

Отже, комплексно оцінюючи фінансові результати діяльності ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» в 2021 році, можна сказати, що за всіма видами діяльності він отримав прибуток і за результатами діяльності на протязі року отримав чистий фінансовий результат – прибуток в розмірі 241166 тис. грн.

Динаміка та структура доходів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», отриманих у 2020-2021 рр. наведено у таблиці 2.25.

Таблиця 2.25 – Динаміка та структура доходів ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», отриманих у 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		Відхилення		
	сума	питома вага, %	сума	питома вага, %	абсолютне, (+, -)	відносне, %	темпи приросту, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Дохід від реалізації продукції	9755637	62,28	14368243	61,92	4612606	147,28	47,28
Інші операційні доходи	5596572	35,73	8495458	36,61	2898886	151,80	51,80

Продовження таблиці 2.25

1	2	3	4	5	6	7	8
Дохід від участі в капіталі	57295	0,37	182944	0,79	125649	319,30	219,30
Інші фінансові доходи	2998	0,02	756	0,00	- 2242	25,22	- 74,78
Інші доходи	250540	1,60	70261	0,30	- 180279	28,04	- 71,96
Дохід з податку на прибуток	-	-	85055	0,37	85055	-	-
Всього	15663042	100,00	23202717	100,00	7539675	148,14	48,14

Як вже зазначалося раніше, ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» у звітному році спрацював досить непогано з погляду на досягнуті фінансові результати роботи. Про це свідчать показники, розраховані в таблиці.

Виручка від реалізації збільшилася на 4612606 тис. грн або на 47,28 %. В загальній структурі виручка займає 61,92 %. Крім того в 2021 році були отримані інші операційні доходи на суму, що перевищує минулорічний показник на 2898886 тис. грн або на 51,80 %. В загальній структурі доходів інші операційні доходи займають 36,61 %. З позитивних моментів також можна відмітити збільшення у 2021 році доходу від участі в капіталі.

По іншим фінансовим та іншим доходам в 2021 році спостерігається зменшення в порівнянні з минулим роком (на 2242 тис. грн (74,78 %) та 180279 тис. грн (71,96 %) відповідно.

Аналіз динаміки і структури витрат ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», понесених у 2020-2021 рр. наведено у таблиці 2.26.

Отже, можна зробити висновок, що у звітному 2021 році сукупні витрати збільшилися на 7007989 тис. грн або на 43,93 %. Це зумовлено на сам перед збільшенням собівартості реалізованої продукції у звітному періоді на 3685041 тис. грн або на 43,32 % (але таке збільшення є цілком закономірним,

адже дохід від реалізацій продукції також був отриманий значно більший, ніж в попередньому періоді).

Таблиця 2.26 – Аналіз динаміки і структури витрат ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр», понесених у 2020-2021 рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		Відхилення		
	сума, грн	питома вага, %	сума, грн	питома вага, %	абсолютне, (+, -)	відносне, %	темпи приросту, %
Податок на додану вартість	714198	4,48	1077085	4,69	362887	150,81	50,81
Інші вирахування з доходу	78330	0,49	93247	0,41	14917	119,04	19,04
Собівартість реалізованої продукції	8506112	53,32	12191153	53,09	3685041	143,32	43,32
Адміністративні витрати	264908	1,66	340342	1,48	75434	128,48	28,48
Витрати на збут	388827	2,44	495971	2,16	107144	127,56	27,56
Інші операційні витрати	5446107	34,14	8326460	36,26	2880353	152,89	52,89
Фінансові витрати	165321	1,04	171684	0,75	6363	103,85	3,85
Втрати від участі в капіталі	118624	0,74	22901	0,10	- 95723	19,31	- 80,69
Інші витрати	271135	1,70	242708	1,06	- 28427	89,52	- 10,48
Всього	15953562	100,00	22961551	100,00	7007989	143,93	43,93

Також суттєво вплинуло на зміну сукупних витрат збільшення інших операційних витрат на 2880353 тис. грн або на 52,89 %. Але тут ситуація, аналогічна до собівартості – таке збільшення обумовлено отриманням значно більших доходів у звітному періоді. Збільшення витрат також спостерігається по податку на додану вартість та по всім видам операційних витрат.

З позитивних моментів хотілося б відмітити зменшення в 2021 році витрат від участі в капіталі на 95723 тис. грн або на 80,69 % та інших витрат на 28427 тис. грн або на 10,48 %.

Тобто, можна сказати, що збільшення сукупних витрат у 2021 році є закономірним явищем, проте на мою думку необхідно переглянути кожен вид витрат та визначити можливі резерви для забезпечення більшої економії.

Отже, приватне акціонерне товариство «Миколаївський експертно-технічний центр» (далі ПРАТ «МЕТЦ»). Код ЄДРПОУ 23083365. Дата реєстрації 29.09.1999 р. Уповноважені особи Полякова Олена Анатоліївна, Ткачук Олег Миколайович. Основний вид діяльності: 71.20 Технічні випробування та дослідження. Інші види діяльності: 86.90 Інша діяльність у сфері охорони здоров'я; 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна; 72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук.

Облік заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Окрім податку на доходи фізичних осіб та військового збору, із зарплати працівника ще можуть утримуватися й певні суми на основі виконавчого листа, постанови виконавця, наказу керівника підприємства або за власною заявою працівника. Також підприємства сплачують єдиний соціальний внесок.

За результатами аналізу бачим збільшення забезпечення виплат персоналу, що пов'язано з ростом заробітної плати. Проте є незначний негативний вплив зменшення цільового фінансування, що обумовлено зменшенням державного фінансування проєктів.

Коефіцієнт покриття відповідає нормативному значенню. Значення даного коефіцієнта свідчить, що на 1 грн зобов'язань ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» припадає 1,12 грн поточних активів. Тобто, можна сказати, що ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є ліквідним підприємством та має змогу погасити всі свої поточні зобов'язання, а отже ризик потрапити в зону неплатоспроможності виключається.

З ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПАТ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР»

3.1 Аудит заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

В умовах воєнного стану спостерігається спад виробництва, зниження продуктивності праці, міграція на Захід України та закордон, що впливає на скорочення чисельності персоналу, зміни у структурі персоналу та систему оплати праці. Треба сформувати систему мотивації, організації, обліку, контролю, від якої залежать робота підприємства.

Аудит ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» проводився за методикою перевірки нарахування заробітної плати авторів Меліхової Т.О. Петренко А.Е. [57].

