

**Міністерство освіти і науки України**  
**Поліський національний університет**  
**Кафедра бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту**

Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**НАУМЕНКО ІРИНА ВАСИЛІВНА**

УДК 657.1:339.1

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ Й ОПОДАТКУВАННЯ В СИСТЕМІ  
УПРАВЛІННЯ ДОХОДАМИ ПЕРСОНАЛУ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і тестів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_Ірина НАУМЕНКО

Науковий керівник  
Гайдучок Тетяна Станіславівна  
кандидат економічних наук, доцент

**Житомир – 2023**

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту  
Поліського національного університету

Рецензент:

доцент кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету,  
к.е.н., доц. Сус Юрій Юрійович

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

\_\_\_\_\_ допустити до захисту \_\_\_\_\_

Голова комісії \_\_\_\_\_ Тетяна ГАЙДУЧОК \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Висновок кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту за  
результатами попереднього захисту:

\_\_\_\_\_ допустити до захисту \_\_\_\_\_

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та  
аудиту № \_\_\_\_\_ від \_\_ грудня 2023 року

В.о. завідувача кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту  
Наталія МАЛЮГА \_\_\_\_\_  
(підпис)

« \_\_\_ » грудня 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) НАУМЕНКО Ірина Василівна захистив(ла) кваліфікаційну роботу  
з оцінкою за шкалою \_\_\_\_\_ ECTS, сума балів \_\_\_\_\_ за  
національною шкалою з оцінкою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_  
(підпис)

Ганна МАЙДУДА  
(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Науменко І. В. Організація обліку, контролю й оподаткування в системі управління доходами персоналу. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2023.

Проаналізовано формування доходів персоналу на підприємствах України, наведено огляд ситуації та тенденцій у сфері заборгованості за виплатою заробітної плати. Значна увага приділена розумінню сутності доходів персоналу, їх структури та основних характеристик. Досліджено широкий спектр видів, форм та систем оплати праці, а також проаналізовано механізми її організації на підприємстві та методи нарахування.

Розглянуто методикау обліку доходів персоналу, включаючи систему первинних документів, які використовуються для реєстрації економічних операцій щодо нарахування та виплати доходів. Описано особливості обліку доходів персоналу та викладено систему рахунків для відображення нарахування та виплати доходів, надано інформацію про кореспонденцію рахунків для різних операцій.

Вивчено систему оподаткування доходів персоналу, з фокусуванням на процесі нарахування та сплаті податку з доходів персоналу, військового збору та єдиного соціального внеску. В дослідженні були визначені платники зазначених податків та внесків, а також об'єкти та база оподаткування, ставки платежів та можливі пільги, які можуть бути застосовані при їх нарахуванні.

Запровадження диференційованої ставки ПДФО (податок на доходи фізичних осіб) може бути корисним інструментом для оптимізації системи оподаткування доходів працівників. Це дозволить зменшити податкове навантаження на найменш забезпечених громадян, а також стимулюватиме соціальну відповідальність держави перед працівниками. Нова система може сприяти збалансованому підходу до оподаткування та сприяти соціальній справедливості.

**Ключові слова:** доходи персоналу, облік, управління, оподаткування доходів, внутрішньогосподарський контроль

## ABSTRACT

Naumenko I. V. Organization of accounting, control and taxation in the personnel income management system. – Manuscript.

Qualification work for the degree of master in the specialty 071 – accounting and taxation. – Polesie National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2023.

The analysis of the formation of personnel income at Ukrainian enterprises is presented, including an overview of the situation and trends in the field of wage arrears. Significant attention is paid to understanding the essence of personnel income, their structure, and main characteristics. A wide range of types, forms, and systems of wage payment is studied, as well as the mechanisms of its organization within the enterprise and the methods of calculation.

The methodology of accounting for personnel income was examined, including the system of primary documents used for recording economic transactions related to the accrual and payment of income. The features of personnel income accounting were described, and the system of accounts for reflecting the accrual and payment of income was outlined, providing information on the correspondence of accounts for different operations.

The system of taxing personnel income was examined, with a focus on the process of accruing and paying personal income tax, military duty, and unified social contribution. The study identified the payers of these taxes and contributions, as well as the objects and basis of taxation, payment rates, and possible exemptions that can be applied when calculating these payments.

The introduction of a differentiated personal income tax rate could be a useful tool for optimizing the taxation system for workers' income. This would allow for a reduction in the tax burden on the least affluent citizens and also stimulate the government's social responsibility towards employees. The new system could contribute to a balanced approach to taxation and promote social justice.

**Keywords:** personnel income, accounting, management, income taxation, internal control.

## ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Загальнотеоретичні основи та законодавче регулювання обліку, контролю і оподаткування в системі управління доходами персоналу.....	9
1.1. Теоретичні аспекти організації обліку, контролю й оподаткування в системі управління доходами персоналу.....	9
1.2. Законодавчо-нормативне забезпечення та наукові дослідження в сфері обліку, контролю і оподаткування доходів персоналу.....	15
1.3. Оцінка доходів персоналу суб'єктів бізнесу в Україні.....	20
Розділ 2. Сучасний стан обліку, контролю і оподаткування в інформаційному забезпеченні управління доходами персоналу на підприємстві.....	26
2.1. Формування обліково-інформаційної системи для управління доходами персоналу.....	26
2.2. Система оподаткування доходів персоналу.....	34
2.3. Система внутрішнього контролю доходів персоналу.....	39
2.4. Напрями удосконалення процесу оподаткування доходів персоналу	44
Висновки.....	48
Список використаних джерел.....	50
Додатки.....	55

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах ключовим активом є висококваліфікований персонал, який має інтерес до успіху підприємства та використовує свій потенціал для збільшення продуктивності праці. Створена підприємством вартість прямо пов'язана з рівнем оплати праці, а також іншими матеріальними та нематеріальними стимулами, зокрема, доходами персоналу.

У сучасний період гарантування високоякісної кадрової політики та застосування передових методів оплати праці має ключове значення для стратегічного розвитку будь-якого суб'єкта господарювання та всієї економіки країни. В цьому контексті велика увага приділяється вдосконаленню системи обліку виплат персоналу, яка виступає інформаційною базою для ефективного управління робочими ресурсами, сприяє збільшенню національного багатства та зменшенню втрат інтелектуального капіталу.

Вітчизняні вчені, такі як О. Брадул, Т. Гайдучок, Т. Давидюк, І. І. Саух, Жиглей, К. Романчук, І. Щирба, Ю. Мороз, Т. Мельник, Н. Ткаченко, О. Шоляк, Н. Шульга, та інші, висвітили загальні аспекти організації та методики обліку доходів персоналу в своїх наукових працях.

У зв'язку з постійними змінами в законодавстві, зокрема в частині оподаткування доходів персоналу, дослідження з цієї теми є актуальними та важливими для практики. Такі дослідження можуть допомогти бізнес-структурам та державним органам зрозуміти та адаптуватися до нових умов оподаткування та ефективно впливати на управління доходами персоналу.

**Мета і завдання дослідження.** *Мета кваліфікаційної роботи* – обґрунтувати теоретичні положення та розробити практичні рекомендації для удосконалення бухгалтерського обліку доходів персоналу підприємства з метою прийняття ефективних управлінських рішень.

Кваліфікаційна робота включає в себе ряд важливих **завдань**:

- узагальнення теоретичних положень та уточнення економічної сутності поняття «доходи персоналу» та ідентифікація їх як об'єкту бухгалтерського обліку;
- дослідження нормативно-правового регулювання та виявлення проблем, що виникають з обліку доходів персоналу підприємств;
- оцінка наявних підходів до класифікації доходів персоналу підприємства;
- дослідження та оцінка важливості обліково-аналітичної, контрольної та податкової інформації в системі управління доходами персоналу підприємства;
- аналіз формування доходів персоналу підприємств України та стану їх виплат;
- аналіз організації документування доходів персоналу в інформаційній системі бухгалтерського обліку;
- окреслення методики відображення в бухгалтерському обліку доходів персоналу за їх видами;
- систематизація інформаційних ресурсів звітності в частині формування доходів персоналу;
- вивчення питань щодо методики внутрішнього контролю доходів персоналу підприємства;
- обґрунтування системи оподаткування доходів персоналу підприємства;
- окреслення напрямів удосконалення процесу оподаткування доходів персоналу.

Вони спрямовані на узагальнення та вивчення теоретичних аспектів, які стосуються обліку доходів персоналу підприємства, а також на розробку практичних рекомендацій щодо удосконалення цього обліку. Результати роботи, безсумнівно, будуть важливими для розвитку ефективної управлінської практики та допоможуть підприємству в управлінні доходами персоналу.

*Об'єктом дослідження є система бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу та оподаткування у контексті відображення доходів персоналу підприємства.*

*Предмет дослідження* – сукупність теоретичних, методичних, організаційних та практичних питань, пов'язаних з бухгалтерським обліком, аудитом, аналізом та оподаткуванням доходів персоналу підприємства.

Такий підхід дозволяє комплексно дослідити всі аспекти, пов'язані з обліком доходів персоналу та врахувати їх взаємозв'язок з бухгалтерським обліком загалом, аудитом, аналізом та оподаткуванням.

**Методологічною основою дослідження** є використання загальнонаукових та спеціальних методів для розуміння процесів і явищ. Для обґрунтування теоретичних основ обліку, аналізу, аудиту, контролю та оподаткування доходів персоналу підприємства використали методи теоретичного узагальнення, індукції та дедукції, аналізу та синтезу. Дослідження сучасного стану об'єкту дослідження, його структури та властивостей виконувалося за допомогою методів статистичного спостереження, групування даних, аналізу та синтезу, індукції та дедукції.

**Інформаційна база дослідження.** Для реалізації дослідження використовувалися наукові джерела (наукові публікації в українських та міжнародних виданнях з питань обліку, аналізу, аудиту, контролю та оподаткування доходів персоналу підприємства), офіційні документи (національні та міжнародні нормативні акти), управлінська та звітна документація підприємства, а також довідкові матеріали, опубліковані фактологічні матеріали, статистична інформація та дані, надані міністерствами та іншими відомствами.

**Практичне значення дослідження.** Теоретичні положення щодо організації обліку, контролю, аналізу, аудиту та оподаткування доходів персоналу мають безпосереднє практичне значення для підприємств. Надзвичайно важливо вести облік доходів персоналу для забезпечення точності та правильності фінансової звітності. Крім того, контроль за виплатами та податковими платежами також є ключовою складовою успішного управління підприємством.

Отже, зазначені теоретичні підходи мають значення для підприємств, оскільки допомагають забезпечити фінансову стабільність, ефективне управління ресурсами та дотримання податкового законодавства.



# РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ І ОПОДАТКУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДОХОДАМИ ПЕРСОНАЛУ

## 1.1. Теоретичні аспекти організації обліку, контролю й оподаткування в системі управління доходами персоналу

Доходи, які одержує персонал підприємства, складають сукупність фінансових потоків, що формуються в організації та використовуються для підтримки різних аспектів розвитку персоналу, включаючи економічний, моральний, фізичний та інтелектуальний аспекти. Ці доходи характеризуються рівнем, структурою та динамікою, співвідношенням із витратами, а також різноманітністю за різними групами та категоріями працівників.

Склад та рівень доходів персоналу мають вплив на наступні аспекти:

- результативність роботи працівників, а також економічний розвиток підприємства, територіальної громади та держави;
- взаємовідносини між людьми у виробничих колективах, територіальних громадах і країні в цілому;
- якість життя працівників, що визначається ступенем їх задоволення матеріальними, інтелектуальними та духовними потребами.

Зазначимо, що часто доходи персоналу сприймаються як заробітна плата, але вони мають різний зміст, оскільки оплата праці – лише один із компонентів доходів працівників.

