Львівський торговельно-економічний університет

Кафедра обліку, контролю, аналізу та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Облік і внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання»

Виконав: здобувач вищої освіти
ступеня магістра
ОПП «Облік і оподаткування»
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
_____ Хребтик Я. В.

Науковий керівник: д.е.н., доцент
_____ Бойко Р. В.

ЛЬВІВ – 2026

ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет, відділення	**Факультет економіки та управління**
Кафедра	**Обліку, контролю, аналізу та оподаткування**
Рівень вищої освіти	**Другий**
Ступінь вищої освіти	**Магістр**
	(назва)
Спеціальність	**071 Облік і оподаткування**
	(шифр і назва)
Освітньо-професійна програма	**Облік і оподаткування**
	(назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри обліку, контролю,
аналізу та оподаткування
_____ проф. Воронко Р. М.
"_____" _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Хребтик Ярослав Володимирович	
(прізвище, ім'я, по батькові)	
1. Тема роботи: *Облік і внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*	
керівник кваліфікаційної роботи	*Бойко Руслан Володимирович, д.е.н., доцент*
	(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу	*28 листопада 2024 року № 1161/03*
2. Термін подання здобувачем роботи	*20 грудня 2025 року*
3. Вихідні дані до роботи. *Кодекси, закони, укази, постанови, накази, інструкції та методичні рекомендації, що регулюють проведення господарських операцій за темою дослідження, словники, довідники, енциклопедії, підручники, посібники, монографії, періодичні видання за темою дослідження, дані фінансово-господарської діяльності об'єкта дослідження*	
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) *1. Теоретичні аспекти та сутність оплати праці, як об'єкта обліку і внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання* *2. Облік господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання* *3. Внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*	
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) *У кваліфікаційній роботі використано первинні документи, реєстри синтетичного та аналітичного обліку, аналітичні таблиці, рисунки, звітність*	

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1. *Теоретичні аспекти та сутність оплати праці, як об'єкта обліку і внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання*	*Бойко Р. В., професор*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*
Розділ 2. *Облік господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*	*Бойко Р. В., професор*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*
Розділ 3. *Внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*	*Бойко Р. В., професор*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*	*5.12.2024 р.* *(підпис)*

7. Дата видачі завдання 5 грудня 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітки
	ВСТУП	*20.12.2025 р.*	
1.1.	*Загальна характеристика нормативно-правових актів з оплати праці в Україні*	*01.03.2025 р.*	
1.2.	*Форми і системи оплати праці суб'єкта господарювання*	*01.03.2025 р.*	
1.3.	*Зарубіжний досвід оплати праці та матеріального стимулювання працівників суб'єкта господарювання*	*01.03.2025 р.*	
2.1.	*Організаційно-економічна характеристика діяльності суб'єкта господарювання*	*01.09.2025 р.*	
2.2.	*Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*	*01.09.2025 р.*	
2.3.	*Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання*		
3.1.	*Організація служби внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання*	*01.12.2025 р.*	
3.2.	*Методика внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахування оплати праці суб'єкта господарювання*	*01.12.2025 р.*	
	ВИСНОВКИ	*20.12.2025 р.*	
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	*20.12.2025 р.*	
	ДОДАТКИ	*20.12.2025 р.*	

Здобувач _____ *Хребтик Я. В.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ *Бойко Р. В.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Хребтик Я. В. Облік і внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання. (за матеріалами Приватного підприємства «Наша курочка».). – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього рівня магістра за спеціальністю 071 "Облік і оподаткування". Львівський торговельно-економічний університет. Львів, 2026.

У кваліфікаційній роботі проведено дослідження економічної сутності праці та витрат на її оплату, як об'єктів обліку та внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання; визначено види та форми оплати праці в системі управління суб'єкта господарювання; проведено визначення нормативно-правового забезпечення господарських операцій із розрахунків з оплати праці, як об'єктів обліку та внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання. Досліджено організаційно-економічна характеристика діяльності суб'єкта господарювання; розглянуто організацію та методику обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання та надано пропозиції щодо її покращення; досліджено проблематику організації та методики обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання та надано пропозиції щодо її покращення. Проведено дослідження організації та функціонування служби внутрішнього контролю на суб'єкті господарювання; досліджено організацію внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання та його інформаційне забезпечення; визначено методику внутрішнього аудиту господарських операцій із розрахунків з оплати праці з метою їх ефективного управління суб'єктом господарювання.

Ключові слова: праця, оплата праці, заробітна плата, розрахунки з оплати праці, облік, суб'єкт господарювання, звітність, внутрішній аудит, контроль.

ANNOTATION

Khrebtyk Ya. V. Accounting and internal audit of business transactions from payroll calculations of a business entity. (Based on materials from the Private Enterprise “Our Chicken”.) – Manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 071 “Accounting and Taxation”. Lviv University of Trade and Economics. Lviv, 2026.

The thesis examines the economic essence of labour and labour costs as objects of accounting and internal audit of a business entity; identifies types and forms of remuneration in the management system of a business entity; the regulatory and legal framework for business transactions involving labour remuneration settlements as objects of accounting and internal audit of a business entity is defined. The organisational and economic characteristics of the business entity's activities were studied; the organisation and methodology of accounting for the business entity's payroll was examined and proposals for its improvement were made; the issues of the organisation and methodology of accounting for the business entity's payroll were studied and proposals for its improvement were made. A study was conducted on the organisation and functioning of the internal control service at a business entity; investigates the organisation of internal audit of payroll calculations of a business entity and its information support; determines the methodology of internal audit of business transactions related to payroll calculations for the purpose of their effective management by a business entity.

Keywords: labour, remuneration, wages, payroll accounting, accounting, business entity, reporting, internal audit, control.

ЗМІСТ

	ВСТУП	5
Розділ 1.	**Теоретичні аспекти та сутність оплати праці, як об'єкта обліку і внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання**	9
1.1.	Загальна характеристика нормативно-правових актів з оплати праці в Україні	9
1.2.	Форми і системи оплати праці суб'єкта господарювання	16
1.3.	Зарубіжний досвід оплати праці та матеріального стимулювання працівників суб'єкта господарювання	25
Розділ 2.	**Облік господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання**	34
2.1.	Організаційно-економічна характеристика діяльності суб'єкта господарювання	34
2.2.	Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання	43
2.3.	Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання	50
Розділ 3.	**Внутрішній аудит господарських операцій із розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання**	55
3.1.	Організація служби внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання	55
3.2.	Методика внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахування оплати праці суб'єкта господарювання	66
	ВИСНОВКИ	77
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
	ДОДАТКИ	91

ВСТУП

У сучасних реаліях функціонування вітчизняної економіки постає гостра потреба у здійсненні фундаментальних перетворень у сфері менеджменту та матеріальної стимуляції результативності праці. Пріоритетним завданням є раціоналізація системи формування доходів громадян та реформування механізмів їхнього оподаткування, що виступає безальтернативною умовою для забезпечення сталого соціального прогресу та економічної стійкості держави.

Процеси документального супроводу використання робочого часу та розрахунків із персоналом посідають стратегічно важливе місце в архітектурі бухгалтерського обліку будь-якої господарюючої одиниці. Винагорода за професійну діяльність не лише формує базис фінансового добробуту працівників, а й виступає домінантним важелем посилення мотивації персоналу. Це, у свою чергу, безпосередньо корелює з показниками продуктивності, нарощуванням обсягів випущеної продукції, а також модернізацією її якісних параметрів та розширенням товарної номенклатури.

Цілком обґрунтованою є висока затребуваність у отриманні оперативних, об’єктивних та верифікованих відомостей про всі господарські цикли, що стосуються виплат трудовому колективу. Ця інформація є критично важливою для всіх суб’єктів соціально-трудового дискурсу: державних інституцій, власників бізнесу та безпосередньо найманих фахівців. У зв’язку з цим, особливої наукової та практичної ваги набуває комплексне вивчення механізмів внутрішнього аудиту операцій із нарахування та виплати заробітної плати.

Слід зауважити, що внутрішньокорпоративний аудит розрахунків із персоналом кваліфікується як одна з найбільш багатогранних та ресурсозатратних ділянок контрольно-ревізійної роботи. Здійснення аудиторських процедур у цьому сегменті має бути орієнтоване не лише на формальну перевірку арифметичної точності нарахувань, а й на генерування

стратегічних рекомендацій, що сприятимуть удосконаленню всієї моделі матеріального заохочення на підприємстві.

Вагомим фактором успіху є рівень професійної компетентності персоналу бухгалтерії. Від глибини їхніх знань та практичних навичок залежить безпомилковість обчислень, коректність відображення даних у реєстрах бухгалтерського обліку та пунктуальність підготовки звітності для зовнішніх і внутрішніх користувачів.

Мета наукової роботи та ключовим вектором даної дослідження є ідентифікація теоретико-методологічних засад та розробка прикладного інструментарію, спрямованого на оптимізацію облікових процесів та підвищення якості внутрішнього аудиту операцій, пов’язаних із розрахунками з оплати праці.

Для реалізації окресленої мети було визначено наступний перелік науково-практичних завдань:

- здійснити критичний огляд нормативно-правового поля, що регулює трудові відносини та виплати;
- дослідити засадничі принципи та регламенти здійснення нарахувань персоналу;
- ідентифікувати найбільш гострі проблемні аспекти в системі обліку розрахунків із працівниками;
- аргументувати доцільність впровадження системи внутрішнього аудиту на сучасному підприємстві;
- спроектувати алгоритм організації та функціонування служби внутрішнього контролю;
- деталізувати послідовність етапів проведення аудиторської перевірки фонду оплати праці;
- систематизувати типові помилки та правопорушення, що виникають у процесі розрахунків із кадрами;
- проаналізувати стан та ефективність діючої моделі документообігу в межах досліджуваної ділянки.

Предметом дослідження та об’єктом наукового інтересу є сукупність концептуальних, організаційних та методичних питань, що визначають порядок ведення обліку та реалізацію процедур внутрішнього аудиту виплат за працю.