Анкету перевірки нарахування заробітної плати подано в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Анкета перевірки нарахування заробітної плати*

№	Зміст питання	Варіанти відповіді			
		Інформація відсутня	Так	Ні	Примітки
1	2	3	4	5	6
1	Чи були виявлені помилки при перевірці контролюючими органами нарахування заробітної плати за: - фактично відпрацьований час, - відпускні, - лікарняні, - роботу у святкові дні; - роботу у нічний час?				
2	На якому рахунку ведеться облік нарахування заробітної плати: -661; - 662; - 663?				
3	На яких рахунках відображаються витрати з оплати праці на Вашому підприємстві: -15; -23; -91;				

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5	6
	-92; -93; -94; - 97?				
4	Які нарахування заробітної плати були на підприємств за перевіряє мий період: - фактично відпрацьований час, - відпускні, - лікарняні, - роботу у святкові дні; - роботу у нічний час?				
5	На якому рахунку ведеться облік допомоги за тимчасову непрацездатність до п'яти днів: -23; -378; -651; -91; -92; -93; -94; - 97?				
6	На якому рахунку ведеться облік допомоги за тимчасову непрацездатність після п'яти днів: -23; -378; -651; -91; -92; -93; -94; - 97?				
6	Для нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців визначають: - сукупну суму доходу, на яку нарахований єдиний соціальний внесок за розрахунковий період; - кількість календарних днів у цьому періоді; - кількість календарних днів непрацездатності; - відсоток у залежності від страхового стажу працівника?				
7	При нарахуванні розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців визначають: - середньоденну заробітну плату за фактично відпрацьовані календарні місяці виходячи з				

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5	6
	<ul style="list-style-type: none"> - нарахованого за цей період доходу з урахуванням коефіцієнту страхового стажу; - середньоденну зарплату виходячи з розміру мінімальної заробітної плати (мінімальна заробітна плата, встановлена в місяці настання страхового випадку, яку ділимо на 30,44); - порівнюються дві величини середньоденної заробітної плати, для розрахунку допомоги вибирається менша? 				
8	<p>При перевірці правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників визначають:</p> <ul style="list-style-type: none"> - щомісячну сумарну заробітну плату за основним місцем роботи; - щомісячну сумарну заробітну плату за місцем роботи за сумісництвом; - максимальну величину бази нарахування єдиного внеску; - щомісячну сумарну заробітну плату, з якої розраховується допомога, за основним місцем роботи та за місцем роботи за сумісництвом не може перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску? 				
9	<p>При нарахуванні розміру відпускних визначають:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сукупну суму доходу 12 місяців, що передують місяцю надання відпустки або надання компенсації за невикористану відпустку; - кількість календарних днів у 12 місяців за виключенням святкових днів; - кількість календарних днів відпустки? 				
10	<p>При нарахуванні розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками визначають:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подвійний розмір годинної або денної ставка; - одинарний розмір годинної або денної ставка та відгул; - кількість відпрацьованих днів святкових і неробочих днів? 				
11	<p>При нарахуванні розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад визначають:</p>				

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5	6
	- одинарний розмір зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася в межах місячної норми робочого часу; - подвійний розмір зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норм;				
	- кількість відпрацьованих днів святкових і неробочих днів?				
12	При нарахування розміру оплати праці у нічний час визначають: - підвищений розмір встановлюваний генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором; - не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час; - кількість відпрацьованих нічних годин?				
13	Нічним час діє: - з 18 до 6 ранку; - з 20 до 8 ранку; - з 20 до 6 ранку; - з 22 до 6 ранку?				

*проведена автором на підставі методики [57]

У програмі внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати відображені основні процедури для вирішення встановлених завдань перевірки. Одержавши в процесі попереднього планування дані, приступають до розробки загального плану внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Загальний план проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати*

Етап перевірки	Процедури перевірки	Докази	Період проведення	Виконавці
1	2	3	4	5
Підготовчий	Знайомство з нормативно-правовою базою, що регламентує порядок нарахування, сплати, ведення обліку нарахування заробітної плати	Законодавчі акти Звіти попередніх, перевірок, накази.	05.03.2022-07.03.2022	Чеботаєва Т.В.
Основний	Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати	Журнал 3, головна книга, Баланс, довідка бухгалтерії,	08.03.2022-10.03.2022	Чеботаєва Т.В.

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5
	Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час	платіжне доручення, виписка банку, табель обліку робочого	11.03.2022-13.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх 12 місяців	часу, розрахункова відомість, накази	14.03.2022-16.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх 12 місяців		17.03.2022-19.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників		20.03.2022-22.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру відпускних		23.03.2022-25.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками		26.03.2022-28.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад		29.03.2022-31.03.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час		01.04.2022-03.04.2022	Чеботаєва Т.В
	Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати		04.04.2022-06.04.2022	Чеботаєва Т.В
Завершальний	Складання звіту за результатами перевірки	Звіт	07.04.2022-10.04.2022	Чеботаєва Т.В

*проведена автором на підставі методики [57]

Програму внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати наведено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Програма внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати*

№	Мета	Перелік процедур	Критерії якості	Докази	Код робочого документа	Період проведення	Виконавець	Примітки
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Впевнитись у правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати	Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати	А, Б, В, Г, Є	Журнал 5, Головна книга, Баланс	ЗП-1	08.03.2022-10.03.2022	Чеботаєва Т.В.	
2	Впевнитись у правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час	Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, табель обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-2	11.03.2022-13.03.2022	Чеботаєва Т.В	
3	Впевнитись у правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, табель обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-3	14.03.2022-16.03.2022	Чеботаєва Т.В	

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	протягом останніх дванадцяти місяців	протягом останніх дванадцяти місяців						
4	Впевнитись у правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-4	17.03.2022-19.03.2022	Чеботаєва Т.В	
5	Впевнитись у правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-5	20.03.2022-22.03.2022	Чеботаєва Т.В	
6	Впевнитись у правильності нарахування розміру відпускних	Перевірка правильності нарахування розміру відпускних	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-6	23.03.2022-25.03.2022	Чеботаєва Т.В	
7	Впевнитись у правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і	А, Б,	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку	ЗП-7	26.03.2022-28.03.2022	Чеботаєва Т.В	

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками	неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками	В, Г	робочого часу, розрахункова відомість, накази				
8	Впевнитись у правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-8	29.03.2022-31.03.2022	Чеботаєва Т.В	
9	Впевнитись у правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час	Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час	А, Б, В, Г	Довідка бухгалтерії, таблиць обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	ЗП-9	01.04.2022-03.04.2022	Чеботаєва Т.В	
10	Впевнитись у правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати	Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати	А, Б, Г	Журнал 5, Головна книга	ЗП-10	04.04.2022-06.04.2022	Чеботаєва Т.В	
Критерії якості аудиторської перевірки: наявність – А; правдивість – Б; права та зобов'язання – В; повнота – Г; вимірювання – Д; оцінку вартості – Е; подання і розкриття – Є.								