Класифікація доходів персоналу є важливим етапом для їх подальшого обліку, аудиту та оподаткування. Зазвичай доходи персоналу можуть бути класифіковані за джерелом отримання, наприклад, заробітна плата, премії, винагороди за виконання певних завдань, соціальні виплати тощо. Також вони можуть бути класифіковані за їх підставами (наприклад, оплата праці, компенсаційні та соціальні виплати). Для подальшого аналізу та оподаткування доходи також можуть бути класифіковані за податковими ставками та

особливостями оподаткування. Така класифікація допоможе зрозуміти, як кожен вид доходу впливає на фінансовий стан персоналу та підприємства в цілому, а також допоможе в розрахунках податків та страхування.

Результати проведених досліджень сприяли узагальненню підходів до класифікації доходів персоналу з різних наукових джерел (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Класифікація доходів персоналу у наукових дослідженнях

Джерело	Класифікаційна ознака	Види доходів
Саловська Л. В.	Джерело отримання	основні; додаткові
	Юридична оцінка	легальні; нелегальні
	Оцінка податкового законодавства	оподатковується; знаходиться у особистому розпорядженні, або чистий доход
	Форма отримання	грошові; матеріальні; номінальні; реальні
	Суб'єкт доходів	прямі; непрямі
	Метод обчислення	еквівалентні; нееквівалентні
	База отримання	доходи від власності; від продажу робочої сили
Полякова С. В.	Ресурси одержання	доходи найманих працівників; доходи від власності на капітал, землю і природні ресурси; доходи від підприємницької діяльності; трансфертні платежі
	Спосіб одержання	законні; незаконні
	Право власності	власні; запозичені
	Відношення до процесу праці	трудові; нетрудові
	Натурально-вречевлена форма	матеріальні; нематеріальні
	Ступінь ризику	пов'язані з ризиком; не пов'язані з ризиком
	Розподіл	первинні; вторинні
	Величина	загальні; наявні
	Ступінь споживання	номінальні; реальні
	Суб'єкти споживання	індивідуальні; родинні; колективні
Ступінь мобільності	мобільні; іммобільні	
Хомелянський Б. Н.	За натурально-уречевленою формою	грошові; натуральні, сукупні
	За дією на життєвий рівень населення	номінальні; в розпорядженні, реальні
	За факторами виробництва	трудові; від власності; від підприємницької діяльності
Левашов В. І.	Не визначено	від трудової діяльності; від власності; від підприємницької діяльності; позикові; передаючі; донорські трансферні платежі
	Врахованість	легальні; нелегальні
	Не визначено	номінальний; в розпорядженні; реальний в розпорядженні
Абакумова Н. Н.	Вид отримання	грошові; натурально-уречевлені; змішані

Джерело	Класифікаційна ознака	Види доходів
	Джерела утворення	від результатів праці; від права власності
	Джереланадходження	від найманої праці; праці колективних власників; праці індивідуальних власників; доход на капітал
	Уречевлена форма	грошові; натуральні, сукупні
	Не визначено	номінальні; в розпорядженні, реальні в розпорядженні
	Цикли життєдіяльності людини	до участі в праці; від участі в трудовій, підприємницькій, суспільній діяльності; тимчасово непрацюючих, після завершення трудової діяльності
	Юридична точка зору	законні; незаконні
	Винагорода за працю	за основним місцем роботи; з неосновного місця роботи; грошове забезпечення військовослужбовців; сезонні заробітки; інші
Савченко П. В., Кокін Ю. П.	Фактори виробництва	винагорода за працю, підприємницький, від власності
	Реєстрація	офіційні; приховані
	Не визначено	натуральні, сукупні; грошові;
	Не визначено	первинні; в розпорядженні
	Врахування коштів взятих в борг	кінцеві; загальні
	Врахування індексу споживчих цін	номінальні; реальні в розпорядженні
	Не визначено	оплата праці; соціальні трансферти; від власності

Окрім зазначених ознак класифікації доходів персоналу, можна враховувати вид економічної діяльності підприємства; форму власності підприємства; рівень податкового навантаження (оподатковуваний, неоподатковуваний, пільговий); статус працівника в підприємстві (власник, найманий працівник, сумісник) та методику розрахунку (фактичний, нормативний, плановий).

Петрів В. Р. [28] у своїй роботі описує дохід працівника як суму, яка складається з основної заробітної плати, різних доплат і надбавок, колективної премії за результатами діяльності підприємства, премії за індивідуальні досягнення в роботі, а також системи участі в прибутках. Він також включає інші заохочувальні, компенсаційні та соціальні виплати, такі як соціальні виплати та пільги, компенсація витрат за проїзд та харчування, а також премії з фонду керівника підприємства та винагороду за результатами щорічної атестації.

В наукових дослідженнях Бірюченко С. Ю. [2] зазначається, що дохід персоналу підприємства є важливою складовою його загального доходу і визначається як поняття на мікрорівні.

У статистичних розрахунках використовується термін «доходи населення», які включають (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

## Види та показники доходів населення

Вид доходу	Змістовне наповнення
заробітна плата	первинний дохід домашніх господарств (винагорода у грошовій або натуральній формі, яка повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді)
прибуток та змішаний дохід	дохід, що одержується фізичними особами в результаті господарської діяльності за виключенням витрат, пов'язаних із її здійсненням
доходи від власності	первинні доходи, що одержують власники фінансових та нефінансових активів (землі, майнових прав і т.д.) від надання їх у користування іншим інституційним одиницям. Вони включають: дивіденди, відсотки від акцій, внесків та договорів оренди земельних ділянок та майна; доходи населення від власності на землю; проценти за вкладками, отримані від банків фізичними особами.
соціальні допомоги	різні види грошових допомог, які виплачені населенню з державного та місцевих бюджетів, Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, коштів підприємств, організацій і профспілок – пенсії, допомоги з непрацездатності, інвалідності, вагітності, по пологах, на дітей у малозабезпечених сім'ях, оплата навчальних відпусток тощо
інші одержані поточні трансферти	включають поточні виплати населенню в грошовій формі (крім соціальних допомог): страхові відшкодування, виплати одноразової матеріальної допомоги працівникам, компенсації тощо;
соціальні трансферти в натуральній формі	визначаються вартістю товарів та послуг, які надаються домашнім господарствам безкоштовно або за економічно незначущими цінами органами загального державного управління і некомерційними організаціями, що обслуговують домашні господарства.

Джерело: адаптовано за [15]

Таким чином, категоризація доходів персоналу підприємств надає можливість вичерпно відобразити їх економічну сутність.

Основним джерелом доходів персоналу суб'єктів господарювання є виплати, які здійснюються з фонду оплати праці (рис. 1.1).

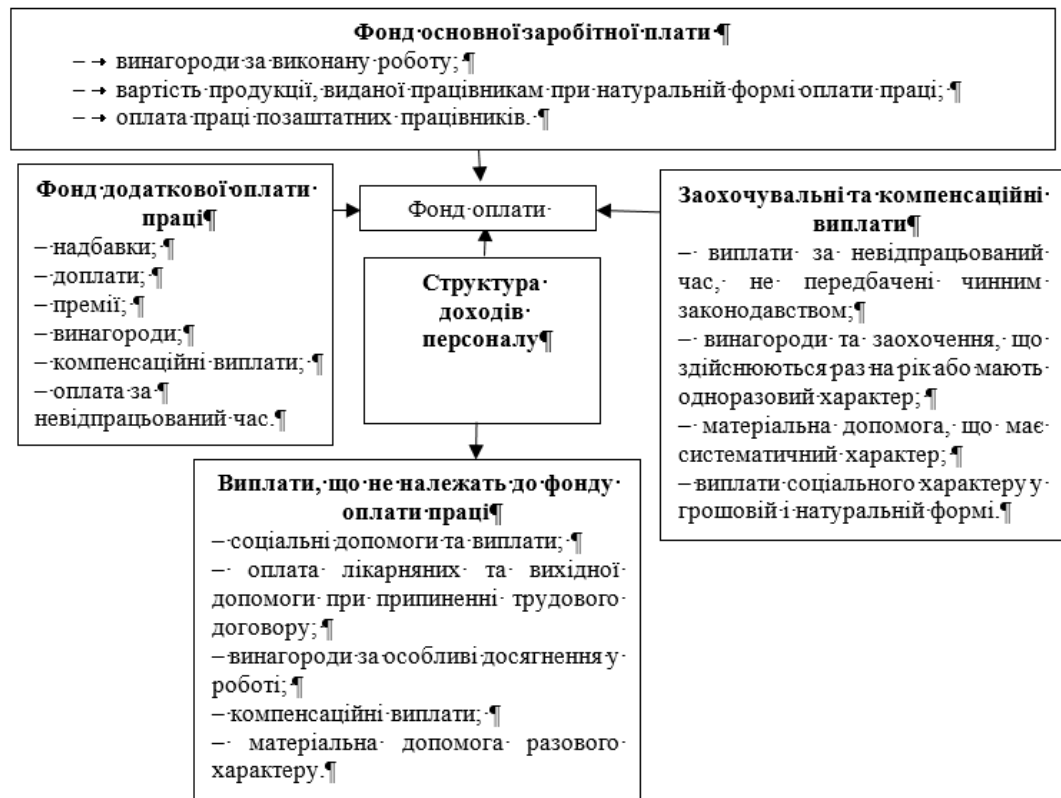


Рис. 1.1. Структура доходів персоналу підприємств

Джерело: розроблено автором

Винагорода за працю є предметом уваги різних зацікавлених сторін, економічний зміст цього процесу проілюстровано на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Економічний зміст оплати праці на підприємстві

Заробітна плата, як важлива економіко-соціальна категорія, має виконувати такі основні функції, які узагальнено на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Функції оплати праці

Джерело: узагальнено автором за [12]

Ефективне втілення зазначених функцій залежить від дотримання 5 основних принципів формування доходу персоналу підприємства:

1. Соціальна справедливість
2. Правове забезпечення
3. Конкурентоспроможність
4. Простота
5. Єдність та врегулювання протиріч інтересів [5].

Під час проведеного дослідження було встановлено, що раціональна організація системи обліку доходів працівників вітчизняних підприємств має забезпечити наступне:

– вірне та своєчасне документування даних про обсяг доходів працівників з урахуванням особливостей виробництва;

- створення системи правильного нарахування основної та додаткової заробітної плати для кожного працівника, а також утримання заробітної плати;
- контроль за раціональним використанням фонду оплати праці;
- повний та своєчасний розрахунок щодо оплати праці з працівниками;
- формування звітності щодо доходів працівників.

На сучасному етапі стабільність у відносинах між працівниками та роботодавцями досягається шляхом правового регулювання оплати праці. Це питання дуже актуальне, оскільки у умовах ринкових відносин основним стимулом для працівників є бажання мати гарантовану оплату своєї праці.

## 1.2. Законодавчо-нормативне забезпечення та наукові дослідження в сфері обліку, контролю і оподаткування доходів персоналу

У нинішній ситуації стабільність взаємовідносин між працівниками та роботодавцями досягається завдяки організації правового контролю за доходами працівників.

Підприємства мають бути належним чином проінформовані про процеси обліку доходів працівників (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Механізм формування інформаційних потоків щодо нарахування доходів персоналу

Дотримання вимог нормативно-правового забезпечення щодо обліку доходів персоналу визначає основні правові засади ведення обліку у сфері фінансового, податкового й статистичного обліку і займає чільне місце в процесі обліку.

Серед найважливіших нормативних документів слід зазначити:

1. Закон України «Про оплату праці» [38]. Закон визначає принципи, за якими повинна проводитись оплата праці в Україні, включаючи стимулюючу і відтворювальну функції заробітної плати. Він встановлює правила щодо обліку робочого часу, визначення заробітної плати, компенсації за роботу у непередбачених ситуаціях і інші виплати, пов'язані з оплатою праці.

2. Кодекс законів про працю [10]. Цей документ є ключовим для забезпечення адекватних умов праці та створення справедливої заробітної плати для працівників. Особливу увагу слід звернути на його вимоги щодо обліку та виплати заробітної плати, включаючи виплати за різними видами робіт та інші додаткові виплати.

3. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [32] встановлює правила та норми щодо бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні. Він містить вимоги до проведення бухгалтерського обліку, звітності та аудиту, а також визначає порядок складання та подання фінансових звітів для різних видів господарських суб'єктів. Закон є важливим для забезпечення фінансової дисципліни та прозорості в економіці України.

4. Податковий кодекс України [29]. Кодекс визначає правила та норми, що стосуються оподаткування в Україні. Він встановлює розмір, порядок нарахування та сплати податків, які утримуються з нарахованої заробітної плати працівників. Крім того, кодекс також містить відомості про податкові пільги та інші аспекти оподаткування в країні.

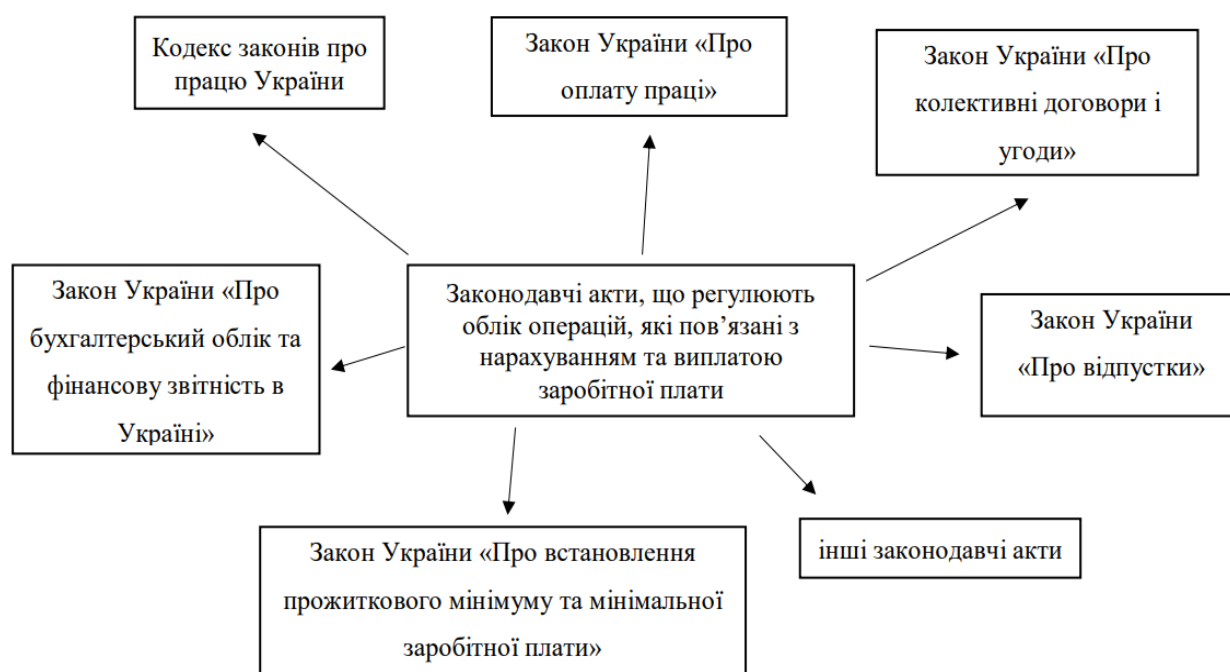
5. Закон України «Про збір та облік ЄСВ» [39] регулює питання платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.



6. Інструкція зі статистики заробітної плати описує методичні принципи вимірювання оплати праці у статистичних спостереженнях для отримання об'єктивної інформації про розмір і структуру заробітної плати зайнятих працівників [8].

7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» установлює спосіб обчислення середньомісячної заробітної плати [31].

Рис. 1.5 візуалізує нормативні документи, які регулюють облікове забезпечення господарських операцій щодо нарахування доходів персоналу.



*Рис. 1.5. Нормативно-правові документи, що регулюють господарські операції щодо обліку доходів персоналу підприємств*

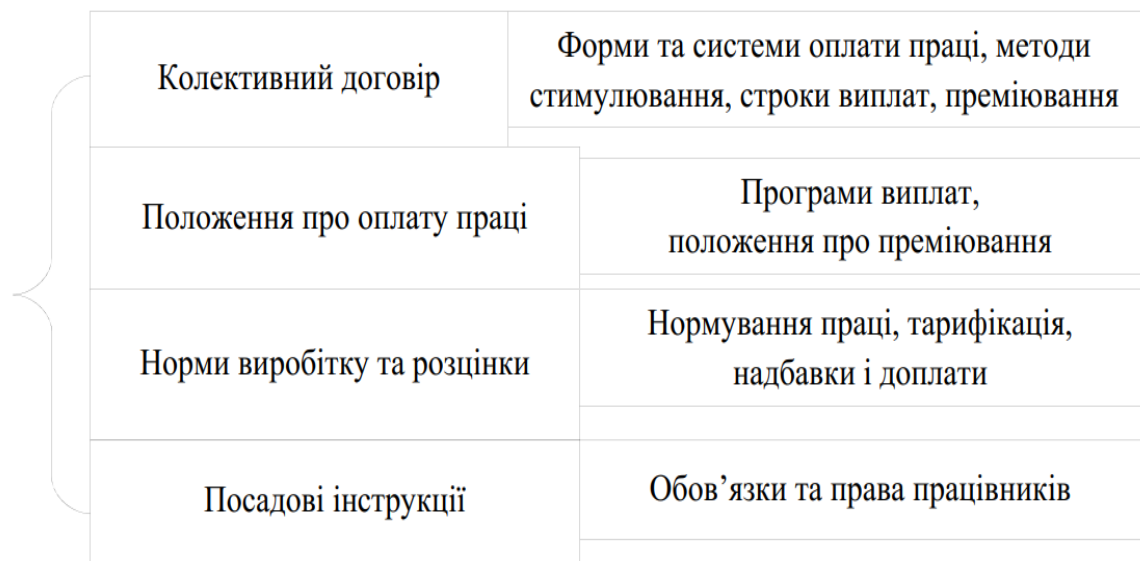
Також необхідно включити стандарти обліку, які впливають на облікове забезпечення доходів персоналу – Міжнародний стандарт фінансового обліку 19 [17] та Національний стандарт (положення) бухгалтерського обліку 26 [23].

Це важливі документи, які впливають на облікове забезпечення доходів персоналу. МСБО 19 [17] визначає правила обліку та розкриття інформації про підсумки операцій з оплати праці, включаючи всі види винагород, пенсійні виплати та інші форми компенсації.

НП(С)БО 26 [23] також містить положення щодо обліку та звітності про витрати на оплату праці, включаючи усі складові заробітної плати та інші виплати персоналу.

Ці стандарти обліку є важливими для забезпечення правильного обліку та відображення доходів персоналу в фінансовій звітності підприємства.

Для регулювання питань, пов'язаних з розрахунками за виплатами працівникам, законодавством країни передбачено створення відповідних нормативних документів (рис. 1.6).



*Рис. 1.6. Законодавчі документи щодо розрахунків за виплатами працівників*

Джерело: адаптовано за [24]

При обліку доходів персоналу дійсно необхідно дотримуватися вимог нормативно-правового забезпечення. Це включає в себе різні стандарти обліку, такі як МСБО 19 та НП(С)БО 26, а також виконання різних податкових і соціальних вимог. Наявність чітких правил і розпоряджень є важливою основою для правильного відображення доходів персоналу в фінансовій звітності підприємства. Тому важливо мати належне розуміння всіх цих нормативних вимог і використовувати їх у процесі обліку доходів персоналу.

Сьогодні облік доходів персоналу вимагає значної уваги, оскільки доходи персоналу складаються з різних грошових потоків, що формуються на підприємстві та використовуються для забезпечення персоналу.

Доходи персоналу, як правило, сприймаються як заробітна плата, але вони являють собою більш широке поняття. Заробітна плата становить лише один з компонентів доходів персоналу, включаючи також бонуси, компенсації, додаткові вигоди та інші види винагороди. Таким чином, управління доходами персоналу передбачає більш широкий погляд на оплату праці та інші види компенсації, які спрямовані на стимулювання та утримання персоналу.

Вчені досліджують широкий спектр проблемних питань та пропонують різні варіанти вирішення. Наприклад, Пархоменко Б. Ю. [27] обґрунтовує думку, що важливе значення має інформація про виплати працівникам, яка відображається в бухгалтерському обліку та міститься у фінансовій звітності. Ця інформація повинна бути достовірною та об'єктивною.

У своїх наукових роботах Орлов І. В. [25] досліджував підходи до формування та відображення інформації у фінансовій звітності бухгалтерського обліку, зокрема щодо оплати праці та доходів персоналу.

Погляди Миронової Ю. Ю. та Панасенка В. А. [16] полягають у твердженні, що точна робота облікової служби в центрах відповідальності є ключовою при визначенні розміру заробітної плати. Автори також переконані, що «процес організації праці повинен ґрунтуватися на таких основних елементах, як системи і форми заробітної плати, нормування праці, тарифікація заробітної плати та інші аспекти».

Макаренко А. П. та Котова Н. В. [14] вважають, що для покращення контролю за нарахуванням і обліку ЄСВ та ПДФО, необхідно вдосконалити функціонування та оподаткування суб'єктів господарювання. Вони пропонують план, який включає в себе перелік робіт на основних етапах проведення контролю, а також конкретні терміни їх виконання.

Колектив дослідників [7] пропонують створити відділ внутрішнього аудиту як окремий підрозділ управління підприємством. На їх думку, необхідно розробити концептуальні положення та методику проведення такого виду аудиту.

Очеретько Л. М. та Удовиченко Г. І. [26] наголошують, що оптимальним рішенням для поліпшення обліку на підприємстві, з метою точного та результативного управління обліком заробітної плати, є розширення вже існуючих субрахунків за аналітичними рахунками. Автори також висловлюють ідею здійснення додаткових виплат працівникам, які працюють дистанційно та використовують власне обладнання та інше.

Попова В. та Колотило Ю. [30] вдосконалили наукові підходи до організації аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, а також звітування на основі ідентифікованих аналітичних розрізів, які визначаються інформаційними потребами системи управління. Запропоновані авторами ідеї призначені забезпечити підвищення інформативності обліково-аналітичного відображення розрахунків за виплатами працівникам.

Отже, одним зі значущих аспектів системи організації бухгалтерського обліку на вітчизняних та зарубіжних підприємствах є ефективна організація оплати праці та доходів персоналу. Це складний та відповідальний аспект облікової діяльності, який вимагає дотримання чинного нормативно-правового регулювання відповідно до вимог сучасності. Організація обліку доходів персоналу повинна бути надійним джерелом для генерації якісної та достовірної інформації для подальшого аналізу, контролю та управління витратами на оплату праці.

### **1.3. Оцінка доходів персоналу суб'єктів бізнесу в Україні**

В сучасних умовах, рівень життя населення вважається одним з основних показників соціально-економічного розвитку країни, оскільки він відображає матеріальний та соціальний стан громадян. Високий рівень життя може свідчити про ефективність економіки, соціальну стабільність та задоволення матеріальних

та духовних потреб населення. В той же час, низький рівень життя може сигналізувати про проблеми в економіці, соціальній несправедливості та недостатнє задоволення потреб громадян.

Отже, підвищення рівня життя населення стає важливою метою для уряду та економічних структур, оскільки це сприяє загальному соціальному добробуту, підтримці споживчого попиту та розвитку суспільства. Рівень життя включає в себе доступ до освіти, охорони здоров'я, мешкання, культурних та розважальних можливостей, робочих місць, а також можливість належного матеріального забезпечення.

Ефективність економічних змін визначається не лише досягненням економічної стабільності, а також поліпшенням умов життя населення. Рівень життя населення є важливою характеристикою стану економічної системи та необхідною умовою її розвитку, що підкреслює необхідність вивчення цього питання [1].