Об’єктом дослідження є процеси структурування облікової політики та практичне впровадження аудиторських заходів щодо трудових виплат у межах Приватного підприємства «Наша курочка».

Висвітлення проблемних питань в досліджених літературних джерелах. Як вітчизняні так і іноземні автори приділяють увагу питанням обліку і проведення внутрішнього аудиту господарських операцій нарахування оплати праці. Сучасна література представлена роботами наступних авторів: Бачинський В. І., Вітюк Л. М., Воронко Р. М., Давидов Г. М., Дорош Н. І., Єрофєєва В. А., Кулаковська Л. П., Куцик П. О., Немченко В. В., Петрик О. А., Рудницький В. С., Сопко В. В., Сметанко О. В., Усач Б. Ф., Щирба І. М., Юрченко О. А. та інші. Віддаючи належне їх доробкам, слід зауважити, аналіз літературних джерел показав на відсутність повної регламентації нормативно-правової бази та низку не вирішених питань методики обліку та проведення внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахування оплати праці.

Методи дослідження. У ході дослідження застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Теоретичні аспекти досліджувалися із застосуванням методів індукції (що дає змогу проводити дослідження від часткових фактів до загальних), спостереження (можливість отримання важливої інформації про господарські процеси та форми поведінки, пов’язані з процесом господарювання), порівняння (зіставляння фактів між якими існує певний зв'язок, щодо законності та доцільності операцій). При дослідженні спеціальними методами застосовувались прийоми документального та фактичного контролю, що дає змогу визначити правильність облікових записів та показників звітності.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі акти України, міжнародні стандарти аудиту, постанови Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, матеріали науково-практичних конференцій, наукові праці

зарубіжних та вітчизняних учених з питань внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахуванню оплати праці, а також звітні дані підприємства та електронні ресурси.

Основні положення дипломної роботи обговорювались на:

- IV міжнародній науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Актуальні проблеми розвитку фінансово-економічної системи: пріоритети та перспективи», що проводилась 17 жовтня 2024 році у м. Львові. За темою кваліфікаційної роботи автором було опубліковано тези: «Напрями удосконалення організації обліку заробітної плати торговельного суб'єкта бізнесу»;

- V міжнародній науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти «Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні», що проводилась 6 березня 2025 році у м. Львові. За темою кваліфікаційної роботи автором було опубліковано тези: «Облік заробітної плати: організаційний аспект»;

- міжнародній конференції здобувачів вищої освіти «Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення», що проводилась 29 травня 2025 році у м. Львові. За темою кваліфікаційної роботи автором було опубліковано тези: «Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві».

Загалом за результатами проведеного дослідження опубліковано 3 наукові праці загальним обсягом 0,3 друкованих аркуші.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків і пропозицій, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 91 сторінках друкованого тексту. при цьому текст містить 16 таблиць та 2 рисунки. Список використаних літературних джерел налічує 90 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЯК ОБ'ЄКТА ОБЛІКУ І ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

1.1. Загальна характеристика нормативно-правових актів з оплати праці в Україні

Система бухгалтерського відображення та аудиторської верифікації виплат працівникам посідає фундаментальне місце в загальній структурі менеджменту та внутрішнього нагляду на ПП «Наша курочка». Це зумовлено, передусім, надзвичайною складністю процесів обліку трудових ресурсів, що вимагає систематизації та обробки колосальних масивів первинних документів у ПП «Наша курочка». Специфіка даної ділянки полягає у високій концентрації однотипних операційних циклів, які потребують значних часових витрат та прискіпливої точності облікового персоналу ПП «Наша курочка».

Формування сучасного правового поля в Україні вимагає від законотворців створення таких механізмів фінансової взаємодії, які б гармонізували вектори інтересів держави, ПП «Наша курочка» та безпосередньо громадян. Сфера розрахунків за професійну діяльність регламентується розгалуженою мережею нормативних актів.

Для побудови ефективної облікової політики на ПП «Наша курочка» фахівці бухгалтерської служби керуються ієрархічною системою документів, де ключову роль відіграють законодавчі акти, а саме:

- Кодекс законів про працю України (КЗпП): виступає основним актом, що детермінує юридичні засади та державні гарантії щодо реалізації конституційного права громадян на розпорядження власною здатністю до продуктивної та інтелектуальної діяльності.
- Закон України «Про зайнятість населення» [60]: окреслює організаційні параметри реалізації державної стратегії у сфері працевлаштування та захисту від безробіття;

- Закон України «Про охорону праці» [66]: встановлює непорушні стандарти безпеки життєдіяльності та гігієни у виробничих умовах;
- Закон України «Про оплату праці» [63]: регулює економічні принципи формування заробітку, орієнтуючись на відтворювальну та мотиваційну функції винагороди;
- Закон України «Про відпустки» [57]: деталізує умови надання регламентованого відпочинку для відновлення працездатності та особистого розвитку фахівців.

Окремої уваги заслуговує Закон України «Про індексацію грошових доходів населення». Хоча його дію було призупинено на певний період (зокрема на 2023 рік), він залишається важливим інструментом протидії інфляційним процесам [61]. Проте складність розрахункових алгоритмів індексації часто спонукає ПП «Наша курочка» до пошуку простіших шляхів підтримки реального доходу персоналу, наприклад, через періодичне коригування посадових окладів.

Також фундаментальне значення мають акти, що регулюють соціальний стандарти, а саме:

- Закон України «Про колективні договори і угоди» [62] — створює платформу для узгодження інтересів власників бізнесу та трудових колективів;
- Закон України «Про прожитковий мінімум» [67] — формує базис для розрахунку державних соціальних стандартів;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [65] — визначає алгоритми врегулювання конфліктних ситуацій у правовому полі.

Концептуальні параметри формування в облікових реєстрах відомостей про винагороди працівникам встановлені НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [38]. Цей стандарт є обов’язковим для застосування всіма юридичними особами та ПП «Наша курочка»зокрема (за винятком бюджетного сектору).

Згідно з положеннями стандарту, виділяють такі категорії виплат: оперативні (поточні) виплати персоналу; вихідна допомога та компенсації при

розірванні контрактів; соціальні пакети після завершення трудового шляху; стимулювання через інструменти капіталу підприємства.

Крім загальнодержавних норм, на ПП «Наша курочка» діють галузеві угоди, що враховують специфіку аграрного та переробного секторів. Ключовим локальним документом є колективний договір, який фіксує конкретні розцінки, тарифні сітки, схеми окладів, а також систему преміювання та надбавок, адаптовану до стратегічних цілей ПП «Наша курочка»

Розуміння сутності заробітної плати є об'єктом прискіпливої уваги як з боку законодавців, так і представників наукової спільноти. Це поняття інтегрує в собі економічний, юридичний та соціальний аспекти, виступаючи одночасно ціною робочої сили на ринку та основним джерелом добробуту громадян. Немає жодного підприємства чи працівника які б не знали що таке заробітна плата, тому визначенню даного поняття приділяють значну увагу як законодавці, так і чені-економісти (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Визначення економічної сутності поняття заробітної плати

№	Джерело	Визначення
1	*2*	*3*
1.	Закон України «Про оплату праці»	Грошовий еквівалент винагороди, що акумулюється та виплачується суб'єктом господарювання (власником) на користь найманого фахівця за фактичну реалізацію ним функціональних обов'язків, передбачених двосторонньою трудовою угодою
2.	Інструкція зі статистики заробітної плати	Матеріальне стимулювання за здійснену професійну діяльність, обсяг якого корелює із затвердженими стандартами трудовитрат (часовими лімітами, кількісними показниками виробітку чи нормами сервісу), що реалізується через систему посадових окладів та тарифних сіток

Продовження таблиця 1.1.

1	*2*	*3*
3.	Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформація	Специфічна частка загальнонаціонального продукту, що трансформується у грошові активи населення для забезпечення особистих потреб індивіда, розподіл якої базується на принципах інтенсивності, результативності та якісних параметрах витраченого людського капіталу
4	Ангеловська О. В.	Фінансовий дохід працюючої особи, що розраховується переважно у валютному вимірі та делегується роботодавцем як компенсація за наданий сервіс або виконаний обсяг робіт у межах встановлених договірних правовідносин
5	Мандибура В., Тимофєєв В.	Грошова форма компенсації, яку акумулює працівник за результатами відпрацьованого часового регламенту (звітний рік, робочий тиждень або зміна) у процесі виконання статутних завдань підприємства
6	Дячун О. В.	Специфічна ціна трудового ресурсу в межах ринкової кон'юнктури, величина якої детермінується балансом ринкового попиту на фахівців певної кваліфікації та наявним рівнем пропозиції відповідних професійних компетенцій

Сформовано автором на основі [2, 22, 23, 24, 35, 63].

На нашу думку аналіз представлених наукових парадигм дозволяє стверджувати, що незважаючи на варіативність термінологічних акцентів, домінуючим залишається трактування заробітної плати як багатофункціонального інструменту, що одночасно виступає витратами виробництва для бізнесу та базовим фінансовим ресурсом для субєктів бізнесу.

Сучасна економічна думка поступово відходить від сприйняття оплати праці як простої компенсації витрат енергії, переходячи до моделі «інвестицій у людський капітал». На ПП «Наша курочка» це проявляється через ускладнення структури виплат, де окрім базової частини (окладу), вагому частку починають займати показники KPI та соціальні трансферти.

Порівняльний аналіз вітчизняних норм із міжнародними стандартами виявляє потребу у більш жорсткому захисті гарантованої частини доходу працівника від економічних ризиків самого підприємства, що є вкрай актуальним для аграрного сектору в умовах кризових явищ.

Систематизація різнопланових економічних концепцій щодо сутності «заробітної плати» дозволяє констатувати, що попри значну увагу науковців до цього терміна та певну варіативність підходів, більшість визначень мають спільний смисловий вектор. Ключовим аспектом дослідження є зіставлення положень профільного Закону України «Про оплату праці» із фундаментальними міжнародними стандартами, зокрема з Конвенцією про захтст заробітної плати № 95 (1949 р.).