*проведена автором на підставі методики [57]

Для вирішення поставлених завдань аудиту нарахування заробітної плати пропонуємо робочі документи аудитора (табл. 3.4-3.12), які на думку авторів стануть обґрунтованими доказами якісного проведення перевірки.

Таблиця 3.4 – Робочий документ ЗП-1 – Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати*

Рахунок	Журнал 5	Головна книга	Баланс	Відхилення	
				Головної книги від Журналу 5	Балансу від Головної книги
661	150 000	140 000	135 000	10 000	5 000
662	-				
663	-				

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати встановили невідповідність залишку Балансу від Головної книги на суму 5 000 грн, та Головної книги від Журналу 5 на суму 10 000 грн.

Таблиця 3.5 – Робочий документ ЗП-2 – Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			Оклад	Кількість робочих днів в місяці	Кількість відпрацьованих днів в місяці	Нараховано	
1	2	3	4	5	6	7=4÷5×6	8
Січень 2021	Фоменко В.О.	10 000	10 000	20	19	9 500	500

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час показала, що у працівника Фоменко В.О. встановлена невідповідність нарахувань заробітної плати даних підприємства даним аудиту.

Таблиця 3.6 – Робочий документ ЗП-3 – Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту					Відхилення
			сукупна сума доходу, на яку нарахований єдиний соціальний внесок за розрахунковий період	кількість календарних днів у цьому періоді	кількість календарних днів непрацездатності	% у залежності від страхового стажу працівника	нараховано лікарняних	
1	2	3	4	5	6	7	$8=(4 \div 5 \times 6) \times 7$	9
Лютий 2021р.	Кріт М.М.	3263,45	144 000	365	10	80	3156,16	-107,29

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показала, що дані підприємства не відповідають даним аудиту на суму 107,29 грн.

Таблиця 3.7 – Робочий документ ЗП-4 – Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту			Відхилення
			середньоденна заробітна плата за фактично відпрацьовані календарні місяці виходячи з нарахованого за цей період доходу з урахуванням коефіцієнту страхового стажу	середньоденна зарплата виходячи з розміру мінімальної заробітної плати (мінімальна заробітна плата, встановлена в місяці настання страхового випадку, яку ділимо на 30,44)	нараховано лікарняних (порівнюються дві величини середньоденної заробітної плати, для розрахунку допомоги вибирається менша)	
1	2	3	4	5	6	7

Продовження таблиці 3.7

1	2	3	4	5	6	7
Березень	Куц О.В.	425,93	237,96	213,54	213,54	-212,39

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показало за даними підприємства у порівнянні з даними аудиту завищення по працівнику Куц О.В. суми на 212,39 грн.

Таблиця 3.8 – Робочий документ ЗП-5 – Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			щомісячна сумарна заробітна плата за основним місцем роботи	щомісячна сумарна заробітна плата за місцем роботи за сумісництвом	максимальної величини бази нарахування єдиного внеску	нараховано лікарняних (щомісячна сумарна заробітна плата, з якої розраховується допомога, за основним місцем роботи та за місцем роботи за сумісництвом не може перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску)	
1	2	3	4	5	6	7	8
Травень 2021 р.	Бруй Б.Ф.	849,86	10 000	5 000	-	2549,57	+169 9,71

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників встановила не вірний розрахунок у травні по працівнику Бруй Б.Ф. на суму 1699,71 грн.

Таблиця 3.9 – Робочий документ ЗП-6 – Перевірка правильності нарахування розміру відпускних*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			сукупна сума доходу 12 місяців, що передують місяцю надання відпустки або надання компенсації за невиконану відпустку	кількість календарних днів у 12 місяців за виключенням святкових днів	кількість календарних днів відпустки	нараховано відпускних	
1	2	3	4	5	6	7	8
Червень 2021р.	Рой В.С.	10 000	120 000	353	24	8158,64	1841,36

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру відпускних показав невідповідність даним підприємства даними аудиту по працівнику Рой В.С. на суму 1841,36 грн.

Таблиця 3.10 – Робочий документ ЗП-7 – Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			годинна або денна ставка	подвійний розмір	кількість відпрацьованих днів святкових і неробочих днів	нараховано за роботу у святкові і неробочі дні	
1	2	3	4	5	6	7	8
Липень 2021р.	Лев М.К.	2000	500	1000	4	4000	2000

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками по працівнику Лев М.К. занижена сума на 2 000 грн.

Таблиця 3.11 – Робочий документ ЗП-8 – Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			годинна або денна ставка	подвійний розмір зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норм	кількість відпрацьованих днів святкових і неробочих днів	нараховано за роботу у святкові і неробочі дні	
1	2	3	4	5	6	7	8
Вересень 2021р.	Момо П.М	3000	500	1000	6	6000	3000

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад по працівнику Момот П.М. занижена сума на 3000 грн.

Таблиця 3.12 – Робочий документ ЗП-9 – Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час*

Період	ПІБ	За даними підприємства	За даними аудиту				Відхилення
			тарифна ставка (оклад)	підвищений розмір встановлюваний генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час	кількість відпрацьованих нічних годин (нічним час діє з 10 години вечора до 6 години ранку)	нараховано за роботу у нічний час	
1	2	3	4	5	6	7	8

Продовження таблиці 3.12

1	2	3	4	5	6	7	8
Жовтень 2021р.	Саєнко Я.О.	5600	100	120	56	6720	1120

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час показало, що працівнику Саєнко Я.О. занижена сума на 1120 грн.