Одним з головних завдань будь-якої економіки є забезпечення всіх громадян суспільства необхідними благами для якісного життя, включаючи гідний дохід. Доходи населення є важливим показником економічного розвитку країни і ключовим фактором суспільного добробуту. Проте внаслідок соціальних та економічних викликів, реальні трудові доходи населення спадають, його купівельна спроможність зменшується, зростає безробіття, а також спостерігається швидке відтік висококваліфікованих кадрів за кордон. На додаток до цього, загострюються проблеми бідності та нерівності в суспільстві.

У зв'язку з останніми подіями, проблема в Україні значно загострилася. З початку повномасштабної війни Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 року виникла нова економічна криза, яка серйозно підірвала стабільність життя мирного населення. Ці події також значно вплинули на світову економіку, що ще не встигла відновитися після пандемії Covid-19, і знову зазнала великого стресу [11].

Проведемо дослідження доходів населення України за 2019-2021 рр. (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

## Доходи населення України за 2019-2021 рр.

(млн.грн.)

Види економічної діяльності	Роки						Відхилення 2021 до 2019 рр.		
	2019		2020		2021		+/-	%	п.п.
Доходи - всього	3699346	100,0	392428	100,0	4698611	100,0	999265	27,0	0
у тому числі:									
заробітна плата	1753337	47,0	1823487	45,9	2133647	45,4	380310	21,7	-1,6
прибуток та змішаний дохід	678275	18,1	709691	17,9	893594	19,0	215319	31,7	0,9
доходи від власності (одержані)	94481	3,1	103356	2,6	107195	2,3	12714	13,5	-0,8
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	1173253	3,8	1335894	33,6	1564175	33,3	390922	33,3	29,5
у тому числі:									
- соціальні допомоги	559308	15,1	652126	16,4	695062	14,8	135754	24,3	-0,3
- інші одержані поточні трансферти	161964	4,4	227637	5,7	281424	6,0	119460	73,8	1,6
- соціальні трансферти в натурі	451981	12,2	456131	11,5	587689	12,5	135708	30,0	0,3

\*Розраховано за даними Державної служби статистики України. URL. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Впродовж досліджуваного періоду доходи населення України зросли на 27,0%. Основне джерело доходів – заробітна плата – зменшилося з 47,0% в 2019 році до 45,4% в 2021 році. Соціальна допомога стала другим за величиною джерелом формування доходів, збільшившись з 31,8% в 2019 році до 33,3% в 2021 році. У 2021 році прибуток та змішаний дохід склали 19,0%, а доходи від власності становили лише 2,3%.

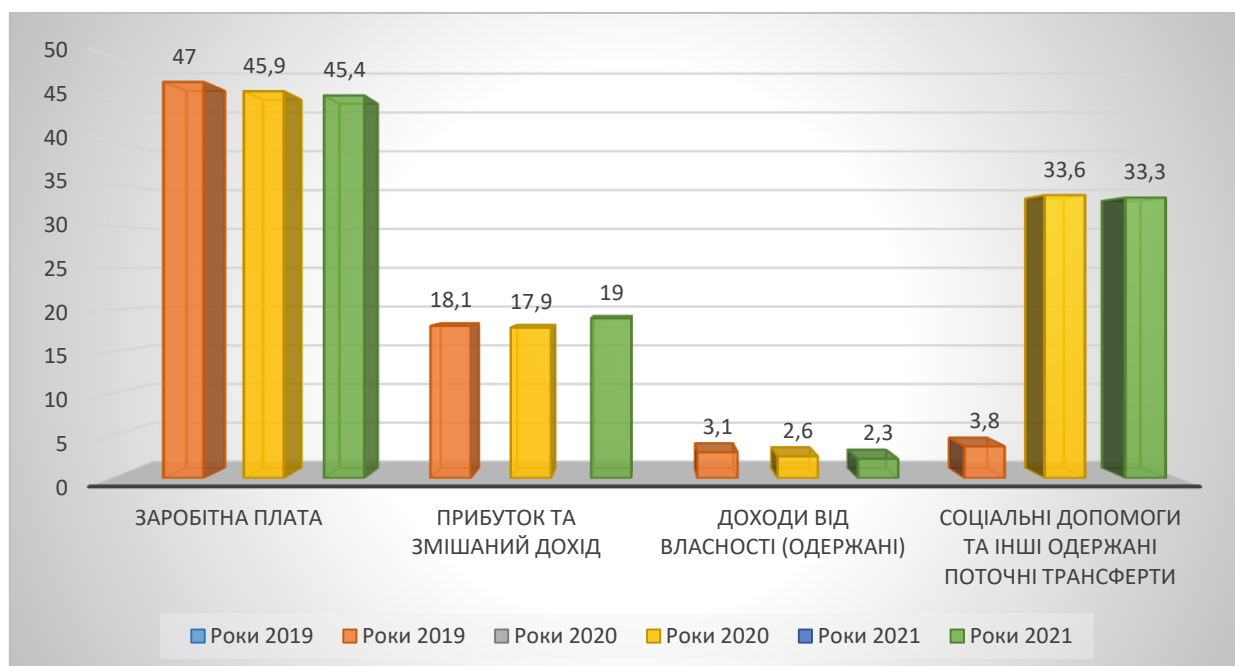


Рис. 1.7. Структура доходів населення країни за 2019-2021 рр, %

Згідно зі статистикою Державної служби України, середня номінальна заробітна плата на одного штатного працівника у 2022 році підвищилася лише на 4% у порівнянні з показниками 2021 року, досягнувши рівня в 14577 гривень. Це значно перевищує мінімальні стандарти та гарантії, які були в дії у 2022 році, зокрема, у 2,22 раза перевищує мінімальний розмір заробітної плати (6550 гривень) (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Середньомісячна зарплата, пенсії, їхні співвідношення з державними мінімальними стандартами та гарантіями за 2018–2022 рр. [1]

Роки	Середньо-місячна зарплата, грн	Середньо-місячна пенсія, грн	Мінімальна зарплата, грн	Мінімальна пенсія, грн	Співвідношення середньої і мінімальної зарплати, разів	Співвідношення середньої і мінімальної пенсії, разів
2018	8865	2479,2	3723	1435	2,38	3,58
2019	10497	2465,7	4173	1640	2,52	4,26
2020	11591	3083	4723	1706,3	2,45	3,76
2021	14014	3507,3	6041,7	1852,3	2,32	4,0
2022	14577	3991,5	6550	1980,5	2,22	3,65

Протягом періоду з 2018 по 2021 рік відбулося істотне збільшення середньомісячної та мінімальної заробітної плати, збільшившись на 58,1% та 62,3% відповідно. Важливо уточнити, що співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, а також середньої та мінімальної пенсії за цей період характеризувалися відчутними коливаннями, які були обумовлені різною інтенсивністю зростання цих соціально-економічних показників [1].

Середня заробітна плата показала рівномірне зростання (рис. 1.8), у той час як середня розмір пенсії зростає нерівномірно та менш інтенсивно. Наприклад, у 2021 році середня пенсія збільшилася в 1,14 рази (в той час як середня зарплата зростає в 1,21 рази). Крім того, коефіцієнт зростання розміру мінімальної пенсії з 2018 по 2022 роки становив 1,38 рази, тоді як для мінімальної заробітної плати цей показник склав 1,76 рази. Це свідчить про незбалансованість залежності між важливими показниками рівня життя українського населення [1].

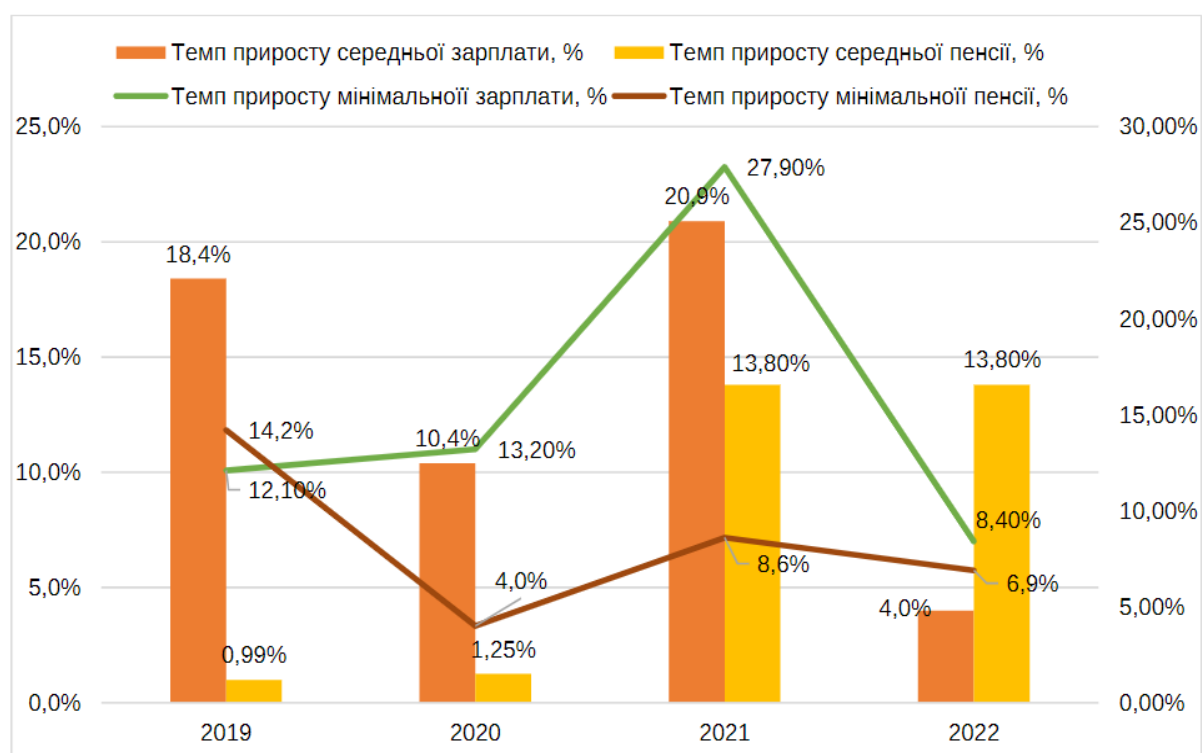


Рис. 1.8. Темпи зростання середньомісячної та мінімальної заробітної плати, а також середньої та мінімальної пенсії в період з 2018 по 2022 роки, %



Незважаючи на повномасштабну війну, доходи громадян України знову почали зростати. Ця тенденція буде і далі актуальною й наступного року, як зазначено в інфляційному звіті Національного банку України за жовтень 2023 року. Згідно з оцінками НБУ, за підсумками 2023 року доходи населення в номінальному вимірі зростуть майже на 18%, а в реальному (після врахування інфляції) – приблизно на 4% [35].

Недостатні доходи змушують людей ухилятися від оподаткування та шукати нелегальну роботу, що призводить до росту тіньової економіки. Нерівномірний розподіл доходів у світі також може призвести до розвитку тіньової економіки. Крім того, економічний стан країни є ключовим фактором у цьому процесі. Під час економічної кризи природно відбувається зростання неформальної економіки, що ускладнює статистичні дані та ставлення держави до цього явища [11].

З урахуванням серйозності та розмірів ситуації, обов'язково необхідно розробити ефективну національну політику для ліквідації та контролю негативних наслідків кризи та покращення рівня життя та безпеки громадян. Уряд повинен застосовувати широкий спектр заходів для покращення ситуації, таких як забезпечення безперервності соціальних виплат, підвищення пенсій та субсидій для незахищених верств населення, спрощення доступу до програм допомоги для бідних від громади. Крім того, важливим кроком є підвищення рівня заробітної плати, особливо в критичних професіях, таких як медичні працівники, правоохоронці та педагоги.