Відповідно до міжнародної парадигми, заробітна плата трактується як будь-яка форма винагороди, що підлягає грошовому обчисленню та виплачується на основі трудової угоди, як письмової, так і усної, за вже виконану або таку, що має бути виконана, роботу [29].

Міжнародне право, зокрема Конвенція № 95 про захтст заробітної плати створює міцніший захисний бар'єр для працівника. Воно забороняє роботодавцю анулювати або зменшувати виплати у випадках вимушеної зупинки виробничих процесів, якщо персонал був готовий до виконання своїх обов’язків. Натомість вітчизняне законодавство акцентує увагу переважно на винагороді за фактично здійснену роботу, що створює певну правову лакуну в питаннях оплати простоїв.

У сучасній правовій та економічній системі України заробітна плата розглядається через призму трьох фундаментальних ролей, а саме: для найманого персоналу це домінантна складова індивідуального доходу, що забезпечує біосоціальне відтворення робочої сили та фінансову спроможність субєкта бізнесу; для менеджменту, тобто роботодавця це вагомий структурний елемент операційних витрат і, водночас, стратегічний важіль для підвищення лояльності та зацікавленості кадрів у фінальних результатах; для ринкових

інституцій це динамічний індикатор вартості людського капіталу, що формується в точці перетину векторів попиту та пропозиції на ринку праці.

Для об'єктивного оцінювання фінансових витрат на персонал у ПП «Наша курочка» використовується інтегральний показник фонду оплати праці. Згідно з Інструкцією зі статистики № 5 [24], структура ФОП ПП «Наша курочка» розподіляється на три ключові блоки, що наведено у таблиці 1.2/

Таблиця 1.2

Складові фонду оплати праці ПП «Наша курочка»

Складова ФОП	Сутнісний зміст	Елементи нарахування
Основний дохід	Стабільна винагорода за дотримання норм праці	Тарифні ставки, посадові оклади, розцінки для відрядників
Додатковий дохід	Компенсація за особливі умови або професійні успіхи	Доплати за інтенсивність, надбавки за стаж, виробничі премії.
Інші виплати	Заохочувальні та соціальні бонуси	Річні винагороди, матеріальна допомога, спеціальні преміальні виплати

Примітка. Сформовано автором на основі [24].

Ефективність системи оплати праці на п ПП «Наша курочка» визначається через реалізацію її ключових функцій:

- відтворювальна: гарантування працівнику ресурсів, необхідних не лише для фізичного виживання, а й для інтелектуального та професійного розвитку;
- стимулююча: встановлення прямої залежності між індивідуальним внеском фахівця та розміром його фінансового заохочення;
- регулююча: гармонізація розподілу трудових ресурсів між різними підрозділами та галузями відповідно до ринкових запитів;
- соціальна: забезпечення етичного принципу «еквівалентної винагороди за еквівалентну працю», що мінімізує конфліктність у колективі;
- оптимізаційна: спонукання власника до впровадження інновацій для підвищення продуктивності праці на одиницю витрат;

- платоспроможна: формування ефективного попиту населення, що є драйвером розвитку національної економіки [74].

Завершуючи аналіз нормативно-методологічного підґрунтя, можна стверджувати, що в Україні закладено базовий фундамент для регулювання трудових відносин. Проте діюча система залишається досить громіздкою та подекуди суперечливою. Пріоритетним завданням для держави та таких суб'єктів, як ПП «Наша курочка», є імплементація норм Європейської соціальної хартії та приведення внутрішніх регламентів у відповідність до світових стандартів захисту прав працюючих. Це не лише дозволить подолати проблему бідності серед працюючого населення, а й створить прозорий механізм для залучення висококваліфікованих кадрів.

1.2. Форми і системи оплати праці суб’єкта господарювання

Фундаментальними компонентами архітектури побудови моделі матеріальної винагороди виступають її конкретні форми та методичні системи, які детермінують безпосередню кореляцію між фактичними трудовитратами фахівця та обсягом отриманої ним фінансової компенсації. На ПП «Наша курочка» вибір певної моделі нарахувань є стратегічним рішенням, оскільки він має одночасно забезпечувати соціальну справедливість та стимулювати персонал до нарощування обсягів якісної продукції.

Традиційно в економічній практиці виділяють дві базові форми, кожна з яких має розгалужену систему підвидів (рис. 1.1), саме:

- відрядна форма (аккордна): базується на кількісних показниках виробітку. Вона є найбільш ефективною для виробничих цехів підприємства, де результати праці мають чіткий фізичний вимір;
- пряма відрядна: оплата здійснюється за кожну одиницю продукції за сталим тарифом.
- відрядно-преміальна: до базового заробітку додаються бонуси за перевиконання плану або відсутність браку;
- прогресивна: передбачає підвищення розцінок за одиниці товару, виготовлені понад встановлений ліміт;
- почасова форма: орієнтована на облік тривалості перебування працівника на робочому місці та його кваліфікаційний рівень. Ця форма є домінуючою для адміністративного персоналу та спеціалістів допоміжних служб;
- проста почасова: розраховується на основі тарифної ставки та фактично відпрацьованих годин;
- почасово-преміальна: поєднує сталий оклад із заохочувальними виплатами за якісне виконання функціональних обов'язків або реалізацію складних проектів.

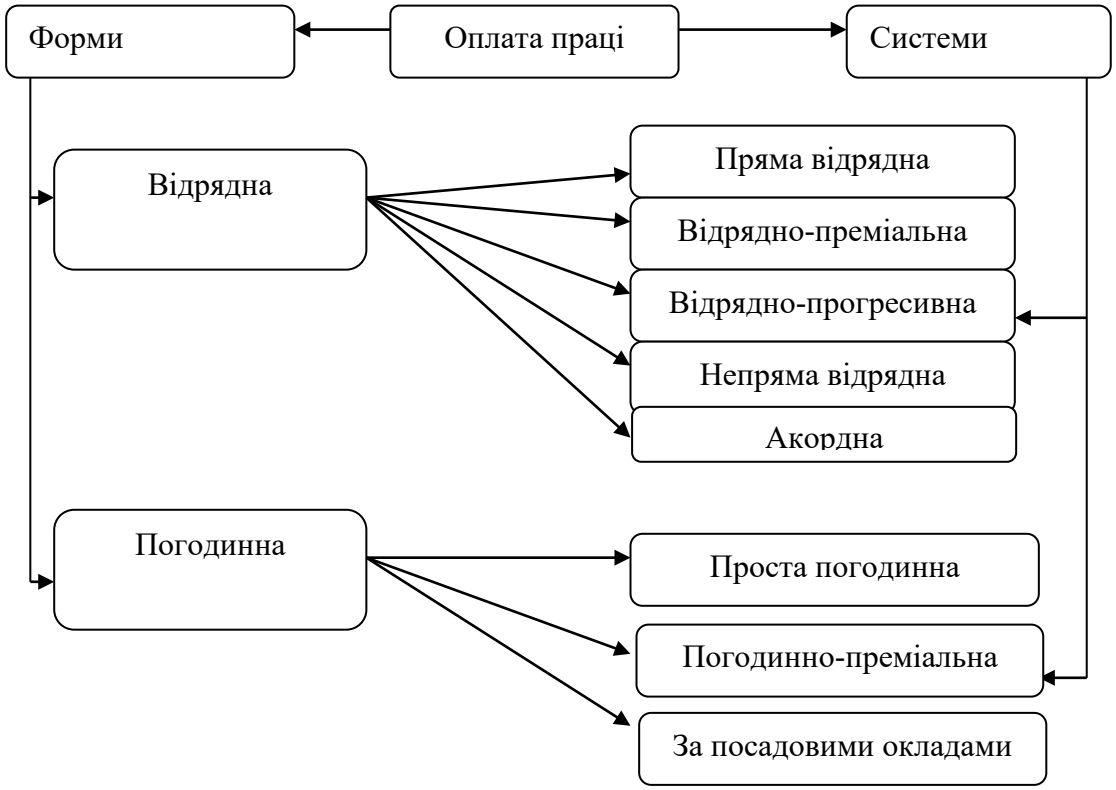

Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці в Україні *(складено автором на підставі [46])*

Інтеграція цих систем у загальну стратегію управління персоналом дозволяє трансформувати заробітну плату з пасивної статті витрат на активний інструмент підвищення конкурентоспроможності ПП «Наша курочка». Коректно обрана система мінімізує ризики неефективного використання робочого часу та сприяє самоорганізації трудового колективу ПП «Наша курочка».

У науковому та практичному дискурсі форму оплати праці прийнято розглядати як фундаментальний класифікаційний критерій, що базується на пріоритетному індикаторі вимірювання трудового вкладу. Вона відображає методологічний підхід до оцінювання виконаного обсягу робіт через призму кількісних або часових показників.

Своєю чергою, система оплати праці виступає як прикладний алгоритм та інструментарій обчислення сукупної винагороди, що підлягає виплаті персоналу. Вона базується на чіткій кореляції між фактичними

енерговитратами працівника, його професійною компетенцією та досягнутими фінальними показниками функціонування установи.

Вибір конкретних механізмів нарахування доходів здійснюється ПП «Наша курочка» децентралізовано. ПП «Наша курочка» самостійно фіксує обрані моделі у колективній угоді, неухильно дотримуючись державних соціальних стандартів та галузевих домовленостей. Оптимальною вважається та модель, яка максимально відповідає технологічному циклу та організаційній структурі виробництва, створюючи умови для інтенсифікації трудової діяльності.

Домінантним чинником, що визначає архітектуру виплат, є рівень дискретизації та деталізації трудових норм та специфіка їх впровадження. При проектуванні системи стимулювання необхідно орієнтуватися на наступні імперативи:

- максимальна релевантність: повне відображення реального внеску кожного фахівця у загальний результат;
- динамічність розвитку: створення інституційних передумов для безперервної модернізації процесів та підвищення якості продукту;
- мотиваційний вектор: стимулювання персоналу до пошуку внутрішніх резервів продуктивності та оптимізації витрат ресурсів.

