МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ

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

Кваліфікаційна робота / проект

другий (магістерський)
(рівень вищої освіти)

на тему Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати на підприємстві Повне Товариство „Ломбард „Мідас" ТОВ „РА" і компанія"

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0719-011
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(код і назва спеціальності)

освітньої програми Оподаткування
(код і назва освітньої програми)

спеціалізації
(код і назва спеціалізації)

О.І. Зорубєжнова
(ініціали та прізвище)

Керівник Макаренко А.Н.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент Понатаєва О.В.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя
2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ

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)

Спеціалізація
(код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри Мініхова Т.О.

«29» 05 2020 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ / ПРОЕКТ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

Зарубєнковій Олені Євгенівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту) Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності корегування податкової різниці на підприємствах Товариство з обмеженою відповідальністю "ТОВ "РА" і компанія"
керівник роботи Макаренко А.П. проф. кафедри обліку, аналізу, аудиту та оподаткування д.е.н.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «15» 12 2020 року № _____
2. Строк подання студентом роботи
3. Вихідні дані до роботи Законодавчо-нормативна документація, літературні джерела, періодичні видання, фінансова звітність підприємства.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретично-методологічні аспекти оподаткування обліку та податкової звітності корегування податкових різниць
2. Оподаткування, облік та податкова звітність корегування податкових різниць на підприємствах ТОВ "ТОВ "РА" і компанія"
3. Пропозиції щодо удосконалення оподаткування, обліку та внутрішнього аудиту податкової звітності корегування по ТОВ "ТОВ "РА" і компанія"
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
1. Зовн. оподат. обл. та аудит в ТОВ "ТОВ "РА" і компанія" 2. Інтерв'ю з зовн. корп. рев. та аудит. обліку та податк. 3. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 4) Корпор. і ЗЕД та аудит 5. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 6) Корпор. і ЗЕД та аудит 7. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 8) Корпор. і ЗЕД та аудит 9. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 10) Корпор. і ЗЕД та аудит 11. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 12) Корпор. і ЗЕД та аудит 13. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 14) Корпор. і ЗЕД та аудит 15. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 16) Корпор. і ЗЕД та аудит 17. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД. 18) Корпор. і ЗЕД та аудит 19. Зовн. рев. та аудит в корп. і фін. і ЗЕД.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Моноренко А.П. д.е.н. проф.	[signature]	[signature]
2	Моноренко А.П. д.е.н. проф.	[signature]	[signature]
3	Моноренко А.П. д.е.н. проф.	[signature]	[signature]

7. Дата видачі завдання 28.05.2020

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	*Складання робочого плану, визначення предмету, мети та завдань досліджень*	травень 2020	викон.
2	*Огляд літературних джерел, періодичних та наукових видань з теми дослідження*	червень 2020	викон.
3	*Робота над 1 розділом*	вересень 2020	викон.
4	*Робота над 2 розділом*	вересень 2020	викон.
5	*Робота над 3 розділом*	жовтень 2020	викон.
6	*Підготовка до публікації наукової статті та тез доповіді*	листопад 2020	викон.
7	*Оформлення роботи згідно ДСТУ та методичних рекомендацій*	листопад 2020	викон.
8	*Попередній захист роботи*	листопад 2020	викон.
9	*Нормокотроль*	грудень 2020	викон.
10	*Підготовка остаточного варіанту роботи, автореферату, презентаційного матеріалу, доповіді*	грудень 2020	викон.
11	*Захист роботи*	грудень 2020	викон.

Студент [signature] (підпис) О.І. Горубєжнова (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) [signature] (підпис) Моноренко А.П. (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер [signature] (підпис) Феофанов Л.К. (ініціали та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Зарубєжнова Олена Іванівна. Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Кваліфікаційна робота для здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 071- Облік і оподаткування, науковий керівник Макаренко Андрій Петрович. Запорізький національний університет. Інженерний навчально-науковий інститут. Кафедра обліку, аналізу, оподаткування та аудиту, 2020.

Розглянуто сутність оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати та досліджено методику оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати . Розглянуто загальну характеристику ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» та вивчено процес оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», виконано фінансовий аналіз діяльності ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія». Проведено внутрішній аудит з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія». Розроблено пропозиції щодо удосконалення процесу оподаткування, обліку, податкової звітності та внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Ключові слова: АВАНС, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ЛОМБАРД, ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ, ПОДАТКОВА ЗВІТНІСТЬ, ПРЕМІЇ, СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ, ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

ABSTRACT

Zarubezhnova Olena Ivanivna. Improvement of taxation, accounting and tax reporting on payroll at the enterprise of PE "Lombard" Midas "LLC" RA "and company"

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 071- Accounting and Taxation, supervisor Makarenko Andrey Petrovich. Zaporizhia National University. Engineering Educational and Scientific Institute. Department of Accounting, Analysis, Taxation and Audit, 2020.

The essence of taxation, accounting and tax reporting on payroll is considered and the methodology of taxation, accounting and tax reporting on payroll is studied. The general characteristics of PA “Lombard Midas” LLC “RA” and company are considered and the process of taxation, accounting and tax reporting on salary accrual at the enterprise PA “Lombard Midas” LLC “RA” and company is studied, the financial analysis of PA PA activity is performed "Pawnshop" Midas "LLC" RA "and company". An internal audit was conducted on

the calculation of wages at the enterprise PA "Lombard Midas" LLC "RA" and company. Proposals have been developed to improve the process of taxation, accounting, tax reporting and internal audit for payroll at the enterprise PA "Lombard Midas" LLC "RA" and company.

Keywords: ADVANCE, SALARY, PAWNSHOP, ACCOUNTING, TAXATION, TAX REPORTING, PREMIUM, SYSTEM OF PAYMENT OF PAYMENT OF LABOUR, FROM OF PAYMENT OF LABOUR.

АННОТАЦИЯ

Зарубежнова Елена Ивановна. Совершенствование налогообложения, учета и налоговой отчетности по начислению заработной платы на предприятии ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания»

Квалификационная работа для получения степени высшего образования магистра по специальности 071 – Учет и налогообложение, научный руководитель Макаренко Андрей Петрович. Запорожский национальный университет. Инженерный учебно-научный институт. Кафедра учета, анализа, налогообложения и аудита, 2020.

Рассмотрены сущность налогообложения, учета и налоговой отчетности по начислению заработной платы и исследованы методики налогообложения, учета и налоговой отчетности по начислению заработной платы. Рассмотрены общая характеристика ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания» и изучен процесс налогообложения, учета и налоговой отчетности по начислению заработной платы на предприятии ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания», выполнен финансовый анализ деятельности ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания». Проведен внутренний аудит по начислению заработной платы на предприятии ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания». Разработаны предложения по совершенствованию процесса налогообложения, учета, налоговой отчетности и внутреннего аудита по начислению заработной платы на предприятии ПО «Ломбард « Мидас » ООО « РА » и компания».

Ключевые слова: АВАНС, заработная плата, ЛОМБАРД, УЧЕТ, НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ, НАЛОГОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ, ПРЕМИИ, СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

ЗМІСТ

ВСТУП……8

1 ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОПОДАТКУВАННЯ ОБЛІКУ ТА ПОДАКТОВОЇ ЗВІТНОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ……...…..11

1.1 Законодавчо-нормативна база оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати……..…11

1.2 Методика оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати…….…..31

1.3 Методика внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати…....48

2 ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІК ТА ПОДАТКОВА ЗВІТНІСТЬ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПТ «ЛОМБАРД «МІДАС» ТОВ «РА» І КОМПАНІЯ»…….60

2.1 Загальна характеристика діяльності та організаційна структура ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»…….…..60

2.2 Оподаткування, облік та податкова звітність нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»……..…68

2.3 Фінансовий аналіз ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»……77

3 ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІКУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ПОДАТКОВОЇ ЗВІТНОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПТ «ЛОМБАРД «МІДАС» ТОВ «РА» І КОМПАНІЯ» ……..……..90

3.1 Проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»……...90

3.2 Пропозиції щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»……...…100

3.3 Пропозиції щодо удосконалення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»…….110

ВИСНОВКИ…….……118
СПИСОК ВИКОРИСТАННОЇ ЛІТЕРАТУРИ……..122
ДОДАТОК А – Баланс (Звіт про фінансовий стан) 31 грудня 2017……...129
ДОДАТОК Б - Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) рік 2017……...131
ДОДАТОК В – Баланс (Звіт про фінансовий стан) рік 2018……...133
ДОДАТОК Г - Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) рік 2018……...135

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Питання удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві з урахуванням постійних реформ в Україні є досить актуальним для населення. Тому робота бухгалтера вимагає постійного контролю за змінами в законодавстві, а також контролю правильного здійснення оподаткування, обліку та податкової звітності на підприємстві.

Розгляду питань оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати в ломбардах досліджували у своїх роботах багато вітчизняних вчених серед яких: Н. К. Бондарьова [2], І. О. Лепьохіна [4], Л. В. Мельянкова [8], О. А. Садовніков [13], О. В. Покатаєва [12] та багато 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 Запорізького національного університету «Теоретико-методичні та практичні підходи щодо удосконалення обліку, аналізу, оподаткування та контролю в управлінні підприємством» (15-ДВ 20). Зокрема автором запропоновано удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві.

Метою роботи є розробка пропозицій щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішувались такі завдання:

– дослідити теоретично-методологічні аспекти оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві;

– показати оподаткування, облік та податкову звітність з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»;

– провести фінансовий аналіз ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»;

– провести внутрішній аудит нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» ;

– розробити пропозиції щодо удосконалення оподаткування, обліку, податкової звітності та внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Об'єктом дослідження є процес оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Предметом дослідження є теоретико-методичні підходи щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати.

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).

Інформаційною базою магістерської роботи стали законодавчі та нормативні акти України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, періодична література, а також дані оподаткування, обліку і звітності Повного товариства «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Наукова новизна одержаних результатів полягає в формуванні пропозицій щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», до найбільш важливих слід віднести:

– удосконалення методичних підходів оподаткування, обліку з нарахування заробітної плати на підприємстві шляхом застосування субрахунків третього порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дасть змогу удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам; посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції; систематизувати нарахування, облік та видачу виплат працівникам; розширити можливості використання облікової інформації в управлінні; підвищити ефективність аналітичної роботи

– удосконалення форм документального забезпечення, а саме: відомість з нарахування заробітної плати та довідка про заробітну плату, нарахувань, утримань та інших заохочувальних та компенсаційних виплат з неї, допоможуть працівникам підприємства бачити свої доходи, відпрацьований час та детально розглянути кожне утримання. Запропонований додаток до Порядку формування та подання звіту ЄСВ та форми №1ДФ спрощує процес подання звітності та допоможе економити час, оскільки поєднує в собі інформативні дані двох форм

– удосконалення методичних підходів до внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві надасть змогу охопити всі аспекти нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час, відпускні, лікарняні, роботу у святкові дні та нічний час, дослідити законність, правильність, своєчасність, відповідність, відображення їх в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит та підвищити економічну безпеку на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Практичне значення отриманих результатів полягає у вирішення актуальних проблем, пов’язаних з удосконаленням оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» (довідка №5 від 17.12.2020 року).

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення та висновки магістерської роботи доповідалися на Круглому столі «Актуальні проблеми проведення економічних, товарознавчих, будівельних експертиз та правові шляхи їх вирішення» (ЗНУ, 29 квітня 2020 року м. Запоріжжя).

Основні пропозиції автора щодо удосконаленням оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати знайшли відображення у статті:

Зарубєжнова О.І., Макаренко А.П. Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати у ломбардах. *Агросвіт. 2021. №1* (подано до друку)

Обсяг та структура магістерської роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст магістерської роботи виконаний на 136 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 10 рисунки та 38 таблиць. Робота містить 4 додатків. Список використаних джерел 60 складається із найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОПОДАТКУВАННЯ ОБЛІКУ ТА ПОДАКТОВОЇ ЗВІТНОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Законодавчо-нормативна база оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати

Розвиток економіки країни безпосередньо пов'язаний із розвитком підприємств, діяльність яких спрямована на одержання прибутку. Результати роботи підприємства значною мірою залежать від організації оплати праці, коли вона правильна, то зростає продуктивність праці, зменшується собівартість продукції, підвищується рентабельність виробництва.

Заробітна плата є важливим джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників підприємства, а зобов’язання з оплати праці є одним з видів поточних зобов’язань за розрахунками. Облік цього виду поточних зобов’язань є трудомістким та потребує особливої уваги працівників облікового апарату підприємства [16, с. 235].

Закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України використовуються для регулювання питань оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати[21].

Питання нормативного забезпечення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати потребують дослідження та опрацювання, у зв’язку із постійними змінами у вітчизняному законодавстві[31].

Завдання оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати передбачають дослідження принципів і форм оплати та їх особливості.

Облік поточних зобов’язань із заробітної плати в Україні регулюється значною кількістю нормативно-правових документів, які мають різну

юридичну силу[45], відповідно до якої їх можна розглядати на трьох рівнях: макро, мезо- та мікрорівні, що графічно зображено на рисунку 1.1.

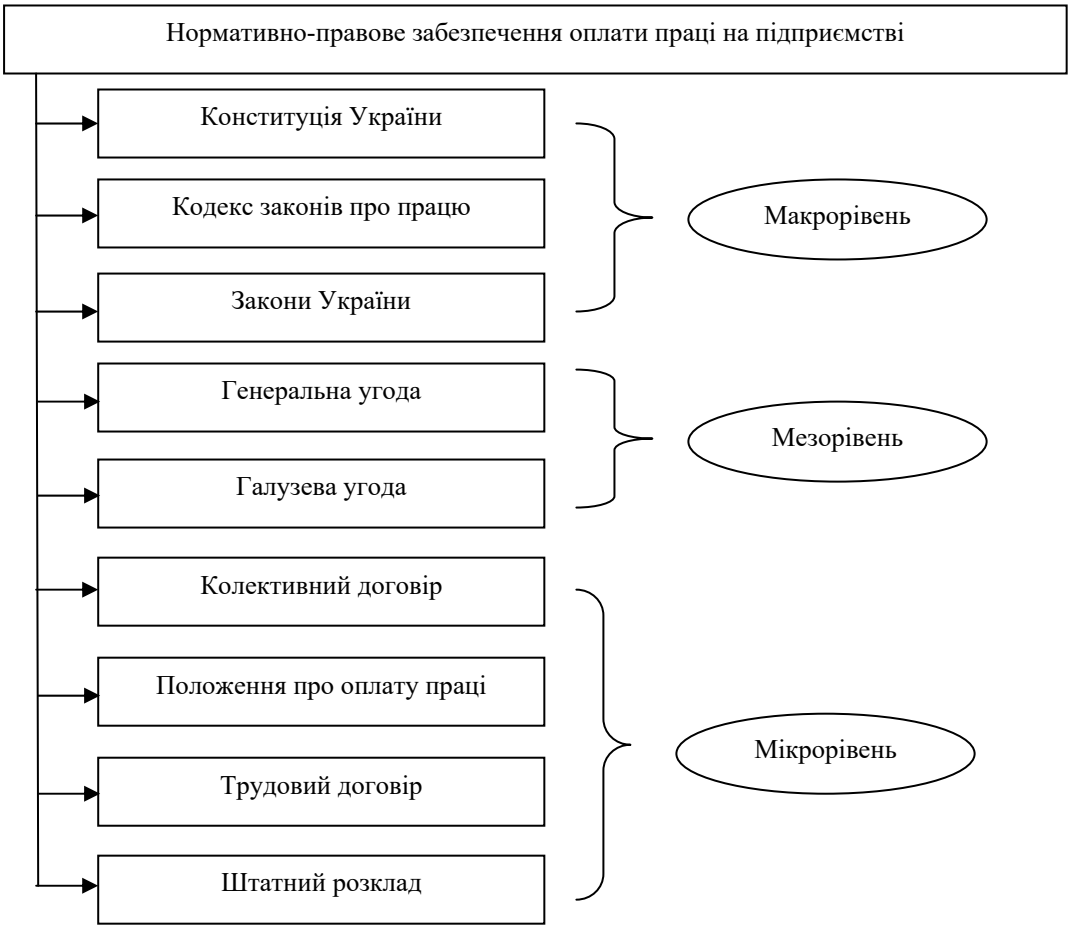

Рисунок 1.1 – Нормативно-правове забезпечення оплати праці на підприємствах

З рисунку 1.1, видно що основним нормативним документом є Конституція України. Відповідно до статті 43 Конституції України [24] кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Питанням праці та соціальному захисту працівників у Конституції присвячені також статті 44-46 [24], які гарантують працівникам права для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, право на відпочинок та соціальний захист.

Також, Конституція України, гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [24].

Основними законодавчими актами, які регулюють питання оплати праці є Закон України «Про оплату праці» [15] та Кодекс законів про працю України [23].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [15] суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Розглянемо основні законодавчо-нормативні документи в галузі обліку заробітної плати на підприємствах України, які наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 - Законодавчо-нормативні документи, які регулюють облік нарахування заробітної плати на підприємствах в Україні на сьогоднішній день

Назва документу	Зміст документу
1	2
Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, із змінами внесеними згідно із Закону від 14.01.2020 року №440-IX [15]	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати
Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року №3356-XII, із змінами внесеними згідно із Закону від 05.12.2019 року №341-IX [21]	визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців

Продовження таблиці 1.1

1	3
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року №504/96-вр, із змінами внесеними згідно із Закону від 17.03.2020 року №530-IX [20]	встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи
Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року №2695-XII, із змінами внесеними згідно із Закону від 05.12.2019 року №341-IX [22]	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в України

Згідно основного законодавчого акту, яке регулює питання оплати праці, тобто Закону України «Про оплату праці» [15] витрати на оплату праці складаються з трьох фондів: основного фонду, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [15].

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [15].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать [15]:

– нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках;

– винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер;

– матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників;

– виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється[50].

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України[67].

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України[11].

В Україні існують та застосовують дві основні форми оплати праці: почасову та відрядну [6, с. 227]. Головною відмінністю однієї форми від

іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати.

Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (викнаних робітв, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці[7].

Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним.

Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є [4, с. 78]:

– необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;

– можливість застосування технічно обґрунтованих норм;

– наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;

– можливість та економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт та їх облік повинні перекриватися економічною ефективністю збільшення виробітку;

– відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

Якщо зазначені умови відсутні, потрібно застосовувати почасову форму оплати праці.

Тобто все залежить від характеру роботи: де, ким та за яких умов вона виконується (або виконуватиметься). Як правило, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а погодинну - при складній інтелектуальній, творчій[6].

Форми оплати праці підрозділяються на декілька систем оплати праці. Ці форми та системи, зображені на рисунку 1.2.[47]

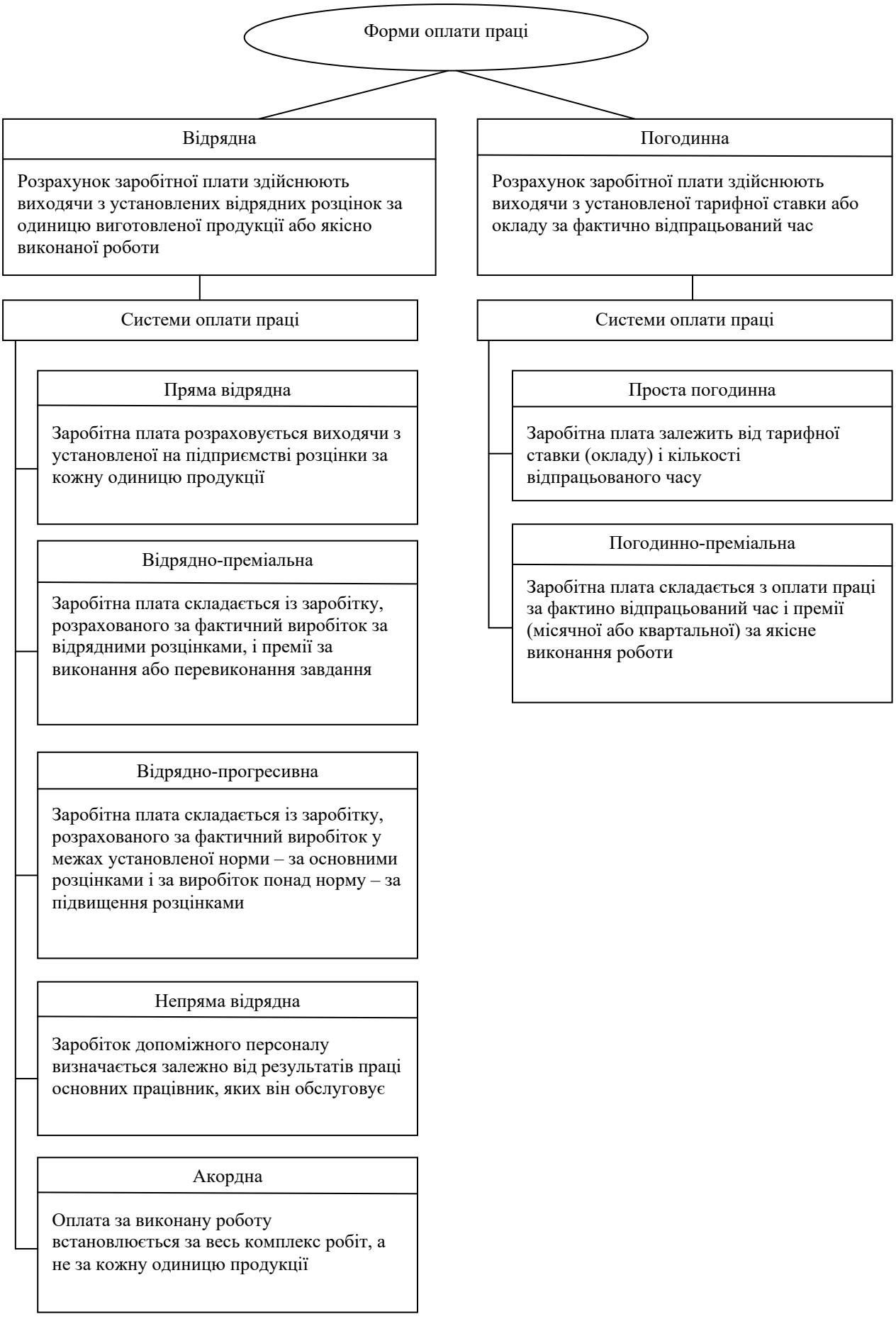

Рисунок 1.2 – Форми та системи оплати праці на підприємстві

Відповідно до рисунку 1.2, на підприємствах можуть застосовуватись наступні форми оплати праці:

Відрядна форма оплати праці та її системи [3]:

1) пряма відрядна - при встановленні цієї системи оплати праці заробіток обчислюють працівнику за заздалегідь установленими розцінками за кожну одиницю якісно виробленої продукції (виконаної роботи). Основними елементами цієї системи є відрядна розцінка, яка встановлюється на кожну визначену роботу (операцію) виходячи з тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, та норми виробітку або норми часу на цю роботу. Під нормою виробітку розуміють кількість продукції належної якості або операцій, що виробляються робітником (групою робітників) певної кваліфікації за одиницю часу в певних організаційно-технічних умовах[9].