Таблиця 3.13 – Робочий документ ЗП-10 – Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати*

Зміст операції	За даними підприємства			За даними аудиту			Відхилення та запропоноване виправлення		
	Дт	Кт	Сума, грн	Дт	Кт	Сума, грн	Дт	Кт	Сума, грн
Нарахована заробітна плата директору підприємства	23	661	10 000	92	661	10 000	23	661	-10 000
							92	661	10 000

*проведена автором на підставі методики [57]

Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати директору підприємства встановила неправильне відображення в обліку Дт 23 Кт 661 на суму 10 000 грн, замість Дт 92 Кт 661 на суму 10 000 грн.

Підсумковий етап складається з: аудиторського звіту, аудиторського висновку, акту приймання-передачі аудиторських послуг

Аудиторський звіт незалежної аудиторської фірми

Аудиторська фірма ТОВ «Аудит-від»

м. Запоріжжя

10 квітня 2022 року

Аудитором Чеботаєва Т.В. проведена аудиторська перевірка: заробітної плати за 2021 рік на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

Директор: Ткачук Олег Миколайович

Адреса: Україна, Миколаївська обл., місто Миколаїв, вул. Севастопольська, будинок 50.

Підставою для проведення аудиту є Договір №15 «05» лютого 2022 року.

Особа відповідальна за фінансовий стан:

Директор Ткачук Олег Миколайович.

Особа відповідальна за стан бухгалтерського обліку:

Гол. бухгалтер Полякова Олена Анатоліївна

Аудит проводився за участю матеріально відповідальної особи: Петров В.О.

Початок аудиту: 05 березня 2022 року.

Аудит закінчений: 10 квітня 2022 року.

Документами наданими для перевірки є установчі документи, первинні документи з обліку нарахування заробітної плати, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність.

Питання, винесені на перевірку:

1. Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати.

2. Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час

3. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців.

4. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців.

5. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників.

6. Перевірка правильності нарахування розміру відпускних.

7. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками.

8. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад.

9. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час.

10. Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати.

Порушення, виявлені під час аудиту:

1. Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати встановили невідповідність залишку Балансу від Головної книги на суму 5 000 грн, та Головної книги від Журналу 5 на суму 10 000 грн.

2. Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час показала, що у працівника Фоменко В.О. встановлена невідповідність нарахувань заробітної плати даних підприємства даним аудиту.

3. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показала, що дані підприємства не відповідають даним аудиту на суму 107,29 грн.

4. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показало за даними підприємства у порівнянні з даними аудиту завищення по працівнику Куц О.В. суми на 212,39 грн.

5. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників встановила не вірний розрахунок у травні по працівнику Бруй Б.Ф. на суму 1699,71 грн.

6. Перевірка правильності нарахування розміру відпускних показав невідповідність даним підприємства даними аудиту по працівнику Рой В.С. на суму 1841,36 грн.

7. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними або денними ставками по працівнику Лев М.К. занижена сума на 2 000 грн.

8. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад по працівнику Момот П.М. занижена сума на 3000 грн.

9. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час показало, що працівнику Саєнко Я.О. занижена сума на 1120 грн.

10. Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати директору підприємства встановила неправильне відображення в обліку Дт 23 Кт 661 на суму 10 000 грн, замість Дт 92 Кт 661 на суму 10 000 грн.

Висновки за результатами перевірки:

Порушено Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», План рахунків бухгалтерського обліку.

Директор Аудиторської фірми _____ Чеботаєва Т.В.

Також було надано аудиторський висновок по підприємству ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Аудиторський висновок незалежної аудиторської фірми
Аудиторська фірма ТОВ «Аудит-від»

м. Запоріжжя

10 квітня 2022 року

Аудитором Чеботаєва Т.В. проведена аудиторська перевірка: заробітної плати за 2021 рік на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Адреса: Україна, Миколаївська обл., місто Миколаїв, вул. Севастопольська, будинок 50.

Підставою для проведення аудиту є Договір №15 «05» лютого 2022 року.

Особа відповідальна за фінансовий стан: директор Ткачук Олег Миколайович. Особа відповідальна за стан бухгалтерського обліку: гол.

бухгалтер Полякова Олена Анатоліївна. Аудит проводився за участю матеріально-відповідальної особи: Петров В.О.

Початок аудиту: 05 березня 2022 року.

Аудит закінчений: 10 квітня 2022 року.

Аудитором Чеботаєва Т.В. (сертифікат аудитора № 271 виданий рішенням Аудиторської палати України № 57 від 31 березня 2020 року) ТОВ «Аудит-від», яка здійснює аудиторську діяльність на підставі ліцензії № 537896, виданою Аудиторською палатою України 15 квітня 2020 року.

До обов'язків входило складання висновку на підставі інформації, отриманої в процесі аудиторської перевірки нарахування заробітної плати. Відповідальність за складання інформації про нарахування заробітної плати несе керівництво підприємства. Була проведена перевірка відповідно до міжнародних стандартів аудиту, які вимагають планування та проведення аудиторської перевірки з метою збору достатньої інформації про відсутність суттєвих помилок у звітах та складання висновку.

За даними первинних документів та облікових реєстрів за період з 05 березня 2022 року до 10 квітня 2022 року аудитором перевірено таку документацію: первинні документи з обліку робочого часу, відомості нарахування заробітної плати та відрахування по фондах, накази, реєстри бухгалтерського обліку та фінансову звітність. Для перевірки було зібрано достатньо даних для висновку.

Фінансова звітність за 2021 рік підготовлена на підставі дійсних даних бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати та достовірно повно представляє фінансову інформацію про підприємство згідно з нормативними вимогами до фінансового обліку та звітності в Україні.

Аудитор керувався законодавством України в галузі господарської діяльності та оподаткування, встановленим порядком ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, міжнародними стандартами аудиту.

Директор Аудиторської фірми _____ Чеботаєва Т.В.

Надання аудиторських послуг оформляється актом приймання-передачі.

Акт приймання-передачі аудиторських послуг № 1 10 квітня 2022 року
Підстава: Договір №1 від 05 березня 2021 року з ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр».

Аудиторський висновок нарахування заробітної плати за 2021 рік складений у двох примірниках на одному аркуші. Переданий Замовнику один примірник. Вартість виконаних робіт згідно з договором становить 24 000 грн, у тому числі ПДВ 4 000 грн.