Особливість почасової моделі полягає в тому, що продуктивний результат праці виражений опосередковано — через посадові регламенти, кваліфікаційні вимоги та функціональні карти. Натомість тривалість перебування працівника у виробничому середовищі виступає відкритим та прямим об’єктом обліку.

Ефективне впровадження почасових нарахувань на ПП «Наша курочка» вимагає бездоганної системи табельного обліку фактично відпрацьованого часу; об'єктивної тарифікації посад згідно з рівнем складності робіт та кваліфікації виконавців; чіткої регламентації обов'язків для запобігання неефективному використанню робочих годин. Зазвичай такий підхід є пріоритетним для управлінського апарату, інженерно-технічних працівників та службовців, чий результат важко виміряти у фізичних одиницях виробітку.

У сучасній обліковій практиці виділяють такі підсистеми почасової форми:

- проста почасова: детермінує пряму залежність доходу від тарифної ставки та хронометражу робочого часу.
- почасово-преміальна: інтегрує базовий оклад із додатковими заохочувальними виплатами за досягнення специфічних якісних параметрів.

Проста погодинна форма оплати праці передбачає встановлення розміру заробітку залежно від тривалості фактично відпрацьованого робочого часу та рівня професійної підготовки і кваліфікації працівника [85]. Обчислення здійснюється відповідно до формули (1.1).

$$Зп.п = Тст. \times Чф, \quad (1.1)$$

де Зп.п. – проста погодинна місячна зарплата, грн./міс.;

Тст. – годинна тарифна ставка за розрядом робітника, грн.;

Чф – фактично відпрацьований за місяць час.

Погодинно-преміальна форма оплати праці використовується з метою посилення матеріального стимулювання працівників та заохочення їх до досягнення вищих результатів трудової діяльності [85]. Зазначена система є логічним доповненням і розвитком простої погодинної форми оплати праці. Визначення розміру заробітної плати здійснюється за формулою (1.2):

$$Зп.п = Чф \times Тст + Пр \quad (1.2)$$

де Зп.п. – проста погодинна місячна зарплата, грн./міс.;

Чф – фактично відпрацьований за місяць час;

Тст – годинна тарифна ставка за розрядом робітника, грн.;

Пр – премія.

На відміну від почасової моделі, відрядна форма винагороди характеризується тим, що результативність праці виражена в експліцитній або ж явній формі через чітко дефіновані кількісні та якісні показники. Водночас часовий ресурс, витрачений на досягнення цих результатів, відіграє вторинну, опосередковану роль у процесі розрахунку.

Впровадження відрядних розрахунків є методологічно обґрунтованим у тих виробничих сегментах ПП «Наша курочка», де існує об’єктивна можливість точного технічного нормування та верифікації персонального чи групового внеску в сукупний продукт. Базовим принципом тут виступає пряма залежність між обсягом згенерованих благ та виконаних операцій і розміром нарахованого доходу.

Обсяг фінансової компенсації працівника визначається кількістю виготовлених одиниць продукції належної якості, з обов’язковим врахуванням рівня професійної кваліфікації виконавця та специфіки виробничого середовища (складності, шкідливості тощо).

Для оптимізації мотиваційних процесів у межах відрядної форми виділяють наступні аналітичні системи, а саме:

- пряма відрядна: найпростіша модель, де оплата базується на фіксованій розцінці за одиницю;
- відрядно-преміальна: поєднує основний заробіток із бонусами за високі якісні показники чи економію ресурсів;
- відрядно-прогресивна: передбачає зростання розцінок за понадпланову продукцію;
- непряма відрядна: застосовується для обслуговуючого персоналу, чий дохід залежить від результатів роботи основних робітників;
- акордна: оплата за весь комплекс робіт у встановлені терміни.

При використанні прямої відрядної системи, фундаментом обліку виступає відрядна розцінка. Вона є константою для кожного виробу, незалежно від того, чи було виконано встановлений виробничий план, чи значно перевищено його показники. Це створює лінійну залежність між інтенсивністю праці та фінансовим результатом працівника.

За прямої відрядної форми оплати праці базовим елементом нарахування заробітку виступає відрядна розцінка, відповідно до якої працівник отримує оплату за кожну виготовлену одиницю продукції у фіксованому розмірі. При цьому рівень оплати не залежить від факту виконання або перевиконання

встановленої норми виробітку [85]. Розрахунок здійснюється за формулою (1.3):

$$Зв = Рв \times n, \quad (1.3)$$

де Зв – загальний відрядний заробіток працівника, грн.;

Рв – відрядна розцінка за одиницю продукції (виконану роботу), грн.;

n – кількість виготовленої продукції (виконаної роботи) у встановлених одиницях.

Функціонування моделі відрядно-преміального нарахування доходів полягає у забезпеченні робітника-виконавця кумулятивною винагородою. Вона інтегрує в собі базовий заробіток, обчислений за прямими відрядними розцінками, та додаткові стимулюючі виплати (премії), що призначаються за досягнення та перевищення встановлених кількісних нормативів або специфічних якісних критеріїв.

На відміну від простої відрядної системи, цей підхід дозволяє адміністрації ПП «Наша курочка» гнучко впливати на пріоритети трудової діяльності. Зокрема, преміальна частина може бути детермінована такими показниками:

- кількісний вектор: перевиконання змінного або місячного плану виробництва продукції птахівництва;
- якісний вектор: зниження рівня браку, суворе дотримання технологічних регламентів обробки сировини або підвищення сортності готового продукту;
- економічний вектор: раціональне використання енергоресурсів, допоміжних матеріалів та сировини.

Відрядно-преміальна форма оплати праці передбачає нарахування працівникові-відряднику не лише основного заробітку відповідно до встановлених відрядних розцінок, але й додаткової преміальної винагороди за перевищення визначених кількісних та якісних показників виробничої діяльності [94]. Розмір оплати визначається за формулою (1.4):

$$Звп = Зв + Пр, \quad (1.4)$$

де Зв – загальний відрядний заробіток працівника, грн.;

Пр – сума премії за досягнення кількісних і якісних показників роботи, грн.

Специфіка відрядно-преміальної моделі полягає в тому, що темпи приросту фінансової винагороди фахівця зазвичай випереджають динаміку його фактичної продуктивності. Така диспропорція зумовлена нарахуванням додаткових бонусів поверх базового тарифу. Враховуючи високе навантаження на фонд оплати праці, дана система не може носити тотальний або безстроковий характер [42]. Її впровадження на ПП «Наша курочка» є доцільним лише як короткостроковий інструмент для подолання «вузьких місць» у виробництві або стимулювання виконання екстрених замовлень у чітко дефіновані часові проміжки.

Відрядно-прогресивна система базується на принципі ескалації розцінок: вартість одиниці продукції зростає пропорційно до збільшення обсягів виробітку понад встановлений ліміт протягом робочої зміни або дня. Це створює потужний імпульс для максимізації результативності, проте потребує від фінансової служби ПП «Наша курочка» ретельного контролю за собівартістю продукції.

Загальна сума доходу при використанні цієї моделі формується з двох частин: оплати за базовими розцінками, тобто в межах норми та оплати за підвищеними розцінками - за обсяги понад норму.

Для забезпечення економічної стійкості ПП «Наша курочка», шкала підвищення розцінок має бути математично обґрунтованою. Надмірне зростання розцінок може призвести до ситуації, коли витрати на оплату праці поглинуть маржинальний прибуток від додатково виробленої продукції.

Відрядно-прогресивна система оплати праці характеризується підвищенням рівня відрядних розцінок у міру зростання обсягів виготовленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг у межах установленого робочого дня чи зміни [85]. Сукупний розмір заробітної плати працівника за

умови застосування відрядно-прогресивної форми оплати праці розраховується за формулою (1.5):

$$Звідр\text{-}пр. = З\ в.баз + (Зв.баз. \times Пб \times Кзб / Вбаз), \quad (1.5)$$

де Звідр-пр. – заробіток працівника за відрядно-прогресивної оплати праці, грн.;

Зв.баз – відрядний заробіток за основними (базовими) розцінками, грн.;

Вбаз – виконання норм виробітку, що його взято за вихідний (базовий) рівень, %;

Пв – перевищення вихідного (базового) рівня, %;

Кзб – коефіцієнт збільшення розцінок залежно від перевищення вихідного (базового) рівня виконання норм виробітку відповідно до чинної шкали.

Механізм опосередкованої відрядної винагороди орієнтований на стимулювання персоналу сервісних та допоміжних підрозділів, чия діяльність безпосередньо не створює кінцевий продукт, але є критично важливою для безперебійного функціонування основних потужностей. Ключова особливість цієї системи полягає в тому, що обсяг фінансового заохочення таких фахівців детермінується виробничими показниками основних робітників, яких вони обслуговують.

На ПП «Наша курочка» дана модель є найбільш доцільною для наступних категорій персоналу, саме:

- технічні спеціалісти та налагоджувальники: чия робота полягає у підтримці працездатності автоматизованих ліній забою або пакування;
- логістичний персонал та експедитори: які забезпечують внутрішньоцехове переміщення сировини та готової продукції;
- вантажники та водії: зайняті в операційних циклах транспортування між структурними підрозділами ПП «Наша курочка».

Логіка цієї системи базується на тому, що допоміжний працівник зацікавлений у відсутності простоїв та максимальній продуктивності основної

ланки. Відповідно, його заробіток розраховується через непряму відрядну розцінку.

Непряма відрядна форма оплати праці застосовується щодо допоміжного персоналу, рівень заробітної плати якого прямо залежить від виробничих результатів основних працівників, яких вони обслуговують [85]. Така система оплати використовується, зокрема, для нарахування заробітної плати наладчикам устаткування, працівникам транспортного обслуговування (водіям, вантажникам), задіяним у міжцеховому та внутрішньоцеховому переміщенні деталей і матеріалів [43]. Величина відрядних розцінок визначається за формулою (1.6) або (1.7):

$$Рнепр = (Тс.денна / Nвир) \quad (1.6)$$

або

$$Рнепр = (Тс.денна / k \times Nвир), \quad (1.7)$$

де Рнепр – непряма відрядна розцінка, грн.;

Тс.денна – денна тарифна ставка робочого, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

Nвир – змінна норма виробітку об’єкта обслуговування (основного робітника, бригади);

К – кількість об’єктів (основних робочих, бригад), що обслуговуються допоміжним робітником за встановленою нормою.