Норма виробітку може бути встановлена на різні проміжки часу (годину, зміну, місяць).

Норма часу - це час, установлений на виготовлення одиниці продукції або на виконання однієї виробничої операції. Інакше кажучи, це норма, що визначає необхідні витрати часу одного працівника або бригади на виконання одиниці роботи (трудомісткість операції) у певних організаційно-технічних умовах [3].

Отже, на практиці пряма відрядна форма використовуються так: необхідно визначити заробіток експерта-оцінювача, котрий виконав такий обсяг робіт в поточному місяці, прийняв золота в кількості 175 шт., з розцінкою в 21,70 грн.; срібло в кількості 80 шт., з розцінкою в 9,30 грн. та аудіо і відеотехніку в кількості 30 шт., з розцінкою в 9,20 грн. Тобто, заробіток експерта-оцінювача буде становити: 175 шт. × 21,70 грн. + + 80 шт. × 9,30 грн. + 30 шт. × 15,20 грн. = 3797,50 грн. + 744,00 грн. + + 456,00 грн. = 4997,50 грн.

2) відрядно-преміальна - така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно

встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів [3].

Відрядно-преміальна форма оплати використовуються так: експерт-оцінювач у травні 2020 року виконав норми виробітку - оцінив 270 виробів дорогоцінного металу, без браку. Відрядну розцінку встановлено в розмірі 10,00 грн./шт. Положенням про оплату праці визначено, що за виконання норм без браку виплачується премія в розмірі 15% місячного заробітку. Тобто, основна заробітна плата робітника становить: 17,70 грн./шт. × 270 шт. = 4779,00 грн., отже розмір премії: 4779,00 грн. × 15% = 716,85 грн. Загальна сума заробітної плати за травень 2020 року дорівнює: 4779,00 грн. + 716,85 грн. = 5495,85 грн.

3) відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є «вузьким місцем», у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток робітника зростає швидше, чим продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи [3].

На підприємстві відрядно-прогресивна оплата праці визначається таким чином: робітник-відрядник 3-го розряду ювелірного заводу при місячній нормі виробітку 200 виробів у березні 2020 року виготовив 235 виробів. Відрядну розцінку встановлено в розмірі 19,00 грн./шт. Положенням про оплату праці визначено, що за виробіток понад норму відрядні розцінки збільшуються:

– при виробітку від 101 до 110% норми - на 5%;
– при виробітку від 111 до 120% - на 10%;
– при виробітку від 121 до 130% - на 15%;
– при виробітку більше 130% - на 20%

Розрахуємо основну заробітну плату за обсяг виробітку в межах норми, що оплачується за основними відрядними розцінками: 19,00 грн./шт. × × 200 шт. = 3800,00 грн. Визначимо відсоток виконання норми виробітку: 235 шт. / 200 шт. × 100% = 117,50%. Таким чином, виробіток становить 117,5%. Відповідно до Положення про оплату праці за виробіток понад установлену норму в межах від 111 до 120 % відрядна розцінка збільшується на 10%. Розрахуємо заробітну плату за перевиконання норми виробітку: (235 шт. – 200 шт.) × (19,00 грн./шт. + 19,00 грн./шт. × 10%) / 100%)) = = 35 шт. × 20,90 грн./шт. = 731,50 грн. Загальна зарплата за березень 2020 року становить: 3800,00 грн. + 731,50 грн. = 4531,50 грн.

4) непряма відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними [3].

Питома вага робітників, які отримують заробіток по цій системі, порівняно невелика.

Отже використання такої форми оплати здійснюється саме так: денна тарифна ставка допоміжного робітника, оплата праці якого здійснюється за непрямою відрядною системою, становить 310,00 грн. Допоміжний робітник обслуговує обладнання, на якому працюють 4 основні робітники, кожен з яких за нормою повинен виготовити 20 деталей, для ювелірних виробів, за зміну. Фактично основними робітниками виготовлено за зміну 70 деталей. Одже, визначимо розмір непрямої відрядної розцінки: 310,00 грн. / 4 осн.роб. / 20 шт. = 3,88 грн./шт. Денний заробіток допоміжного робітника за фактичний обсяг продукції, виробленої основними робітниками, становить: 3,88 грн./шт. × 70 шт. = 271,60 грн.

Треба звернути увагу, на те, що основні робітники нерідко виконують різні роботи і мають різноманітні виробничі завдання (або неоднакові норми виробітку). У таких випадках непрямі відрядні розцінки слід розраховувати диференційовано за кожним об’єктом обслуговування.

5) акордна - це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання [3].

На підприємстві найбільш доцільно застосовувати акордну оплату праці в наступних випадках:

– підприємство не укладається в термін із виконанням якогось замовлення, і при його невиконанні воно буде зобов'язане заплатити значні суми штрафних санкцій у зв'язку з умовами договору;

– при надзвичайних обставинах (пожежі, обвали, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині), що приведуть до припинення виробництва;

– при гострій виробничій необхідності виконання окремих робіт або впровадженні нового обладнання на підприємстві.

Як правило, для визначення загальної суми оплати за акордним нарядом складають калькуляцію, у якій зазначають повний перелік робіт (операцій), що входять до загального акордного завдання, їх обсяг, розцінки на одну операцію (одиницю відрядної роботи), а також загальний розмір оплати за виконання всіх операцій акордного завдання. Загальну вартість виконання всіх операцій визначають шляхом підсумовування вартості кожного виду робіт (операцій), що входять до загального акордного завдання. При цьому застосовують норми часу (виробітку) та діючі розцінки, а в разі їх відсутності виходять з норм та розцінок на аналогічні роботи[67].

Якщо для виконання роботи необхідний тривалий час, за акордним нарядом за поточний місяць (першу і другу половини місяця) видають аванс з урахуванням обсягу робіт.

Остаточний розрахунок за акордним нарядом здійснюють після закінчення робіт на підставі калькуляції за чинними нормами та розцінками, згідно листа Міністерства праці та соціальної політики від 22.11.2010 року №964/13/84-10 [15].

Погодинна форма оплати праці має такі системи [9, с. 109]:

1) проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Система вважається прийнятною для тих видів робіт, де важко кількісно визначити якісні критерії праці. За способом нарахування заробітної плати дана система підрозділяється на три види: погодинна, поденна, помісячна.

При простій погодинній оплаті праці посадовий оклад експерта-оцінювача в ломбарді 4723,00 грн. В липні 21 робочий день. Він відпрацював 15 робочих днів. Тобто, середньоденний заробіток становить: 4723,00 грн. ÷ ÷ 21 день = 224,90 грн. Заробіток за фактично відпрацьовані робочі дні: 224,90 грн. × 15 днів = 3373,50 грн.

2) погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку [9, с. 191].

Премії при погодинно-преміальній системі оплати праці нараховують відповідно до розробленого на підприємстві Положення про преміювання, яке, як правило, є додатком до колективного договору.

При погодинно-преміальній оплаті праці експерт-оцінювач за місяць відпрацював 168 годин, за встановленою погодинно-тарифною ставкою в розмірі 17,20 грн. Премія за якість виконаної роботи встановлена 12% від фактичного заробітку. Тобто, заробіток за фактично відпрацьований час: 168 годин × 17,20 грн. = 2889,60 грн. Нарахована сума премії за якість роботи: 2889,60 грн. × 12% ÷ 100% = 346,75 грн. Нарахована сума заробітної плати: 2889,60 + 346,75 = 3236,35 грн.

За використанням погодинної оплати праці працівник отримує фіксовану оплату за кожну годину роботи (а не за кожен місяць, як при місячній оплаті). Якщо встановлена почасово-преміальна система оплати праці, то, окрім заробітку за фактично відпрацьовані години, працівники отримують премію за виконання кількісних та/або якісних показників роботи[7].

Основою почасової форми оплати праці є тарифна система, яка базується на оцінках складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників, згідно Кодексу Законів про працю від 21.10.1971 року №322-VIII, із змінами внесеними Законом від 30.03.2020 року №540-IX [23] (далі – КЗзП). Водночас можуть застосовуватися інші (безтарифні) системи оплати праці, умовами яких передбачається плата саме за кожну відпрацьовану годину, - з 2017 року відповідна норма з'явилася в КЗпП.

Слід зазначити, що доцільність застосування саме погодинної оплати праці диктується конкретними умовами роботи на підприємстві. Так, у методичних рекомендаціях щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці №69 від 16.04.1999 року [25], вказано на доцільність застосовувати погодинну оплати праці:

– для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу;

– на підприємствах та в організаціях виробничої сфери, для яких основним критерієм ефективності виробництва є вимоги якості продукції при обмеженій її кількості.

Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці має бути облік фактично відпрацьованих робочих годин та систематичний контроль за виконанням нормованих завдань.

Також для працівника-погодинника повинна дотримуватися нормальна тривалість робочого часу, яка визначається статтями 50 та 51 КЗзП [23]. Те, що працівникові оплачують відпрацьовані години, зовсім не означає, що він

може працювати скільки завгодно. Для нього, як і для працівників на окладі, в разі переробітку норми часу обчислюють надурочні години.

Важливо розуміти, що для працівників з погодинною оплатою праці як міра оплати праці встановлюється саме годинна тарифна ставка. Для таких працівників не встановлюється посадовий оклад (місячна ставка). У штатному розписі має фігурувати саме годинна тарифна ставка. Тому не можна розраховувати кожен місяць годинну тарифну ставку виходячи з окладу (місячної ставки) діленням останньої на норму часу в такому місяці. Алгоритм нарахування зарплати простий: є годинна тарифна ставка та відпрацьовані години - перемножте їх й отримайте суму заробітної плати.

Як зазначалося раніше, кожен працівник має право на щорічну оплачувальну відпустку, вона є реалізацією права на відпочинок.

Відпустка - час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Основним законом що регулює відпустки є Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року №504/96-вр, із змінами внесеними Законом від 17.03.2020 року №530-IX [20]. Згідно з ним відпустки бувають: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці та інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Відпустка розраховується шляхом множення кількості календарних днів на середню заробітну плату працівника за останні 12 місяців. Святкові дні виключають при визначені середньої заробітної плати та не включаються до календарних днів відпустки.

Святковими та неробочими днями у 2020 році вважаються:

– 1 січня - Новий рік;
– 7 січня - Різдво Христове;
– 8 березня - Міжнародний жіночий день;
– 19 квітня - Пасха (Великдень);
– 1 травня - День праці;

– 9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги);

– 7 червня - Трійця;

– 28 червня - День Конституції України;

– 24 серпня - День незалежності України;

– 14 жовтня - День захисника України.

– 25 грудня - Різдво Христове (за Григоріанським календарем).

Якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (частина 3 стаття 67 КЗпП [23]) - це відбувається «автоматично» й видання жодних наказів чи розпоряджень роботодавця не потребує.

На практиці це буде виглядати таким чином: працівник підприємства працював з 06.11.2017 року і йде у відпустку на 20 днів 03.08.2020 року. Основна заробітна плата за останні 12 місяців (з 1-ого до 1-ого числа) склала 10700,00 грн., крім того була взята відпустка за власний рахунок на 3 дні. Тобто, враховуючи вищенаведене, середня заробітна плата складе: кількість днів, що включаються до розрахунку: 366 днів – 11 (святкових) днів – 3 дні (за власний рахунок) = 352 дні; середня заробітна плата 10700,00 грн. ÷ 352 дні = 30,40 грн. Відпускні складуть: 30,40 грн. × 20 днів = = 608,00 грн.

Законом України «Про вищу освіту» №1556-VII від 06.09.2014 року, з змінами внесеними Законом №849-IX від 02.09.2020 року [26], встановлюється академічна відпустка - перерва у навчанні у зв'язку з обставинами, які унеможливлюють виконання здобувачем вищої освіти освітньої (наукової) програми (за станом здоров'я, призовом на строкову військову службу у разі втрати права на відстрочку від неї, сімейними обставинами тощо).

Якщо працівник не встиг чи не мав бажання використати усі належні йому дні відпустки, йому виплачується грошова компенсація [40].

Роботодавець несе відповідальність за порушення законодавства про відпустки.

Також слід зазначити, що законодавством передбачена можливість відкликання працівника з щорічної відпустки.

Таке відкликання може відбутись: за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Отже, право на відпустку – це гарантія встановлена державою.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 року №1105-XIV, із змінами внесиними законом №587-IX від 07.05.2020 року [27], визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов’язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров’я.

Допомога з тимчасової непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу) у разі настання в неї одного зі страхових випадків [52].

Період непрацездатності, який підлягає оплаті, залежить від виду допомоги, яка підлягає виплаті відповідно до Закону.

Згідно з частиною 1 статті 31 Закону про соціальне страхування [27] підставою для призначення допомоги з тимчасової непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку лікарняний лист, а у разі хвороби працівника-сумісника - копія лікарняного листа, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи.

Листок непрацездатності (лікарняний листок) - документ, що підтверджує тимчасову непрацездатність громадянина і є підставою для призначення та виплати йому допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Лікарняні листки видають лікарі лікарняних і санаторних установ системи Міністество охорони здоров'я України.

Розрахунок лікарняних здійснюється за формулою [2, с. 113]:

Сума лікарняних	=	Середньо-денна заробітна плата	×	Коефіцієнт, що відповідає страховому стажу працівника	×	Кількість календарних днів лікарняного	(1.1)

У формулі розрахунку лікарняних застосовуються різні коефіцієнти залежно від страхового стажу конкретного працівника, наведеного в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 - Страховий стаж та розрахунок лікарняних на підприємстві

Страховий стаж застрахованої особи	Розмір лікарняних, % від середньоденної заробітної плати
До 3 років	50
Від 3 до 5 років	60
Від 5 до 8 років	70
Понад 8 років	100

Сума лікарняних у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування ЄСВ, що встановлена у попередньому місяці до виходу працівника на лікарняний.

Тобто, виглядати це на підприємстві буде таким чином: працівник хворів із 21.10.2019 року до 30.10.2019 року. За розрахунковий період (жовтень 2018 року – вересень 2019 року) йому нараховано 78500,00 грн. заробітної плати згідно з окладом. Страховий стаж працівника становить 7 років (відсоток оплати лікарняного –70%). Не відпрацьованих із поважних причин днів у розрахунковому періоді не було.

Розрахуємо суму лікарняних:

1) Визначаємо середньоденну зарплату: 78500,00 грн. ÷ 365 календарних днів = 215,07 грн.

2) Визначаємо суму лікарняних за рахунок коштів роботодавця: 215,07 грн × 5 календарних днів × 70%. = 752,75 грн.

3) Обчислюємо суму лікарняних за рахунок коштів Фонду соціального страхування України: 215,07 грн × 6 календарних днів × 70% = 903,29 грн.

4) Отже, загальна сума допомоги становитиме: 752,75 грн. + 903,29 грн. = 1656,04 грн.

Також існують випадки, за яких допомогу по тимчасовій непрацездатності не надають, вони перелічені у статті 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 року №1105-XIV, із змінами внесеними Законом №587-IX від 07.05.2020 року [36].

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджений Міністерством Фінансів України 28.10.2003 року та зі змінами і доповненнями від 10.01.2012 року [59], визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності.

Під час нарахування доходів у формі заробітної плати база оподаткування визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, страхових внесків до Накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законом, – обов’язкових страхових внесків до недержавного пенсійного фонду, які відповідно до закону сплачуються за рахунок заробітної плати працівника, а також на суму податкової соціальної пільги за її наявності (пункт 164.6 стаття 164 ПКУ [36]). Згідно з пункту 167.1 статті 167 Податкового кодексу України ставка податку становить 18% бази

оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) (крім випадків, визначених у пункту 167.2 – 167.6 ПКУ [36]) у тому числі, але не виключно у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільноправовими договорами, якщо база оподаткування для місячного оподатковуваного доходу не перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати (4723×10 = 47230 грн у 2020 році), встановленої законом на 1 січня звітного податкового року. Якщо база оподаткування, яка визначена з урахуванням норм пункт 164.6 стаття 164 Податкового кодексу України [36] щодо доходів, зазначених в абзаці першому цього пункту, в календарному місяці перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, до суми такого перевищення застосовується ставка 20%.

Аналітична інформація для обліку розрахунків з оплати праці формується на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [59]. Тут ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці, а також розрахунки за не одержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) – рахунок 6412.

За кредитом рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші нарахування[9].

За дебетом даного рахунка відображено виплату заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції й товарів у рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу[56].

Дані бухгалтерського обліку узагальнюються насамперед у фінансовій звітності. Але цих даних недостатньо для користувачів, тому інформація передбачена також у статистичній та податковій звітності.

Переважна більшість інформації про облік заробітної плати формується в бухгалтерському обліку, що ведеться підприємством.

Фінансова та податкова звітності грунтуються на даних бухгатерського обліку відповідно до чинного законодавства.

Форми фінансової звітності містять показники щодо розрахунків з оплати праці, які, в цілому, не розкривають інформацію щодо розрахунків із працівниками, облікового забезпечення праці та її оплати.

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством [15].

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємстві здійснюється: міністерством праці України та його органами; фінансовими органами; Органами Державної фіскальної служби; професійними спілками та іншими органами (організаціями), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Звітності з обліку заробітної плати належить велика роль, тому що її показники входять до складу форм фінансової, податкової та статистичної звітності [1, с. 473]. На основі даної інформації приймаються оптимальні управлінські рішення з метою покращення загальної роботи підприємства, підвищення продуктивності праці та ефективності роботи підприємств, галузі й економіки в цілому [54].

1.2 Методика оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати

У зв'язку із змінами в економічному та соціальному розвитку України істотно змінюється і політика в сфері оплати праці, соціальної підтримки та захисту працівників.

Поняття «заробітна плата» наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків (а також різних премій, доплат, надбавок та соціальних пільг), нарахованих у грошовій і натуральних формах, включаючи грошові суми, нараховані працівникам відповідно до законодавства за опрацьований час (щорічну відпустку, святкові дні тощо) [1, с. 367].

Основними завданнями обліку праці та її оплати є точний облік особового складу працівників, відпрацьованого ними часу та обсягу виконуваних робіт; правильне обчислення сум оплати праці та утримань з неї; облік розрахунків з працівниками організацій, бюджетом, Фондом соціального страхування, фондами обов'язкового медичного страхування і Пенсійним фондом, контроль за раціональним використанням трудових ресурсів,оплати праці та фонду споживання; правильне віднесення нарахованої оплати праці та відрахувань на соціальні потреби на рахунки витрат виробництва і на рахунки цільових джерел.

Облік утримань із заробітної плати працівників займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві, так як є дуже важливою складовою частиною всього обліку, роботи з співробітниками та податкових нарахувань. Важливо не тільки правильно відобразити розрахунки по заробітній платі в бухгалтерському обліку, але і своєчасно утримати із заробітної плати суми обов'язкових або інших відрахувань.

З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань власне робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ.

З іншого боку, з тією обставиною, суми, що направляються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів (внесків) до бюджету та фондів соціального страхування.

Останнім часом на підприємствах ускладнюється процес обліку та оподаткування заробітної плати, відбувається незадоволення соціальних потреб населення та мінімізація поповнення бюджету країни через кризові процеси, спостерігається недосконаліть нормативно-правової бази та відсутність обґрунтованого економічного складника щодо оподаткування заробітної плати у системі обліку суб’єктів господарювання.

На сьогоднішній день багато науковців досліджують методику обліку та оподаткування виплат працівникам, зокрема Л. Андрущенко, А. Батура, Ф. Бутинець, В. Вишневський, С. Голов, К. Давидова, Н. Жук, А. Загородній, Ю. Іванов, М. Карпенко, М. Огійчук, Г. Семенов, В. Сопко та інші. Питання документування розрахунків з оплати праці підіймали в своїх працях Н. Горицька, М. С. Карпа, М. В. Мудрик, Т. Онищенко та інші.

Методологічні засади формування в обліку інформації про нарахування заробітної плати (у грошовій і не грошовій формах) та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [59], що є фактичним аналогом МСБО 19 «Виплати працівникам» [60].

Виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб’єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, або при звільненні [60].

Стандарт вимагає від суб'єкта господарювання визнавати таке [60]:

– зобов'язання, якщо працівник надав послугу в обмін на виплати, які будуть сплачені в майбутньому;

– витрати, якщо суб'єкт господарювання споживає економічну вигоду, що виникає внаслідок послуги, наданої працівником в обмін на виплати працівникам.

Класифікація виплат працівникам згідно з МСБО 19 подана на рисунку 1.3.[43]

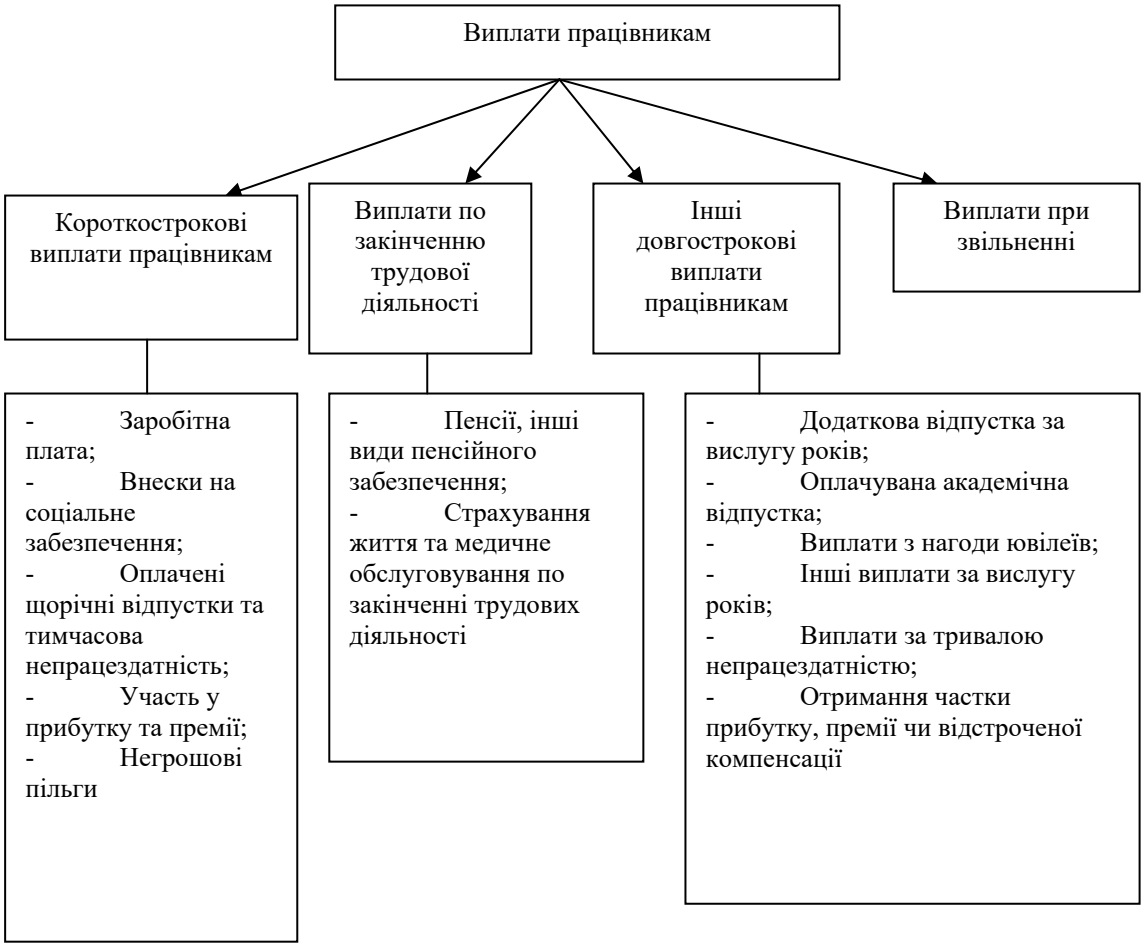

Рисунок 1.3 – Система виплат працівникам згідно з МСБО 19 «Виплати працівникам»

Виплати працівникам включають виплати, які надаються працівникам або їх утриманцям чи бенефіціарам та можуть бути надані у формі грошових виплат (або надання товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам/чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам, наприклад, страховим компаніям.