## **РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ І ОПОДАТКУВАННЯ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УПРАВЛІННЯ ДОХОДАМИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

### **2.1. Формування обліково-інформаційної системи для управління доходами персоналу**

Для належного документування господарських операцій у галузі формування доходів персоналу необхідно спочатку розробити локальні нормативні акти, які регулюють відносини між співробітниками та суб'єктами господарювання. Ці локальні нормативні документи призначені для пристосування відповідного законодавства до конкретних умов підприємства, його можливостей, специфіки виду діяльності та виробничого процесу.

До таких внутрішніх локальних документів відносяться: розпис штату підприємства; внутрішні правила праці; положення про оплату праці; положення про преміювання; структурні підрозділи; інструкції з посадових обов'язків для працівників та робочі інструкції; положення про охорону праці; атестація працівників; колективний договір. Ці документи є важливими для регулювання внутрішніх трудових і господарських відносин на підприємстві.

Колективний договір є одним із основних документів підприємства, що визначає доходи персоналу. Він укладається відповідно до законодавства з метою регулювання виробничих, трудових, соціальних та економічних відносин, а також для узгодження інтересів працівників та власників підприємства.

Колективний договір може містити положення про наступні питання: зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення гарантій, компенсацій, пільг та інші аспекти, пов'язані з умовами праці та соціальними питаннями працівників.

До колективного договору на підприємствах традиційно можуть додаватися такі документи, як «Положення про порядок оплати праці працівників», «Положення про оплату праці», «Положення про винагороду за підсумками

роботи за рік», «Положення про преміювання» та інші документи, які регламентують формування доходів персоналу підприємства.

При розробці цих положень є важливим визначити та встановити джерела коштів на оплату праці, включаючи частину доходу та інші кошти, що надходять внаслідок господарської діяльності підприємства. Крім цього, також необхідно встановити критерії рівня оплати, які ґрунтуються на результативності господарської діяльності підприємства, щодо рівня доходності, місячних окладів, особистого внеску працівника в загальні результати роботи, а також інші важливі критерії.

Так, ці положення часто розробляються економічними підрозділами підприємства і затверджуються наказом керівника. Основним завданням таких документів є побудова чіткої системи оплати праці на підприємстві, яка залежить від внеску кожного працівника в його діяльність, рівня їх кваліфікації та інших якостей.

Щодо інших складових доходів персоналу, формування таких складових може відбуватися на основі Положення про нарахування та виплату дивідендів у акціонерному товаристві та Положення про соціальний пакет, які також розробляються й затверджуються відповідними органами управління підприємства.

Оформлення операцій щодо розрахунків за доходами персоналу зазвичай передбачає велику кількість документів. Існують умовні форми первинних документів, які використовуються для підтвердження витрат з оплати праці та платежів (табл. 2.1). Проте підприємства можуть також створювати власні документи за умови, що вони відповідають усім обов'язковим реквізітам, визначеним законодавством та нормативними актами.

Розглянемо призначення основного документу, що є підставою для нарахування заробітної плати – табеля обліку використання робочого часу.

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці  
(доходів персоналу)

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форми
<i>Кадрова документація</i>		
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Алфавітна картка
4	П-4	Особова картка фахівця з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-конструкторські та технологічні роботи
5	П-5	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу
6	П-6	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
7	П-7	Список про надання відпустки
8	П-8	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контракту)
<i>З обліку використання робочого часу</i>		
9	П-12	Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати
10	П-13	Табель обліку використання робочого часу
11	П-14	Табель обліку використання робочого часу
12	П-15	Список осіб, які працювали у понаднормовий час
13	П-16	Листок обліку простоїв
<i>З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці</i>		
14	П-49	Розрахунково-платіжна відомість
15	П-50	Розрахункова відомість
16	П-51	Розрахункова відомість
17	П-52	Розрахунок заробітної плати
18	П-53	Платіжна відомість
19	П-54	Особовий рахунок
20	П-54-А	Особовий рахунок
21	П-55	Накопичувальна картка виробітку та заробітної плати
22	П-56	Накопичувальна картка обліку заробітної плати

Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати призначений для контролю за дотриманням працівниками встановленого режиму робочого часу, визначення заробітної плати та складання звітності з праці. Типову форму П-13 можна адаптувати до різних умов організації виробництва та доповнити необхідними даними, враховуючи особливості конкретної галузі. Також існує форма П-14, яка використовується тільки для обліку використання робочого часу працівників з фіксованим місячним окладом або ставкою.

Для фіксації інформації про відпрацьований понаднормовий час та оплати роботи у надурочний період використовується форма П-15 – «Список осіб, які працювали в понаднормовий час». Списки, у яких майстер вказує фактичну кількість відпрацьованих годин у надурочний період, використовуються для

заповнення «Листка обліку простоїв», а ця інформація потім передається до бухгалтерії. Мова йде про форму П-16.

Табель обліку використання робочого часу - це перелік працівників структурного підрозділу підприємства з відзначеннями про використання робочого часу за певний період. Даний табель ведеться окремо для різних категорій працівників (керівники, фахівці, службовці, робітники), а в межах кожної категорії - в послідовності табельних номерів або за алфавітним порядком. На невеликому підприємстві облік робочого часу всіх працівників може бути здійснений в одному документі.

Кожному працівнику для ведення обліку використання робочого часу надається табельний номер, який також зазначається в усіх документах з обліку оплати праці.

Облік використання робочого часу може проводитися в таблиці за одним з таких методів:

- метод суцільної реєстрації явок і неявок на роботу;
- метод реєстрації тільки відхилень (запізнь, неявок і т. д.).

Для відображення використаного робочого часу щоденно в таблиці виділено два рядки: перший – для запису кількості відпрацьованих чи невідпрацьованих годин, другий – для позначення видів витрат робочого часу (нічний час, надурочний час, робота у вихідні і святкові дні, відпустки, тимчасова непрацездатність, прогули, простої тощо). Умовні позначення, що використовуються в таблиці, наведено на його титульному аркуші.

Табель ведуть протягом місяця, а в кінці місяця підбивають результати за кількістю годин, які відпрацьовані кожним працівником. Після заповнення таблиць підписує відповідальна за його ведення особа та керівник підрозділу, після чого його перевіряє та підписує кадрова служба. Після цього табель передається в бухгалтерію для нарахування заробітної плати.

Для нарахування оплати праці працівникам за відрядною формою використовують документи з обліку виробітку, які можуть включати рапорт про

виробіток і приймання робіт, маршрутний лист (маршрутна карта), відомість про виробіток, наряди та інші документи.

Оскільки форми цих документів не затверджені в сучасній нормативній базі, багато підприємств використовують старі форми. Однак, підприємство може розробити свої власні форми для цих цілей.

Рапорт про виробіток використовується в умовах потокового виробництва на конвеєрах з регулярним ритмом роботи і на лініях з вільним ритмом роботи, при умові, що кожному робітнику закріплені певні операції.

Маршрутний лист (маршрутна карта) використовується в серійному виробництві. Цей документ супроводжує партію деталей у процесі виробництва та вказує послідовність операцій їх обробки в різних цехах.

Для обліку виконаних робіт і окремих разових замовлень цілком доцільно застосовувати наряд на відрядну роботу. Виробниче завдання видається у формі наряду на відрядну роботу на одну зміну або на триваліший період. У наряді визначається обсяг робіт і норми часу на їх виконання, а також видається до початку роботи на підставі технологічних карт.

Наряди на відрядну роботу можуть бути індивідуальними (видані для одного працівника) або колективними (видані для групи робітників). У наряді здійснюється висновок про технічне приймання роботи. Розрахунок заробітної плати працівника здійснюється шляхом множення кількості виготовленої продукції на тарифну ставку.

Документами, що підтверджують суми доходів, які мають бути виплачені персоналу, є розрахункові та розрахунково-платіжні відомості. Ці документи містять розрахунки сум, які належать нарахуванню та виплаті працівникам протягом звітного періоду, як правило, за місяць.

До важливих етапів обліку доходів персоналу належать відображення господарських операцій у системі рахунків бухгалтерського обліку і складання звітності на підставі облікових даних.

Для ведення обліку доходів персоналу використовується система рахунків бухгалтерського обліку. Одним з основних рахунків є рахунок 66 «Розрахунки за

виплатами працівникам», на якому зберігається інформація про розрахунки за виплатами працівникам, включаючи оплату праці, премії, допомоги та інші поточні виплати. Цей рахунок також враховує суми, які не були виплачені працівникам з каси підприємства в установленій строк.

На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» облік ведеться у розрізі наступних субрахунків:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»
- 662 «Розрахунки з депонентами»
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [9,40].

Всі нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги у випадках тимчасової непрацездатності, інших виплат, які мають бути нараховані працівникам, відображаються на кредиті рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Витрати, пов'язані з оплатою основної та додаткової зарплати, премій, допомоги при тимчасовій непрацездатності та інші виплати; вартість отриманих матеріалів, продукції та товарів з обов'язковою оплатою заробітної плати (розрахунок недоплаченого працівникам); утримання податку на доходи фізичних осіб, страхування загальнообов'язкового державного соціального страхування, виплати за виконавчими документами та інші відрахування з оплати працівникам – відображаються на дебеті рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовується для обліку розрахунків за виплатами, які не включаються до фонду оплати праці, такі як допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності тощо. Окремий аналітичний облік на рахунку 66 ведеться для кожного працівника, видів виплат та утримань.

Рахунок 64 «Розрахунки за податками й платежами» призначено для узагальнення інформації про розрахунки підприємства за різними видами платежів до бюджету, у тому числі оподаткування заробітної плати працівників підприємства. Наприклад, на субрахунку 641 «Розрахунки за податками» облік

ведеться покроково для податку з доходів фізичних осіб (ставка 18 %) та військового збору (ставка 1,5 %).

Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням» призначений для обліку розрахунків, пов'язаних з внесками на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхуванням майна та іншими страховими внесками. Наприклад, на субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» реєструються розрахунки за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (основна ставка для роботодавців складає 22 %).

Розглянемо кореспонденцію рахунків при нарахуванні та виплаті доходів персоналу підприємства (табл. 2.2 -2.4).

Таблиця 2.2

Облік господарських операцій з нарахування доходів персоналу підприємства

№ з/п	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
	Нараховано:		
1	заробітну плату виробничого персоналу	23	661
2	заробітну плату загальновиробничого персоналу	91	661
3	заробітну плату управлінського персоналу	92	661
4	заробітну плату зайнятим збутом	93	661
5	заробітну плату персоналу соціальної сфери	94	661
6	заробітну плату працівникам, зайнятим підготовчими роботами в сезонних галузях виробництва; освоєнням нових виробництв	39	661
7	заробітну плату працівникам, що виконують роботи в межах заходів, що фінансуються за рахунок коштів цільового призначення	48	661
8	заробітну плату працівникам, зайнятим ліквідацією основних засобів підприємства	97	661
9	відпускні за рахунок резерву відпусток	47	661
10	допомогу з тимчасової втрати працездатності	65	661
11	сума матеріальної допомоги	949	661



Таблиця 2.3

Облік господарських операцій щодо утримань із доходів персоналу  
підприємства

№ з/п	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
	Відображено утримання із заробітної плати працівника:		
1	суми податку з доходів фізичних осіб	661	641
2	суми військового збору	661	642
3	суми в погашення нестачі або у відшкодування збитку від псування матеріальних цінностей	661	375
4	аліменти	661	685
5	заборгованість перед підприємством за не повністю витрачену отриману підзвітну суму	661	372
6	страхового внеску у випадку добровільного страхування	661	654
7	вартості путівки в санаторій (будинок відпочинку, пансіонат)	661	331
8	у погашення отриманої ним позики (частини позики)	661	377
9	засновника господарського товариства сума, що направляється на погашення його заборгованості по внесках в статутний капітал	661	46
10	сума (частина суми) грошових коштів, перерахованих підприємством за: <ul style="list-style-type: none"> <li>• навчання працівника або дитини працівника в навчальному закладі;</li> <li>• лікування працівника в медичній установі;</li> <li>• мешкання в гуртожитку підприємства;</li> <li>• перебування на базі відпочинку (пансіонаті), що належить підприємству (без оформлення путівки);</li> <li>• перебування дитини в дитячому садку або дитячому таборі (без оформлення путівки).</li> </ul>	661	685
11	вартості готової продукції, товарів, робіт або послуг, придбаних ним у підприємства	661	70

Таблиця 2.4

Облік господарських операцій з виплати доходів персоналу

№ з/п	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
	Виплачено доходи персоналу:		
1	готівкою з каси підприємства	661	30
2	на картки персоналу з поточного рахунку	661	31

Узагальнення даних обліку відбувається у звітності, яка включає в себе різноманітні форми фінансової звітності. Інформація про розрахунки за заробітною платою трафікується у наступних формах фінансової звітності:

«Баланс (Звіт про фінансовий стан)» – показує поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630) у третьому розділі пасиву балансу.

«Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» – включає витрати на оплату праці у рядку 2505 у третьому розділі «Елементи операційних витрат», а також відрахування на соціальні заходи у рядку 2510.

«Звіт про рух грошових коштів» (рядки 3105, 3110, 3115) та примітки до щорічної фінансової звітності – включають відомості про оплату праці та відрахування на соціальні заходи.

## **2.2. Система оподаткування доходів персоналу**

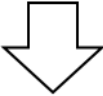
Отримані доходи – персоналу є об'єктом оподаткування і підлягають оподаткуванню в обов'язковому порядку. Перш за все, ці доходи оподатковуються податком на доходи фізичних осіб згідно з чинним податковим законодавством. Крім того, на отримані доходи може бути також нарахований військовий збір, який також є обов'язковим видом оподаткування згідно з законодавством країни.

Для нарахування податку з доходів фізичних осіб в системі обліку необхідно дотримуватися положень податкового законодавства. Основні теоретичні положення нарахування податку для оподаткування доходів персоналу включає у себе розрахунок податку на доходи фізичних осіб згідно з встановленими ставками та коефіцієнтами відповідно до законодавства. Також слід враховувати можливість нарахування соціальних внесків та інших обов'язкових платежів з цих доходів, відповідно до вимог податкового законодавства.

### *Податок на доходи фізичних осіб.*

Регулювання нарахування та сплати податку визначається відповідно до Податкового кодексу України [29]. У табл. 2.5 розглянемо основних платників податку.

## Платники податку на доходи фізичних осіб

□ Платники податку з доходів фізичних осіб □ 
фізична особа - резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи □
фізична особа - нерезидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні □
податковий агент □

Джерело: складено за [29]

З погляду податкового законодавства всі доходи персоналу, з яких обчислюється податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), можна розподілити на дві категорії:

1. Доходи, що складаються з заробітної плати згідно з умовами трудового договору (контракту).
2. Додаткові вигоди, які отримані у формі додаткових доходів.

Платник податку має можливість отримати податкову знижку. Список витрат, які можуть бути включені до податкової знижки, визначається згідно з Податковим кодексом України [29].

На рис. 2.1 представлено об'єкти оподаткування ПДФО.

Податкову соціальну пільгу враховують на дохід (у вигляді зарплати), нарахований на користь платника податку протягом звітного податкового місяця, якщо величина цього доходу не перевищує суми, яка становить розмір місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 і округленого до найближчих 10 гривень, згідно з Податковим кодексом України [29].

Ставки податку з доходів фізичних осіб визначені наступним чином:

- основна ставка складає 18%;

– додаткові спеціальні ставки застосовуються до конкретних видів отриманих доходів в розмірах 9%, 5% та 0% відповідно до вимог законодавства [29].

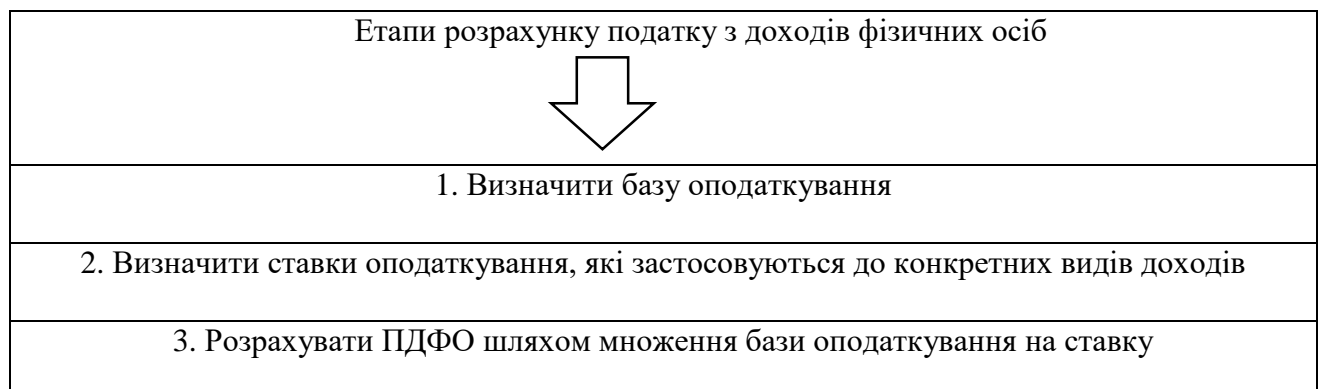


Рис. 2.1. Об'єкти оподаткування ПДФО

Джерело: складено за [29]

Механізм здійснення розрахунку ПДФО можна представити у вигляді такої схеми (рис. 2.2)

### Порядок здійснення розрахунку податку з доходів фізичних осіб



### *Військовий збір.*

Нарахування військового збору пов'язано з податком з доходів фізичних осіб полягає в тому, що в Україні встановлюється обов'язковий внесок для забезпечення потреб Збройних Сил. Цей збір становить певний відсоток від доходу фізичних осіб і обчислюється окремо від податку на доходи фізичних осіб.

Особливістю нарахування військового збору є те, що базою оподаткування є сам дохід, і цей дохід не зменшується на суму податку з доходів фізичних осіб чи податкової соціальної пільги. Іншими словами, нарахування військового збору проводиться без врахування податків та податкових пільг, які застосовуються до загального доходу фізичної особи. Така система нарахування військового збору відображає його особливий статус як окремого обов'язкового платежу, який не залежить від інших податкових відрахувань фізичних осіб.

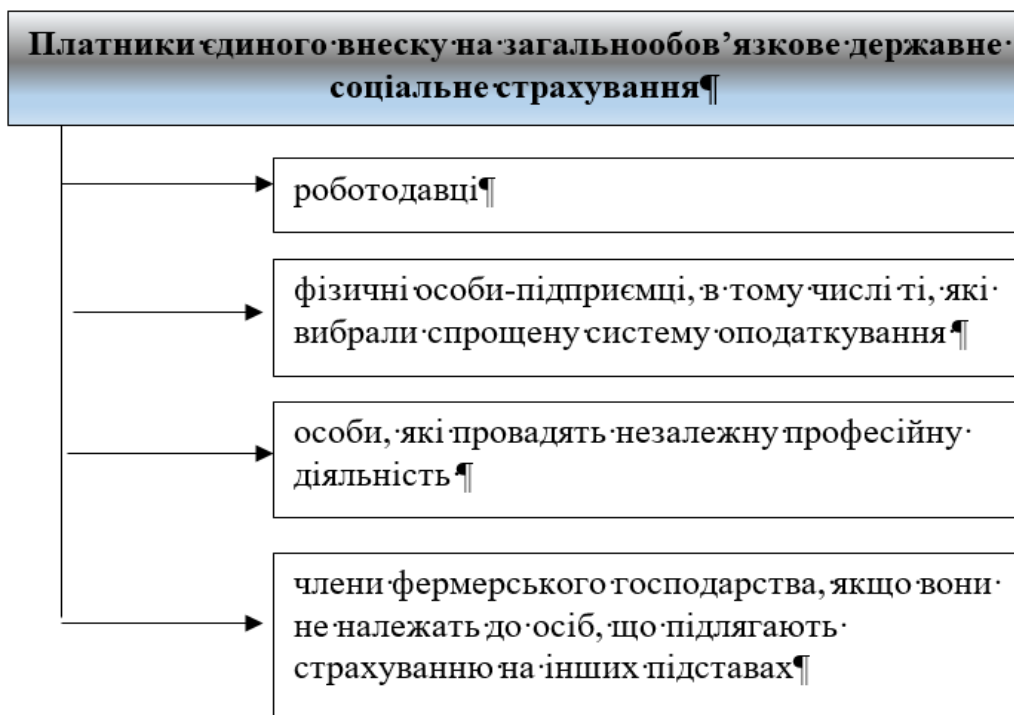
Ставка військового збору – 1,5%.

В Україні на фонд оплати праці підприємство також сплачує єдиний соціальний внесок. Внесок є обов'язковим платежем, що сплачується виключно з фонду оплати праці. Включає в себе внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема для пенсійного, медичного та соціального страхування. Розмір цього внеску встановлюється на рівні 22% від фонду оплати праці і сплачується окремо від податків на доходи фізичних осіб.

Платників ЄСВ ілюструє рис. 2.3.

Ставки єдиного соціального внеску розподіляються наступним чином:

- 22% – для підприємств та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями;
- 8,41% – для підприємств та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями та сплачують оплату працівників з інвалідністю;
- 5,3% – для підприємств та організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю на загальних засадах;
- 5,5% – для підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, відповідно до умов, які поширюються на ставку 5,3%.



*Рис. 2.3. Платники єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування*

Джерело: складено за [39]

Однак для працівників без інвалідності застосовується ставка 22% єдиного соціального внеску.

У системі бухгалтерського обліку відображаються податкові платежі та збори, пов'язані з доходами працівників, за допомогою наступних рахунків.

У бухгалтерському обліку для відображення податку з доходів фізичних осіб та військового збору використовується рахунок 64 «Розрахунки за податками й платежами». Зокрема, суми податку з доходів фізичних осіб, які утримуються з заробітної плати, відображаються на субрахунку 641 «Розрахунки за податками», для якого відкриваються аналітичні рахунки 6411 «Податок з доходів фізичних осіб» [9,40].

Військовий збір, який утримується з заробітної плати, відображається на субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Цей субрахунок призначений для обліку розрахунків за зборами (обов'язковими платежами), що

сплачуються відповідно до вимог законодавства і обліку, який не ведеться на рахунку 65 «Розрахунки зі страхування».

За кредитом рахунку 64 відображаються нараховані платежі до бюджету, за дебетом – відповідно їх сплата [9].

Таблиця 2.6

Бухгалтерські проведення з обліку обов'язкових платежів до бюджету

Обов'язковий платіж	Кореспонденція рахунків	
	дебет	кредит
Утримано із заробітної плати:		
– податок з доходів фізичних осіб	661	6411/ПДФО
– військовий збір	661	6412/ВЗ

Для обліку Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) використовується рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням». На субрахунок 65 відображаються нараховані зобов'язання за страхуванням (кредит), а за дебетом – погашення заборгованості.

Інформація з бухгалтерського обліку підприємства узагальнюється в системі податкової звітності.

### 2.3. Система внутрішнього контролю доходів персоналу

Контроль операцій з оплати праці в сучасних умовах набуває особливого значення і повинен бути системним. Це означає, що контроль має охоплювати всі аспекти оплати праці, включаючи раціональність витрат, відповідність законодавству, справедливість розподілу коштів та стимулюючий характер оплати праці. Такий системний підхід дозволяє ефективно вирішувати завдання з управління оплатою праці, забезпечувати мотивацію персоналу та збільшувати продуктивність трудових ресурсів.

Високий рівень конкуренції та мінливі умови ринку ставлять бізнес перед великими викликами у сфері управління персоналом. Тому необхідний контроль

оплати праці, що є ключовим елементом управління персоналом, повинен бути цілісним та комплексним. Забезпечення відповідності оплати праці чинному законодавству, контроль за виплатами, ефективне використання бюджетних коштів та вдосконалення системи мотивації персоналу – це лише деякі аспекти, які потребують системного контролю в умовах сучасного бізнесу.