Сукупний розмір заробітної плати допоміжного (обслуговуючого) працівника визначається шляхом розрахунку відповідно до формули (1.8):

$$Знепр = Рнепр \times n \quad (1.8)$$

де Знепр – заробіток працівника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

Рнепр – непряма відрядна розцінка, грн.;

n – кількість фактично виготовленої продукції (виконаної роботи) об’єктом обслуговування у встановлених одиницях.

Акордна система нарахувань орієнтована на фіналізацію конкретного технологічного або проектного циклу. Фундаментальна особливість цієї моделі

полягає в тому, що об’єктом оплати є цілісний комплекс робіт, виконаний у повному обсязі. При цьому часовий ресурс, витрачений на реалізацію завдання, не виступає прямим детермінантом розміру виплат.

Однією з головних переваг акордної системи є детермінованість витрат — загальна сума винагороди за весь об’єкт або етап робіт повідомляється трудовому колективу (бригаді) ще до моменту фактичного старту робіт. Це найбільш доцільно в індустріях із тривалим виробничим циклом, таких як капітальне будівництво, суднобудування або масштабні інженерні проекти.

Окрім базової (основної) заробітної плати, що ґрунтується на тарифній системі або окладах, архітектура доходу працівника включає варіативні компоненти, що виконують стимулюючу та захисну функції.

Класифікація доплат згідно з КЗпП України:

- за інтенсифікацію праці (ст. 105): нараховуються за суміщення професійних обов’язків або виконання функцій тимчасово відсутніх колег. Розмір таких виплат регламентується колективним договором підприємства;
- за роботу в особливий час (ст. 107, 108):
- святкові та неробочі дні: Оплачуються у подвійному розмірі або компенсуються наданням додаткового часу для відпочинку;
- нічні зміни: передбачають підвищення годинної ставки щонайменше на 20% (точний розмір фіксується внутрішніми положеннями підприємства);
- за понаднормову діяльність (ст. 106): допускається як винятковий захід за згодою профспілкового органу, при цьому ліміт таких робіт не може перевищувати 120 годин на рік для одного фахівця [27].

Надбавки мають на меті стимулювання якісного зростання людського капіталу. До них належать виплати за високу професійну майстерність, класну кваліфікацію (особливо для водіїв) та реалізацію проектів особливої важливості (у розмірі до 50% від окладу). Премії ж виступають прямою винагородою за успішну трудову діяльність та досягнення надпланових результатів.

Законодавчий корпус України передбачає низку випадків, коли за працівником зберігається середній заробіток попри його відсутність на робочому місці з поважних причин, а саме: державні обов'язки (ст. 119): оплата розраховується на основі середнього доходу за останні два календарні місяці; службова мобільність (ст. 121): компенсація витрат на відрядження із гарантуванням збереження посади та заробітку; професійний розвиток (ст. 122): підтримка працівників, які направляються на курси підвищення кваліфікації; соціальна активність (ст. 124): гарантії для донорів крові, що включають оплату дня обстеження та надання додаткового часу для відпочинку [27].

Заробітна плата є багатогранною економічною категорією, сутність якої в актуальних ринкових умовах базується на таких імперативах:

- соціально-економічний договір: вона відображає динамічні відносини між капіталом (власником) та працею (робітником) щодо справедливого розподілу новоствореної вартості;
- грошовий еквівалент внеску: це фінансова проекція частки працівника в загальному доході підприємства, яка прямо залежить від якісних характеристик праці та фінансової стійкості суб’єкта господарювання;
- ринкова ціна ресурсу: в умовах ліберальної економіки вона виступає ціною товару «робоча сила», відображаючи її ринкову вартість на певному етапі розвитку.

З розвитком автоматизації та діджиталізації виробництва спостерігається поступовий відхід від класичних відрядних систем на користь заохочувальних та інтелектуальних моделей. На зміну механічному підрахунку виробітку приходить аналітична оцінка робіт (грейдинг). Цей метод передбачає ранжування посад на основі таких факторів, як: рівень відповідальності та вплив на бізнес-результат, необхідний рівень кваліфікації та когнітивних навичок, фізичні та психоемоційні зусилля, умови професійного середовища. Кожен із цих факторів трансформується у бальну або грошову оцінку, що дозволяє сформувати прозору та справедливу ієрархію доходів на підприємстві, адаптовану до сучасних вимог глобального ринку.

1.3. Зарубіжний досвід оплати праці та матеріального стимулювання працівників суб'єкта господарювання

Сучасна архітектура винагороди персоналу в Україні переважно спирається на жорсткі тарифні розряди, що в умовах глобалізації демонструє низьку конвергентність із реальними показниками продуктивності. На противагу цьому, світова практика пропонує диверсифіковану палітру систем оплати праці, які характеризуються високою адаптивністю, індивідуалізацією підходів та орієнтацією на стратегічні цілі бізнесу.

У західному менеджменті традиційно ідентифікують три фундаментальні вектори матеріальної мотивації: статична (безпреміальна) модель: де базовий оклад бере на себе основну функцію відтворення та стимулювання робочої сили, мінімізуючи варіативні виплати; колективно-результативна модель: що передбачає пряму кореляцію між добробутом працівника та інтегральними фінансовими успіхами фірми (маржинальним прибутком чи валовим доходом); персоналізована преміальна модель: де обсяг бонусів детермінується виключно індивідуальними досягненнями фахівця та його відповідністю матриці KPI [75].

Особливого наукового інтересу заслуговує досвід розвинених економік, таких як Японія, Франція, Німеччина та США, оскільки їхні інструменти стимулювання можуть стати базою для модернізації вітчизняних підприємств.

Японська модель («Сінтоїзм у праці») базується на унікальних соціокультурних засадах, включаючи концепцію «довічного найму» та розвиток репутаційного капіталу фахівця. Структура грошової винагороди в Японії зазвичай є бінарною та складається з двох ключових компонентів, що наведено у таблиці 1.3.

Специфіка японського підходу полягає у суттєвій вертикальній диференціації доходів: заробіток досвідченого фахівця похилого віку може перевищувати оклад молодого спеціаліста втричі. Проте сучасна трансформація японського ринку праці призвела до посилення ролі «трудової ставки», що

унеможливлює автоматичне збагачення без підтвердження професійної цінності [10].

Таблиця 1.3

Структура грошової винагороди в Японії

Компонент ставки	Чинники впливу	Мета застосування
Особиста ставка	Біологічний вік, безперервний стаж у компанії (система «Ненко»).	Забезпечення лояльності та соціальної стабільності працівника.
Трудова ставка	Рівень професійної компетенції, складність операцій, персональний KPI.	Стимулювання до підвищення кваліфікації та реального внеску в результат.

Примітка. Сформовано автором на основі [10].

Фінансовий пакет японського працівника є багатовекторним і включає, саме: стандартну щомісячну виплату, тобто фіксований оклад плюс компенсації за овертайми та специфічні надбавки; сезонні бонуси (Syoh), що виплачуються двічі на рік, влітку та взимку, і виступають головним інструментом розподілу річного прибутку; відкладені зобов'язання це одноразова акумульована допомога при виході на заслужений відпочинок (пенсію).

Хоча окремі елементи цієї системи, зокрема преміювання двічі на рік, фрагментарно впроваджуються на українських підприємствах, вони все ще позбавлені тієї системності та культурного підґрунтя, які забезпечують феноменальну відданість персоналу в Японії.

Сучасна архітектура виплат у французькому корпоративному секторі детермінується двома паралельними процесами: автоматична адаптація до вартості життя, тобто купівельна спроможність персоналу захищена через механізми індексації, які жорстко інтегровані в колективні договори та корелюють із динамікою індексів споживчих цін; сегментація та індивідуалізація, де рівень винагороди диференціюється залежно від професійної компетенції, складності посадових обов'язків та активності працівника у генеруванні раціоналізаторських рішень.

Французькі експерти вказують на певний дуалізм індивідуалізації: попри стимулювання продуктивності, вона часто стає джерелом внутрішньокорпоративних конфліктів через суб'єктивність в оцінці «справедливості» бонусів. Для українських реалій вкрай актуальним є досвід легітимізації індексації доходів безпосередньо у трудових контрактах, що робить алгоритм формування зарплати прозорим для працівника [87].

Шведський підхід до матеріальної мотивації базується на принципі економічної солідарності. Його сутність полягає у забезпеченні рівного доходу за ідентичну працю та послідовному нівелюванні дистанції між мінімальними та максимальними виплатами в межах всієї країни, а саме: егалітарний підхід, коли фахівці однакового кваліфікаційного рівня отримують рівноцінну винагороду незалежно від фінансового успіху конкретного підприємства; макроекономічний ефект, це створює «природний відбір» у бізнесі — низькорентабельні компанії змушені модернізуватися або зникати через високий поріг витрат на працю, тоді як прибуткові підприємства отримують додатковий стимул для капіталізації [31].

Особливої уваги заслуговує досвід створення корпоративних кредитних фондів. Частина преміальних виплат персоналу акумулюється на спеціальних банківських рахунках, доступ до яких відкривається лише через п’ятирічний термін. Це забезпечує підприємству внутрішній інвестиційний ресурс для розширення, а працівнику — гарантований довгостроковий капітал.

Система матеріального заохочення в США характеризується ефектом «незворотності»: фіксована складова доходу має тенденцію виключно до зростання (таблиця 1.4). Щоб забезпечити гнучкість витрат, американські компанії роблять частину заробітку залежною від загальнокорпоративної ефективності, що дозволяє уникати масових звільнень під час економічних спадів [87].