Виплати, які отримує працівник, не всі входять до складу заробітної плати [41, с. 147] і це впливає на податки, які сплачує працівник, так як заробітна плата та інші виплати працівникам оподатковуються по-різному. В таблиці 1.3 наведено найпоширеніші виплати в Україні.

Таблиця 1.3 – Найпоширеніші виплати в Україні на підприємствах

<table>
<tr><td rowspan="3">Заробітна плата</td><td>Основна</td><td>Оплата за окладом, оплата днів перебування у відрядженні за середнім заробітком</td><td rowspan="4">на всі ці виплати роботодавець ще й нараховує ЄСВ 22%</td></tr>
<tr><td>Додаткова</td><td>Різні премії по результатам роботи, оплата основної та додаткової відпустки, компенсація невикористаної відпустки, індексація зарплати, доплати за стаж, певні звання тощо</td></tr>
<tr><td>Інші заохочувальні виплати та платежі</td><td>Матеріальна допомога на оздоровлення, річні премії тощо</td></tr>
<tr><td colspan="2">Виплати прирівняні до заробітної плати (для цілей оподаткування)</td><td>Лікарняні (як перші 5 днів, так і решта за рахунок Фонду соціального страхування)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Не заробітна плата (з іншим оподаткуванням)</td><td colspan="2">Матеріальна допомога на вирішення питань соціально-побутового характеру, добові, дивіденди, вихідна допомога при звільненні, виплати за договорами ЦПХ, декретні</td></tr>
</table>

На 2020 рік оподаткування заробітної плати передбачає сплату трьох обов’язкових платежів до бюджету та державних соціальних фондів [13, с. 81]:

– податок на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО) – загальнодержавний податок, що стягується з доходів фізичних осіб (громадян – резидентів) і нерезидентів, які отримують доходи з джерел їх походження в Україні (та за її межами для резидентів). Він складає податок на прибуток у розмірі 18%.

ПДФО є загальнодержавним, встановлюється Верховною Радою України та справляється на всій території країни. Звідси випливає, що будь-яке реформування в сфері законодавства, яке регулює прибуткове оподаткування громадян, має особливе значення.

– військовий збір (далі – ВЗ) або податок був запроваджений в Україні з початком російської збройної агресії в 2014 році. Ставка військового збору складає 1,5%. Платниками військового збору є фізичні особи-резиденти, які отримують доходи, як в Україні, так і за її межами, фізичні особи – нерезиденти, які отримують доходи в Україні, а також податкові агенти.

– єдиний соціальний внесок (далі –ЄСВ) –це консолідований страховий внесок в Україні, збір якого здійснюється в системі загальнообов'язкового державного страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі. Мінімальний страховий внесок з ЄСВ у 2020 році становить 4723,00 грн. × 22% = 1039,06 грн. З 2018 року максимальна база нарахування ЄСВ дорівнює 15 розмірам мінімальної зарплати.

Однак, саме з заробітної плати працівника сплачуються тільки перші два – ПДФО і ВЗ. ЄСВ нараховується за рахунок витрат підприємства [18].

Всі 3 платежі сплачує за працівника підприємство (або підприємець-роботодавець). Це виглядає таким чином: нарахування заробітної плати в розмірі 13700,00 грн. за тарифною ставкою, щодо утримання з заробітної плати: ПДФО (18%) = 2466,00 грн. та ВЗ (1,5%) = 205,50 грн. Всього утримань: 2671,50 грн. Нарахування на заробітну плату ЄСВ (22%) = 3014,00 грн. Виплачено заробітну плату працівнику: 13700,00 – 2466,00 205,50 = 11028,50 грн. Сплачено підприємством обов’язкових платежів державі: 2466,00 + 3014,00 = 5480,00 грн. Всього витрати підприємства: (заробітна плата + ПДФО + ВЗ + ЄСВ) = 11028,50 + 2466,00 + 205,50 + + 3014,00 = 16714,00 грн.

Отже, працівник від роботодавця отримує 11028,50 грн., а держава – 5480,00 грн.

З цього можна вивести відсоток, який дозволяє швидко порахувати суму заробітної плати, яку отримує як працівник, так і бухгалтер.

Для працівника – це дасть змогу зрозуміти, на що слід розраховувати від роботодавця, а бухгалтерові – перевірити свої розрахунки.

Отже, 2671,50 грн. ÷ 13700,00 грн. = 0,195. Саме 19,5% вираховується з заробітної плати. Тобто на руки працівник отримує 80,5% від заявленого роботодавцем.

З заробітної плати вираховують 19,5% податків. Однак, підприємство ще додатково сплачує 22% ЄСВ з своїх витрат.

Щодо ПДФО та ВЗ, то інших ставок немає. Завжди 18% та 1,5% відповідно. А от щодо ЄСВ, то менша сума ЄСВ сплачується підприємствами на заробітну плату працюючих осіб з інвалідністю – 8,41%.

Існує ще й механізм зменшення оподаткування для малих заробітних плат та для працівників, що мають дітей віком до 18 років. Даний механізм називається податкова соціальна пільга (далі – ПСП) – це право працівника зменшити суму його місячного оподатковуваного доходу у вигляді зарплати, отримуваної від одного роботодавця [8, с. 103].

Розрахунок ПДФО проводиться наступним чином: базова ПСП (є ще й підвищені) складає половину прожиткового мінімуму, тобто 1051,00 грн. (0,5 × 2102,00 грн.).

Прожитковий мінімум - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [12, с. 140].

Обсяг прожиткового мінімуму містить два елементи - фізіологічний та соціальний. Фізіологічний мінімум - це вартісне вираження матеріальних цінностей, конче необхідних для існування людини [51]. В світовій практиці він становить 85-87% загального прожиткового мінімуму, а решта припадає на соціальну частину - певний набір духовних цінностей мінімально прийнятого рівня життя [2, с. 76].

Прожитковий мінімум береться весь рік (для працездатної особи). Для того, щоб можна було застосувати ПСП дохід має бути в наступних межах, наведено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Межі доходу для застосування ПСП

Працівник без дітей	Працівник з двома та більше дітьми віком до 18 років**
Заробітна плата ≤ 2940 грн (насьогодні це може бути або сумісник*, або особа з неповним робочим часом)	Заробітна плата ≤ 2940 грн. × кількість дітей Для 2-х дітей: ≤ 5880 грн Для 3-х дітей ≤ 8820 грн.
* обов'язково має написати заяву на отримання ПСП, у якій вказати, що вона відсутня за основним місцем роботи. Право на ПСП є тільки по одному місцю роботи; ** має написати заяву та надати копії свідоцтв про народження дітей. Пільга діє протягом року, в якому дитині виповнюється 18 років. Її може отримати один з батьків (незалежно від перебування у шлюбі).	

Сума 2940,00 грн., яка використовується в даних розрахунках, це першосічневий прожитковий мінімум помножений на 1,4. Саме такий коефіцієнт встановлено ПКУ, якщо застосовується «дитяча» ПСП, то вона теж множиться на кількість дітей:

$$\text{ПДФО} = (\text{Заробітна плата} - 1051 \times \text{кількість дітей}) \times 0{,}18 \qquad (1.2)$$

Для матерів-одиначок та ще для деяких категорій працівників ПСП збільшується у 1,5 рази:

$$\text{ПДФО} = (\text{Заробітна плата} - 1576{,}5 \times \text{кількість дітей}) \times 0{,}18 \qquad (1.3)$$

Зазначимо, що ВЗ завжди нараховується з суми заробітної плати, тому зменшувати дохід на ПСП при його нарахуванні не потрібно.

Усі податки мають бути сплачені одночасно з виплатою заробітної плати. На банки покладено обов'язок слідкувати, щоб загальна сума сплачених податків була не менша, ніж ¼ виплачуваної заробітної плати на картки працівників.

Щодо застосування ПСП на дітей: у матері 3-х дітей (віком до 18 років) сума нарахованої заробітної плати складає 5900,00 грн. Вона надала заяву на застосування ПСП відповідно до пп. 169.1.2 Податкового кодексу України [10] з необхідними документами згідно з Постановою №1227 від 29.12.2010 року «Про затвердження Порядку подання документів для застосування податкової соціальної пільги» [21]. Жінка має повне право на застосування ПСП підвищеного розміру, оскільки її дохід - 5900,00 грн, тобто меншим за 7410,00 грн (2470,00 грн × 3-х дітей). Тоді батько дітей вже не може користуватися таким підвищеним розміром порогу застосування ПСП.

Розмір військового збору: 5900,00 × 1,5% = 88,50 грн.

Визначаємо розмір ПДФО, оскільки жінка утримує 3-х неповнолітніх дітей, вона має повне право на одержання ПСП в сумі 2643,00 грн. (881,00 × 3-х дітей), ПДФО = (5900,00 – 2643,00) × 18% = 586,26 грн.

Рахуємо суму до виплати: 5900,00 – 88,50 – 586,26 = 5225,24 грн.

Отже, жінка 3-х неповнолітніх дітей з доходом в 5900,00 грн., отримає до виплати суму в розмірі 5225,24 грн.

Платниками військового збору є платники ПДФО, а саме [34]:

– фізичні особи – резиденти;

– фізичні особи – нерезиденти, які отримують свої доходи в Україні;

– податкові агенти, до яких відносять юридичних осіб, самозайнятих осіб, нерезидентів – юридичних осіб та інвесторів згідно із угодою про розподіл продукції, які виплачують доходи фізичним особам.

Об’єктами обкладання військовим збором є заробітна плата, лікарняні та дивіденди.

Не оподатковуються військовим збором такі доходи [43, с. 31]:

1) суми допомоги по вагітності та пологах, винагороди та страхові виплати, які отримує платник податків з бюджетів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування;

2) грошові кошти, які надаються як допомога на лікування або медичне обслуговування платника податків (лікарняні);

3) допомога на поховання;

4) стипендії;

5) основна сума зворотньої фінансової допомоги;

6) вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування;

7) вартість подарунків, якщо їх вартість не перевищує 50% однієї мінімальної зарплати;

8) сума (вартість) благодійної допомоги.

Утримувати збір із доходів фізосіб та сплачувати його до бюджету повинні податкові агенти.

Садовніков О. А., наголошує, що кожен найманий працівник, який витрачає певну частку своєї енергії, вмінь і знань, має право на винагороду, основним видом якої є заробітна плата [13, с. 80].

Мельянкова Л. В., дає таке поняття, що заробітна плата виступає важливим засобом підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї діяльності, її продуктивності, збільшення обсягів виготовленої продукції, поліпшення її якості та асортименту [8, с. 115].

Собко В. В. нагадує, що існує дві головні системи оплати праці, які визначені законодавством, це: тарифна та безтарифна [1, с. 203].

Тарифна система оплати праці працівників підприємств та організацій включає в себе такі елементи як тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характернстики (довідники) [30, с. 97].

І менш розповсюдженою є безтарифна система, за якою нарахування заробітної плати залежить від кінцевого результату роботи підприємства.

Розглянемо бухгалтерські проведення певних господарських операцій обліку нарахування заробітної плати, утримань з неї і нарахувань на ФОП, наведених в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5 - Журнал реєстрації господарських операцій з обліку нарахування заробітної плати, утримань з неї і нарахувань на ФОП

№	Господарські операції	Дебет	Кредит	Сума, грн.
1	Нарахована заробітна плата працівнику підприємства	811	661	15200,00
2	Нарахування ЄСВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	93	651	3344,00
3	Нарахування сум допомоги з тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової непрацездатності тощо	23	661	152,00
4	Утримання ПДФО	661	641	2736,00
5	Утримання ВЗ	661	642	228,00
6	Утримання профвнесків	661	685	152,00
7	Утримання за виконавчими документами	661	685	182,40
8	Перерахування ПДФО, ВЗ	661	311	2964,00
9	Перерахування виконавчими документами	685	311	182,40

За результатами розрахунку заробітної плати [35, с. 64]:

– формуються бухгалтерські проводки - розподіл розрахованих нарахувань і утримань за статтями витрат і балансових рахунках та враховуються валові витрати за відповідними сумами;

– індивідуально по табельним номерам проводиться нарахування на фонд оплати праці (ФОП) - виплат підприємства до фондів, передбачені чинним законодавством.

Відповідно до законодавства України оподаткування заробітної плати працівників здійснюється у двох видах: утримання із заробітної плати та нарахування на заробітну плату [15].

Утримання проводяться і сплачуються роботодавцем із заробітної плати працівника на користь третіх осіб. Нарахування ж на заробітну плату сплачуються роботодавцем (за власні кошти підприємства).

Отже, зарплата працівника за відпрацьований період, буде зменшена на суму утримань. У свою чергу, утримання за своїм характером поділяються на обов'язкові – визначенні розділом IV ПКУ [36] і сплачуються до бюджету, та необов'язкові – сплачують на користь підприємства чи третіх осіб, зображені на рисунку 1.4.

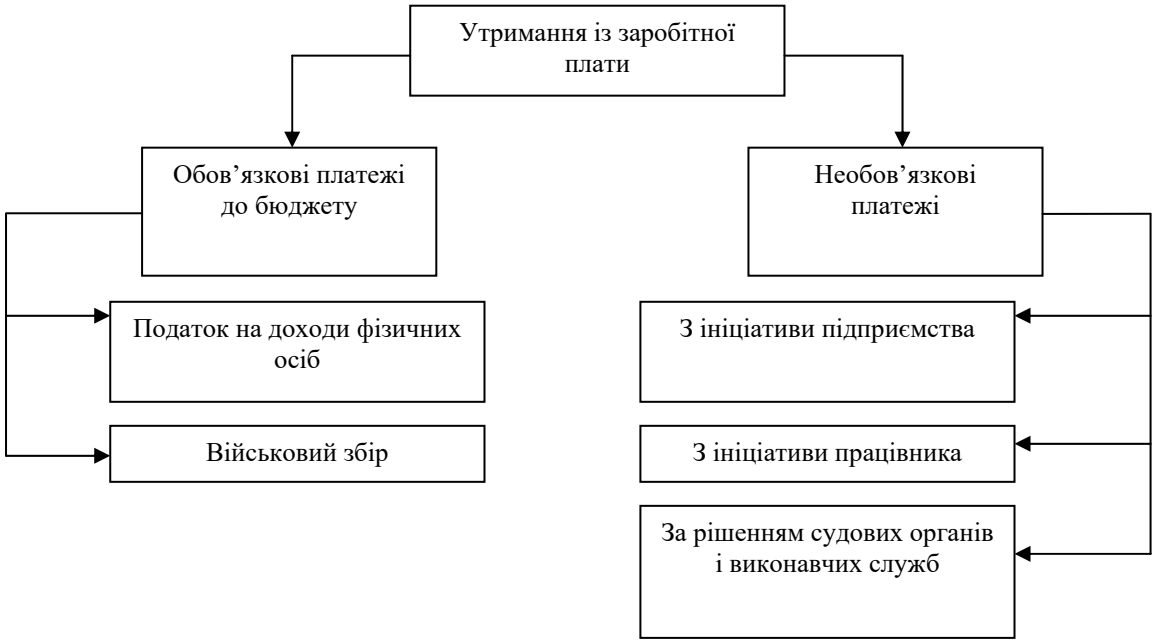

Рисунок 1.4 – Утримання із заробітної плати на підприємстві

Платники ПДФО мають право на зменшення суми оподаткованого доходу на суму податкової соціальної пільги розмір, якої визначається ПКУ та складає 50% прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, встановленого Законом України «Про державний бюджет» [14].

Якщо фізична особа, яка є платником ПДФО, має право на ПСП з двох чи більше підстав, то застосовують найбільшу з них. Працівник має право на зменшення суми податку з фізичних осіб, лише після подання ним роботодавцю заяви про право на застосування пільги.

До військового збору не застосовується ПСП, ним оподатковується весь місячний заробіток працівника. ВЗ перераховують до бюджету одночасно з ПДФО та ЄСВ, проте не пізніше 30 календарних днів після закінчення звітного місяця.

Детальніше можна розглянути декілька видів необов’язковим утримань, які здійснюються із сум нарахованого заробітку [37]:

1. Утримання за ініціативою судових органів та виконавчих служб – здійснюються на користь третіх осіб (юридичних або фізичних) у порядку визначеному законодавством на основі виконавчих листів. Наглядним прикладом таких утримань є аліменти, розмір яких визначається судовим органом. Аліменти можуть стягуватися зі заробітної плати працівника у разі подання ним заяви. Сплата проводиться не пізніше 3-го дня після виплати заробітної плати працівнику та додатково стягуються витрати, понесені з переказом.

2. Утримання за ініціативою працівника (на підставі його заяви), а саме:

– переказ коштів третім особам за комунальні послуги;
– суми погашення кредитів на користь банківських установ;
– суми індивідуальних страхувань користь страхових компаній.

3. За ініціативою підприємства:

– утримання за несвоєчасне повернення підзвітних сум;
– утримання при відшкодуванні завданих матеріальних збитків;
– профспілкові внески тощо.

Суми утримань не можуть перевищувати 20% нарахованої заробітної плати, окрім випадків передбачених законодавством.

Відповідно до Конституції України [24] працівники мають право на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове соціальне страхування» [27] підприємства зобов’язані нараховувати і сплачувати в Пенсійний фонд єдиний соціальний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

Крім розрахунку заробітної плати персоналу, підприємства повинні зробити відповідні нарахування ЄСВ, виходячи з граничної суми у розрізі кожного працівника.

Роботодавці нараховують ЄСВ при виплаті заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах тощо, наведено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 – Ставки нарахування ЄСВ

Платники ЄСВ	Ставки ЄСВ
Підприємства, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту)	22%
Підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди	8,41%
Підприємства та організації всеукраїнських громадськи організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш, як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш, як 25% суми витрат на оплату праці	5,3%
Підприємств громадських організацій інвалідів, в я ких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% уми витрат на оплату праці	5,5%

Нарахування здійснюється, якщо заробіток не перевищує максимальної величини бази нарахування, тобто 25-ти розмірів прожиткового мінімуму на одну працездатну особу [54, с. 29]. Якщо заробітна плата працівника менша за суму мінімальної заробітної плати, то розрахунок проводиться як добуток МЗП та ставки ЄСВ. ЄСВ сплачують шляхом перерахунку коштів з банківського рахунку підприємства на рахунки, відкриті територіальним органом ДСУ (адміністрування внеску здійснюється ДФСУ, але не відносить до системи оподаткування). Підприємства зобов’язані сплачувати суми внеску за звітний період, не пізніше 20-го числа наступного місяця.

Нарахування і сплата будь-якого виду податку чи збору (обов´язкового платежу) припускають здійснення належним чином обліку і розрахунку, результати яких відображаються у відповідній формі податкової звітності [57, с. 117].

Податкова звітність - один з видів бухгалтерської звітності. Вона являє собою сукупність дій платника податків (або особи, що його представляє) і податкового органу зі складання, ведення і здачі документів установленої форми, що містять відомості про результати діяльності платника податку, його майнове становище і фіксують процес обчислення податку, а також суму, що підлягає сплаті до бюджету [17, с. 92].

Податкову звітність може здійснювати як платник податку самостійно, так і його представник або податковий агент [5, с. 130].

Податкова звітність, зазвичай, подається в електронній формі, але може подаватися й у паперовому вигляді.

Податкову звітність у паперовій формі зазвичай підписує керівник підприємства, але може підписати й уповноважена особа. У такому разі разом з податковою звітністю подається довіреність, на підставі якої діє така уповноважена особа.

Відповідальність за неподання, порушення порядку заповнення документів податкової звітності, порушення строків їх подання контролюючим органам, недостовірність інформації, несуть: юридичні особи, резиденти або нерезидент України, які визначені платниками податків, а також їх посадові особи; фізичні особи які є платниками податку та їх законні чи уповноважені представники; податкові агенти. У разі не подання або несвоєчасного подання застосовується відповідальність у вигляді штрафу в розмірі 340,00 грн. за кожне таке порушення, у разі повторного порушення 1020,00 грн.

Податкова декларація подається за звітний період в установлені строки контролюючому органу, в якому перебуває на обліку платник податків. За кожний окремий податок потрібно подавати податкові декларації [11, с. 151].

Якщо платник у майбутніх періодах самостійно виявляє помилки що містяться у раніше поданій ним податковій декларації він зобов'язаний надіслати уточнюючий розрахунок до такої податкової декларації, він має

право не подавати уточнюючої якщо уточнені показники відображатимуться у наступній податковій декларації [19, с. 252].

Особливістю податкової документації є те, що в її складі немає спеціалізованих «податкових» первинних документів, оскільки підставою для ведення податкового обліку є, як правило, первинні бухгалтерсько-облікові документи, які фіксують факт здійснення господарської операції. Виходячи з цього, інші відомості не можуть бути предметом податкової документації і податкові органи не мають права вимагати від платника податків подання відомостей, не передбачених законодавством про оподаткування, або подання податкової документації до настання термінів звітності.

Податкову звітність подають до податкових органів за підсумками звітного періоду у встановлений законодавством строк. Терміни здійснення податкової звітності встановлюються по кожному податку окремо. Першим днем поданняподаткової звітності вважають день, що йде за днем закінчення звітного податкового періоду. Якщо останній день подання податкової звітності є вихідним або святковим, то днем подання звітності вважається наступний за вихідним або святковим операційний (банківський) день. Граничні терміни подання податкової звітності можуть бути продовжені за правилами і на підставах, передбачених податковим законодавством.

Реалізуючи обов´язок з податкової звітності, платник податків подає в податкові органи такі види податкових документів, в яких зафіксовано обчислення податку і визначено суму, що підлягає сплаті [29, с. 83]:

1) розрахунково-звітну документацію;
2) супутню (чи довідкову) документацію;
3) облікову документацію;
4) податкові повідомлення;

Податкове повідомлення надсилається за кожним окремим податком, збором та/або разом із штрафними санкціями, передбаченими Податковим кодексом, а також за кожною штрафною санкцією за порушення норм іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на такий

контролюючий орган, та/або пенею за порушення строків розрахунків у сфері зовнішньоекономічної діяльності.