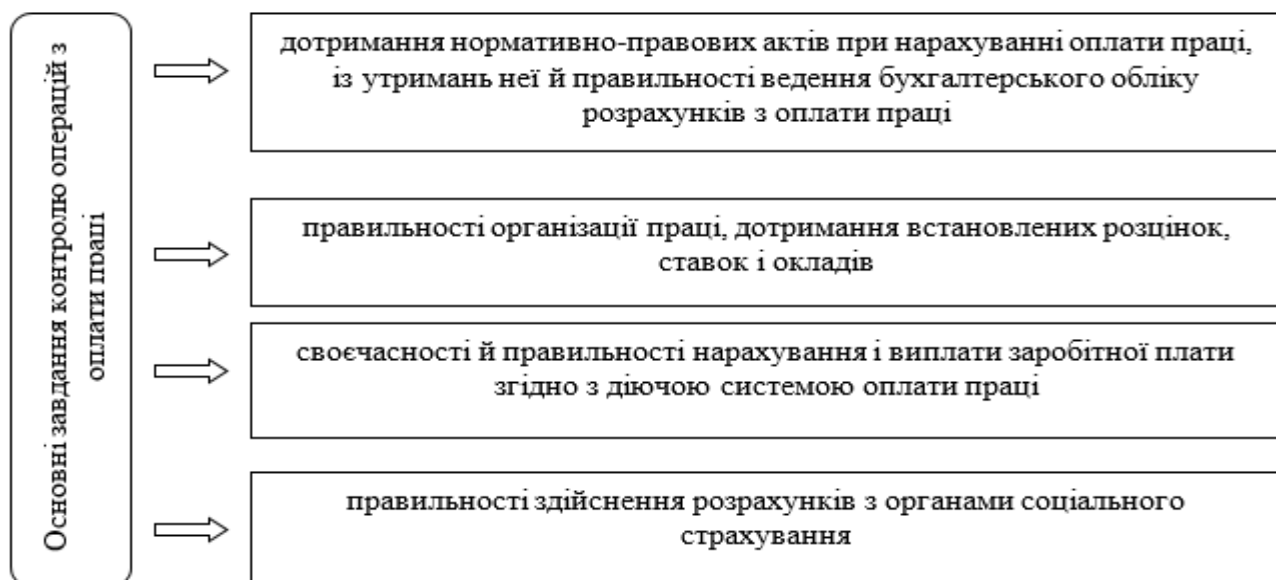
В умовах сьогодення підприємство має практично самостійно вирішувати питання впровадження контролю та управління витратами на оплату праці і встановлення вимог до його ефективності. При цьому такий механізм повинен включати в себе різноманітні організаційні та економічні елементи, що сприятимуть реалізації управлінських дій керівництва підприємства з метою зниження частки витрат на оплату праці у загальних витратах та підвищення ефективності управління ними.

Внутрішній контроль – це систематичні дії працівників чи власника, спрямовані на виявлення відхилень фактичного стану суб'єкта господарювання від його зазначених параметрів, а також на їх усунення та попередження у майбутньому.

Метою внутрішнього контролю є перевірка, яка спрямована на забезпечення належних умов праці для ефективного використання трудових ресурсів та на раціональне, своєчасне та доцільне використання фінансових коштів з фонду оплати праці на оплату працівників відповідно до їх кваліфікації, розряду, стажу та обсягу виконуваних робіт.

Головні завдання контролю операцій з оплати праці підприємства представлені на рис. 2.4.





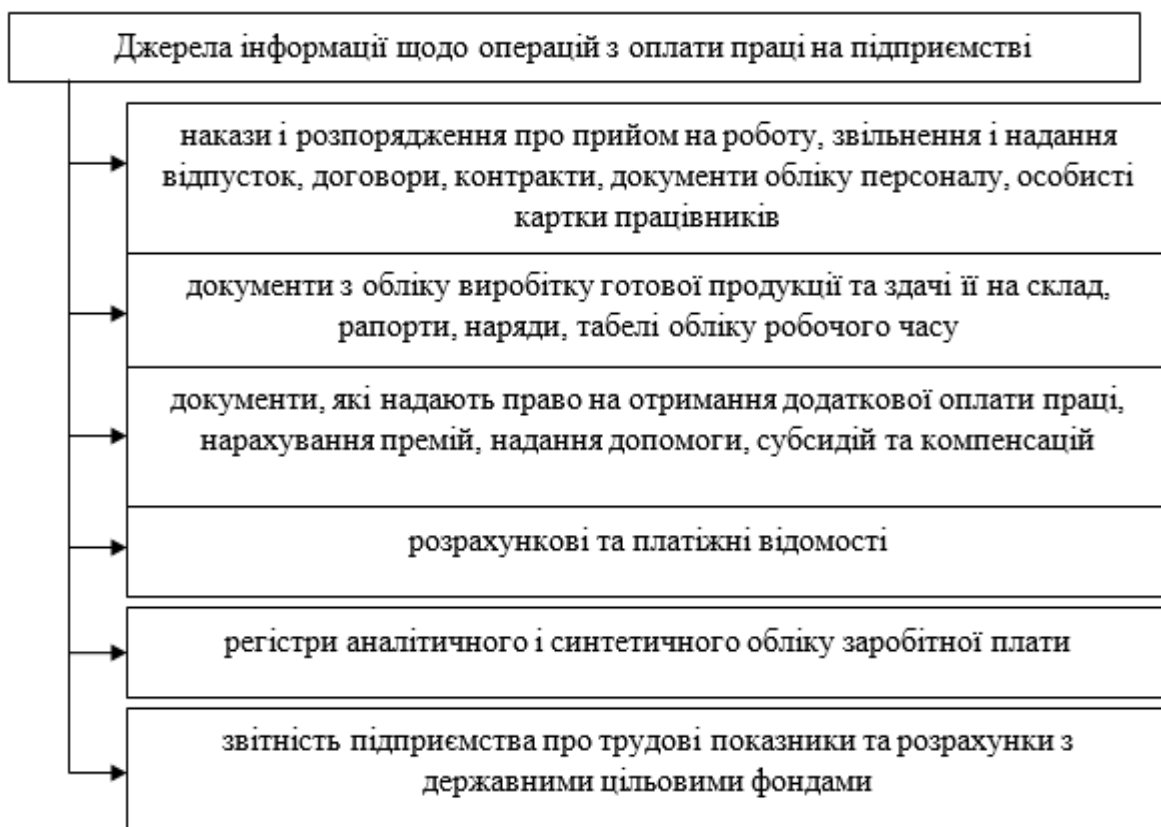
*Рис. 2.4. Завданням контролю операцій з оплати праці підприємства*

Джерело: узагальнено автором за [13]

Сучасна система бухгалтерського обліку має на меті забезпечити спрощену структуру контролю на підприємстві, використовуючи інформацію, яка формується в окремих структурних підрозділах. Важливо відзначити, що ефективність бухгалтерського обліку забезпечується систематичним контролем окремих господарських операцій, а також контролем за загальною господарською діяльністю підприємства.

Джерела інформації щодо операцій з оплати праці на підприємстві візуалізує рис. 2.5.

Бухгалтерський облік доходів персоналу є об'єктом контролю, оскільки саме через контроль встановлюється достовірність та відповідність такого обліку чинному законодавству. Належний контроль дозволяє перевірити, чи відображаються доходи персоналу в обліковій системі коректно і чи дотримуються вимог законодавства щодо оподаткування, соціальних виплат тощо. Крім того, контроль допомагає виявляти та усувати можливі помилки в обліковій документації, забезпечуючи точність та вірність фінансової звітності підприємства.



*Рис. 2.5. Інформаційні потоки щодо операцій з оплати праці на підприємстві*

Джерело: узагальнено автором за [4]

Внутрішній контроль також включає перевірку правильності застосування посадових окладів і тарифних ставок, дотримання положення про оплату праці, нарахування та виплату премій, а також інших елементів, пов'язаних з організацією оплати праці. Це важливо для забезпечення справедливої та ефективної системи оплати праці на підприємстві. Правильне застосування цих елементів допомагає забезпечити мотивацію працівників, а також зберегти дотримання норм законодавства у сфері оплати праці.

Модель контролю операцій щодо оплати праці підприємства наведено на рис. 2.6.



*Рис. 2.6. Механізм здійснення контролю господарських операцій оплати праці на підприємстві*

Джерело: узагальнено автором

Ефективний контроль над використанням коштів на оплату праці на підприємстві є ключовим. У процесі діяльності вітчизняного підприємства необхідно постійно контролювати використання фонду заробітної плати, щоб знайти можливості для зменшення витрат шляхом підвищення продуктивності праці та одночасного зниження трудомісткості виробництва.

Внутрішній контроль також відіграє важливу роль у забезпеченні відповідності діяльності підприємства встановленим стандартам та нормативам, мінімізації ризиків виникнення фінансових та господарських збитків. Крім того, ефективний внутрішній контроль сприяє покращенню системи управління ризиками та виявленню можливостей для економії ресурсів, що допомагає підприємству зберігати конкурентоспроможність на ринку.

## 2.4. Напрями удосконалення процесу оподаткування доходів персоналу

Ключовою умовою для ефективного розвитку України як держави є необхідність зміни механізму внутрішніх соціально-економічних процесів. Одним із цих процесів, які потребують змін, є система оподаткування доходів працівників суб'єктів господарювання. З метою оптимізації вітчизняної системи оподаткування варто брати до уваги особливості передового досвіду економічно розвинених країн, які своєю системою продемонстрували свою ефективність. З макроекономічної перспективи, податки є необхідною умовою, що забезпечує життєздатність державного механізму, тому постійно проводяться дослідження з метою оптимізації податкової системи.

Однією з категорій оподаткування в Україні є доходи працівників, і розмір оподаткування їх доходів вказує на тиск, який вони відчують під час виконання своїх професійних обов'язків. Постійні зміни в нормативно-правових підходах до обліку доходів та їх оподаткування часто призводять до великої кількості помилок, що в свою чергу спричиняє неправильне нарахування та невчасну сплату податків до бюджету.

Україна застосовує єдину ставку ПДФО – 18%, неоподатковуваний мінімум для громадян складає 17 грн. Ставка застосовується в 6 із 28 країн Європейського союзу за даними Європейської комісії. Порівнюючи ставки податків на доходи громадян в Україні з розмірами ставок інших країн, слід відзначити їх подібність. Відмінність полягає в тому, що в Україні ставка однакова, тоді як в інших країнах вона є диференційованою.

Згідно з рис. 2.7, ставки податків на доходи громадян інших країн світу є різними.

У різних країнах диференціація ставок податків на доходи громадян зазвичай відрізняється в межах від 2 до 7 рівнів. Наприклад, в Люксембурзі ця шкала має 23 рівні. Чим вищий рівень доходу отримує працівник, тим вища ставка його оподаткування. Крім того, розмір ставки також залежить від сімейного стану, кількості дітей, порядку оподаткування та інших факторів.



*Рис. 2.7. Адміністрування податку на доходи працівників в окремих країнах світу*

Такий диференційований підхід до встановлення ставки податку з доходів фізичних осіб виглядає цілком логічним. Мінімальні доходи не будуть оподатковуватися, що дозволить зменшити фінансове навантаження на найнижчі рівні доходів. Також, вища ставка для вищих доходів може забезпечити більше фінансових ресурсів для розвитку соціальних та економічних програм. Однак, важливо врахувати потенційні ефекти цього підходу на рівні соціальної справедливості та бізнес-середовища, щоб уникнути негативних наслідків.

Задекларована модель оподаткування може дійсно відобразити соціальну відповідальність держави перед своїми громадянами і забезпечити більшу прозорість у системі оподаткування. Проте, щодо питання скасування поняття соціальних пільг, варто врахувати, що в окремих випадках вони можуть бути критично важливі для підтримки груп населення з низькими доходами і для забезпечення рівності у доступі до послуг та пільг. Тому, будучи важливим кроком для спрощення системи оподаткування, це рішення має бути ретельно обговорене

та враховувати потенційні впливи на рівень соціальної справедливості та підтримку менш забезпечених верств суспільства.