Діяльність персоналу низових ланок жорстко регламентується федеральним законодавством (зокрема стандартами FLSA), що передбачає обов'язкову підвищену оплату за овертайм (понад 40 годин на тиждень). Це

вимагає від компаній впровадження високоточних систем табельного обліку та автоматизованого формування фонду оплати праці.

Таблиця 1.4

Характеристика грошової винагороди в США

Характеристика моделі США	Опис та механізм дії
Еволюція форм	Поступова відмова від жорсткої погодинної оплати на користь гнучких бонусних схем для всіх ланок.
Фактори диференціації	Дохід базується на синергії стажу (seniority), унікального досвіду та кваліфікаційного грейду.
Паритетність	Підтримка внутрішньої справедливості (між відділами) та зовнішньої конкурентності (щодо ринку).

Примітка. Сформовано автором на основі [87].

У корпоративному секторі Сполучених Штатів оплата праці керівної ланки базується на системі фіксованих окладів, проте методологія визначення лімітів цих виплат є багатогранною. Для встановлення діапазонів, так званих «вилок» або грейдів, у штатному розкладі американські компанії використовують комплексний інструментарій, а саме:

- функціональне ранжування: систематизація посад згідно з їхньою стратегічною цінністю для конкретної бізнес-моделі;
- аналітична оцінка (Job Evaluation): визначення інтегрального рейтингу позиції на основі стандартних шкал, що враховують рівень відповідальності, складність технічних компетенцій та інтелектуальне навантаження;
- бенчмаркінг заробітних плат: постійне порівняння рівнів винагороди з аналогічними позиціями в галузі для забезпечення конкурентоспроможності;
- ринкова адаптивність: Коригування фонду оплати праці відповідно до поточної кон’юнктури ринку праці та ліквідності самої організації [87].

Окрім базового окладу, система стимулювання в США включає розгалужену мережу додаткових виплат (таблиця 1.5), які формують так званий «total rewards» (сукупний дохід).

Таблиця 1.5

Характеристика додаткових видів виплат грошової винагороди у США

Тип виплати	Характеристика та цільове призначення
Performance Bonuses	Премії, що детермінуються фінансовими KPI підрозділу чи всієї компанії.
Golden Parachutes	Компенсаційні пакети («золоті парашути») при завершенні каденції або виході на пенсію.
Ex gratia payments	Спеціальні заохочення топменеджерам, що можуть не мати прямого зв'язку з поточними KPI.
Equity-based incentives	Опціонні програми — надання працівникам права на купівлю акцій компанії для підвищення їхньої лояльності.
Variable Components	Доплати за вислугу років та постійне професійне вдосконалення (lifelong learning).

Примітка. Сформовано автором на основі [87].

Американська модель вирізняється надзвичайно високим ступенем вертикальної нерівності між доходами вищого керівництва та рядового персоналу. Наукові дослідження підтверджують, що в провідних корпораціях США розрив у доходах значно перевищує аналогічні показники в країнах Європи чи Азії.

В середньому по США співвідношення доходів президента компанії та некваліфікованого робітника становить приблизно $20:1$. У стратегічних галузях (наприклад, автопром) цей паритет може досягати екстремальних значень — $36:1$.

Одним із найбільш ефективних методів регулювання доходів фахівців у США (використовується у 80% компаній) є індивідуалізація на основі заслуг. Кожна посада має тарифний діапазон з трьома критичними точками: Мінімум — Медіана (Середня) — Максимум. Логіка просування всередині цієї «вилки» наступна: Від Мінімуму до Медіани: рух здійснюється переважно автоматично, базуючись на накопиченні стажу та адаптації працівника до посади. Від Медіани до Максимуму: подальше зростання можливе виключно за умови демонстрації видатних результатів (merit increases). Рішення про зміну ставки приймається за результатами регулярного порівняння фактичних досягнень індивіда з еталонними нормативами компанії.

Саме такий синтез жорсткого обліку часу (для нижчих ланок) та граничної індивідуалізації доходів (для фахівців та менеджерів) забезпечує американській економіці високий стимулюючий ефект та глобальну конкурентоспроможність.

У Німеччині фундаментом проектування рівнів винагороди виступає концепція «системи заслуг» (Leistungssystem). Ключова ідея полягає у встановленні варіативної заробітної плати для спеціалістів із ідентичним кваліфікаційним бекграундом, проте різними показниками результативності, а саме: виробнича ефективність та виконання технорм, коефіцієнт дефектності, тобто рівень браку та раціональне використання фонду робочого часу. Застосовуються складні бальні шкали, багаторівневе анкетування, експертна верифікація та сегментація персоналу за результатами регресійного аналізу їхньої діяльності [10].

Інтеграція фінансової участі працівників у капіталі фірми трансформує їх із «виконавців» у «стейкхолдерів», що корелює із засадами соціально-ринкової економіки Німеччини. Це генерує синергетичний ефект — зростання маржинального прибутку за одночасного підвищення лояльності кадрів.

На противагу лаконічним моделям, італійська архітектура виплат вирізняється надзвичайною фрактальністю та роздрібненістю. Окрім базової тарифної сітки, дохід працівника може включати понад п'ятдесят автономних компонентів: від персональних бонусів до надбавок за купівельну спроможність та стаж.

Всі нарахування поділяються на договірні, тобто ті, що регламентовані контрактом та позадоговірні (додаткові інструменти диференціації для пріоритетних категорій персоналу). Використовуються єдині галузеві сітки, які часто об'єднують робітників та службовців у межах спільних розрядів. Кількість таких ступенів варіюється залежно від галузі: від 10-розрядної системи у целюлозно-паперовому секторі до 7- чи 8-розрядних моделей у нафтохімії та металургії [87].

Італійський досвід має певні паралелі з українською традицією (галузеві угоди, 8-розрядні сітки), проте надмірна кількість доплат (50+) розглядається як деструктивний чинник. Для вітчизняних промислових об'єктів такий підхід є неефективним, оскільки провокує бюрократичне навантаження на бухгалтерію та створює інформаційний шум для працівників, які втрачають розуміння зв'язку між зусиллями та доходом.

Комплексний аналіз глобальних стратегій матеріального стимулювання дозволяє виділити найбільш перспективні інструменти для модернізації української облікової системи, а саме: США (Profit Sharing) - впровадження механізму розподілу частки прибутку пропорційно до внеску кожного підрозділу; Франція (Cost-of-living indexation) - фіксація алгоритмів індексації безпосередньо у трудових угодах для захисту реальних доходів; Швеція (Credit Funds) - створення внутрішніх інвестиційних фондів підприємства за рахунок відкладених преміальних виплат.

Заробітна плата в сучасній економічній парадигмі є динамічною категорією, що вимагає постійного перегляду. На відміну від статичних українських систем, зарубіжні моделі перебувають у стані перманентної еволюції. По-перше, заробітна плата — це не лише ціна ресурсу, а інструмент стратегічного партнерства між капіталом та працею. По-друге, ефективність стимулювання залежить не від кількості надбавок, а від прозорості їх нарахування. По-третє, адаптація іноземного досвіду на ПП «Наша курочка» повинна мати холістичний характер, поєднуючи соціальні гарантії Швеції з результативністю США та Німеччини. Удосконалення діючої моделі через інтеграцію цих підходів дозволить сформувати стійку мотиваційну платформу, здатну вивести продуктивність праці на якісно новий рівень.

РОЗДІЛ 2
ОБЛІК ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ ІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності суб'єкта господарювання

Свою господарську діяльність Приватне підприємство «Наша курочка» розпочало наприкінці 2015 року (офіційна дата заснування — 21 грудня). На сьогоднішній день ПП «Наша курочка» являє собою багатопрофільний агропромисловий комплекс, операційна архітектура якого охоплює широкий спектр напрямів. До ключових векторів економічної активності підприємства належать:

- інтегроване агровиробництво: змішаний тип сільськогосподарської діяльності, що поєднує рослинництво та тваринництво;

- спеціалізоване тваринництво: промислове розведення свиней та інтенсивне птахівництво, що є основним профілем діяльності «Наша курочка»;

- комерційна дистрибуція: оптова торгівля зерновими культурами, насіннєвим матеріалом, необробленим тютюном, а також кормовими сумішами для потреб агросектору;

- торгівля живими ресурсами: реалізація худоби та птиці у гуртових обсягах;

- майновий менеджмент: надання в оренду та комерційна експлуатація власних або залучених об'єктів нерухомого майна.

Виробничі потужності та адміністративний центр об'єкта дослідження знаходяться за адресою: 81791, Україна, Львівська область, село Сулятичі, вул. Шевченка, буд. 2 "Ж". Внаслідок адміністративно-територіальної реформи в Україні, колишній Жидачівський район наразі інтегрований до складу

Стрийського району, що необхідно враховувати при підготовці юридичної та статистичної звітності ПП «Наша курочка» у 2026 році.

Висока конкурентоспроможність ПП «Наша курочка» на вітчизняному ринку підтверджується наявністю міжнародних сертифікатів відповідності ISO 9001 та ISO 14001. Впровадження цієї системи свідчить про орієнтацію менеджменту ПП «Наша курочка» на стабільне забезпечення високих споживчих характеристик продукції та суворе дотримання законодавчих регламентів. Даний стандарт гармонійно інтегрується із галузевими вимогами до харчової безпеки та енергоефективності.

Екологічний менеджмент (ISO 14001) використовується ПП «Наша курочка», як інструмент оптимізації ресурсовитрат та мінімізації негативного антропогенного впливу на довкілля, що демонструє соціальну відповідальність бізнесу перед стейкхолдерами та забезпечує екологічну безпеку виробничих циклів. ПП «Наша курочка» функціонує як повноправна юридична особа, чия діяльність суворо регламентована чинним законодавством України та Статутом (Додаток А).

Ключові атрибути правосуб'єктності ПП «Наша курочка»:

- фінансова автономія - наявність відокремленого балансу ПП «Наша курочка», розрахункових та валютних рахунків у банківських установах.