3.2 Шляхи щодо удосконалення обліку та оподаткування заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

Для документування та оподаткування відпустки непередбачено окремих первинних документів, які б полегшували її нарахування. Для покращення ведення обліку відпустки пропонуємо надалі використовувати наступні бланки, а саме відомості: обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку; обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін; надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році; відпустки вагітним та по догляду за дитиною; надання відпустки за власний рахунок (таблиці 3.14 – 3.18).

Таблиця 3.14 – Відомість обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін*

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін			
ПШБ	За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік	У разі встановлення КМУ карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»	Разом відпустка за власний рахунок

*запропоновано автором

Таблиця 3.15 – Відомість надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році*

ПІБ	Термін тарифної відпустки за 2022 рік	Надана відпустка у 2022 році		Невикористана частина відпустки	Період, на який перенос відпустки
		період	24 календарні тарифної відпустки		

*запропоновано автором

Таблиця 3.16 – Відомість обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку*

ПІБ	Відомість обліку відпустки без збереження заробітної плати надається працівникові в обов'язковому порядку					
		матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно	чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів	матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку	матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території	пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно

*запропоновано автором

Таблиця 3.17 – Відомість відпустки вагітним та по догляду за дитиною*

ПІБ	Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами		Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	
	період	Кількість днів	період	Кількість днів

*запропоновано автором

Таблиця 3.18 – Відомість надання відпустки за власний рахунок*

ПШ	відпустка Відпустка у зв'язку з карантином		відпустка Відпустка у зв'язку з воєнним станом		Разом кількість днів відпустки
	період	Кількість днів	період	Кількість днів	

*запропоновано автором

Відомість оподаткування відпустки наведена у таблиці 3.19.

Таблиця 3.19 – Відомість оподаткування відпустки*

ПШ	Нарахування відпускних	Утримано з відпустки			Нарахування ЄСВ		Разом до перерахування у бюджет
		ПДФО	ВЗ	Разом	22%	8,41%	

*запропоновано автором

Для оподаткування та документування відпустки непередбачено окремих первинних документів та відомостей, які полегшували складання управлінської звітності. Тому пропонуємо для покращення ведення обліку відпустки використовувати наступні бланки, а саме відомості: обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку; обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін; надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році; відпустки вагітним та по догляду за дитиною; надання відпустки за власний рахунок; оподаткування відпустки. Це поліпшить оподаткування та документування заробітної плати, дозволить своєчасно виявити та виправити помилки.

3.3 Шляхи щодо удосконалення внутрішнього аудиту заробітної плати на ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр»

У воєнний час на прохання працівника, керівник може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку протягом періоду дії воєнного стану. Але на власний розсуд керівник не може відправляти працівника у відпустку без збереження заробітної плати. У

випадку, якщо підприємство не має змоги функціонувати під час воєнного стану, керівник може призупинити трудовий договір із працівником або запропонувати йому простій. Вихідні дні у святкові дні на період воєнного часу не надаються.

Метою аудиту відпустки є встановлення законності, достовірності і доцільності надання відпустки, правильності нарахування та відображення в обліку.

Завдання проведення аудиту відпустки перевірити: терміни тарифної відпустки, терміни відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, терміни відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, терміни відпустки за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника, терміни відпустки за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника, терміни додаткової відпустки на навчання за викликом на сесію.

Удосконалено організацію і методику проведення аудиту відпустки, що на відміну від існуючих включає: анкету, загальний план аудиту, програму аудиту, робочі документи аудитора. Запропонована методика проведення перевірки надасть змогу аудитору охопити всі аспекти обліку відпустку на підприємстві, дослідити правильність, своєчасність, законність відображення його в обліку, вчасно виявити порушення та провести якісний аудит.

Анкету перевірки відпустки подано в таблиці 3.20. У програмі аудиту відпустки відображені основні процедури для вирішення основних завдань аудиторської перевірки.

Таблиця 3.20 – Анкета перевірки відпустки*

№	Зміст питання	Варіанти відповіді			
		Інформація відсутня	Так	Ні	Примітки
1	2	3	4	5	6
1	Чи складається графік відпустки?				
2	Чи нараховується резерв відпустки?				
3	Скільки днів тарифної відпустки надається на Вашому підприємстві:				

Продовження таблиці 3.20

1	2	3	4	5	6
	- 24 календарних днів;				
	- 28 календарних днів; - 30 календарних днів; - 35 календарних днів.				
4	Чи надавалась на підприємстві відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами?				
5	Чи надавалась на підприємстві відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?				
6	Чи надавалась на підприємстві відпустка за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника?				
7	Чи надавалась на підприємстві відпустка за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника?				
8	Чи надавалась на підприємстві відпустка на навчання за викликом на сесію?				
9	Чи були відмови у відпустки робітникам, робота яких пов'язана з необхідністю виконувати певний обсяг робіт, який спрямований на забезпечення безпеки та обороноздатності держави?				
10	Чи були відпуски за власних рахунок за домовленістю з керівництвом підприємства?				

*запропоновано автором

Загальний план проведення аудиту відпустки наведено у таблиці 3.21.

Таблиця 3.21 – Загальний план проведення аудиту відпустки*

Етап аудиторської перевірки	Аудиторські процедури	Аудиторські докази	Період проведення	Виконавці
1	2	3	4	5
Підготовчий	Знайомство з бізнесом клієнта, визначення аудиторського ризику, планування аудиту відпустки	Колективний договір, Наказ про облікову політику, Звіти попередніх, перевірок, накази.		

Продовження таблиці 3.21

1	2	3	4	5
Основний	Перевірка терміну тарифної відпустки	Журнал головна книга, Баланс	5	
	Перевірка терміну відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами			
	Перевірка терміну відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку			
	Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника			
	Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника			
	Перевірка терміну додаткової відпустки на навчання за викликом на сесію			
Завершальний	Складання аудиторського звіту і висновку.	Звіт		

*запропоновано автором

Програма аудиту відпустки наведено у таблиці 3.22.