Податкова звітність класифікується за різними ознаками, залежно від періодичності, строків подання, за критерієм звітування, ступеня узагальнення, за формою подання тощо, наведено в таблиці 1.7.[

Таблиця 1.7 – Класифікація форм податкової звітності підприємства

Класифікаційна ознака	Вид звітності	Характеристика
1	2	3
Періодичність складання	Місячна, квартальна, піврічна, дев'ятимісячна, річна	Подається відповідно раз у місяць, квартал, півроку, дев'ять місяців, рік
Строк подання	Поточна	Місяць, квартал, півріччя, 9 місяців
	Річна	Результати роботи за рік
За критерієм звітування	Звітна	У разі подання за термінами, передбаченими для відповідного звітного періоду
	Звітна нова	У разі, коли протягом терміну подання платник подав звітну декларацію та виявив помилки будь-якого змісту, які він має право виправити до встановленого терміну подання звітності
	Уточнююча	У разі, коли подається декларація з виправленими помилками після останнього терміну подання для відповідного звітного періоду
Рівень спеціалізації	Загальна	Охоплює всі сторони діяльності
	Спеціалізована	Охоплює тільки певний вид діяльності (звітність із використання фонду оплати праці тощо)
Ступінь узагальнення	Індивідуальна	Однієї юридичної особи
	Консолідована	Юридичної особи та дочірніх підприємств
За формою подання	Паперова	Податкова звітність подається на непошкодженому паперовому носії формату А4,

Продовження таблиці 1.7

1	2	3
		який заповнюється машинописним текстом чи друкованими літерами без помарок, закреслень, виправлень і уточнень
	Електронна	В електронній формі – у порядку підготовки і подання податкових документів в електронному вигляді засобами телекомунікаційного зв’язку,
		встановленому центральним органом ДПС
За способом подання	Подається особисто	Особисто платником податків або уповноваженою на це особою
	Поштою з повідомленням про вручення та з описом вкладення	Платник податку зобов’язаний здійснити таке відправлення на адресу відповідного органу державної податкової служби не пізніше ніж за 5 днів до закінчення граничного строку подання податкової декларації
	Засобами електронного зв’язку в електронній формі з дотриманням вимог законів щодо електронного документообігу та електронного цифрового підпису	Платник податку зобов’язаний здійснити таке відправлення на адресу відповідного органу державної податкової служби не пізніше закінчення останньої години дня, в якому спливає такий граничний строк

Платники податків несуть відповідальність за неподання або несвоєчасне подання податкових декларацій.

Загальні вимоги до порядку складання та подання звітності містяться в Законі України «Про порядок погашення зобов'язань платників податків перед бюджетами та державними цільовими фондами» від 21.12.2000 року №2181, із змінами внесеними Законом № 2774-VI від 03.12.2010 року [25].

Податкова декларація є вагомою частиною процесу адміністрування податків, адже в ній фактично реалізується елемент звітності перед контролюючими органами.

Податкові декларації формуються та подаються до контролюючого органу протягом строку, що розпочинається з наступного дня, який настає за останнім днем звітного періоду, в терміни, визначені законодавчо [47, с. 138].

Для будь-якого суб’єкта господарювання важливо сформувати та подати податкову звітність з достовірними показниками, це важливо не лише для підприємства, а й для зовнішніх користувачів, тому що точна сплата податків це наша майбутня безпека та наше суспільне задоволення потреб.

1.3 Методика внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати

Сучасні умови розвитку національної економіки та активне реформування відносин власності є об’єктивною передумовою проведення аудиторських перевірок на підприємствах.

Одним зі складних і трудомстких ділянок перевірки є внутрішній аудит нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності. Так, як в сучасних умовах виникає потреба у проведенні внутрішнього аудиту, спрямованого на оцінку стану бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю витрат на оплату праці, а також проведення аналізу трудових показників.

Метою внутрішнього аудиту заробітної плати є об'єктивна оцінка фактичного стану бухгалтерського обліку заробітної плати, виявлення й попередження негативних факторів, які впливають на виконання прийнятих управлінських рішень і на отримання фінансового результату діяльності [45, с. 90].

Правильна побудова й чітке функціонування системи нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності на підприємстві

також багато в чому залежать від наявності налагодженого внутрішнього аудиту.

Внутрішній аудит нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності має бути спрямований не лише на проведення перевірки правильності нарахувань і утримань із заробітної плати, але й на формування рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності вживаної системи матеріального стимулювання [55].

Проблемні питання внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності, а саме: теоретичні аспекти внутрішнього аудиту, організація та методологія внутршнього аудиту, стан та перспективи розвитку знайшли відображення у працях вітчизняних вчених-економістів: Г. М. Давидова, Н. І. Дорош, М. Д. Корінько, Л. П. Кулаковської, О. А. Петрик, О. Ю. Редько, В. С. Рудницького, В. Я. Савченка, В. В. Сопка, А. П. Макаренка, Т. О. Меліхової та інших.

На сьогоднішній день внутрішній досить суперечливе явище, адже саме внутрішній аудит дозволяє підвищити ефективність управління як фінансовою, так і господарською діяльністю підприємства, а також приймати раціональні управлінські рішення.

Встановлено, що процес внутрішнього аудиту заробітної плати складається з наступних етапів: планування перевірки; перевірка й оцінка інформації; узагальнення результатів перевірки; контроль виконання заходів; пропозиції для запобігання майбутніх негативних явищ.

Якщо метою аудиту є перевірка окремих операцій бухгалтерського обліку заробітної плати, то на підставі цієї програми обираються контрольні процедури та методи їх здійснення.

Аудитор може обирати форму й перелік аудиторських процедур відповідно до свого професійного судження. Виконання аудиторських процедур оформлюється робочими документами аудитора. Робочі документи аудитора визначають методологічний підхід до процесу аудиторської перевірки.

Планування - це вироблення головної стратегії та конкретних підходів до характеру, періоду, а також часу проведення аудиту. Аудиторський план розробляється з огляду на те, що в ньому визначається час проведення кожної конкретної аудиторської процедури.

Планування перевірки оформлюється певним документом, назва і форма, якого має довільний характер [48, с. 113]. В таблиці 1.8, наведено план внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати.

Таблиця 1.8 – План внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності

№	Етап	Завдання	Виконавець	Термін виконання
1	2	3	4	5
1	Організаційний	Призначення відповідальних		
		Перевірка статутних документів, внутрішніх нормативних документів, що регулюють оплату праці на підприємстві		
		Проведення анкетування робітників бухгалтерії, пов’язаних з обліком заробітної плати		
		Визначення проблемних питань обліку		
		Складання програми перевірки		
2	Основний	Виконання контрольних процедур відповідно до Програми перевірки		
3	Заключний	Узагальнення результатів перевірки та контроль усунення виявлених недоліків		

Організаційний етап внутрішнього аудиту передбачає формування групи і призначення керівника; визначення мети та критеріїв аудиту; встановлення об'єкта для здійснення аудиту і налагодження зв'язку з ним.

На організаційному етапі здійснюється деталізація цілей у контексті загальної мети аудиту [58, с. 119]. Після визначення мети аудиту необхідно встановити його обсяг та межу: підрозділи підприємства, перелік процесів, що підлягають аудиту, а також строки його проведення. Необхідно також визначитися з критеріями аудиту. Їх встановлення є важливим завданням організаційного етапу внутрішнього аудиту, оскільки саме критерії визначають особливості здійснення і характер аудиторських перевірок.

До критеріїв внутрішнього аудиту підприємства відносять: стандарти, методики, регламенти, системи управління, контракти та інше.

Наступним організаційним етапом внутрішнього аудиту є встановлення можливостей його здійснення та формування групи з аудиту з врахуванням компетентності, яка необхідна для виконання мети аудиту [44]. По можливості, підбір групи аудиторів повинен здійснюватися з урахуванням принципу дистанціювання, тобто таким чином, щоб забезпечити нейтральність аудиторської групи від об'єкту аудиту і виключити конфлікт всередині групи.

Кінцевою стадією організаційного етапу є налагодження відповідальними за аудит попереднього зв'язку з об'єктом аудиту. Такий підхід забезпечить встановлення способу обміну інформацією з об'єктом аудиту, підтвердження повноважень щодо проведення аудиту, обмін інформацією про термін проведення аудиту і склад групи, попередженням і запитом щодо доступу до відповідних документів, визначенням правил безпеки на місцях аудиту, погодженням присутності спостерігачів або супроводжуючих осіб.

Основний етап аудиту передбачає [56]:

– фізична перевірка активів підприємства. Фізична перевірка активів підприємства передбачає оцінку результатів інвентаризації. Для цього аудитор чи його асистент спостерігають за проведенням інвентаризації, оцінюють дотримання її загальноприйнятої методики, перевірюють правильність документування результатів. Крім того аудитор сам робить

окремі вибіркові перевірки активів з метою порівняння власних результатів інвентаризації та даних підприємства. У разі виявлення суттєвих розбіжностей з багатьох найменувань цінностей, аудитор має право вимагати від керівництва підприємства повторного проведення інвентаризації.

– документальна перевірка рахунків бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Документальна перевірка рахунків бухгалтерського обліку та звітності підприємства здійснюється відповідно до загального плану аудиту. Аудитор на основі процедур, проведених на попередніх етапах, складає програми контролю окремих ділянок обліку та статей фінансової звітності, враховуючи при цьому оцінку систем бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю підприємства-клієнта. Виконання цих програм, через застосування спеціальних аудиторських процедур та тестів дає можливість зробити висновки щодо показників звітності. Результати проведеного аудиту узагальнюються в проміжних висновках щодо кожної статті звітності, розробляються рекомендації щодо виправлення помилок в облікових регістрах та звітності.

На цьому етапі аудитор також проводить аналіз фінансової звітності за період перевірки, який дозволяє оцінити динаміку і тенденції розвитку підприємства та його перспективи на майбутнє.

Останнім етапом внутрішнього аудиту є етап завершення та реалізації результатів аудиту [49, с. 206]. Він розпочинається тоді, коли виконано всі роботи за планом аудиту. Завершальним етапом аудиторської перевірки є формування справи аудиту [46, с. 81]. Для цього всі матеріали аудитів комплектуються в окрему справу під відповідним реєстраційним номером. Справа зберігається згідно з установленим терміном.

Для прийняття рішення щодо методу перевірки та необхідної кількості аудиторських процедур необхідно провести тестування та дати оцінку системі стану бухгалтерського обліку заробітної плати. В таблиці 1.9, наведено тест оцінки бухгалтерського обліку заробітної плати.

Таблиця 1.9 –Тест оцінки бухгалтерського обліку заробітної плати

№	Зміст питання	Варіанти відповіді		Інформація відсутня	Примітки
		Так	Ні		
1	У розпорядженні працівників бухгалтерії є всі необхідні нормативні документи: – з оплати праці; – зі страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;				
2	Чи укладено Колективний договір?				
3	Чи затверджене Положення про оплату праці?				
4	Чи затверджений штатний розклад?				
5	Чи були проведені перевірки обліку заробітної плати протягом попереднього звітного періоду?				
6	Чи ведуться табелі обліку робочого часу?				
7	Чи затверджений графік відпусток?				
8	Чи застосовуються податкові соціальні пільги до ПДФО?				
9	Заробітна плата видається з каси підприємства?				
10	Заробітна плата видається на карткові рахунки працівників?				

З'ясувавши метод організації перевірки та кількість необхідних аудиторських процедур, виконавець внутрішнього аудиту складає робочу програму. Програма аудиту є основою загального плану аудиту і являє собою детальний перелік аудиторських процедур, необхідних для його практичної реалізації.

В таблиці 1.10, наведено програму внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати. [53, с. 71].

Таблиця 1.10 – Програма внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на підприємстві

№	Перелік аудиторських процедур	Методичні прийоми перевірки	Аудиторські докази	Виконавець	Термін виконання	Код робочого документа
1	2	3	4	5	6	7
1	Перевірка дотримання положень законодавства про працю і оплату праці	Нормативно-правова	Законодавчо-нормативні акти, внутрішні документи			РД-1
2	Перевірка первинної документації з обліку особового складу	Нормативно-правова, документальна	Нормативні акти, документи первинного обліку особового складу			РД-2
3	Перевірка правильності, обґрунтованості нарахування премій, надбавок, доплат	Документальна, арифметична	Розпорядчі документи, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку			РД-3
4	Перевірка правильності нарахування відпускних та компенсації за невикористану відпустку	Документальна, арифметична	Накази, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку			РД-4
5	Перевірка правильності визначення нарахувань ЄСВ на заробітну плату	Нормативно-правова, арифметична	Розрахункова відомість			РД-5
6	Перевірка правильності визначення	Арифметична	Розрахункова відомість			РД-6

Продовження таблиці 1.10

1	2	3	4	5	6	7
	нарахувань ПДФО, ВЗ на заробітну плату					
7	Перевірка правильності визначення утримань із заробітної плати	Арифметична	Розрахункова відомість			РД-7
8	Перевірка відповідності інформації Головної книги, Журналу 5, 5А, Відомості до них	Документальна	Головна книга, Журнал 5, 5А, Відомості			РД-8
9	Перевірка відповідності інформації облікових регістрів і фінансової звітності	Документальна	Головна книга, Журнал 5, 5А, Відомості, фінансова звітність			РД-9
10	Перевірка правильності визначення та облік депонованої заробітної плати	Документальна	Платіжна відомість, платіжні вимоги, виписки банку, Головна книга			РД-10
11	Перевірка повноти відображення в обліку операцій по заробітній платі	Документальна	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, штатний розклад			РД-11
12	Перевірка своєчасності видачі заробітної плати	Документальна				РД-12
13	Перевірка правильності нарахування виплат за листками непрацездатності	Нормативно-правова,	Листок непрацездатності,			РД-13

Продовження таблиці 1.10

1	2	3	4	5	6	7
		арифметична	довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку			
14	Перевірка достовірності відображення витрат на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи	Документальна, арифметична	Статистична звітність, регістри обліку, Звіт про фінансові результати			РД-14
15	Перевірка первинних документів з нарахування основної заробітної плати	Документальна, арифметична	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, штатний розклад			РД-15
16	Перевірка обґрунтованості надання матеріальної допомоги та її відображення в обліку	Документальна	Заяви, накази, розрахункові відомості			РД-16
17	Узагальнення результатів перевірки					

Загалом перевірку внутрішнього аудиту бажано розпочати зі встановлення реальності вхідного залишку незалежно від того, хто за договором несе відповідальність за його достовірність [50, с. 129].

Для цього необхідно зіставити залишок на кінець попереднього періоду (з регістрів і форм звітності за попередній період) із залишком на початок звітного періоду (з регістрів і форм звітності звітного періоду). На практиці відомі факти неправильного перенесення залишків як помилково, так і навмисно. Перевірку відповідності вхідних залишків оформлюють у робочому документі, зразок якого наведено в таблиці 1.11[32].

Таблиця 1.11 – Перевірка відповідності залишків на підприємстві станом на кінець попереднього періоду і початок звітного періоду у розрахунках з оплати праці

№	Показники	На кінець попереднього періоду		На початок звітного періоду		Відхилення (+/-)	
		Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
1	Залишок у журналі						
2	Сума залишків за аналітичними рахунками						
3	Залишок у Головній книзі						
4	Залишок у балансі						

За наявності відхилень у залишках по рахунках з оплати праці у осіб, що відповідають за цю частину облікової роботи, беруть пояснення, з'ясовують причини і приводять у відповідність вхідні залишки.

На кінець проведення внутрішнього аудиту з нарахувань заробітної плати систематизують та аналізують виявлені помилки й порушення та визначають їх вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності.

Ефективна перевірка і проведення внутрішнього аудиту з нарахувань заробітної плати на підприємстві забезпечить прийняття обгрунтованих

рішень управлінським персоналом, дозволить здійснити оптимізацію процесів бухгалтерського обліку, попередження, виявлення та усунення негативних явищ.

Проаналізувавши теоретично-методологічні аспекти оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати на підприємстві в першому розділі, можна зробити наступні висновки:

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата є місцем перетину інтересів різних суб'єктів економічної системи, а саме: роботодавців, найманих працівників, податкових органів, банківських та страхових установ, тощо. Кожний з перерахованих суб'єктів розглядає значення оплати праці як одного з найважливіших показників у процесі стабільного функціонування. Через це сферу обліку оплати праці важко переоцінити, а особливо в сучасних умовах, вонапереважно є одна з найбільш складних та трудомістких.

Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [15] та Інструкції зі статистики України витрати на оплату праці складаються з фонду основної та фонду додаткової заробітної праці, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Існують дві основні форми оплати праці на підприємстві: погодинна – оплата праці за відпрацьований час; відрядна – за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про нарахування заробітної плати (у грошовій і не грошовій формах) та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО 26 «Виплати працівникам», що є фактичним аналогом МСБО 19 «Виплати працівникам».

Оподаткування заробітної плати передбачає сплату цілої низки обов’язкових платежів до бюджету та державних соціальних фондів. Їх усього три: податок на доходи фізичних осіб; військовий збір та єдине соціальне страхування [29, с. 25].

Нарахування і сплата будь-якого виду податку чи збору (обов´язкового платежу) припускають здійснення належним чином обліку і розрахунку, результати яких відображаються у відповідній формі податкової звітності.

Податкова звітність - один з видів бухгалтерської звітності. Подається у вигляді податкових декларацій (розрахунків) платником податків (у тому числі відокремленими підрозділами у випадках, визначених Податковим Кодексом України) контролюючому органу у строки, встановлені законом, на підставі якого здійснюється нарахування та/або сплата податкового зобов'язання, чи документ, що свідчить про суми доходу, нарахованого (виплаченого) на користь платників податків –фізичних осіб, суми утриманого та/або сплаченого податку.

Внутрішній аудит нарахування заробітної плати, оподаткування та податкової звітності є одним зі складних і трудомістких ділянок перевірки.

Метою внутрішнього аудиту заробітної плати на підприємстві – є об'єктивна оцінка фактичного стану бухгалтерського обліку заробітної плати, виявлення й попередження негативних факторів, які впливають на виконання прийнятих управлінських рішень і на отримання фінансового результату діяльності.

Процес внутрішнього аудиту заробітної плати складається з наступних етапів: планування перевірки; перевірка й оцінка інформації; узагальнення результатів перевірки; контроль виконання заходів; пропозиції для запобігання майбутніх негативних явищ.

2 ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІК ТА ПОДАТКОВА ЗВІТНІСТЬ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПТ «ЛОМБАРД «МІДАС» ТОВ «РА» І КОМПАНІЯ»

2.1 Загальна характеристика діяльності та організаційна структура ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» – провідна мережа ломбардів в місті Запоріжжя. За свою більш ніж 20-річну історію підприємство пройшло довгий шлях становлення від одного ломбардного відділення до розгалуженої мережі представництв у всіх районах міста.

Прагнення до постійного вдосконалення в сфері надання фінансових послуг, стабільне зростання і висока якість роботи цілком закономірно привели компанію до лідерства.

П’ятиразовий володар звання «Лідер галузі», почесна нагорода «Підприємство року» за версією експертів і споживачів – і це перелік тільки основних досягнень.

Мережа ломбардів «Мідас» налічує 24 відділення, доступних у всіх районах міста Запоріжжя. Офіси працюють без перерв і вихідних.

Як лідер ринку заставного кредитування фізичних осіб «Мідас» прагне постійно розширювати можливості клієнтів, впроваджуючи найбільш інноваційні продукти. Компанія запустила сервіс дистанційної оплати відсотків безпосередньо через сайт «Мідас» за допомогою банківської платіжної картки або сервісу Приват24.

Компанія активно розвивається. Всі співробітники проходять навчання, регулярно відвідують спеціалізовані тренінги та здають атестаційні іспити. Розробляються і впроваджуються нові кредитні продукти.

Місія «Мідас» грунтується на розумінні потреб клієнтів. «Мідас» прагне допомогти кожному споживачеві знайти оптимальне рішення його

тимчасових фінансових труднощів за рахунок доступних тарифів, високої оцінки застави і гарантій збереження майна.

«Мідас» завжди відкритий для пропозицій по оренді (суборенді) приміщення під ломбард, а також з придбання бізнесу (ломбард, мережа ломбардів).

Клієнти можуть запропонувати тренінг чи семінар для співробітників компанії, а також відправити будь-які питання і побажання.

В ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» існують свої Правила надання коштів у позику, в тому числі і на умовах фінансового кредиту та супутніх послуг ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» (редакція чинна з 16.05.2017 року) – ці правила складені відповідно до Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», Положення про порядок надання фінансових послуг ломбардами, затвердженого розпорядженням Державної комісії з регулюванням ринків фінансових послуг України від 26.04.2005 року №3981 розпорядженням Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг №3120 від 15.12.2016 року, Положенням про Державний реєстр фінансових установ, затвердженого розпорядженням Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 10.10.2019 року №1992, Постанови Кабінету Міністрів України від 22.05.2019 року №427 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з надання фінансових послуг (крім професійної діяльності на ринку цінних паперів)» та інших нормативно-правових актів, які регулюють відносини у сфері надання фінансових послуг.

Ці правила являють собою внутрішній локальний нормативний акт ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», який визначає механізм, порядок та умови надання Товариством фінансових та супутніх послуг.

Внутрішні правила мають такі визначення термінів:

Ломбард – фінансова установа, виключним видом діяльності якої є надання на власний ризик фінансових кредитів фізичним особам під заставу

майна на визначений строк і під процент та надання супутніх послуг Ломбарду.

Супутні послуги Ломбарду – послуги, які є передумовою надання фінансового кредиту або випливають з його надання.

Страхування предмету застави – укладання договору між Ломбардом та страховою компанією або між фізичною особою та страховою компанією про страхування предмета застави, наданого як забезпечення фінансового кредиту Ломбарду, за рахунок та в інтересах власника предмета застави на строк дії договору фінансового кредиту.

Відділення Ломбарду – відділення, які розташовані поза місцезнаходженням Ломбарду, та які здійснюють усі або частину функцій Ломбарду з надання фінансових та супутніх послуг.

Фінансовий кредит Ломбарду – надання коштів у позику, забезпечених заставою, на визначений строк та під процент.

Позикодавець, Заставодержатель, Кредитодавець – Товариство, Ломбард та/або його відокремлені підрозділи (ломбардні відділення), інші особи котрі, відповідно до належним чином оформлених документів мають право представляти інтереси Товариства.

Клієнт, Заставодавець, Позичальник – фізична особа, котра є отримувачем (споживачем) послуг Ломбарду з надання фінансового кредиту і передає в заставу власне майно в якості забезпечення своїх зобов’язань.

Договір – письмовий документ, що встановлює відповідні права та обов’язки Клієнта та Ломбарду, під час надання фінансового кредиту та отримання майна в якості застави.

Застава – спосіб забезпечення фінансових зобов’язань шляхом передачі майна.