- атрибутика бренду - володіння офіційно зареєстрованою торговою маркою, власною печаткою, фірмовими бланками та штампами;

- принципи діяльності - ПП «Наша курочка» функціонує на засадах повного самофінансування, господарської незалежності та комерційного розрахунку.

Головним вектором активності є вилучення максимального прибутку через реалізацію зовнішньоекономічних зв'язків та задоволення соціально-економічних запитів учасників і трудового колективу.

Майновий комплекс ПП «Наша курочка», що відображений у річній звітності (Додаток Б), включає необоротні активи, основні засоби, оборотні активи та оборотні кошти.

Джерела формування активів ПП «Наша курочка»: капітальні вкладення засновників та акціонерний капітал; виручка від реалізації агропродукції та надання послуг; дивіденди та доходи від операцій із цінними паперами; залучені кредитні ресурси від банківських структур; бюджетні дотації та цільові капітальні інвестиції; активи, набуті у власність згідно з цивільно-правовими угодами.

Процес формування облікових даних та підготовки фінансової звітності на ПП «Наша курочка» базується на неухильному дотриманні положень Наказу про облікову політику (Додаток В). Фундаментальні принципи обліку ПП «Наша курочка» є:

- принцип повноти - відображення всіх без винятку господарських операцій у звітному періоді;

- принцип автономності та безперервності - припущення про тривале функціонування ПП «Наша курочка» у майбутньому;

- превалювання сутності над формою - облік операцій базується на їхній економічній природі, а не лише на юридичному оформленні;

- нарахування та відповідність - зіставлення доходів із витратами, що були здійснені для їх отримання, незалежно від дати фактичного руху грошових коштів ПП «Наша курочка»;

- історична собівартість - оцінка активів ПП «Наша курочка» за фактичними витратами на їхнє придбання чи створення.

Ці засади забезпечують високу прозорість фінансових потоків ПП «Наша курочка» та є надійним підґрунтям для проведення процедур внутрішнього і зовнішнього аудиту.

Процес підготовки та оприлюднення звітної документації на ПП «Наша курочка» базується на суворому дотриманні імперативних норм чинних Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Усі облікові процедури та фінальні показники верифікуються через призму цих стандартів, що гарантує прозорість та порівнюваність даних. Функціональною одиницею виміру, в якій здійснюється відображення всіх господарських операцій та

формування фінансових результатів ПП «Наша курочка», виступає національна валюта України — гривня.

Генезис прибутку ПП «Наша курочка» безпосередньо корелює з ефективністю його операційної активності. Формування позитивного фінансового результату ПП «Наша курочка» відбувається шляхом вирахування з валових надходжень сукупності матеріальних витрат, а також фонду оплати праці персоналу, що є пріоритетною статтею операційних видатків.

Розподіл отриманого доходу здійснюється в наступній ієрархічній послідовності, а саме:

- фіскальні зобов'язання - першочергове погашення податкового навантаження та обов'язкових зборів до бюджетів усіх рівнів;

- обслуговування запозиченого капіталу - виплата відсотків за банківськими кредитними лініями та купонних доходів за облігаційними зобов'язаннями, якщо такі мають місце;

- акумуляція чистого прибутку - кошти, що залишаються після виконання всіх зовнішніх зобов'язань ПП «Наша курочка», переходять у повне розпорядження менеджменту ПП «Наша курочка» для подальшого реінвестування, створення резервів або виплати дивідендів.

З метою дотримання принципу обачності та нарахування ПП «Наша курочка» протягом звітного циклу здійснює системне резервування коштів. Створення цільових забезпечень дозволяє рівномірно розподілити фінансове навантаження на собівартість продукції та гарантувати виконання соціальних зобов'язань перед працівниками ПП «Наша курочка».

В обліковій політиці ПП «Наша курочка» (додаток В) передбачено наступні види забезпечень:

- резерв на оплату чергових та додаткових відпусток, формується для забезпечення фінансового покриття законного відпочинку персоналу ПП «Наша курочка», виходячи з графіків відпусток та середньоденного заробітку;

- забезпечення пенсійних виплат, котре акумулюється для виплати одноразової допомоги працівникам ПП «Наша курочка» при розірванні трудових відносин у зв'язку з досягненням пенсійного віку;

- фонд річного стимулювання форується для резервування коштів для виплати винагороди за інтегральними результатами діяльності ПП «Наша курочка» за дванадцять місяців, так звана тринадцята зарплата або премії за KPI.

- інші умовні зобов'язання формуються для створення резервів під імовірні витрати ПП «Наша курочка», які з високим ступенем вірогідності призведуть до відтоку економічних ресурсів, але генетично пов'язані з доходами поточного періоду.

Емпіричне підтвердження дієвості обраної стратегії резервування простежується в динаміці операційних показників ПП «Наша курочка» за попередні періоди. Зокрема, у 2023–2024 роках на ПП «Наша курочка» спостерігався активний рух коштів у межах сформованих забезпечень, що дозволило стабілізувати грошові потоки та уникнути касових розривів при масових виплатах персоналу ПП «Наша курочка». Детальна статистична інформація щодо обсягів формування та цільового використання цих ресурсів у ПП «Наша курочка» систематизована в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Створення та використання забезпечень ПП «Наша курочка» у 2023 - 2024 рр.

Показник	2023 р.		2024 р.	
	створено тис. грн.	використано тис. грн.	створено тис. грн.	використано тис. грн.
Поточні виплати на щорічні відпустки	107	91	108	95
Забезпечення матеріального заохочення	207	196	210	214
Інші забезпечення	19	16	32	29

Примітка. Табл. 2.1. складена на підставі даних бухгалтерського обліку.

Витрати на оплату праці у ПП «Наша курочка» у 2023 - 2024 роках наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Витрати на оплату праці ПП «Наша курочка»

у 2023 - 2024 рр.

Показник	2023 р. тис. грн.	2024 р. тис. грн.
Витрати на оплату праці	4964,5	5679,4

Примітка. Табл. 2.2. складена на підставі даних бухгалтерського обліку та додатку Д.1.

Система корпоративного менеджменту та нагляду на ПП «Наша курочка» побудована за багаторівневим принципом, що забезпечує баланс інтересів власників та ефективність операційного керівництва ПП «Наша курочка». До ключових ланок цієї структури належать:

- найвищий орган управління - загальні збори учасників, що приймають стратегічні рішення;

- наглядова рада - орган, який здійснює контроль за діяльністю менеджменту ПП «Наша курочка» та захищає права інвесторів;

- виконавчий орган - здійснює безпосереднє оперативне керівництво господарською діяльністю ПП «Наша курочка»;

- ревізійна комісія - спеціалізований підрозділ, відповідальний за внутрішній аудит та верифікацію фінансової звітності ПП «Наша курочка».

Даний орган внутрішнього контролю реалізує перевірочні процедури на основі диверсифікованих запитів: за дорученням вищого керівництва, наглядової ради, виконавчої дирекції ПП «Наша курочка» або за власною ініціативою. Крім того, інспекція може бути ініційована акціонерами ПП «Наша курочка», які сукупно володіють пакетом акцій розміром від 10%.

Для забезпечення максимальної об’єктивності ревізійна комісія ПП «Наша курочка» наділена правом залучати зовнішніх консультантів, незалежних експертів та професійні аудиторські фірми. Підсумком її щорічної

роботи є формування ґрунтовного експертного висновку щодо результатів фінансово-господарської активності ПП «Наша курочка» за звітний рік.

Процес акумуляції фінансових даних на ПП «Наша курочка» регламентований Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, що забезпечує легітимність та прозорість показників для зовнішніх користувачів. Основним об'єктом аналітичного дослідження у ПП «Наша курочка» виступають наступні звітні форми:

- баланс (форма № 1), що відображає майновий стан ПП «Наша курочка» та джерела формування активів на певну дату (додаток Б);

- звіт про фінансові результати (форма № 2), що емонструє ефективність діяльності ПП «Наша курочка» через зіставлення доходів і витрат за звітний період (додаток Б).

Ретроспективний огляд економічних показників ПП «Наша курочка» за 2024 рік вказує на наявність певних кризових симптомів у фінансовій архітектурі ПП «Наша курочка». Зокрема, було ідентифіковано недостатній рівень фінансової стійкості ПП «Наша курочка», що свідчить про надмірну залежність від зовнішнього позикового капіталу та дефіцит власних оборотних коштів. Така структура капіталу ПП «Наша курочка» підвищує ризики втрати платоспроможності в умовах ринкової нестабільності. Ключові детермінанти, що характеризують економічну стійкість та ліквідність ПП «Наша курочка» за підсумками 2024 року, деталізовані у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Основні показники фінансового стану ПП «Наша курочка» за 2024 рік

№	Показник	Станом на початок року	Станом на кінець року	Нормальне значення	Відхилення (+;-)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Коефіцієнт загальної ліквідності - *К1*	1,369	1,219	К1=1,0…2,0 з тенденцією до збільшення	-0,15
2.	Коефіцієнт абсолютної ліквідності - *К2*	0,084	0,011	К2=0,25…0,5 з тенденцією до збільшення	-0,073

Продовження табл. 2.3

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
3.	Коефіцієнт фінансової стійкості - *К3*	0,323	0,238	К3>0,5	-0,085
4.	Коефіцієнт структури капіталу - *К4*	0,311	0,238	К4=0,5…1,0; К4<1 з тенденцією до зменшення	-0,073

**Таблицю 2.3 сформовано автором на основі додатку Б.*

Проведений аналіз ліквідності ПП «Наша курочка» виявив низку деструктивних тенденцій у системі фінансового забезпечення діяльності ПП «Наша курочка». Зокрема, зафіксовано суттєве зниження індикатора поточної ліквідності (коефіцієнта покриття) К1 на 0,15 п.п. Таке скорочення свідчить про критичний дефіцит власних оборотних активів ПП «Наша курочка» для повноцінної деградації короткострокових пасивів, що ставить під загрозу своєчасність виконання зовнішніх фінансових зобов'язань ПП «Наша курочка».