Таблиця 3.23 – Перевірка терміну тарифної відпустки – робочий документ аудитора В-1*

ПІБ	Встановлено законодавством загальна кількість днів тарифної відпустки	24 календарні тарифної відпустки, які надає підприємство	Залишок невикористаної відпустки

*запропоновано автором

Таблиця 3.24 – Перевірка терміну відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами – робочий документ аудитора В-2*

ПІБ	Встановлено законодавством відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Використана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Залишок невикористаної відпустки

*запропоновано автором

Таблиця 3.22 – Програма аудиту відпустки*

№	Мета	Перелік аудиторських процедур	Критерії якості	Метод перевірки	Код робочого документа	Період проведення	Виконавець	Примітки
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Впевнитись у відповідності терміну тарифної відпустки	Перевірка терміну тарифної відпустки	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, суцільний	В-1			
2	Впевнитись у відповідності терміну відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	Перевірка терміну відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, суцільний	В-2			
3	Впевнитись у відповідності терміну відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	Перевірка терміну відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, суцільний	В-3			
4	Впевнитись у відповідності терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника	Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, суцільний	В-4			
5	Впевнитись у відповідності терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника	Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, суцільний	В-5			

Продовження таблиці 3.22

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Впевнитись у відповідності терміну додаткової відпустки на навчання за викликом на сесію	Перевірка терміну додаткової відпустки на навчання за викликом на сесію	А, Б, Г, Є	Документальний, арифметичний, вибірковий	В-6			
Критерії якості аудиторської перевірки: наявність – А; правдивість – Б; права та зобов'язання – В; повнота – Г; вимірювання – Д; оцінку вартості – Е; подання і розкриття – Є.								

*запропоновано автором

Таблиця 3.25 – Перевірка терміну відпуски для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку – робочий документ аудитора В-3*

ПІБ	Встановлено законодавством Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	Використана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	Залишок невикористаної відпустки

*запропоновано автором

Таблиця 3.26 – Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника – робочий документ аудитора В-4*

ПІБ	Відпустка за власний рахунок у зв'язку з карантинном за заявою працівника	Фактично дозволена відпустка за власний рахунок у зв'язку з карантинном	Відхилення

*запропоновано автором

Таблиця 3.27 – Перевірка терміну відпустки за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника – робочий документ аудитора В-5*

ПІБ	Відпустка за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом за заявою працівника	Фактично дозволена відпустка за власний рахунок у зв'язку з воєнним станом	Відхилення

*запропоновано автором

Таблиця 3.28 – Перевірка терміну додаткової відпустки на навчання за викликом на сесію – робочий документ аудитора В-6*

ПІБ	Додаткова відпустка на навчання за викликом на сесію	Фактично дозволена відпустка на навчання за викликом на сесію	Відхилення

*запропоновано автором

Удосконалено організацію і методику проведення аудиту відпустки на підприємствах, що на відміну від існуючих включає: анкету, загальний план аудиту, програму аудиту, робочі документи аудитора. Запропонована

методика проведення перевірки надасть змогу аудитору охопити всі аспекти обліку заробітної плати на підприємстві, дослідити правильність, своєчасність, законність відображення його в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит.

Отже, за результатами перевірки під час аудиту виявлені наступні порушення:

1. Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати встановили невідповідність залишку Балансу від Головної книги на суму 5 000 грн, та Головної книги від Журналу 5 на суму 10 000 грн.

2. Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час показала, що у працівника Фоменко В.О. встановлена невідповідність нараховань заробітної плати даних підприємства даним аудиту.

3. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показала, що дані підприємства не відповідають даним аудиту на суму 107,29 грн.

4. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показало за даними підприємства у порівнянні з даними аудиту завищення по працівнику Куц О.В. суми на 212,39 грн.

5. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників встановила не вірний розрахунок у травні по працівнику Бруй Б.Ф. на суму 1699,71 грн.

6. Перевірка правильності нарахування розміру відпускних показав невідповідність даним підприємства даними аудиту по працівнику Рой В.С. на суму 1841,36 грн.

7. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, праця яких оплачується годинними

або денними ставками по працівнику Лев М.К. занижена сума на 2 000 грн.

8. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад по працівнику Момот П.М. занижена сума на 3000 грн.

9. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час показало, що працівнику Саєнко Я.О. занижена сума на 1120 грн.

10. Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати директору підприємства встановила неправильне відображення в обліку Дт 23 Кт 661 на суму 10 000 грн, замість Дт 92 Кт 661 на суму 10 000 грн.

За результатами аудиту встановлено, що виявлені порушення НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», Плану рахунків бухгалтерського обліку.

Для оподаткування та документування відпустки непередбачено окремих первинних документів та відомостей, які полегшували складання управлінської звітності. Тому пропонуємо для покращення ведення обліку відпустки використовувати наступні бланки, а саме відомості: обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку; обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін; надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році; відпустки вагітним та по догляду за дитиною; надання відпустки за власний рахунок; оподаткування відпустки. Це поліпшить оподаткування та документування заробітної плати, дозволить своєчасно виявити та виправити помилки.

Удосконалено організацію і методiku проведення аудиту відпустки на підприємствах, що на відміну від існуючих включає: анкету, загальний план аудиту, програму аудиту, робочі документи аудитора. Запропонована методика проведення перевірки надасть змогу аудиторю охопити всі аспекти обліку заробітної плати на підприємстві, дослідити правильність, своєчасність, законність відображення його в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит.

ВИСНОВКИ

1. Заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати включає в себе: 1) основну заробітну плату, яка є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці; 2) додаткову заробітну плату, що представляє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належить виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Первинними документами з обліку заробітної плати є наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (П-1), наказ (розпорядження) про надання відпустки (П-3), наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (П-4), таблиць обліку використання робочого часу (П-5), розрахунково-платіжна відомість працівника (П-6), розрахунково-платіжна відомість (зведена) (П-7).

На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам. За кредитом відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, а за дебетом виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; утримання податку на доходи фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат

працівникам.

Метою внутрішнього аудиту заробітної плати є встановлення достовірності первинних даних відносно нарахування, оподаткування, розрахунків за виплатами працівникам, повноти і своєчасності відображення первинних даних в облікових регістрах, звітності, відповідність прийнятій обліковій політиці та законодавчо – нормативним вимогам

Основними завданнями внутрішнього аудиту заробітної плати є: оцінка системи внутрішнього контролю обліку заробітної плати; перевірка дотримання вимог законодавчо – нормативних документів з оплати праці; встановлення правильності організації обліку робочого часу і виробітку; оцінка синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та розрахунків за виплатами працівникам; перевірка дотримання вимог податкового законодавства по операціям пов'язаних із розрахунками з оплати праці.