Ювелірний виріб – будь-які вироби зі дорогоцінного металу, дорогоцінного каміння, дорогоцінного каміння органогенного утворення, напівдорогоцінного каміння, як використовуються як прикраси, годинники

або предмети побуту та не мають пошкоджень, які спричиняють втрату якісних, функціональних, естетичних властивостей виробів.

Брухт дорогоцінних металів – деталі, вузли, вироби та матеріали, що стали непридатними чи втратили експлуатаційну цінність і містять дорогоцінні метали у будь-якому вигляді.

Викуп – припинення зобов'язань за Договором на підставі погашення кредиту, процентів за його користуванням, штрафних санкцій за прострочення виконання зобов'язань в повному обсязі та у визначений строк та, як наслідок, повернення предмету застави власнику.

До фінансових та супутніх послуг Ломбарду, якщо інше не встановлено законом, належать:

– надання коштів у позику, в тому числі і на умовах фінансового кредиту;

– оцінка заставного майна відповідно до чинного законодавства та/або умов Договору про надання фінансового кредиту;

– надання посередницьких послуг зі страхування предмета застави на підставі агентського договору зі страховою компанією;

– реалізація заставного майна відповідно до чинного законодавстава та/або умов договору про надання фінансового кредиту.

Діяльність з надання коштів у позику, в тому числі і на умовах фінансового кредиту підлягає ліцензування згідно із діючим законодавством.

Надання фінансових кредитів фізичним особам є виключним видом діяльності Ломбарду та здійснюється під заставу майна, визначеного відповідними розпорядними актами Товариства.

Повний перелік майна, котре може бути прийняте в якості предмета застави, визначається у внутрішніх розпорядчих документах Ломбарду.

Договір про надання фінансового кредиту Ломбардом повинен відповідати вимогам встановленим діючим законодавством, та відповідно до статті 6 Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» має містити:

– найменування, місцезнаходження та реквізити (для Товариства); прізвище, ім’я, по батькові фізичної особи, дані паспорта громадянина України (номер, серія, дата видачі, орган що видав, дані про місце проживання/реєстрацію);

– предмет, назву договору;

– права та обов’язки сторін;

– суму фінансового кредиту;

– дату надання фінансового кредиту;

– строк користування фінансовим кредитом, строк дії договору;

– дата повернення фінансового кредиту;

– процент за користування фінансовим кредитом;

– посилання на відповідність договору чинним внутрішнім Правилам надання коштів у позику, у тому числі на умовах фінансового кредиту Ломбарду;

– характеристика предмету застави, яким забезпечується кредит;

– сума оцінки предмету застави, що передається як забезпечення кредиту;

– відповідальність сторін за порушення зобов’язань;

– підстави для зміни, пролонгації, припинення дії та розірвання договору;

– підписи сторін.

Обліково-реєстраційна система Ломбарду ведеться в електронному вигляді шляхом використання відповідного програмного забезпечення, завданням якої є облік укладених Договорів та реєстрація фінансово-кредитних операцій.

Склад та структура технічного забезпечнння визначаються Ломбардом самостійно, виходячи з його можливості та відповідають вимогам встановленим Нацкомфінпослуг до облікової-реєстраційних систем щодо захисту від несанкціонованого доступу.

Конфіденційна інформація Товариства – це відомості, які не є відомими або легкодоступними для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якої вона належить, яка є предметом адекватних існуючим обставинам заходів збереження її секретності Товариством, розголошення якої може завдати шкоди інтересам Товариства.

Організаційна структура Товариства складається відповідно до порядку, визначеному засновницьким договором Товариства та штатним розкладом, зображено на рисунку 2.1.

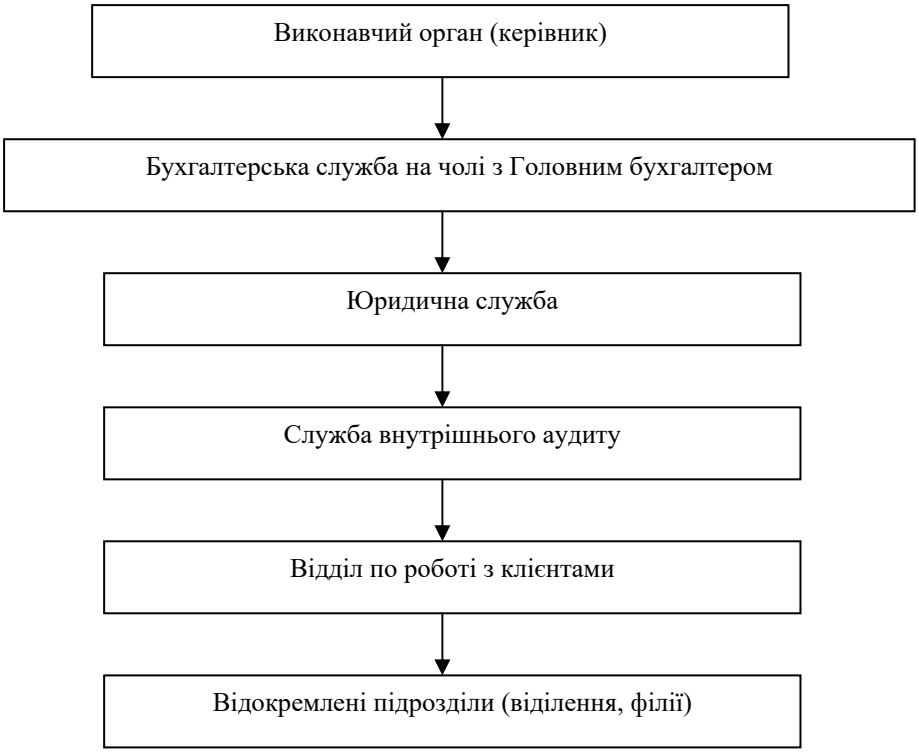

Рисунок 2.1 – Організаційна структура ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Кожен підрозділ виконує завдання та повноваження відповідно до внутрішніх положень, які можуть затверджуватися уповноваженими засновницьким договором органами управління Товариства.

Виконавчим органом є керівник (Директор) Товариства, який представляє Товариство у відносинах з юридичними, фізичними особами в Україні та за її межами, за довіреністю виконує дії від імені Товариства, укладає та підписує від імені Товариства договори, виконує інші повноваження.

Бухгалтерська служба на чолі з Головним бухгалтером забезпечує ведення бухгалтерського обліку, дотримуючись методологічних засад, встановлених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» з урахуванням особливостей діяльності Товариства і технології обробки облікових даних, відображає на рахунках бухгалтерського обліку усі господарські операції Товариства, вимагає від працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення до обліку первинних документів; забезпечує складення і подання фінансової звітності Товариства; забезпечує перерахування податків та зборів, передбачених законодавством, здійснює контроль за веденням касових операцій; надає пропозиції загальним зборам щодо ведення облікової політики, виконує інші завдання.

Юридична служба створюється з метою:

– забезпечення правильного застосування Товариством чинного законодавства;

– надання керівнику пропозицій щодо вирішення правових питань пов’язаних з діяльністю Товариства;

– розроблення та оновлення внутрішньої документації Товариства з питань його діяльності;

– проведення юридичної експертизи внутрішніх документів Товариства вимогам законодавства;

– організації роботи з підготовки та укладання договорів, контролю за їх виконанням;

– правової оцінки проектів договорів; забезпечення захисту майнових інтересів Товариства у разі невиконання договірних зобов’язань;

– претензійно-позовної роботи;

– сприяння дотриманню законності у реалізації трудових, податкових, господарських відносин Товариства;

– надання правової допомоги працівникам Товариства.

Служба внутрішнього аудиту (контролю) створена з метою виконання наступних завдань:

– сприяння керівнику Товариства в організації та покращенні системи управління в Товаристві;

– виявлення сфер потенційних збитків, умов сприятливих до шахрайства, зловживань, незаконними присвоєнням коштів Товариства;

– взаємодії з зовнішніми аудиторами, аналізу їх висновків та впровадження їх рекомендацій; участі у службових розслідуваннях;

– взаємодії з іншими підрозділами Товариства щодо покращення організації та управління у Товаристві.

Служба внутрішнього аудиту виконує свої повноваження на підставі положення про її діяльність, затвердженому загальними зборами учасників Товариства.

Відділ по роботі з клієнтами забезпечує виконання завдань щодо залучення Клієнтів до придбання фінансових послуг Товариства.

Товариство має право здійснювати діяльність через свої відокремлені підрозділи (відділення, філії тощо). Завдання, які виконуються відокремленими підрозділами:

– представлення інтересів Товариства у взаємовідносинах із потенційними та наявними Клієнтами;

– ознайомлення Клієнтів із умовами, тарифами та цими Правилами надання фінансових послуг, укладання, виконання та облік договорів про надання фінансових послуг;

– забезпечення порядку зберігання документів та цінностей, прийнятих у заставу та/або зберігання;

– інші завдання, покладені на підрозділи відповідно до положення про його діяльність.

2.2 Оподаткування, облік та податкова звітність нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

На підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» застосовується нарахування відрядної, погодинної заробітної плати, здійснюються відрахування на соціальні заходи від фонду оплати праці та утримань із заробітної плати працівників, розрахунок середньої заробітної плати, а також документування операцій з нарахування заробітної плати і відображення цих нарахувань на рахунках бухгалтерського обліку.

Відповідно до даних зі штатного розкладу працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», наведених в таблиці 2.1, головний бухгалтер підприємства складає журнал реєстрації господарських операцій з обліку нарахування заробітної плати, утримань з неї і нарахувань на ФОП в 2019 році, наведених в таблиці 2.2.

Таблиця 2.1 – Штатний розклад працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» в 2019 році

№	Назва структурного підрозділу	Посада (професія)	Кількість працівників	Тарифний оклад, грн.	Надбавки (доплата), грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.
1	2	3	4	5	6	7
1	Дирекція	Керівник	1	13470,00	1500,00	14970,00
		В.о. керівника	1	10107,00	1050,00	11157,00
2	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1	7375,00	900,00	8275,00
		Бухгалтер	2	4343,00	-	8686,00
		Касир	1	4173,00	-	4173,00
3	Адміністра-тивно-господарський відділ	Юрист	1	6142,00	730,00	6872,00

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6	7
		Оцінювач (ювелірних виробів)	1	4173,00	450,00	4623,00
		Оцінювач (побутової техніки)	1	4173,00	450,00	4623,00
		Охоронець	1	4173,00	275,00	4448,00
		Прибиральниця	1	4173,00	-	4173,00
Разом			11	66645,00	5355,00	72000,00

Таблиця 2.2 – Журнал реєстрації господарських операцій з обліку нарахування заробітної плати, утримань з неї і нарахувань в 2019 році

№	Господарські операції	Дебет	Кредит	Сума, тис. грн.
1	2	3	4	5
1	Нарахована заробітна плата працівникам підприємства за окладами і тарифами: - Лежньов Д. О. - Карпенко А. В. - Стельмух І. В. - Скирпан Ю. Д. - Каріка Н. С. - Білоус А. А. - Зарубежнова О. - Курган М. Р. - Дуженко О. Л. - Штанько В. М. - Вовк І. М.	 811 811 811 811 811 811 811 811 811 811 811 811	 661 661 661 661 661 661 661 661 661 661 661 661	 13470,00 10107,00 7375,00 4343,00 4343,00 4173,00 6142,00 4173,00 4173,00 4173,00 4173,00
2	Нараховані премії та заохочення передбачені системою оплати праці	23 812	812 661	5355,00
3	Нарахований ЄСВ працівникам підприємства	93	651	14661,90
4	Утримано з заробітної плати працівників ПДФО	661	641	11996,10
5	Утримано з заробітної плати працівників ВЗ	661	642	999,68
6	Утримано з заробітної плати працівників внески до профспілки	661	685	666,45
7	Виплачена заробітна плата, з каси, всім працівникам підприємства	661	301	58337,77

З даних таблиці 2.1, видно, що на одному з відділень ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» працює 11 працівників, посадовий оклад,

яких відповідає посаді. Нарахований ЄСВ 22% сума якого становить 14661,90 грн., утримання: ПДФО 18% – 11996,10 грн., ВЗ 1,5% – 999,68 грн. та внески до профспілки – 666,45 грн. Загалом виплачена заробітна плата, з каси, всім працівникам відділення складає 58337,77 грн.

На ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у відпустці були працівники Білоус А. А. з 03.02.2020 року по 24.03.2020 року та Дуженко О. Л. з 18.05.2020 року по 29.05.2020 року.

В 2020 році 20 квітня працівник Скирпан Ю. Д. хворів 14 днів, його страховий стаж становить 6 років. Заробітна плата працівника з 2019 року не змінювалась.

11 травня 2020 року Вовк І. М. пішла у відпустку на 7 днів, та потім з 18 травня брала відпустку за свій рахунок на 3 дні.

Заробітна плата працівника з 2019 року не змінювалась, всі розрахунки занесені в журнал до реєстрації господарських операцій, який наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - Журнал реєстрації господарських операцій в 2020 році

№	Господарські операції	Дебет	Кредит	Сума, грн.
1	2	3	4	5
1	Нараховані лікарняні за рахунок фонду та підприємства: Скирпан Ю. Д. хворів з 20 квітня по 03 травня 2020 рік, страховий стаж – 6 років	652	663	116,62
2	Нараховано відпускні: Білоус А. А. з 03.02.2020 року по 24.03.2020 року	471	661	3112,12
	Дуженко О. Л. з 18.05.2020 року по 29.05.2020 року	471	661	1697,52
	Вовк І. М. з 11.05.2020 року по 17.05.2020 рік та відпустка за свій рахунок на 3 дні	471	661	83,23

Детальний розрахунок суми лікарняних та відпускних працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» в 2020 році, проведення по яким наведено в таблиці 2.3, і наведено нижче:

1) середньоденна заробітна плата працівника Скирпан Ю. Д. складає: 4343,00 грн. ÷ 365 днів = 11,90 грн.

2) сума лікарняних за рахунок коштів роботодавця складає: 11,90 грн. × 5 календарних днів × 70% (так, як страховий стаж робітника 4 роки) = 41,65 грн.

3) сума лікарняних за рахунок коштів Фонду соціального страхування України складає: 11,90 грн. × 9 календарних днів × 70% = 74,97 грн.

4) загальна сума допомоги Скирпану Ю. Д. складає: 41,65 грн. + 74,97 грн. = 116,62 грн.

5) середньоденна заробітна плата працівника Білоус А. А. та Дуженко О. Л. складає: 4173,00 грн. × 12 ÷ (365-11) = 50076,00 грн. ÷ 354 = 141,46 грн.

6) загальна сума відпускних Білоус А. А. складає: 141,46 грн. × 22 календарних дні = 3112,12 грн.

7) загальна сума відпускних Дуженко О. Л. складає: 141,46 грн. × 12 календарних днів = 1697,52 грн.

8) середньоденна заробітна плата працівника Вовк І. М. складає: 4173,00 грн. ÷ (365-11-3) = 4173,00 грн. ÷ 351 = 11,89 грн.

9) загальна сума відпускних Вовк І. М. складає: 11,89 грн. × 7 календарних днів = 83,23 грн.

Працівниця Стельмух І. В., вийшла з відпустки для догляду за дитиною 3 років. Перебувала вона у відпустці для догляду за дитиною з 15.03.2017 року по 02.03.2020 року. Посадовий оклад працівниці – 4343,00 грн. Страховий стаж більше ніж 8 років, тому її страховий стаж дорівнює 100%. З 23.03.2020 року по 30.03.2020 року працівниця хворіла. Розрахунки наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Журнал реєстрації господарських операцій в 2020 році по відпустці для догляду за дитиною та лікарняні Стельмах І. В.

№	Господарські операції	Дебет	Кредит	Сума, грн.
1	2	3	4	5
1	Нарахована заробітна плата	811	661	4343,00
2	Утримано ПДФО	661	641	781,74
3	Утримано ВЗ	661	642	65,15
4	Утримано профспілкові внески	611	685	43,43
5	Нараховано ЄСВ	93	651	955,46
6	Нараховані лікарняні за рахунок фонду та підприємства: хворіла з 23.03.2020 року по 30.03.2020 року.	652	663	1141,36
7	Нараховано відпускні по догляду за дитиною 3 років: в період з 15.03.2017 року по 02.03.2020 року	471	661	3112,12

Детальний розрахунок суми відпустки для догляду за дитиною до 3 років та лікарняні працівниці ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» в 2020 році, проведення по яким наведено в таблиці 2.4, наведено нижче:

1) розрахунковим періодом для даного випадку є січень-лютий 2019-2020 років. Але оскільки в цьому періоді у співробітниці не було заробітку, середньоденна заробітна плата за фактичними даними вважається виходячи з її окладу: 4343,00 грн ÷ 30,44 = 142,67 грн;

2) денна заробітна плата за фактичними даними: 142,67 грн × 100% = 142,67 грн;

3) розрахунок лікарняних за рахунок підприємства на рівні фактичних даних, бо перебування у відпустці для догляду за дитиною включається до її страхового стажу: 142,67 грн × 8 кал. днів = 1141,36 грн.

Показники аналізу середнього рівня оплати праці за посадами представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 - Середня заробітна плата працівників ПТ «Ломбард

«Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у 2017-2019 роках за посадами

Структурні підрозділи	Середня заробітна плата, тис. грн.			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %	
	2017 рік	2018 рік	2019 рік	2018 - 2017	2019 - 2018	2018 - 2017	2019 - 2018
Дирекція	14,00	24,18	26,13	10,18	1,95	72,71	8,06
Бухгалтерія	10,00	19,82	21,13	9,82	1,31	98,20	6,61
Адміністративно-господарський відділ	6,00	22,00	24,74	16	2,74	266,67	12,45
Всього	39,06	105,77	95,24	66,71	-10,53	170,79	-9,96

Як свідчать дані таблиці 2.5, найвищий розмір середньої заробітної плати був у дирекції та адміністративно-господарському відділі, а найнижчий – у бухгалтерії.

Оплата праці є невід'ємною частиною соціально-трудових відносин. Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» використовують працю найманих працівників на умовах трудового договору (контракту), тому вони зобов'язані формувати та подавати Звіт з ЄСВ протягом 20 календарних днів, що настають за останнім днем звітного періоду. Звіт про суми нарахованого доходу застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску, наведено нижче.

Звітність

Звіт про суми нарахованого доходу застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску

1. Звіт за рік: **2019**

Подають	Терміни подання
Фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування самі за себе; особи, які забезпечують себе роботою самостійно, - відповідним органам доходів і зборів за місцем реєстрації	До 10 лютого року, наступного за звітним періодом до 01 травня року, наступного за звітним періодом

Форма № Д5 *(річна)*

ПОГОДЖЕНО
з Держстатом України

2. Реєстраційний №облікової картки платника податків 3719023336

Прізвище, ім'я, по батькові Курган Микита Романович
Місце проживання м. Запоріжжя, вул. Літакова 102/6, кв. 55
Телефон +38 (093) 473-69-03

Код територіального органу доходів і зборів, до якого подається звіт **0829**
Код основного виду економічної діяльності **64.92.6**

Перелік таблиць звіту

№ з/п	Назва таблиці	Кількість аркушів	Кількість рядків
1	Нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування фізичними особами – підприємцями		X
2	Наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до		-

Страхувальник: Власенко (підпис) Власенко Леонід Васильович (П. І. Б.) 17.01.2020 (дата подання)

1. Звіт за рік **2019**

2. Реєстраційний номер облікової картки платника податків 3719023336

Таблиця 1. Нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування фізичними особами – підприємцями

Місяць	Сума чистого доходу (прибутку), заявлена в податковій декларації фізичної особи - підприємця	Сума доходу, на яку нараховується єдиний внесок, з урахуванням максимальної величини	Розмір єдиного внеску*	Сума нарахованого єдиного внеску (гр. 3 х гр. 4)	Кількість днів тимчасо-вої непрацездатності	Кількість днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами
1	2	3	4	5	6	7
Січень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Лютий	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Березень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Квітень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Травень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Червень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Липень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Серпень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Вересень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Жовтень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Листопад	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Грудень	4173,00	4173,00	22%	918,06	-	-
Усього	50076,00	50076,00	X	11016,72	-	-

Незалежно від системи оподаткування (загальна або спрощена) роботодавці зобов'язані подавати Форму №1ДФ. Нижче наведено форму №1ДФ ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Податковий розрахунок
сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»
(найменування юридичної особи чи прізвище, ім'я, по батькові самозайнятої фізичної особи)

69126, м. Запоріжжя, вул. Незалежної України, буд. 50, каб. приміщення 11
(податкова адреса юридичної особи чи самозайнятої фізичної особи)

		0	8	2	9		

(податковий номер контролюючого органу)

Державна фінансова інспекція в Запорізькій області
(найменування контролюючого органу)

За 2019 рік
(звітний період)

Працювало у штаті	1	1					
Працювало за цивільно-правовими договорами	-						

ПОРЦІЯ №

	1		

Розділ I. Суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку

№ з/п	Податковий номер або серія та номер паспорта	Сума нарахованого доходу (грн. коп.)	Сума виплаченого доходу (грн. коп.)	Сума утриманого податку		Дата		Ознака ПСП	Ознака (0.1)
				нарахованого	перерахованого	Прийняття на роботу	Звільнення з роботи		
1	370288146329	4343,00	4343,00	781,74	781,74	25.08.2015	-	-	-
2	363748803216	4173,00	4173,00	751,14	751,14	17.02.2013	-	-	-
3	423677441023	6142,00	6142,00	1105,56	1105,56	19.03.2015	-	-	-
4	347101012346	4173,00	4173,00	751,14	751,14	03.07.2016	-	-	-
5	347968310233	4173,00	4173,00	751,14	751,14	26.11.2017	-	-	-
6	498563371111	4173,00	4173,00	751,14	751,14	26.11.2017	-	-	-
7	674252332100	4173,00	4173,00	751,14	751,14	07.09.2018	-	-	-
Разом	X	**31350,00**	**31350,00**	**5643,00**	**5643,00**	X	X	X	X

Розділ II. Оподаткування процентів, виграшів (призів) у лотерею та військовий збір

X	X	Загальна сума нарахованого доходу (грн. коп.)	Загальна сума виплаченого доходу (грн. коп.)	Загальна сума утриманого податку, збору (грн. коп.)		X			
				нарахованого	перерахованого				
<…>									
X	Військовий збір	**31350,00**	**31350,00**	**470,25**	**470,25**	X	X	X	X
<…>									

2.3 Фінансовий аналіз ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Аналіз фінансового стану за даними фінансової звітності є необхідною умовою оцінки якості господарської діяльності підприємства. Аналітичні дослідження фінансової звітності підприємства надають можливість оцінити його платоспроможність і ліквідність, рівень фінансової стійкості й ділової активності та рентабельність.

Основним звітним документом ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» є баланс, який являє собою відображення фінансово-господарського стану підприємства на певну дату, тож в таблиці 2.8, наведено аналіз активів та пасивів балансу за 2017-2019 роки.