Законопроект № 2758 пропонує встановити прогресивну шкалу податку на доходи фізичних осіб, де розмір податку залежатиме від рівня доходу. Наприклад, якщо дохід не перевищує 10-кратного розміру мінімальної місячної заробітної плати, ставка податку становитиме 18%. Такий підхід дозволить оподатковувати вищі доходи за більш високими ставками, що може призвести до збільшення податкових надходжень та зменшення податкового тиску на особи з низькими доходами. Однак імплементація такої моделі потребуватиме ретельного вивчення ефектів на рівень соціальної справедливості та економічний розвиток [36].

Ця пропозиція законопроекту встановлює ще більш прогресивну шкалу податку на доходи фізичних осіб. Згідно з цим, якщо база оподаткування перевищує 10-кратний розмір мінімальної місячної заробітної плати, але не перевищує 20-кратний розмір мінімальної місячної заробітної плати, ставка податку становить 36%. Для бази оподаткування, яка перевищує 20-кратний розмір мінімальної заробітної плати, ставка податку становить 54%. Цей підхід глибоко прогресивний і призначений для забезпечення більшої пропорційності в сплаті податків залежно від рівня доходів. Варто враховувати, що така модель може істотно змінити фінансову ситуацію громадян з високими доходами, тому перш ніж приймати рішення про це, необхідно провести економічний і соціальний аналіз його можливих наслідків [36].

Ваша аргументація щодо недоцільності застосування подібного підходу в Україні є значущою. Враховуючи те, що в Україні велика частина населення має доходи, що значно нижчі за середні значення зарплати, такий підхід буде недоцільним і може створити додаткові фінансові труднощі для багатьох громадян. Крім того, негативною стороною буде також великий вплив на місцеві бюджети, які фінансуються переважно за рахунок податку на доходи фізичних осіб. Такі країни, як Франція або Іспанія, мають іншу структуру доходів та рівень оподаткування, тому їх досвід може не бути безпосередньо застосовним до українських реалій. Тому, будь-який подібний підхід в Україні потребує

глибокого аналізу й виваженості з урахуванням всіх можливих соціальних та економічних наслідків.

Система податкових відрахувань у Нідерландах, яка прив'язана до сімейного складу та кількості дітей, дійсно може бути ефективним інструментом для нівелювання негативних наслідків, посилення соціальної складової системи та стимулювання демографічної ситуації. Такий підхід може сприяти поліпшенню життєвого рівня сімей, сприяти зменшенню бідності та створенню стимулів для розвитку демографічної ситуації. Однак варто зазначити, що впровадження подібної системи потребуватиме детального аналізу соціально-економічних наслідків, а також забезпечення адекватного фінансування з боку державного бюджету. Безумовно, досвід Нідерландів може бути цінним для вивчення та можливого впровадження подібних рішень в контексті української системи оподаткування [34].

## ВИСНОВКИ

При виконанні кваліфікаційної роботи проведено як теоретичний огляд, так і прикладні дослідження з питань обліку, аудиту, аналізу та оподаткування доходів персоналу підприємства, що дозволило зробити наступні висновки:

Доходи персоналу на підприємстві відображають сукупність фінансових потоків, що формуються всередині підприємства та використовуються для сприяння економічному, моральному, фізичному та інтелектуальному розвитку персоналу. Характеризуються рівнем, структурою та зміною показників, відношенням до витрат, а також розподілом за різними групами та категоріями працівників.

Доходи та їх структура впливають на: продуктивність працівників та, як наслідок, економічний розвиток підприємства, територіальної громади та держави; міжособисті відносини у виробничих колективах, місцевих громадах і національному рівні; якість життя працівників, яка визначається їх задоволенням матеріальними, інтелектуальними та духовними потребами.

У ході дослідження було виявлено, що поняття доходів персоналу часто сплутують з заробітною платою, однак встановлено, що ці терміни відрізняються за змістом. Оплата праці є лише однією складовою доходів працівників.

Навіть у зв'язку з повномасштабною війною, доходи громадян України знову почали зростати. Ця тенденція залишиться актуальною й у наступному році, як вказано в інфляційному звіті Національного банку України за жовтень 2023 року. За оцінками НБУ, доходи населення в номінальному вимірі зростуть майже на 18% до кінця 2023 року, а в реальному після врахування інфляції – близько 4%.

Для вивчення природи доходів персоналу та їх класифікації з метою включення до обліку, аналізу, аудиту та оподаткування, було проведено класифікацію цих доходів. Додатково запропоновано виділити такі класифікаційні ознаки та, відповідно, види доходів: вид економічної діяльності підприємства, форма власності підприємства, ступінь податкового навантаження, належність працівника до підприємства, методика розрахунку.



Реєстрацію господарських операцій у галузі формування доходів персоналу слід починати з розгляду питання про створення внутрішніх локальних нормативних актів у сфері взаємовідносин між працівником і суб'єктом господарювання.

Оформлення операцій щодо розрахунків за доходами персоналу супроводжується значною кількістю документів. На сьогоднішній день існують затверджені і діючі типові форми первинних документів для підтвердження витрат з оплати праці. Проте підприємства можуть складати документи за власною формою, за умови, що вони містять всі обов'язкові реквізити.

Для обліку доходів персоналу використовується система рахунків бухгалтерського обліку. Основним рахунком, на якому формується сума нарахованої оплати праці, є рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Якщо підприємство веде облік з використанням рахунків класу 8 «Витрати за елементами», при формуванні розрахунків з виробничих персоналом по оплаті праці використовується рахунок 81 «Витрати на оплату праці».

Основними обов'язковими платежами, пов'язаними з доходами персоналу підприємства, є податок з доходів фізичних осіб, військовий збір та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Ці ключові платежі мають певні елементи оподаткування, такі як платники податків, об'єкт оподаткування, база оподаткування, податкові ставки та податкові пільги. Для правильного розрахунку податків з доходів фізичних осіб у бухгалтерській системі необхідно дотримуватися положень податкового законодавства, яке постійно змінюється.

Запропоновано ввести пропорційну шкалу оподаткування доходів фізичних осіб, де ставка податку залежатиме від розміру доходу. Це дозволить оподатковувати вищі доходи за більш високими ставками, що може призвести до збільшення податкових надходжень та зменшення податкового тиску на особи з низькими доходами. Проте ефективна реалізація такої моделі вимагатиме ретельного вивчення її впливу на рівень соціальної справедливості та економічний розвиток.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрейцева І. А. Рівень життя населення України за умов соціально-економічної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2141>
2. Бірюченко С. Ю. Доходи персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 2 (48). С. 125-131.
3. Бірюченко С. Ю. Формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності); наук. кер. Остапук Т. П.; Держ. ун-т "Житомирська політехніка", Харк. держ. ун-т харч. та торгівлі. Житомир, 2020. 249 с.
4. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. URL: [http://bses.in.ua/journals/2018/25\\_2018/8.pdf](http://bses.in.ua/journals/2018/25_2018/8.pdf)
5. Гайдучок Т. С., Киян А. В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. *Економіка та суспільство*. 2017. № 8. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/8\\_ukr/121.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/121.pdf)
6. Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Іванова Н. А., Михайловина С. О., Матрос О. М. Шляхи удосконалення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам. *Інтернаука*. 2020. № 9. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-9-6302>
8. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ М-ва фінансів України від 30 листоп. 1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
10. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-0>

11. Козюк В. В., Кремезь А. С. Диференціація нерівності розподілу доходів населення України у воєнний і повоєнний період. *Innovation and Sustainability*. 2023. 3 1. С. 64–71.

12. Костишина Т. А. Сучасні проблеми обліку оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_2\\_1/065-069.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_2_1/065-069.pdf)

13. Кроленко А. В. Зміст та напрямки вдосконалення контролю оплати праці у перехідній економіці України. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія*. 2003. № 580. С.49-51.

14. Макаренко А. П., Котова Н. В. Удосконалення обліку і контролю оподаткування та сплати ЄСВ та ПДФО із заробітної плати працівників суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8428>

15. Методологічні пояснення. URL: [http://pl.ukrstat.gov.ua/main/stat\\_info/nac/nac4.htm](http://pl.ukrstat.gov.ua/main/stat_info/nac/nac4.htm)

16. Миронова Ю. Ю., Панасенко В. А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2016. № 1. С. 121–126. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig\\_2016\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20)

17. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». Редакція від 01.01.2012. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011)

18. Науменко І. В., Шуневич А. В. Актуальні проблеми обліку, оподаткування та контролю доходів фізичних осіб: перспективи вдосконалення та оптимізації системи оподаткування. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників II Міжнар. наук.-практ. конф. (9-10 листоп. 2023 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2023. С. 295-297.

19. Науменко І. Переваги та недоліки використання бухгалтерського аутсорсингу в умовах євроінтеграційних змін. *Роль бухгалтерського обліку,*

*аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (10 листоп. 2022 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2022. С. 260-262.  
URL: <https://cutt.ly/awtikTaQ>

20. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : наказ М-ва фінансів України від 07 лют. 2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>

21. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» : наказ М-ва фінансів України від 29 лист. 1999 р. № 290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99#Text>

22. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : наказ М-ва фінансів України від 31 груд. 1999р. №318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

23. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва фінансів України від 28 жовт. 2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

24. Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. Удосконалення обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Сер. Економіка і управління*. 2021. №1, Т. 32 (71). С. 71-77.

25. Орлов І. В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Сер. Економічні науки*. 2010. Вип. 18 (1). С. 141–146.  
URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_e\\_2010\\_18\(1\)\\_\\_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18(1)__24.pdf)

26. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12\\_2020/103.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf)

27. Пархоменко В. М. Достовірність фінансової звітності. Розвиток бухгалтерського обліку: теорія, професія, міжпредметні зв'язки: збірник матеріалів ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (26 лютого 2015 р., м. Київ) / відп. за вип. Б.В. Мельничук. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2015. С. 315–319.

28. Петрів В. Р. Удосконалення системи формування трудового доходу працівника на підприємстві. *Вісник Технологічного університету Поділля*. 2001. №2. Ч. 2. С. 156-158.

29. Податковий кодекс України від 02 груд. 2010 р. № 2755 / Верх. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

30. Попова В., Колотило Ю. Облік оплати праці та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. 10 (74), 714-721. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-149>

31. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 року № 1266 «Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF>

32. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 07 лип. 1999 р. № 996 / Верх. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

33. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності Закон України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

34. Слепцова Н. В., Кочура Л. В. Зарубіжний досвід оподаткування доходів фізичних осіб та реалії адміністрування ПДФО в Україні. *Економіка і держава*. 2019. № 4. С. 82-85.

35. Соколова Ю. Як зростатимуть доходи українців у найближчі роки: прогноз НБУ. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20231103-yak-zrostatymut-dohody-ukrayincziv-u-najblyzhchi-roky-prognoz-nbu/>

36. Справедлива шкала ПДФО. Чи можливо? Бухгалтер.ua. 22.01.2020 р. URL: <https://buhgalter.com.ua/news/podatky-ta-zbory/spravedlivashkala-pdf-ochi-mozhlivo>

37. Тарасюк, Г., Остапчук, Т., Мусієць, Т., Лагута, Я., & Бірюченко, С. Оптимізація доходів персоналу підприємств харчової промисловості. *Financial and*

Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2020.№ 3(34). С. 251–258.  
<https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i34.215520>

38. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

40. План рахунків бухгалтерського обліку у визначеннях та схемах : навчально-наочний посібник / Ю. С. Цаль-Цалко, Ю. Ю. Мороз, Т. С. Гайдучок [та ін.]. Житомир : Рута, 2019. 212 с.

# ДОДАТКИ