2. Приватне акціонерне товариство «Миколаївський експертно-технічний центр» (далі ПРАТ «МЕТЦ»). Код ЄДРПОУ 23083365. Дата реєстрації 29.09.1999р. Уповноважені особи Полякова Олена Анатоліївна, Ткачук Олег Миколайович. Основний вид діяльності: 71.20 Технічні випробування та дослідження. Інші види діяльності: 86.90 Інша діяльність у сфері охорони здоров'я; 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна; 72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук.

Облік заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Окрім податку на доходи фізичних осіб та військового збору із зарплати працівника ще можуть утримуватися й певні суми на основі виконавчого листа, постанови виконавця, наказу керівника підприємства або за власною заявою працівника. Також підприємства сплачують єдиний соціальний внесок.

3. За результатами аналізу бачим збільшення забезпечення виплат

персоналу, що пов'язано з ростом заробітної плати. Проте є незначний негативний вплив зменшення цільового фінансування, що обумовлено зменшенням державного фінансування проєктів.

Коефіцієнт покриття відповідає нормативному значенню. Значення даного коефіцієнта свідчить, що на 1 грн зобов'язань ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» припадає 1,12 грн поточних активів. Тобто, можна сказати, що ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр» є ліквідним підприємством та має змогу погасити всі свої поточні зобов'язання, а отже ризик потрапити в зону неплатоспроможності виключається.

4. За результатами перевірки під час аудиту виявлені наступні порушення: 1. Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати встановили невідповідність залишку Балансу від Головної книги на суму 5 000 грн, та Головної книги від Журналу 5 на суму 10 000 грн. 2. Перевірка правильності нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час показала, що у працівника Фоменко В.О. встановлена невідповідність нарахувань заробітної плати даних підприємства даним аудиту. 3. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж більше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показала, що дані підприємства не відповідають даним аудиту на суму 107,29 грн. 4. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців показало за даними підприємства у порівнянні з даними аудиту завищення по працівнику Куц О.В. суми на 212,39 грн. 5. Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для сумісників встановила не вірний розрахунок у травні по працівнику Бруй Б.Ф. на суму 1699,71 грн. 6. Перевірка правильності нарахування розміру відпускних показав невідповідність даним підприємства даними аудиту по працівнику Рой В.С. на суму 1841,36 грн. 7. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам,

праця яких оплачується годинними або денними ставками по працівнику Лев М.К. занижена сума на 2 000 грн. 8. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у святковий і неробочий день працівникам, які одержують місячний оклад по працівнику Момот П.М. занижена сума на 3000 грн. 9. Перевірка правильності нарахування розміру оплати праці у нічний час показало, що працівнику Саєнко Я.О. занижена сума на 1120 грн. 10. Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати директору підприємства встановила неправильне відображення в обліку Дт 23 Кт 661 на суму 10 000 грн, замість Дт 92 Кт 661 на суму 10 000 грн.

За результатами аудиту встановлено, що виявлені порушення Національного положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», Плану рахунків бухгалтерського обліку.

5. Для оподаткування та документування відпустки непередбачено окремих первинних документів та відомостей, які полегшували складання управлінській звітності. Тому пропонуємо для покращення ведення обліку відпустки використовувати наступні бланки, а саме відомості: обліку відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку; обліку відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін; надання робітникам тарифної відпустки у 2022 році; відпустки вагітним та по догляду за дитиною; надання відпустки за власний рахунок; оподаткування відпустки. Це поліпшить оподаткування та документування заробітної плати, дозволить своєчасно виявити та виправити помилки.

Удосконалено організацію і методика проведення аудиту відпустки на підприємствах, що на відміну від існуючих включає: анкету, загальний план аудиту, програму аудиту, робочі документи аудитора. Запропонована методика проведення перевірки надасть змогу аудиторі охопити всі аспекти обліку заробітної плати на підприємстві, дослідити правильність, своєчасність, законність відображення його в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text> (дата звернення: 06.06.2022).
2. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 06.06.2022)
3. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 06.06.2022).
4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/page> (дата звернення: 06.06.2022).
5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення: 06.06.2022).
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIN. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 06.06.2022).
7. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Київ, 2016-2017. URL: https://www.apu.net.ua/attachments/artide/1151/2017_%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C1 (дата звернення: 06.06.2022).
8. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 06.06.2022).
9. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від

28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 06.06.2022).

10. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page20> (дата звернення: 06.06.2022).

11. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> (дата звернення: 06.06.2022).

12. Про держаний бюджет на 2022 рік : Закон України від 02.12.2021 р. № 1928-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text> (дата звернення: 06.06.2022).

13. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489. URL: https://minfin.com.ua/taxes/-/!news/nnakderjkomstat_489/nnakderjkomstat_489.html (дата звернення: 06.06.2022).

14. Ананська М. О, Товкан Д. М. Облік і оподаткування оплати праці на ТОВ «Укртайзер» в сучасних умовах. *Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України* : матер. XI Всеукраїнської науково-практичної конференції. 2017. С. 5-9.

15. Ангеловська О. В. Аудит розрахунків з оплати праці та типові помилки і порушення, що можуть бути виявлені при його проведенні. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 1(25). С. 14-18.

16. Артюх О. В. Розрахунки з оплати праці: методичні засади аудиторської перевірки. *Напрямки розвитку обліку, контролю та економічного аналізу в умовах глобалізації* : тези доповідей II міжнародної студентської науково-практичної інтернет-конференції. 2016. Ч.1. С. 262-264. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5017> (дата звернення: 01.07.2022).

17. Балан А. А. Внутрішній аудит розрахунків з оплати праці на малому підприємстві. *ECONOMICS: time realities*. 2018. № 1 (35). С. 19-25.
18. Бутинець Ф. Ф. Аудит : підручник. Житомир : ПП «Рута», 2009. 672 с.
19. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. Житомир : Рута, 2009. 912 с.
20. Бутинець Ф. Ф., Петренко Н. І. Аудит : стан і тенденції розвитку в Україні та в світі : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2003. 408 с.
21. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посіб; 2-ге вид., доп. і перероб. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект – Захід», 2003. 820 с.
22. Бухгалтерський облік, контроль і аналіз: проблеми теорії та методології : монографія / за заг. ред. Ф. Ф. Бутинця. Київ, 2013. 606 с.
23. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / Г.О. Партин, А. Г. Загородній, М. В. Корягін, Р. Л. Хом'як, О. С. Височан, В. І. Воськало. Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2005. 248 с.
24. Військовий збір. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovy-zmim-2015/podatkovy-zmim-dlya-fizichmh-osib/viyskoviy-zbir> (дата звернення: 06.06.2022).
25. Виноградова М. О., Жидєєва Л. І. Аудит : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 654 с.
26. Воськало Н. М., Воськало В. І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 2 (13). С. 239-244.
27. Гладких Т. В. Фінансовий облік : навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2007. 480 с.
28. Гордієнко Н. І., Харламова О. В., Карпенко М. Ю. Аудит : методика і організація : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2007. 293 с.