Таблиця 2.6 – Аналіз динаміки складу та структури активу балансу і джерел власних та залучених коштів на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2017-2019 роки

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення		
				Абсолютне 2018-2017	Абсолютне 2019-2018	Темп росту, % 2019-2017
1	2	3	4	5	6	7
АКТИВ						
I. Необоротні активи						
Нематеріальні активи	4	3	126	-1	123	4200
– первісна вартість	83	83	207	0	124	249,40
– накопичена амортизація	79	80	81	1	1	101,25
Основні засоби	1397	1444	1344	47	-100	93,07
– первісна вартість	2178	2613	2829	435	216	108,27
– знос	781	1169	1485	388	316	127,03
Усього за розділом I	1401	1447	1470	46	23	101,59
II. Оборотні активи						
Запаси	5	8	5	3	-3	62,50

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6	7
Дебіторська заборгованість по розрахунках: - з бюджетом	1	1	1	0	0	100,00
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	839	1380	1364	541	-16	98,84
Інші поточна дебіторська заборгованість	19476	18640	18266	-836	-374	97,99
Грошові та їх еквіваленти	930	2065	2635	1135	609	127,60
Готівка	927	1668	1826	741	158	109,47
Рахунки в банках	3	397	809	394	412	203,78
Усього за розділом II	21251	22094	22271	843	177	100,80
Баланс	22652	23541	23741	889	200	100,85
ПАСИВ						
I. Власний капітал						
Зареєстрований (пайовий) капітал	18000	12000	19000	-6000	7000	158,33
Резервний капітал	317	349	372	32	23	106,59
Нерозподілений прибуток (непокриті збитки)	4032	4638	5070	336	432	109,31
Неоплачений капітал	(1090)	(10182)	(1428)	-9092	8754	14,02
Усього за розділом I	21259	6805	23014	-14454	16209	338,19
III. Поточні зобов’язання і забезпечення						
Поточна кредиторська заборгованість:						
- товари, роботи, послуги	810	298	392	-512	94	131,54
- розрахунки з бюджетом	198	149	110	-49	-39	73,82
- у тому числі податку на прибуток	193	143	102	-50	-41	71,33
- розрахунками зі страхування	7	14	16	7	2	114,29

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6	7
- розрахунками з оплати праці	30	66	72	36	6	109,09
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	-	15462	-	15462	-15462	-
Інші поточні зобов'язання	348	747	137	399	-610	18,34
Усього за розділом III	1393	16736	727	15343	-16009	4,34
Баланс	22652	23541	23741	889	200	100,85

Дані таблиці 2.6, свідчать, що загальна вартість активів порівняно з 2018 роком зросла на 2,39%. Частка необоротних активів зросла на 23 тис. грн., а оборотні активи зросли на 177 тис. грн. Та все ж таки, темпи зростання необоротних активів перевищили темпи зростання оборотних активів на 0,79%.

Зростання оборотного капіталу повинно відбуватись на фоні зростання вартості основних засобів. В випадку підприємства ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» основні засоби зменшились в абсолютних розмірах, а їх частка скоротилась з 99,79% до 91,43%. Зростання необоротних активів відбулося за рахунок збільшення нематеріальних активів, що є свідченням зміцнення економічного потенціалу підприємства, його ваги на ринку.

В складі оборотних активів, значним виявилось збільшення грошових коштів та їх еквівалентів, у 2019 році в порівнянні з 2018 роком, вони зросли на 609 тис. грн. Це сталося за рахунок зменшення дебіторської заборгованості, яка призвела до збільшення реального надходження грошових коштів.

За звітний період структура джерел фінансування ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» змінилась в сторону підвищення зареєстрованого (пайовий) капіталу з 70,64% до 77,73%. Зріс резервний капітал та нерозподілений прибуток (збиток).

Позитивними змінами є зменшення поточних зобов'язань на 16009,00 тис. грн. Це стало можливим завдяки: поточній кредиторській заборгованості – розрахунки з бюджетом, які зменшились на 39,00 тис. грн., порівняно з 2018 роком.

Загалом валюта балансу ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» з 2017 року по 2019 рік зросла на 1089,00 тис. грн.

Збільшення валюти балансу свідчить, як правило, про зростання виробничих можливостей підприємства.

Фінансовий стан ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» можна оцінювати з точки зору його короткострокової і довгострокової перспектив. У короткостроковій перспективі критерієм оцінки фінансового стану ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» є його ліквідність і платоспроможність, тобто спроможність своєчасно і в повному обсязі розрахуватися по короткострокових зобов'язаннях (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз ліквідності та платоспроможності ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2019 рік, тис. грн.

Показник	Алгоритм розрахунок	Значення
Коефіцієнт абсолютної ліквідності ($К_{абл}$)	2635 ÷ 727	3,62
Коефіцієнт поточної ліквідності ($К_{пот.л.}$)	22271 ÷ 727	30,63
Коефіцієнт загальної ліквідності ($К_{заг.л.}$)	$\frac{1 + 1364 + 18266 + 2635}{727}$	30,63
Коефіцієнт ліквідності при мобілізації запасів ($К_{л.моб.}$)	$\frac{2635 + 5}{727}$	3,63
Коефіцієнт власної платоспроможності ($К_{в.пл.}$)	$\frac{22271 + 727}{727}$	31,63
Коефіцієнт довгострокового фінансового забезпечення ($К_{дфз}$)	$\frac{23014}{1470}$	15,66

Дані таблиці 2.7 свідчать про те, що коефіцієнт абсолютної ліквідності становить 3,62, це занадто високий показник абсолютної ліквідності, і він говорить про те, що значна частина капіталу відволікається на формування

непродуктивних активів. Коефіцієнт поточної ліквідності становить 30,63, що є ознакою неефективної структури активів. Коефіцієнт загальної ліквідності становить таке саме значення, як і попередній коефіцієнт, тобто ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» володіє значним обсягом вільних ресурсів, які сформувалися завдяки власним джерелам. Коефіцієнт ліквідності при мобілізації запасів становить 3,63, що вище від нормативного значення і говорить про більш як потрібну кількість запасів у підприємства.

Коефіцієнт власної платоспроможності становить 31,63, що говорить про зростання ризиків несплати боргів. Коефіцієнт довгострокового фінансового забезпечення становить 15,66, це свідчить про те, що підприємство можна вважати потенційно платоспроможним.

Аналіз стійкості фінансового стану на ту або іншу дату дозволяє відповісти на питання: наскільки правильно підприємство управляло фінансовими ресурсами протягом періоду, що передує цій даті, наведено в таблиці 2.8.

Важливо, щоб стан фінансових ресурсів відповідав вимогам ринку і потребам розвитку підприємства, оскільки недостатня фінансова стійкість може привести до неплатоспроможності підприємства і відсутності у нього коштів для розвитку виробництва, а надлишкова – перешкоджати розвитку, ускладнюючи витрати підприємства надлишковими запасами і резервами.

Таблиця 2.8 – Аналіз фінансової стійкості ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2019 рік, тис. грн.

Показник	Алгоритм розрахунок	Значення
1	2	3
Коефіцієнт фінансової стійкості	23014 ÷ 727	31,66
Коефіцієнт фінансової залежності	23741 ÷ 23014	1,03
Коефіцієнт автономії	23014 ÷ 23741	0,97
Коефіцієнт заборгованості (фінансової напруги)	727 ÷ 23014	0,03
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	$\frac{22271 - 727}{22271}$	0,97

Продовження таблиці 2.8

1	2	3
Коефіцієнт маневрування	$\frac{22271 - 727}{23014}$	0,94
Коефіцієнт постійного активу	1470 ÷ 23014	0,06
Коефіцієнт відношення необоротних і оборотних активів	1470 ÷ 22271	0,07

З даних таблиці 2.8, видно, що коефіцієнт фінансової стійкості становить 31,66, значення цього показника свідчить, що на 1 грн. поточних зобов'язань, припадає 31,66 грн. власного капіталу.

Коефіцієнт фінансової залежності становить 1,03, тобто ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» більше використовує залучені кошти.

Коефіцієнт автономії становить 0,97, що свідчить про те, що підприємство стало менш автономним, самостійним, тобто здійснює свою діяльність за допомогою залучення додаткових коштів.

Коефіцієнт заборгованості (фінансової напруги) становить 0,03, це свідчить про те, що велика частина активів підприємства фінансується за рахунок власних коштів.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами становить 0,97, значення цього показника свідчить , що запаси, які мають найменшу ліквідність у складі оборотних активів, достатньо забезпечені довгостроковими стабільними джерелами фінансування.

Коефіцієнт маневрування становить 0,94, цей показник перевищує рекомендоване значення і це є позитивним явищем для покращення фінансового стану ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Коефіцієнт постійного активу становить 0,06, що є досить не критичним для підприємства

Коефіцієнт відношення необоротних і оборотних активів становить 0,07. Нормативного значення для цього показника немає, тому для

визначення становища ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» слід порівняти значення показника з конкурентами.

Стійкий фінансовий стан підприємства в ринкових умовах значною мірою обумовлюється його діловою активністю.

Ділова активність підприємства проявляється через розширення ринків збуту продукції, підтримання ділової репутації (іміджу), вихід на ринок праці і капіталу тощо.

Ділова активність оцінюється системою показників (коефіцієнтів), що характеризують найважливіші сторони діяльності підприємства, їх наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Аналіз ділової активності ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2019 рік, тис. грн.

Показник	Алгоритм розрахунок	Значення
Коефіцієнт загальної оборотності активів	$\frac{19951}{(23541 + 23741) \times 0{,}5}$	0,84
Коефіцієнт оборотності незавершеного виробництва	$\frac{19951}{(22094 + 22271) \times 0{,}5}$	0,90
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	$\frac{19951}{19826}$	1,006
Термін одного обороту дебіторської заборгованості	$\frac{360}{1{,}006}$	358
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	$\frac{19951}{(298 + 392) \times 0{,}5}$	57,83
Термін одного обороту кредиторської заборгованості	$\frac{360}{57{,}83}$	6
Фондовіддача	$\frac{19951}{(1444 + 1344) \times 0{,}5}$	14,31

Дані таблиці 2.9 свідчать, про те, що коефіцієнт загальної оборотності активів становить 0,84, збільшення даного значення є позитивною тенденцією. Коефіцієнт оборотності незавершеного виробництва становить 0,90. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості становить 1,006 і

показує, скільки разів за рік обернулися кошти, вкладені в розрахунки. Термін одного обороту дебіторської заборгованості становить 358 днів. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості становить 57,83, зростання коефіцієнта означає збільшення швидкості оплати заборгованості підприємства. Термін одного обороту кредиторської заборгованості становить 6 днів. Фондовіддача становить 14,31 і означає співвідношення чистої виручки від реалізації до середньорічної залишкової вартості основних засобів.

Оцінку інтенсивності та ефективності діяльності підприємства проводять не лише за показником прибутку, але й за показниками рентабельності.

Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів і ефективності діяльності підприємства, їх наведено в таблиці 2.10.

Вони характеризують доходність підприємства з різних позицій і групуються згідно з інтересами учасників економічного процесу та ринкового обміну.

Таблиця 2.10 – Аналіз рентабельності ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2019 рік, тис. грн.

Показник	Алгоритм розрахунок	Значення
Рентабельність підприємства	$\frac{19951}{(23541 + 23741) \times 0,5}$	0,84
Рентабельність власного капіталу	19951 ÷ 14909,5	1,34
Рентабельність необоротних активів	19951 ÷ 1458,5	13,68

За даними таблиці 2.10, видно що рентабельність підприємства становить 0,84. Рентабельність власного капіталу – 1,34 та рентабельність необоротних активів – 13,68.

Аналіз ефективності системи оплати праці ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Динаміку фонду оплати праці за 2017-2019 роки ПТ «Ломбард

«Мідас» ТОВ «РА» і компанія» наведено в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 - Динаміка фонду оплати праці ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у 2017-2019 роках

Показники фонду оплати праці	2017 рік, тис. грн.	2018 рік, тис. грн.	2019 рік, тис. грн.	Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 - 2017	2019 - 2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Фонд основної заробітної плати	25,44	55,38	66,54	29,94	11,16	117,69	20,15
Фонд додаткової заробітної плати	3,86	5,23	5,46	1,37	0,23	35,49	4,40
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	0,59	1,23	0,26	0,64	-0,97	108,47	-78,86
- премії за результати діяльності	3,27	4,0	5,20	0,73	1,20	22,32	30,00
Заохочування та компенсаційні виплати:	0,70	5,39	-	4,69	-	670,00	0,00
- матеріальна допомога	0,49	2,94	-	2,45	-	500,00	0,00
- соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0,21	2,45	-	2,24	-	1066,67	0,00
Фонд оплати праці, всього	30,00	66,00	72,00	36,00	6,00	120,00	9,09

Дані таблиці 2.11, свідчать що фонд оплати праці у 2018 році порівняно з 2017 роком зріс на 36,00 тис. грн. (120%), а в 2019 році порівняно з 2018

роком – на 6,00 тис. грн. (9,09%). Зростання відбулося за всіма складовими, але найбільшу питому вагу мало зростання фонду основної заробітної плати.

Аналіз складових фонду додаткової заробітної плати свідчить, що премії за результати діяльності збільшились на 30,00%, а надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у 2019 році у порівнянні з 2018 роком зменшились.

Серед заохочувальних та компенсаційних виплат найбільше зростання в 2019 році мали: матеріальна допомога +2,45 тис. грн. та соціальні пільги, що мають індивідуальний характер +2,24 тис. грн..

В таблиці 2.12 наведена структура фонду оплати праці ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у 2017-2019 роках.

Таблиця 2.12 – Структура фонду оплати праці ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у 2017-2019 роках

Показники фонду оплати праці	Період					
	2017 рік		2018 рік		2019 рік	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Фонд основної заробітної плати	25,44	84,80	55,38	83,91	66,54	92,42
Фонд додаткової заробітної плати	3,86	12,87	5,23	7,92	5,46	7,58
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	0,59	1,97	1,23	1,86	0,26	0,36
- премії за результати діяльності	3,27	10,90	4,0	6,06	5,20	7,22
Заохочувальні та компенсаційні виплати	0,70	2,33	5,39	8,17	-	-
- матеріальна допомога	0,49	1,63	2,94	4,45	-	-
- соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0,21	0,70	2,45	3,71	-	-
Фонд оплати праці, всього	30	100	66	100	72	100

Дані таблиці 2.12 показують, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2019 році становить 92,42%, що більше порівняно з 2018 роком – 83,91% та з 2017 роком – 84,80%. Серед фонду додаткової заробітної плати найбільш високий показник мали: в 2018 році – надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів +1,86 тис. грн. та в 2019 році премії за результатами діяльності +5,20 тис. грн.

Заохочувальні та компенсаційні виплати в 2019 році не відбулося, в 2018 році вони становили 8,17%, що більше порівняно з 2017 роком – 2,33%.

Велике значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній розмір заробітної плати працюючих, його зміну та чинники, що впливають на це, наведено в таблиці 2.13.

Подальший аналіз спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому враховується, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від низки чинників: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня.

Середня заробітна плата є макроекономічним показником, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону).

Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників, премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень.

Таблиця 2.13 – Середня заробітна плата працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» у 2017-2019 роках

Показники фонду оплати праці	2017 рік, тис. грн.	2018 рік, тис. грн.	2019 рік, тис. грн.	Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 - 2017	2019 - 2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Фонд оплати праці	30,00	66,00	72,00	36,00	6,00	120,00	9,09
Середньооблікова чисельність, осіб	64	52	63	-12	11	-18,75	21,15

Продовження таблиці 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	0,47	1,27	1,14	0,80	-0,13	170,77	-9,96
Середньмісячна заробітна плата, тис. грн.	69,06	105,77	55,24	66,71	-10,53	170,79	-9,96

Дані таблиці 2.13 свідчать, що середньомісячна заробітна плата по ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» в 2018 році порівняно з 2017 роком зросла на 66,71 тис. грн. або на 170,79%, а в 2019 році порівняно з 2018 роком на 10,53 тис. грн. зменшилась, або на -9,96%.

Проаналізувавши оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» в другому розділі, можна зробити наступні висновки:

1. ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» – провідна мережа ломбардів в місті Запоріжжя.

2. Супутні послуги Ломбарду – послуги, які є передумовою надання фінансового кредиту або випливають з його надання.

3. На підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» застосовується нарахування відрядної, погодинної заробітної плати, здійснюються відрахування на соціальні заходи від фонду оплати праці та утримань із заробітної плати працівників, розрахунок середньої заробітної плати, а також документування операцій з нарахування заробітної плати і відображення цих нарахувань на рахунках бухгалтерського обліку.

4. Оплата праці є невід’ємною частиною соціально-трудових відносин. Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до

зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

5. Нарахована заробітна плата працівникам підприємства за окладами і тарифами та нараховані премії та зохочення передбачені системою оплати праці.

6. На підприємстві виплачуються всі лікарняні та відпускні. Нараховується ЄСВ, утримуються ВЗ та ПДФО.

7. Фонд оплати праці у 2018 році порівняно з 2017 роком зріс на 36,00 тис. грн. (120%), а в 2019 році порівняно з 2018 роком – на 6,00 тис. грн. (9,09%). Зростання відбулося за всіма складовими, але найбільшу питому вагу мало зростання фонду основної заробітної плати.

8. Підприємство ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» складає і подає всю необхідну податкову звітність.

9. Баланс підприємства з 2017 року по 2019 рік зріс на 1089,00 тис. грн.

Збільшення валюти балансу свідчить, як правило, про зростання виробничих можливостей підприємства ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

3 ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІКУ ТА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ПОДАТКОВОЇ ЗВІТНОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПТ «ЛОМБАРД «МІДАС» ТОВ «РА» І КОМПАНІЯ»

3.1 Проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Внутрішній аудит є особливою формою контролю, основою планування обсягу незалежного зовнішнього аудиту та зумовлений внутрішніми проблемами підприємства.

Одним із основних принципів реалізації вимог внутрішнього контролю є запобігання недостовірній інформації, зловживанням і крадіжкам, що визначає структуру та напрями внутрішнього контролю.

Внутрішній аудит нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» проводився 6 квітня 2020 року. Перевірку проводив аудитор Пилипенко Олександр Валерійович.

Внутрішній аудит нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» розпочинається з вибору форми й переліку аудиторських процедур відповідно до свого професійного судження.

Планування перевірки оформлюється певним документом, назва і форма, якого має довільний характер. Планування внутрішнього аудит нарахування заробітної плати, наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – План внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

№	Етап	Завдання	Виконавець	Термін виконання
1	2	3	4	5
1	Організаційний	Призначення відповідальних	Пилипенко О. В.	06.04.2020

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5
2	Основний	Перевірка правильності визначення залишку ЄСВ, ПДФО та ВЗ	Пилипенко О. В.	07.04.2020 – 09.04.2020
		Проведення анкетування робітників бухгалтерії, пов'язаних з обліком заробітної плати	Пилипенко О. В.	10.04.2020 – 13.04.2020
		Перевірка правильності нарахування ЄСВ, ПДФО та ВЗ	Пилипенко О. В.	14.04.2020 – 16.04.2020
		Перевірка відповідності сум нарахування та сплати	Пилипенко О. В.	17.04.2020 – 20.04.2020
		Перевірка відповідності нарахування та відображення в звітності	Пилипенко О. В.	21.04.2020 – 23.04.2020
		Перевірка правильності кореспонденції рахунків ЄСВ, ПДФО та ВЗ	Пилипенко О. В.	24.04.2020
		Виконання контрольних процедур відповідно до Програми перевірки	Пилипенко О. В.	27.04.2020 – 29.04.2020
3	Заключний	Узагальнення результатів перевірки та контроль усунення виявлених недоліків	Пилипенко О. В.	30.04.2020

Згідно плану внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» наведено в таблиці 3.1, аудитор Пилипенко О. В. на організаційному етапі визначив мету та критерії аудиту.

До критеріїв внутрішнього аудиту підприємства відносять: стандарти, методики, регламенти, системи управління, контракти та інше.

Надалі встановив можливість здійснення та формування групи з аудиту з врахуванням компетентності, яка необхідна для виконання мети аудиту.

На основному етапі аудитор виконав контрольні процедури відповідно до програми перевірки і на заключному етапі зробив узагальнення результатів перевірки та контроль усунення виявлених недоліків.

Щоб прийняти рішення щодо методу перевірки та необхідної кількості аудиторських процедур, аудитор провів тестування та надав оцінку системі стану обліку заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Тест оцінки обліку заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

№	Зміст питання	Варіанти відповіді		Інформація відсутня	Примітки
		Так	Ні		
1	У розпорядженні працівників бухгалтерії є всі необхідні нормативні документи з оплати праці	+			
2	Чи укладено Колективний договір?	+			
3	Чи затверджене Положення про оплату праці?	+			
4	Чи затверджений штатний розклад?	+			
5	Чи були проведені перевірки обліку заробітної плати протягом попереднього звітного періоду?	+			
6	Чи ведуться табелі обліку робочого часу?	+			
7	Чи затверджений графік відпусток?		+		
8	Чи застосовуються податкові соціальні пільги до ПДФО?	+			
9	Заробітна плата видається з каси підприємства?	+			
10	Заробітна плата видається на карткові рахунки працівників?		+		

З'ясувавши метод організації перевірки та кількість необхідних аудиторських процедур, виконавець внутрішнього аудиту складає робочу програму, наведену в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Програма внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

	Перелік аудиторських процедур	Методичні прийоми перевірки	Аудиторські докази	Виконавець	Термін виконання	Код робочого документа
1	2	3	4	5	6	7
1	Перевірка дотримання положень законодавства про працю і оплату праці	Нормативно-правовий	Законодавчо-нормативні акти	Пилипенко О. В.	06.04.2020	РД-1
2	Перевірити відповідність сум нарахування та сплати	Документальний, арифметичний	Платіжне доручення, виписка банку	Пилипенко О. В.	07.04.2020 – 09.04.2020	РД-2
3	Перевірка правильності, обґрунтованості нарахування премій, надбавок, доплат	Документальний, арифметичний	Розпорядчі документи, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Пилипенко О. В.	10.04.2020	РД-3
4	Перевірка правильності нарахування відпускних та компенсації за невикористану відпустку	Документальний, арифметичний	Накази, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Пилипенко О. В.	13.04.2020	РД-4
5	Перевірка правильності визначення нарахувань ЄСВ на заробітну плату	Нормативно-правовий, арифметичний	Довідка бухгалтерії, Звіт з ЄСВ	Пилипенко О. В.	14.04.2020	РД-5

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7
6	Перевірка правильності визначення утримань ПДФО, ВЗ із заробітної плати	Арифметичний	Розрахункова відомість	Пилипенко О. В.	15.04.2020	РД-6
7	Перевірити своєчасність подачі звітності	Арифметичний, документальна	Звіт про ЄСВ, форма 1-ДФ	Пилипенко О. В.	16.04.2020	РД-7
8	Перевірка відповідності інформації Головної книги, Журналу 5, 5А	Документальний	Головна книга, Журнал 5, 5А	Пилипенко О. В.	17.04.2020	РД-8
9	Перевірка відповідності інформації облікових регістрів і фінансової звітності	Документальний	Головна книга, Журнал 5, 5А, фінансова звітність	Пилипенко О. В.	21.04.2020	РД-9
10	Перевірка правильності визначення та облік депонованої заробітної плати	Документальний	Платіжна відомість, виписки банку, Головна книга	Пилипенко О. В.	22.04.2020	РД-10
11	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності для працівників, які мають стаж менше шести місяців протягом останніх дванадцяти місяців	Документальний, арифметичний	Довідка бухгалтерії, табель обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	Пилипенко О. В.	23.04.2020	РД-11
12	Перевірка обґрунтованості надання матеріальної допомоги та її відображення в обліку	Документальний	Заяви, накази, розрахункові відомості	Пилипенко О. В.	24.04.2020	РД-12

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7
13	Перевірка правильності нарахування виплат за листками непрацездатності	Нормативно-правовий, арифметичний	Листок непрацездатності, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	Пилипенко О. В.	27.04.2020	РД-13
14	Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати	Документальний, арифметичний	Журнал 5, Головна книга	Пилипенко О. В.	28.04.2020	РД-14
15	Перевірка первинних документів з нарахування основної заробітної плати	Документальний, арифметичний	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, штатний розклад	Пилипенко О. В.	29.04.2020	РД-15
16	Перевірити правильність кореспонденції рахунків ЄСВ, ПДФО та військового збору	Документальний, арифметичний	Журнал 3, Головна книга	Пилипенко О. В.	30.04.2020	РД-16

Наступним кроком аудитора є складання аудиторської документації, яка є достатніми доказами того, що аудит планувався та виконувався відповідно до законодавчих та нормативних вимог, тобто це запис виконаних аудиторських процедур, отриманих доречних аудиторських доказів і висновків, яких дійшов аудитор.