29. Гуцаленко Л. В., Коцупатрий М. М., Марчук У. О. Внутрішньогосподарський контроль : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 496 с.
30. Дубицький Д. П., Шепель К. Ю. Інформаційно-довідкове забезпечення аудиту розрахунків з оплати праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 33. С. 220-224.
31. Загородній В. Г., Мних Є. В., Рудницький В. С. Облік, аналіз та аудит : навч. посіб. Київ : Кондор, 2009. 618 с.
32. Калина А. В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. № 2. С. 61-64.
33. Карпа М. С. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації. *Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства*: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. Львів : Видавництво Львівської комерційної академії, 2010. С. 111-113.
34. Кононова І. В. Аудит розрахунків з оплати праці та типові порушення, виявлені при його проведенні. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=eui_2013_1_30 (дата звернення: 01.07.2022).
35. Крищенко К. Нарахування лікарняних відповідно порядку № 1266. *Аспекти праці*. 2017. № 3. С. 12-24.
36. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Технології та дизайн*. 2016. № 1(18). С. 1-7.
37. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 568 с.
38. Кундря-Висоцька О. П. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Алерта, 2007. 223 с.
39. Лень В. С., Гливенко В. В. Бухгалтерський облік в Україні :

основи та практика : навч. посіб. Київ : 2004. 476 с.

40. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам : поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. № 2(2). 2015. С. 266-274.

41. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : 2003. 670 с.

42. Макаренко А. П., Боюк І. В. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/23-1-13-20n.pdf> (дата звернення: 01.07.2022).

43. Макаренко А. П., Меліхова Т. О., Бескоста Г. М. Організація і методика аудиту : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗДІА, 2014. 288 с.

44. Макаренко А. П., Меліхова Т. О., Бескоста Г. М. Фінансовий облік 2 : навч. посіб. Запоріжжя : ЗДІА, 2014. 288 с.

45. Мардус Н. Ю. Методичні підходи до обліку, аудиту та аналізу праці і заробітної плати на підприємстві. *Вісник ЖНАЕУ*. 2016. № 1 (54). Т. 2. С. 230-236.

46. Мелень О. В., Потоцька О. А. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 5 (104). С. 136-141.

47. Методика аудиту розрахунків з оплати праці. URL: https://pidruchniki.com/1961092642198/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/metodika_auditu_rozrahunkiv_oplati_pratsi (дата звернення: 01.07.2022).

48. Михайленко Ю. О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою. *Молодий вчений*. 2017. № 2 (42). С. 287-293.

49. Морозова Є. П., Лучкіна Л. А. Особливості проведення внутрішнього аудиту розрахунків підприємства з оплати праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 6 (17). С. 711-713.

50. Облік заробітної плати. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18976.html> (дата звернення: 01.08.2022).
51. Облік зарплати та розрахунків із працівниками. URL: <https://avstudy.com.ua/oblik-zarplati-ta-rozrahunkiv-iz-pratsivnikami/> (дата звернення: 01.07.2022).
52. Овсюк Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в контексті застосування вимог міжнародних стандартів фінансової звітності. URL: fkd.org.ua/article/download/28580/25554 (дата звернення: 01.07.2022).
53. Оляднічук Н. В. Облік оплати праці та її оподаткування. URL: <http://www.lib.udau.edu.ua/bitstream/123456789/3379.PDF> (дата звернення: 30.06.2022).
54. Онищенко Т. Оплата праці : податковий та бухгалтерський облік. 6-те вид., перероб. і доп. Харків : Фактор, 2008. 528 с.
55. Очеретько Л. М., Багрій К. О. Удосконалення обліку витрат на оплату праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 23. С. 67-71.
56. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам. *Праця і зарплата*. 2008. № 9. С. 17-21.
57. Меліхова Т. О., Петренко А. Е. Удосконалення методики внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати. *Агросвіт*. 2019. № 3. С. 38–47.
58. Пирожок О. С. Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Наука та економіка*. 2016. № 1(41). С. 23-27.
59. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці : теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 93-98.
60. ПАТ «Миколаївський експертно-технічний центр». URL: <https://metc.com.ua> (дата звернення: 01.09.2022).
61. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнар. зб. наук. пр. / відп. ред. Ф. Ф. Бутинець. Вип. 3(24).

Житомир : ЖДТУ, 2012. 628 с.

62. Просянюк Н. О., Ананська М. О., Кірсанова В. В., Станіславик О. В. Бухгалтерський облік. Теоретичні основи : навч. посіб. Харків : Бурун Книга, 2010. 240 с.

63. Сердюк В. Н. Бухгалтерский учет : учеб. пособ. 9-е изд., изм. и доп. Донецк : ДонНУ, 2009. 595 с.

64. Сметанко О. В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/d26.006.06/2015/dis_Smetanko (дата звернення: 01.08.2022).

65. Сотченко Ю. К. Оплата праці та напрями її вдосконалення в умовах економічної кризи. *Держава та регіони. Серія : Економіка і підприємництво*. 2006. № 6. С. 433-436.

66. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2018. Випуск 18. С. 395-404.

67. Ткаченко Н. М. Теоретико-методологічні проблеми формування бухгалтерського фінансового обліку : монографія. Київ : А.С.К., 2001. 348 с.

68. Утримання із заробітної плати 2022. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/7612-podatki-z-zarplati> (дата звернення: 06.06.2022).

69. Чеботаєва Т., Меліхова Т.О. Особливості обліку відпускних на підприємстві у воєнний час. *Перспективи сталого розвитку в умовах глобалізації в економічному, управлінському та інженерному аспектах* : матер. міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3-4 листопада 2022 р. URL: <https://www.znu.edu.ua/ukr/university/11929/12623/12803> (дата звернення: 02.12.2022).

70. Чеботаєва Т., Меліхова Т. О. Удосконалення організації та методики проведення аудиту відпустки з метою поліпшення документування та оподаткування бізнесу у воєнний час. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 22. С. 43-49.