Робочі документи, згідно проведеного внутрішнього аудиту нарахованої заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», наведено в таблицях 3.4–3.7.

Таблиця 3.4 – Робочий документ РД-5 – Перевірка правильності визначення нарахувань ЄСВ із заробітної плати в період з 01.01.2020 по 01.11.2020 рік

Період (місяць)	Рахунок	Журнал 3	Головна книга	Відхилення (+/-)
Січень	651	336030,20	336030,20	-
Лютий	651	264090,20	264090,20	-
Березень	651	220017,60	220019,60	+2,00
Квітень	651	220017,60	220017,60	-
Травень	651	220017,60	220017,60	-
Червень	651	264090,20	264090,20	-
Липень	651	264090,20	264090,20	-
Серпень	651	264090,20	264090,20	-
Вересень	651	336030,20	336030,20	-
Жовтень	651	336030,20	336030,30	+0,10

З даних таблиці 3.4, видно, що була допущена арифметична помилка в розрахунку або в перенесені даних з Журналу 3 до Головної книги, в березні місяці 2020 року, так згідно Журналу 3 нараховано ЄСВ в сумі 220017,60 грн., а до Головної книги перенесено 220019,60 грн., тобто на 2,00 грн. більше.

Таблиця 3.5 – Робочий документ РД-6 – Перевірка правильності визначення утримань ПДФО і ВЗ із заробітної плати в період з 01.01.2020 по 01.11.2020 рік

Період (місяць)	Рахунок	Журнал 3	Головна книга	Відхилення (+/-)
Січень	641	274933,80	274933,80	-
	642	22911,15	22911,15	-
Лютий	641	216073,80	216073,80	-
	642	18006,15	18006,15	-
Березень	641	180014,40	180014,40	-
	642	15001,20	15001,20	
Квітень	641	180014,40	180014,40	-
	642	15001,20	15001,20	
Травень	641	180014,40	180014,40	-
	642	15071,20	15001,20	-70,00
Червень	641	216073,80	216073,80	-
	642	18006,15	18006,15	-
Липень	641	216073,80	216073,80	-
	642	18006,15	18006,15	-
Серпень	641	216073,80	216073,80	-
	642	18016,15	18006,15	-10,00
Вересень	641	274933,80	274933,80	-
	642	15001,20	15063,20	+62,00
Жовтень	641	274933,80	274933,80	-
	642	22911,15	22911,15	-

Дані таблиці 3.5, свідчать що аудитором виявлено арифметичну помилку в розрахунках ВЗ на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія». В травні місяці 2020 року за даними Журналу 3 було утримано ВЗ в сумі 15071,20 грн., а за даними Головної книги 15001,20 грн., тобто на 70,00 грн. менше. Так само і в серпні місяці 2020 року, за Журналом 3 було утримано ВЗ в розмірі 18016,15 грн., до Головної книги перенесено – 18006,15, на 10,00 грн. менше. За даними Журналу 3, утримання ВЗ в вересні 2020 року

становило 15001,20 грн., за даними Головної книги – 15063,20 грн., тобто на 62,00 грн. більше.

Таблиця 3.6 – Робочий документ РД-8 – 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
1	2	3	4	5	6
661	1871360,78	1871360,78	1871360,78	0,00	0,00
662	369,00	369,00	368,00	0,00	-1,00
663	1673,46	1673,46	1673,46	0,00	0,00

Дані таблиці 3.6, свідчать про наявність арифметичної помилки, щодо залишків на рахунку обліку заробітної плати, а саме за субрахунком 662 «Розрахунки з депонентами» по Балансу сума залишку складає 368,00 грн., а за Головною книгою та Журналом 5 – 369,00 грн.

Таблиця 3.7 – Робочий документ РД-2 – Перевірити відповідність сум нарахування та сплати

Працівник / посада / тарифний оклад: Стельмух І. В. / головний бухгалтер / 8275,00 грн.					
Податок	Рахунок	Період	Нараховано, грн.	Сплачено, грн.	Відхилення
1	2	4			5
ПДФО	641	2019 рік	17874,00	17917,00	
ВЗ	642	2019 рік	1427,50	1489,50	
ЄСВ	651	2019 рік	21846,00	21846,00	

Дані таблиці 3.7, свідчать про виявлену арифметичну помилку в відповідності сум нарахування та сплати: ПДФО працівника Стельмуха І. В. в період за 2019 рік нараховано 17874,00 грн., але сплачено на 43,00 грн. більше, тобто – 17917,00 грн.; ВЗ нараховано в сумі 1427,50 грн., що є не

вірним нарахуванням, але сплачено – вірно, в сумі 1489,50 грн.; ЄСВ нараховано та сплачено вірно.

В кінці проведення внутрішнього аудиту з нарахувань заробітної плати аудитор систематизує та аналізує виявлені помилки й порушення та визначає їх вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності. Звіт за результатами внутрішнього аудиту, зображено на рисунку 3.1.

ЗВІТ НЕЗАЛЕЖНОГО АУДИТОРА
щодо нарахування заробітної плати
ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»
станом на 31 грудня 2019 року

м. Запоріжжя 06.04.2020 рік

Звіт щодо внутрішнього аудиту
нарахування заробітної плати

Незалежним аудитором Пилипенко Олександром Валерійовичем, проведено внутрішній аудит нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» за 2019 рік, який складається із повного комплекту документів про заробітну плату, нарахування, виплати: табель обліку використання робочого часу; штатний розпис; відомість нарахування заробітної плати; різноманітні спеціалізовані розрахунки пов'язані з заробітною платою.

Основа для висловлення думки із застереженням.
Питання винесені на перевірку, зазначаються в програмі внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».
Порушення виявлені під час проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», зазначені в робочих документах розроблені аудитором Пилипенко Олександром Валерійовичем.
Висновки щодо внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати: виявлені арифметичні помилки, слід детально розібрати, перевірити, усунути, виправити.
Для подальшого усунення арифметичних помилок, доцільно буде використовувати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» автоматизацію обліку заробітної плати за допомогою програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0», яка є найпоширенішою зараз в країні.

Аудитор _____ Пилипенко О. В.
Керівник _____ Лежньов Д. О.
ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Дата звіту аудитора: 30 квітня 2020 року

Рисунок 3.1 – Звіт за результатами внутрішнього аудиту ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

3.2 Пропозиції щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

В Україні оплата праці ґрунтується на тарифній системі, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки і тарифно-кваліфікаційні довідники. У тарифній системі існують дві форми оплати праці: погодинна та відрядна з урахуванням складності й умов праці та відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт, послуг). Системи та форми оплати праці встановлюються роботодавцем виходячи з їх доцільності й ефективності в конкретних умовах використання найманих працівників.

Досліджуючи діяльність та стан обліку і оподаткування ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» були виявлені проблемні питання, які впливають на результати діяльності всього підприємства, вони графічно зображені на рисунку 3.2.

Рисунок 3.2 – Основні проблеми обліку, оподаткування та податкової звітності нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Одним із можливих напрямів удосконалення обліку нарахування заробітної плати працівників є підвищення матеріальної зацікавленості працівників, преміювання, надбавки тощо.

Існує три види мотивації трудової діяльності: матеріальна, моральна та адміністративна, наведені в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 – Види мотивацій трудової діяльності

Вид мотивації	Характеристика мотивації
1	2
Матеріальна	Реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках. Крім матеріального стимулювання цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій (при зниженні якості продукції, допущенні браку).
Моральна	Передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності їх на підприємстві.
Адміністративна	Основується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарні заохочення.

Дані наведені в таблиці 3.8, свідчать що застосування моральної мотивації вимагає порівняно невисоких витрат протягом року на одного працівника, проте підвищує статус організації в очах персоналу, оскільки працівник бачить турботу про себе з боку керівництва.

Навчання за кошт підприємства є одним з найважливіших моментів у системі мотивації працівників. Таке навчання часто пов'язують з відпочинком. Працівник отримує можливість відійти від щоденної робочої рутини, отримати нові знання, новий мотиваційний заряд. Під час мотиваційних тренінгів працівники компанії більше спілкуються між собою неформально, що сприяє зближенню та формуванню командного духу. Підприємство, у свою чергу, отримує кадри підвищеної кваліфікації.

Ще одним видом мотивації є проведення корпоративних святкувань, під час яких відбувається зближення трудового колективу. На таких

святкуваннях обов'язкова присутність керівництва. Адже у неформальній ситуації простіше спілкуватися. Працівники тоді відчувають, що керівник і вони належать до єдиної команди. На думку керівників багатьох фінансових установ України, такі мотиваційні заходи найбільше зближують людей у колективі.

Вся система управління персоналом повинна працювати на мотивування працівників до ефективної праці, що забезпечує підвищення результативності їх діяльності.

Другою із наявних проблем на підприємстві є те, що ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» використовують версію «1С Бухгалтерія – 7.7», тому доцільно запропонувати автоматизацію цієї частини обліку за допомогою програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0», яка є найпоширенішою зараз в країні. Вона оптимізує роботу самого підприємства.

У версії 8.0 «Документ «Нарахування зарплати працівникам організацій» є основним механізмом для розрахунку періодичних нарахувань і утримань, а також податків на заробітну плату працівників. На виконання розрахунку користувачеві потрібно зазначити необхідні параметри розрахунку, після чого інші дії можуть бути виконані автоматично. Причому автоматично розрахуються і утримання: податок з доходів фізичних осіб, суми позик, за якими настав строк погашення, аліменти та інше. Результати автоматичного розрахунку податків і внесків користувач може коригувати вручну. Виплата заробітної плати у програмі можлива як за відомістю, так і за окремими ордерами. Ця програма забезпечує також широкий набір звітів, що дозволяють покрити всі потреби бухгалтера щодо заробітної плати.

Третьою проблемою на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» є недосконаліть застосування аналітичного обліку, адже дані аналітичного обліку відіграють вирішальну роль в зборі інформації про відпрацьований та невідпрацьований час, виконання норми працівником, склад працівників, структуру фонду оплати праці, тому доцільно буде запропонувати удосконалення щодо діючого аналітичного обліку.

Пропонується ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наступні аналітичні рахунки, зображені на рисунку 3.3.

Аналітичний рахунок другого порядку поділяється на аналітичні рахунки третього порядку: розрахунки за окладами і тарифами, премії та заохочення, виплати за невідпрацьований час, розрахунки по відпустках, компенсаційні виплати, оплата по закінченню трудової діяльності працівника та інші виплати на оплату праці.

Від правильної організації обліку оплати праці залежить повнота і своєчасність розрахунків з працівниками.

Рисунок 3.3 – Удосконалена структура субрахунків з обліку заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Використання в практичній діяльності запропонованої моделі аналітичного обліку заробітної плати дозволить удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам; посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції; систематизувати нарахування, облік та видачу виплат працівникам; розширити можливості використання облікової інформації в управлінні; підвищити ефективність аналітичної роботи.

Четвертою проблемою на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» залишається виплата заробітної плати – готівкою, це є досить незручно і в сучасних умовах застаріло.

Тому буде доречним та актуальним, для зручності запропонувати виплачувати заробітну плату працівникам підприємства за допомогою пластикових карток, адже розвиток електронної техніки дає змогу широко використовувати безготівкові розрахунки.

Пластикова картка – це пластинка з нанесеною магнітною смугою або вмонтованою мікросхемою, яка містить ключ до спеціального карткового рахунка в банку.

За наявності картки гроші можна одержати в будь-який час, у святкові чи вихідні дні.

Отже, більш перспективною формою розрахунків по заробітній платі на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» є форма безготівкових розрахунків за допомогою пластикових карток.

Податкове навантаження на фонд заробітної плати в 2020 році, складається з: ПДФО – 18%; ВЗ – 1,5% та ЄСВ – 22%.

Підприємства, установи і організації, в яких працюють особи з інвалідністю, застосовують до їх доходу ставку ЄСВ 8,41%.

Нарахування та виплата заробітної плати супроводжується використанням таких документів: табель обліку використання робочого часу; штатний розпис; відомість нарахування заробітної плати; різноманітні спеціалізовані розрахунки пов’язані з заробітною платою.

Така кількість документів доречна і зручна в використанні бухгалтером в своїй роботі та попри все займає багато часу на заповнення, зіставлення тощо. Тому було б, корисним запропонувати оновлені документі по заробітній платі працівників на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» з відображенням нарахувань та утримань, відпускних, аліментів, лікарняних, надбавок, премій тощо, зображено на рисунку 3.4. та 3.5.

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» ЗАТВЕРДЖУЮ
ЄДРПОУ_____ Керівник_____/П.І.Б.

ВІДОМІСТЬ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
за _____ 20__ року

Одиниця виміру, грн. з коп.

№	П.І.Б., табельний № та посада	Відпр. дн/год.	Оклад, тарифна ставка	ЄСВ, 22%	ЄСВ, 8,41%	ЄСВ, 5,5% або 5,3%	ПДФО, 18%	ВЗ, 1,5%	Проф.внески, 1%	Відпускні	Лікарняні	Аліменти	Надбавки	Премія	Індексація	Виплачено		Разом
																За І пол. міс.	За ІІ пол. міс.	
1																		
2																		
3																		
	…																	
Всього																		

Відомість склав _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Відомість перевірив _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Дата складання _____

Рисунок 3.4 – Удосконалена відомість нарахування заробітної платі для працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

105

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» ЗАТВЕРДЖУЮ
ЄДРПОУ Керівник_____/П.І.Б.

Довідка про заробітну плату,
нарахувань, утримань та інших заохочувальних та компенсаційних виплат з неї

_____
(П.І.Б. працівника підприємства)
за _____ 20__ року

Посада_____
Оклад (тарифна ставка) _____
Відпрацьовано годин: _____

Одиниця виміру, грн. з коп.

Основна заробітна плата	
Додаткова заробітна плата	
Премії та заохочення	
Нарахування	
Індексація	
Відпускні	
Лікарняні	
Інші нарахування	
Всього:	
Утримання	
Податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) 18%	
Військовий збір (ВЗ) 1,5%	
Всього:	
Єдиний соціальний внесок	
ЄСВ 22%	
ЄСВ 8,41%	

Довідку склав _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
Довідку перевірив _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
Довідку отримав _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
Дата складання _____
Дата отримання (працівником) _____ М.П.

Рисунок 3.5 – Оновлена довідка по заробітній платі працівників ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Запропонована довідка про заробітну плату, нарахувань, утримань та інших заохочувальних та компенсаційних виплат з неї надасть змогу працівникам підприємства бачити свої доходи, відпрацьований час, нарахування та утримання з заробітної плати.

ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» зобов'язанні подавати звітність і сплачувати ЄСВ, згідно Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 року, із змінами внесеними Законом від 14.07.2020 року №786-IX та податковий розрахунок за формою №1ДФ, згідно з Наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку» від 13.01.2015 року №z0111-15, із змінами внесеними Наказом Міністерства фінансів України від 26.05.2020 року №241 до контролюючого органу за основним місцем обліку, у строки, порядку та за формою, встановленими законодавством.

Податкова звітність є елементом інфраструктури ринкової економіки, засобом комунікації – змогою підприємства співпрацювати з державою і, загалом, однією зі стадій виконання суб'єктом господарювання своєї діяльності.

Підприємства подають дві форми, що є не досить зручним, тому для удосконалення, можна запропонувати об'єднати звіт з ЄСВ та форму №1ДФ в єдину форму податкового розрахунку, яка зображена на рисунку 3.5.

Таке удосконалення дасть можливість заощадити час бухгалтера та співробітника контролюючого органу.

Додаток
до Порядку формування та подання
звіту ЄСВ та форми №1ДФ

Відмітка про одержання (штамп контролюючого органу)

_____
(податковий номер юридичної особи (податковий номер або серія та номер паспорта* самозайнятої фізичної особи))

Звіт за місяць _____ _____ рік

Податковий розрахунок
сум доходу, нарахованого (сплачено) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку та суми нарахованого єдиного соціального внеску

_____
(найменування юридичної особи чи прізвище, ім'я та по батькові самозайнятої фізичної особи)

_____
(податкова адреса юридичної особи чи самозайнятої фізичної особи)

№	Перелік нарахувань	Сума, грн. (з коп.)
1	Нарахування ЄСВ 22%	
2	Нарахування ЄСВ осіб з інвалідністю 8,41%	
3	Податок з доходів фізичних осіб (ПДФО)	
4	Військовий збір (ВЗ)	

Всього: _____
(загальна сума з таблиці переліку нарахувань, сума зазначається словами грн. 00 коп.)

Кількість працюючих осіб на підприємстві	
Кількість відпрацьованих годин	
Кількість працівників на лікарняному	
Кількість працівників у відпустці	
Кількість працівників у декретній відпустці	

Керівник _____ _____ _____
реєстраційний номер облікової картки платника податків та/або серія (за наявності) та номер паспорта*) (підпис) (ініціали та прізвище)

М.П.

Головний бухгалтер _____ _____ _____
реєстраційний номер облікової картки платника податків та/або серія (за наявності) та номер паспорта*) (підпис) (ініціали та прізвище)

Ця частина заповнюється посадовими особами контролюючого органу

_____ Дата внесення даних до електронної бази податкової звітності

_____
(посадова особа контролюючого органу (підпис, ініціали та прізвище))

_____ Дата перевірки Додатку М.П.

Рисунок 3.5 – Запропонована оновлена та об’єднана форма звіту ЄСВ та форма №1ДФ на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Загалом, податкову звітність можна розглядати, як налагоджену схему дій платника податків і податкового органу щодо складання, ведення і подання документів установленої форми, в яких буде відображена інформація про результати діяльності платника податків, майновий стан, і зафіксовано процес обчислення податку і безпосередньо сума, яку суб'єкт господарювання повинен сплатити до бюджету.

Задля того, щоб особа, яка відповідає за подання податкової звітності, діяла чітко і відповідно закону, у Податковому кодексі України вказані загальні вимоги до складання та подання податкової звітності.

На завершальному етапі облікового процесу на підприємстві відбувається складання та подання податкової звітності. Реалізуючи цей обов'язок, платник податків подає в податкові органи такі види податкових документів, в яких зафіксовано обчислення податку і визначено суму, що підлягає сплаті:

- розрахунково-звітна документація;
- супутня (довідкова) документація;
- облікова документація;
- податкові повідомлення.

Податкова звітність характеризує стан зобов'язань підприємства, пов'язаних з нарахуванням і сплатою податків та інших обов'язкових платежів. Вона подається до органів податкової служби і позабюджетних фондів.

Будь-яке підприємство в праві вибирати найбільш зручну форму подання податкової звітності: в електронному, паперовому вигляді, через відділення поштового зв'язку чи відвідавши податкову інспекцію самостійно.

3.3 Пропозиції щодо удосконалення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

Сучасні умови господарювання є найскладнішими для підприємств всіх форм власності і видів діяльності. Це зумовлено постійним підвищенням цін на енергоносії, підвищенням рівня мінімальної заробітної плати, змінами у законодавчо-нормативній базі, зокрема КЗпП та загальною нестабільною політичною ситуацією в Україні.

Інститутом внутрішніх аудиторів ведеться активна роботи з просування, розвитку внутрішнього аудиту, забезпечення високого рівня якості послуг внутрішнього аудиту шляхом провадження конференцій, семінарів, практикумів, сертифікації суб'єктів внутрішнього аудиту.

Це пояснюється, з одного боку, ресурсним обмеженням в організації внутрішнього аудиту. З іншого – необов'язковістю його провадження.

Але орієнтованість на виживання і розвиток зумовлюють потребу у посиленні внутрішнього контролю, оцінюванні його дієвості, що обґрунтовує напрямок подальшого дослідження, зокрема процесів нарахування і виплати заробітної плати.

Важливим аспектом з'ясування сутності внутрішнього аудиту та основних організаційних засад його функціонування є порівняльний аспект.

Зокрема, необхідно для цілей систематичності його організації на підприємстві, з'ясувати основні принципові відмінності внутрішнього аудиту від зовнішнього та виокремити ці види в цілому в аудиті.

В 2020 році на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» був проведений внутрішній аудит з оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати, в ході перевірки були вирішенні наступні завдання пов'язанні з:

– оцінкою діючих систем оплати праці на підприємстві; оцінкою стану синтетичного й аналітичного обліку операцій з оплати праці;

– оцінкою ефективності внутрішнього контролю операцій з нарахування заробітної платні;

– оцінкою повноти відображення операцій в бухгалтерському обліку заробітної плати;

– перевіркою достовірності облікових регістрів, форм бухгалтерської і статистичної звітності, податкової звітності з праці і заробітній платі;

– правильністю нарахувань на ФОП персоналу організації;

– контролем за дотриманням нормативно-правових актів України, які регулюють трудові стосунки і питання, пов’язані з питаннями праці та її оплати;

– проведенням аналізу оплати праці та трудових ресурсів організації;

– розробкою рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності системи управління персоналом та оплатою праці;

– визначенням оптимальної системи управління оплатою праці на підприємстві.

План аудиту є основою для формування програми проведення внутрішнього аудиту заробітної плати. Програма аудиту - перелік аудиторських процедур, за допомогою яких здійснюється перевірка конкретних об’єктів аудиту і накопичується інформація для аудиторського висновку.

Таблиця 3.9 – Загальний план внутрішнього аудиту із нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

№	Етапи перевірки	Завдання для перевірки	Період виконання	Виконавець
1	2	3	4	5
1	Організаційний	Призначення відповідальних.		

Продовження таблиці 3.9

1	2	3	4	5
		Знайомство з нормативно-правовою базою, що регламентує порядок нарахування, утримання, ведення обліку, складання звіту з ЄСВ, форми 1–ДФ.		
		Складання програми перевірки.		
2	Основний	Перевірка правильності нарахування основної та додаткової заробітної плати.		
		Перевірка правильності нарахування заохочувальних та компенсаційних виплат		
		Перевірка правильності нарахування відпускних		
		Перевірка правильності нарахування лікарняних		
		Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності		
		Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати		
		Перевірка правильності визначення залишку податків: ЄСВ, ПДФО, ВЗ		
		Перевірка правильності нарахування податків: ЄСВ, ПДФО, ВЗ, профспілкові внески		
		Перевірка своєчасності подачі звітності		
		Перевірка правильності кореспонденції рахунків ЄСВ, ПДФО та ВЗ		
		Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати		
3	Заключний	Складання звіту за результатами перевірки		

Програма, зазвичай розробляється досить детально для систематизації роботи та збільшення рівня контролю, наведена в таблиці 3.10.

Запропонована програма перевірки відображає порядок проведення внутрішнього аудиту з відповідними процедурами, а також передбачає час, необхідний для їх здійснення. Використання програми дасть змогу систематизувати роботу та збільшить рівень контролю аудиту.

Під час аудиту використовуються різні методи й методичні прийоми: перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, зіставлення, оцінка. Перевіряються розрахункові та платіжні відомості, особові рахунки співробітників, а також первинні документи (табелі, наряди тощо), на основі яких здійснюються нарахування заробітної плати.

Таблиця 3.10 - Програма внутрішнього аудиту із нарахування заробітної плати на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія»

№	Перелік процедур	Аудиторські докази	Код робочого документу	Період виконання	Виконавець
1	2	3	4	5	6
1	Перевірка правильності нарахування основної та додаткової заробітної плати	Табель обліку використання робочого часу, наряд на відрядну роботу, штатний розклад, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	РД-1		
2	Перевірка правильності нарахування заохочувальних та компенсаційних виплат	Довідка бухгалтерії, табель обліку робочого часу, розрахункова відомість, накази	РД-2		

Продовження таблиці 3.10

1	2	3	4	5	6
3	Перевірка правильності нарахування відпускних	Накази, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	РД-3		
4	Перевірка правильності нарахування лікарняних	Розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	РД-4		
5	Перевірка правильності нарахування розміру допомоги з тимчасової непрацездатності	Листок непрацездатності, довідки, розрахункова відомість, дані аналітичного обліку	РД-5		
6	Перевірка правильності визначення залишку на рахунках обліку заробітної плати	Журнал 5, Головна книга, Баланс	РД-6		
7	Перевірка правильності визначення залишку податків: ЄСВ, ПДФО, ВЗ	Журнал 3, Головна книга, Баланс	РД-7		
8	Перевірка правильності нарахування податків: ЄСВ, ПДФО, ВЗ, профспілкові внески	Довідка бухгалтерії, Звіт про ЄСВ, форма 1-ДФ	РД-8		
9	Перевірка своєчасності подачі звітності	Звіт про ЄСВ, форма 1-ДФ	РД-9		
10	Перевірка правильності кореспонденції рахунків ЄСВ, ПДФО та ВЗ	Журнал 3, Головна книга	РД-10		
11	Перевірка правильності кореспонденції рахунків нарахування заробітної плати	Журнал 5, Головна книга	РД-11		

Для вирішення поставлених завдань внутрішнього аудиту із нарахування заробітної плати пропонуємо робочі документи аудитора, які стануть обґрунтованими доказами якісного аудиту із нарахування заробітної плати, наведені в таблицях 3.11 – 3.14.

Ефективна організація внутрішнього аудиту із нарахування заробітної плати на підприємстві забезпечить прийняття обґрунтованих рішень управлінським персоналом, дозволить здійснити оптимізацію процесів обліку, попередження, виявлення та усунення негативних явищ

Таблиця 3.11 – Робочий документ РД-1 – Перевірка правильності нарахування основної та додаткової заробітної плати

№	П.І.Б.	Період	Тарифний оклад	Основна з/п	Додаткова з/п	Нараховано	Виплачено
1	2	3	4	5	6	7	8
	…						
Разом		X					

Таблиця 3.12 – Робочий документ РД-3 – Перевірка правильності нарахування відпускних

№	П.І.Б.	Кіл-сть кал. днів	Кіл-сть святкових днів	Кіл-сть роб. днів	Період відпустки	Нараховано	Виплачено
1	2	3	4	5	6	7	8
	…						
Разом		X					

Таблиця 3.13 – Робочий документ РД-4 – Перевірка правильності нарахування лікарняних

№	П.І.Б.	Кількість днів		Тарифний оклад	Нараховано	Виплачено	Відхилення
		Відпрац.	Лікарняних				

Таблиця 3.14 – Робочий документ РД-4 – Перевірка правильності нарахування податків: ЄСВ, ПДФО, ВЗ, профспілкові внески

П.І.Б. / посада:						
№	Податок	Період	Тарифний оклад	Нараховано / утримано податок	Виплачено	Відхилення
1	ЄСВ					
2	ПДФО					
3	ВЗ					
4	Профспілкові внески					

У роботі удосконалена методика проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати для підвищення економічної безпеки підприємства, яка на відміну від існуючих включає: структуру Положення про відділ внутрішнього аудиту на підприємстві, послідовність виконання функцій внутрішніми аудиторами; загальний план перевірки, програму перевірки, робочі документи.

Запропонована методика проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати надасть змогу охопити всі аспекти нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час, відпускні, лікарняні, роботу у святкові дні та нічний час, дослідити законність, правильність, своєчасність, відповідність, відображення їх в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит та підвищити економічну безпеку на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

Проаналізувавши в третьому розділі виявлені проблеми ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія», були висунуті удосконалення щодо оподаткування, обліку, податкової звітності та внутрішнього аудиту з нарахування заробітної плати даного підприємства.

Удосконалена методика проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати для підвищення економічної безпеки підприємства, яка на відміну від існуючих включає оновлений ряд документації.

Підвищення матеріальної зацікавленості працівників, преміювання, надбавки тощо. Таки вид мотивації реалізується через систему оплати праці. Працівники мають інформацію щодо сум премій за виконану роботу. Зацікавленість кожного працівника у прибутку підвищує продуктивність праці. Крім того матеріальний вид мотивації передбачає застосування матеріальних санкцій при зниженні якості виконаної роботи.

Запропоновано ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» проводити автоматизацію обліку заробітної плати за допомогою програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0».

Удосконалена аналітика рахунків з обліку заробітної плати шляхом застосування до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наступних аналітичних рахунків: 661-1-1 «Розрахунки за окладами і тарифами», 661-1-2 «Премії та заохочення», 661-1-3 «Виплати за невідпрацьований час», 661-1-4 «Розрахунки по відпустках», 661-1-5 «Компенсаційні виплати», 661-1-6 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника», 661-1-7 «Інші виплати на оплату праці», оскільки дає змогу удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам; посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції; систематизувати нарахування, облік та видачу виплат працівникам; розширити можливості використання облікової інформації в управлінні; підвищити ефективність аналітичної роботи.

Запропоновано виплачувати заробітну плату працівникам підприємства за допомогою пластикових карток.

Запропонована довідка про заробітну плату, нарахувань, утримань та інших заохочувальних та компенсаційних виплат з неї. Запропонований оновлений документ, який подається до податкового органу.

ВИСНОВКИ

У ході написання магістерської роботи було проведено узагальнення теоретичних засад та розроблені пропозиції щодо удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності з нарахування заробітної плати на підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія». Всебічний аналіз шляхів удосконалення надали можливість сформулювати наступні теоретичні та практичні результати:

1. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Існують дві основні форми оплати праці на підприємстві: погодинна – оплата праці за відпрацьований час; відрядна – за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про нарахування заробітної плати (у грошовій і не грошовій формах) та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО 26 «Виплати працівникам», що є фактичним аналогом МСБО 19 «Виплати працівникам».

Оподаткування заробітної плати передбачає сплату цілої низки обов’язкових платежів до бюджету та державних соціальних фондів, а саме: податок на доходи фізичних осіб; військовий збір та єдине соціальне страхування.

Нарахування і сплата будь-якого виду податку чи збору (обов´язкового платежу) припускають здійснення належним чином обліку і розрахунку, результати яких відображаються у відповідній формі податкової звітності.

Податкова звітність - один з видів бухгалтерської звітності. Подається у вигляді податкових декларацій (розрахунків) платником податків (у тому числі відокремленими підрозділами у випадках, визначених Податковим Кодексом України) контролюючому органу у строки, встановлені законом, на

підставі якого здійснюється нарахування та/або сплата податкового зобов'язання, чи документ, що свідчить про суми доходу, нарахованого (виплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, суми утриманого та/або сплаченого податку.

Метою внутрішнього аудиту заробітної плати на підприємстві – є об'єктивна оцінка фактичного стану бухгалтерського обліку заробітної плати, виявлення й попередження негативних факторів, які впливають на виконання прийнятих управлінських рішень і на отримання фінансового результату діяльності.

Процес внутрішнього аудиту заробітної плати складається з наступних етапів: планування перевірки; перевірка й оцінка інформації; узагальнення результатів перевірки; контроль виконання заходів; пропозиції для запобігання майбутніх негативних явищ.

2. На підприємстві ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» застосовується нарахування відрядної, погодинної заробітної плати, здійснюються відрахування на соціальні заходи від фонду оплати праці та утримань із заробітної плати працівників, розрахунок середньої заробітної плати, а також документування операцій з нарахування заробітної плати і відображення цих нарахувань на рахунках бухгалтерського обліку.

Нарахована заробітна плата працівникам підприємства за окладами і тарифами та нараховані премії та заохочення передбачені системою оплати праці. На підприємстві виплачуються всі лікарняні та відпускні. Нараховується ЄСВ, утримуються ВЗ та ПДФО.

Бухгалтерська служба на чолі з Головним бухгалтером забезпечує ведення бухгалтерського обліку, дотримуючись методологічних засад, встановлених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» з урахуванням особливостей діяльності Товариства і технології обробки облікових даних, відображає на рахунках бухгалтерського обліку усі господарські операції Товариства, вимагає від

працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення до обліку первинних документів; забезпечує складення і подання фінансової звітності Товариства; забезпечує перерахування податків та зборів, передбачених законодавством, здійснює контроль за веденням касових операцій; надає пропозиції загальним зборам щодо ведення облікової політики, виконує інші завдання.

Підприємство ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» складає і подає всю необхідну податкову звітність. Відповідальність за здійснення господарських операцій несе керівник ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

3.. За даними проведеного аналізу ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія» видно, що на кінець 2019 року рентабельність підприємства становить 0,84. Рентабельність власного капіталу – 1,34 та рентабельність необоротних активів – 13,68. Основні засоби зменшились в абсолютних розмірах, а їх частка скоротилась з 99,79% до 91,43%. Зростання необоротних активів відбулося за рахунок збільшення нематеріальних активів, що є свідченням зміцнення економічного потенціалу підприємства, його ваги на ринку. В складі оборотних активів, значним виявилось збільшення грошових коштів та їх еквівалентів, у 2019 році в порівнянні з 2018 роком, вони зросли на 609 тис. грн. Це сталося за рахунок зменшення дебіторської заборгованості, яка призвела до збільшення реального надходження грошових коштів.

Загальний результат проведеної перевірки позитивний Баланс підприємства з 2017 року по 2019 рік зріс на 1089,00 тис. грн. Збільшення валюти балансу свідчить, як правило, про зростання виробничих можливостей підприємства ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

4. Внутрішній аудит є особливою формою контролю, основою планування обсягу незалежного зовнішнього аудиту та зумовлений внутрішніми проблемами підприємства.

У роботі удосконалена методика проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати для підвищення економічної безпеки підприємства, яка на відміну від існуючих включає: структуру Положення про відділ внутрішнього аудиту на підприємстві, послідовність виконання функцій внутрішніми аудиторами; загальний план перевірки, програму перевірки, робочі документи.

Запропонована методика проведення внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати надасть змогу охопити всі аспекти нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час, відпускні, лікарняні, роботу у святкові дні та нічний час, дослідити законність, правильність, своєчасність, відповідність, відображення їх в обліку, вчасно виявити порушення, провести якісний аудит та підвищити економічну безпеку на ПТ «Ломбард «Мідас» ТОВ «РА» і компанія».

5. Удосконалення аналітики рахунків з обліку заробітної плати за допомогою застосування до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наступних аналітичних рахунків: 661-1-1 «Розрахунки за окладами і тарифами», 661-1-2 «Премії та заохочення», 661-1-3 «Виплати за невідпрацьований час», 661-1-4 «Розрахунки по відпустках», 661-1-5 «Компенсаційні виплати», 661-1-6 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника», 661-1-7 «Інші виплати на оплату праці», оскільки дає змогу удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам; посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції; систематизувати нарахування, облік та видачу виплат працівникам; розширити можливості використання облікової інформації в управлінні; підвищити ефективність аналітичної роботи.

Запропонована довідка про заробітну плату, нарахувань, утримань та інших заохочувальних та компенсаційних виплат з неї. Запропонований оновлений документ, який подається до податкового органу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Собко В. В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : навч. посіб. / В. В. Собко. К. : КНЕУ, 2006. 526 с.

2. Бондарьова Н. К. Розрахунок заробітної плати. Бізнес-бухгалтерія. 2005. № 20/2. С. 112−114.

3. Воронкова Н. А. Форми та системи оплати праці. Податки та бухгалтерський облік. 2016. №50

4. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції . Вісник ЖДТУ. 2011. №2. С. 76–78.

5. Макаренко А. П., Зарубєжнова О.І. Особливості системи податкового та фінансового обліку нарахування заробітної плати: Матеріали круглого столу. «Актуальні проблеми проведення економічних, товарознавчих, будівельних експертиз та правові шляхи їх вирішення» : наук. журнал. Запоріжжя, 2020. 154 с.

6. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці. Науковий вісник НЛТУ України. 2008. Вип. 18.10. С. 224-229.

7. Меліхова Т. О., Іванова М. М. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати в казначействі. Ефективна економіка. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6087 (дата звернення: 16.12.2020).

8. Мельянкова Л. В. Удосконалення обліку натуральної оплати праці. Економіка АПК. 2011. №5. С. 112-116.

9. Герасимчук Л. С., Кантаєва О. В. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. 2012. №12. С. 186-194.

10. Макаренко А. П., Меліхова Т. О., Бескоста Г. М. Фінансовий облік ІІ : навч.-метод. посібник для студ. ЗДІА спец. 6.030509 «ОіА» ден. та заоч. форм навчання ЗДІА. Запоріжжя : ЗДІА, 2014. 288 с.

11. Меліхова Т.О., Єременко М.Р. Концептуальні основи обліку заробітної плати та аналізу податкового навантаження для підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Економічний вісник Донбасу: наук. журнал. 2012. Вип. 1 (27). С. 150–155.

12. Покатаєва О. В., Кошулинська Г. О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. 2010. № 3. С. 139–141.

13. Садовніков О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2011. № 8(162). Ч. 1. С. 76–83.

14. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 01.01.2020 року №294-IX, із змінами внесеними Законом від 04.12.2020 року №1073-IX

15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95–ВР.URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0.

16. Іванов Ю. Б., Дорожкіна Г. М., Коновалов Є. І. Оподаткування виплат з оплати праці : навч. посіб. К. : А.С. К., 2008. 320 с.

17. Загородній А. Г., Партин Г. О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства. Фінанси України. 2009. № 9 (166). С. 87–97.

18. Меліхова Т.О. Методика аналізу оподаткування підприємствами малого бізнесу. Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. Вип. 196 : в 4 т. Т. IV. Д. : ДНУ, 2004. С. 920–925.

19. Меліхова Т.О. Удосконалення методів аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємства. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Кіровоград : КНТУ, 2010. Вип. 17. С. 248–255.

20. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року №504/96-вр, із змінами внесеними згідно із Закону від 17.03.2020 року №530-IX

21. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року №3356-XII, із змінами внесеними згідно із Закону від 05.12.2019 року №341-IX

22. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року №2695-XII, із змінами внесеними згідно із Закону від 05.12.2019 року №341-IX

23. Кодекс Законів про працю України №322-08 від 10.12.1971 року, із змінами внесеними Законом № 931-IX від 30.09.2020 року.

24. Конституція України від 28.06.1996 року, із змінами внесеними Законом №27-IX від 03.09.2019 року.

25. Наказ «Про методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці» №69 від 16.04.1999 року

26. Законом України «Про вищу освіту» №1556-VII від 06.09.2014 року, з змінами внесеними Законом №849-IX від 02.09.2020 року

27. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закону України від 08.07.2010 року №2464-VI, із змінами внесеними Законом від 14.07.2020 року №786-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17

28. Меліхова Т.О., Баришполь К. Ю. Концептуальні основи податкового планування для підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Економічний простір. 2011. № 56/1. С. 230–238.

29. Меліхова Т.О. Методичні підходи до податкового планування податку на додану вартість для формування фінансової безпеки підприємства**:** Сучасні проблеми реформування економіки в моделі інноваційного розвитку держави : тези доп. наук.-практ. конф. з міжнар. участю 15 листопада 2011 р. Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. С. 82–84.

30. Меліхова Т.О. Методичні підходи до податкового планування єдиного соціального внеску підприємства для формування фінансової безпеки: Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: збірник тез доповідей XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції: у 2 т. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2011. Т.1. С. 96–98.

31. Меліхова Т.О. Податкове планування та мінімізація податкових ризиків: Методичні вказівки до виконання практичних та самостійних робіт для студентів ЗДІА спеціальності 8.03050803 «Оподаткування» денної та заочної форм навчання. ЗДІА. Запоріжжя: ЗДІА, 2014. 143 с.

32. Меліхова Т.О., Назаренко О.О. Податкове планування: навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА спеціальності 8.03050803 «Оподаткування» денної та заочної форм навчання . ЗДІА. Запоріжжя: ЗДІА, 2013. 171 с.

33. Меліхова Т.О. Обґрунтування принципів податкового планування для підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Економічний форум. 2012. № 1. С. 326–333.

34. Меліхова Т.О. Економічна безпека підприємства: формування, контроль, ефективність: монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2018. 632 с.

35. Меліхова Т.О., С.С. Голубенко Документування обліку розрахунків за заробітною платою з метою зміцнення інформаційної безпеки підприємства. Складні системи і процеси. 2012. № 1 (21). С. 63–67.

36. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку: Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 року №z0111-15, із змінами внесеними

Наказом Міністерства фінансів України від 26.05.2020 року №241. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15

37. Меліхова Т.О., Єременко М.Р. Удосконалення аналітичного обліку розрахунків за заробітною платою для підвищення якості контролю. Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів «Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в Україні», 28 лютого 2013 р.: збір. наук. праць. Ірпінь: НУ ДПСУ, 2013. Ч. 2. С. 105107.

38. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Подмешальська Ю.В., Чакалова Н.С. Бухгалтерський облік: навч.-метод. посібник. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 602 с.

39. Макаренко А. П., Меліхова Т.О., Чакалова Н.С. Податкове планування та мінімізація податкових ризиків: навч. посібник : рек. вченою радою ЗДІА. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. 260 с.

40. Подмешальська Ю.В., МеліховаТ.О., Чакалова Н.С. Бухгалтерський облік: навч.-метод. посібник. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. 400 с.

41. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Чакалова Н.С. Теорія і методика документування в обліку та аудиті : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти за рівнем бакалавра зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування» за денною та заочною формою навчання, Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 400 с.

42. Меліхова Т.О., Троян Т.О. Аналіз впливу податкового навантаження на рівень податкової безпеки підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2017, № 20. С. 33–37.

43. Меліхова Т. О., Штепа В. В. Удосконалення оподаткування, обліку та аудиту податку на додану вартість для поліпшення податкового планування. Агросвіт. 2020. № 22. С. 34–42. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.22.34

44. Меліхова Т. О., Шарко Д. М. Удосконалення обліку і аудиту розрахунків з покупцями на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 21-22. С. 30–36. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.21-22.30

45. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Бескоста Г.М. Аудит: навч.метод. посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2016. 184 с.

46. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Бескоста Г.М. Організація і методика аудиту:навч.метод. посібник. Запоріжжя: ЗДІА,2015. 190 с.

47. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Гамова О.В. Оподаткування в системі обліку: навч.метод. посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. 147 с.

48. Макаренко А.П., Боюк І. В. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. [вип 1(13)]. Бердянськ, 2011. С. 112–119.

49. Макаренко А.П., Віговська Т.А. Концептуальні основи аудиту нарахування та утримання єдиного соціального внеску . Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Полтава : ПДАА. 2013. Вип. 1 (6). Т. 3. С. 205–214.

50. Меліхова Т.О., Віговська Т. Удосконалення методичних підходів до проведення аудиту нарахування та утримання єдиного соціального внеску з підвищення ефективності контролю. Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2013. №5 (194). Ч. 1. - С. 126–130.

51. Подмешальська Ю.В., Чакалова Н.С. Зарубіжний досвід оподаткування заробітної плати в системі обліку Ефективна економіка. 2016. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua

52. Макаренко А.П., Панченко О.М., Безкоста Г.М. Фінансовий облік 1. Навчальний посібник Видання 2-ге, доповнене. Запоріжжя : ЗДІА, 2017..– 400с.

53. Меліхова Т.О., Височина В.В. Розробка програми аудиту витрат на виробництво для підвищення фінансової безпеки підприємства. Економіка та держава, 2018. № 1. С. 69–75.

54. Макаренко А. П., Меліхова Т.О., Чакалова Н.С. Інформаційна база заповнення спрощеної звітності – інструмент управління та фінансової безпеки . Часопис економічних реформ. 2014. № 1. С. 26–32.

55. Меліхова Т. О., Балашова Ю. О. Удосконалення внутрішнього аудиту виробничих запасів для підвищення фінансової безпеки підприємства. Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1z=7503 (дата звернення: 29.10.2020). DOI: 10.32702/2307-2105- 2019.12.10

56. Меліхова Т. О., Лукашова М. А. Удосконалення методики внутрішнього аудиту розрахунків з підзвітними особами для підвищення економічної безпеки підприємства. Ефективна економіка. 2019. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1z=6826

57. Макаренко А. П., Меліхова Т.О., Гамова О.В. Оподаткування в системі обліку: навч.метод. посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. 147 с.

58. Макаренко А. П., Меліхова Т. О. Методичні підходи до проведення внутрішнього аудиту звіту про фінансові результати в системі управління економічною безпекою підприємства. Матеріали тез доповідей Міжнар. наук. прак. конф. «Сучасні проблеми модернізації та структурних трансформацій економіки України і регіонів». 11 листопада 2015 р. Запоріжжя: КПУ, 2015. С. 118–120.

59. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджений Міністерством Фінансів України 28.10.2003 року та зі змінами і доповненнями від 10.01.2012 року.

60. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам» від 01.01.2012 року №929_011