Аналогічна негативна динаміка простежується і за показником абсолютної ліквідності К2, який зменшився на 0,073 од. Це підтверджує неспроможність ПП «Наша курочка» до оперативного погашення термінової заборгованості за рахунок найбільш ліквідних активів, а це грошові кошти та їх еквіваленти. Отже, поточний стан ПП «Наша курочка» характеризується як нестабільний, що обмежує можливості для нормального операційного циклу.

За коефіцієнтом автономії (К3) встановлено зниження рівня фінансової незалежності ПП «Наша курочка» на 0,085 од., що вказує на поступове вимивання власного капіталу та небезпечну концентрацію запозичених ресурсів ПП «Наша курочка».

Згідно показника фінансового левериджу (К4), попри те, що формально значення залишається в межах одиниці, спостерігається чітка траєкторія відхилення від оптимальних нормативів. Така тенденція сигналізує про деградацію структури капіталу ПП «Наша курочка» та акумуляцію фінансових ризиків у довгостроковій перспективі.

Попри те, що установчі документи (додаток А) ПП «Наша курочка» на даному етапі не передбачають наявності окремого підрозділу внутрішнього контролю, сучасна фінансова ситуація диктує потребу в його негайній інституціоналізації. Об’єктивною необхідністю вбачається створення служби внутрішнього аудиту, як автономного структурного елемента в ієрархії управління ПП «Наша курочка». Пріоритетним є введення до штату посади фахівця з внутрішнього аудиту, чия діяльність буде сфокусована на верифікації господарських операцій ПП «Наша курочка», пов'язаних із фондом оплати праці. Ми рекомендуємо залучати до аудиторських перевірок саме штатних працівників ПП «Наша курочка», а не сторонніх консультантів. Це дозволить врахувати специфічні галузеві тонкощі діяльності ПП «Наша курочка» та забезпечити безперервність моніторингу.

2.3. Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання

На ПП «Наша курочка» організація бухгалтерського супроводу фінансово-господарських операцій базується на ієрархічній системі внутрішніх та зовнішніх регуляторів. Професійна діяльність облікового апарату ПП «Наша курочка» детермінується імперативами чинного законодавства, положеннями Статуту (додаток А), нормами колективної угоди та персональними посадовими регламентами. З метою оптимізації операційної ефективності та забезпечення високої точності даних, бухгалтерська служба ПП «Наша курочка» структурована за функціонально-сегментарним принципом, а саме:

- матеріальний сектор - спеціалісти даної ланки здійснюють моніторинг та документування руху необоротних активів, виробничих запасів та малоцінних швидкозношуваних предметів ПП «Наша курочка». До їхньої компетенції також належить верифікація взаєморозрахунків із контрагентами-постачальниками;

- виробничо-калькуляційна група фокусується на акумуляції витрат основної діяльності ПП «Наша курочка» та формуванні фактичної собівартості агропродукції та наданих сервісних послуг;

- розрахунковий відділ реалізує комплекс заходів з нарахування винагороди персоналу ПП «Наша курочка», здійснює контроль за фіскальними зобов'язаннями та оподаткуванням доходу і забезпечує дотримання соціальних гарантій;

- головний бухгалтер здійснює загальну методологічну координацію, адмініструє записи у головній книзі та несе відповідальність за фінальну консолідацію бухгалтерської звітності (додаток Б).

Для мінімізації хаотичності в облікових циклах на ПП «Наша курочка» впроваджено графік документообігу який чітко встановлює часові межі підготовки, терміни передачі та відповідальних осіб за кожну облікову

ітерацію. Для здійснення коректних нарахувань до розрахункового відділу бухгалтерії ПП «Наша курочка» систематично надходить такий первинний потік документації, а саме

- розпорядча документація - накази про зарахування до штату, надання відпусток, розірвання трудових контрактів (додатки Е.1–Е.3).

- договірна база - цивільно-правові угоди з позаштатними виконавцями (додаток Е.4);

- стимулюючі акти - накази про виплату премій, встановлення персональних надбавок та доплат;

- персональні дані: особові картки (додаток Е.5) та листки тимчасової непрацездатності (лікарняні).

Фундаментальним регістром для обчислення фонду оплати праці на ПП «Наша курочка» виступає табель обліку використання робочого часу (додаток Д.4), а для категорії персоналу з відрядною формою винагороди — виробничі наряди. Табелювання здійснюється дискретно по кожному структурному підрозділу ПП «Наша курочка» спеціально уповноваженими особами. Обліковий реєстр містить детальну інформацію де відображено ідентифікаційний номер, кваліфікаційні характеристики та фактичні часові показники.

Для маркування відхилень від нормативного режиму використовуються наступні умовні позначення: - «РВ» — залучення до роботи у вихідні/святкові дні; - «ВД» — виконання службових завдань поза межами постійного місця праці (відрядження); - «В» / «Д» — перебування в основній або додатковій щорічній відпустці; - «ТН» — період підтвердженої медичними закладами непрацездатності. Будь-яка фіксація в табелі відхилень від стандартного графіка (наприклад, понаднормовий час) є легітимною лише за умови наявності відповідного документального підтвердження.

Аналітична деталізація розрахунків здійснюється у розрізі кожного суб'єкта трудових відносин, відділу та специфікації виплат ПП «Наша курочка». Процес нарахування реалізується в цифровому форматі через

розрахункову відомість, дані якої інтегруються в особові рахунки працівників ПП «Наша курочка».

Задля забезпечення вимог законодавства та можливості ретроспективного аналізу, розрахункові відомості трансформуються у паперові книги та підлягають зберіганню в архівному фонді ПП «Наша курочка» протягом 75 років. Така інформаційна база є критично важливою для подальшої верифікації середньомісячного заробітку при розрахунку пенсійних виплат, відпускних компенсацій (додаток Д.5) та надання соціальних довідок персоналу ПП «Наша курочка».

Узагальнення інформації про стан взаєморозрахунків із персоналом на ПП «Наша курочка» здійснюється в межах синтетичного обліку на балансовому рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (додатки Д.1 – Д.3). Цей рахунок за своєю структурою є пасивним і виконує функцію центрального вузла для акумуляції відомостей про всі види фінансових зобов'язань ПП «Наша курочка» перед штатними співробітниками та позаштатними виконавцями.

Кредитове сальдо та обороти по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображають виникнення або збільшення заборгованості ПП «Наша курочка» перед кадрами. Тут фіксуються всі нарахування: від базового посадового окладу та додаткових преміальних виплат до допомоги по тимчасовій непрацездатності та депонованих сум, які не були отримані вчасно. Дебетові обороти сигналізують про процес погашення або зменшення зобов’язань, а це відбувається як через прямі виплати грошових коштів (через касу або банківські перерахування), так і шляхом здійснення законодавчо встановлених утримань (ПДФО, військовий збір) або стягнень за виконавчими листами.

Облік заробітної плати в системі рахунків ПП «Наша курочка» — це не просто фіксація сум, а складний процес трансформації витрат живої праці у собівартість продукції або операційні видатки періоду. Кожна нарахована

гривня має бути віднесена на відповідний рахунок витрат залежно від функціональної ролі працівника у виробничому циклі ПП «Наша курочка».

При формуванні кредитового обороту за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою», бухгалтерська служба ПП «Наша курочка» ініціює кореспонденцію з дебетом наступних рахунків:

- рахунок 23 «Виробництво»: при нарахуванні оплати праці робітникам, безпосередньо задіяним у розведенні птиці чи виробництві продукції;

- рахунок 24 «Брак у виробництві»: для оплати праці, пов'язаної з виправленням дефектів чи переробкою продукції;

- рахунок 47 «Забезпечення майбутніх витрат»: при нарахуванні відпускних за рахунок раніше створеного резерву;

- рахунки 91, 92, 93: для відображення витрат на управління цехами, загального адміністрування ПП «Наша курочка» та стимулювання збутової діяльності відповідно;

- рахунок 94 «Інші витрати операційної діяльності»: у випадках виплат, що не входять до основної виробничої собівартості.

Для наочності механізму подвійного запису, у таблиці 2.4 систематизовано типові господарські операції із нарахування заробітної плати ПП «Наша курочка» за вересень місяць 2024 року.

Таблиця 2.4

Господарські операції із нарахування заробітної плати ПП «Наша курочка» у вересні 2024 року

№ п/п	Сутнісна характеристика господарської операції	Кореспондуючі рахунки (дебет)	Кореспондуючі рахунки (кредит)
1	*2*	*3*	*4*
1	Включення до виробничої собівартості витрат на оплату праці персоналу, безпосередньо задіяного у технологічних циклах основного та допоміжного цехів	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за заробітною платою»

Продовження таблиці 2.4

1	*2*	*3*	*4*
2	Відображення фонду оплати праці фахівців, які здійснюють загальне керівництво та обслуговування виробничих дільниць (загальновиробничі потреби)	91 «Загальновиробничі витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
3	Визнання витрат на утримання управлінського апарату та офісного персоналу підприємства	92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
4	Акумуляція витрат на винагороду працівникам, відповідальним за маркетингову стратегію, дистрибуцію та логістику готової продукції	93 «Витрати на збут»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
5	Нарахування відпускних компенсацій за рахунок використання заздалегідь сформованого резерву майбутніх витрат	471 «Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
6	Компенсація трудовитрат персоналу, залученого до процесів усунення виробничих дефектів або переробки некондиційного товару	24 «Брак у виробництві»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
7	Фіксація зобов’язань щодо виплати матеріальної підтримки співробітникам на підставі наданих ними індивідуальних заяв	949 «Інші витрати операційної діяльності»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
8	Нарахування компенсації за перші п'ять діб хвороби загальновиробничого персоналу, що фінансуються безпосередньо коштами підприємства	91 «Загальновиробничі витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
9	Відображення суми допомоги по непрацездатності за рахунок цільових страхових коштів, що підлягають відшкодуванню Пенсійним фондом України	652 «Розрахунки за соціальним страхуванням»	661 «Розрахунки за заробітною платою»

Примітка. Табл. 2.4. складена на підставі даних бухгалтерського обліку

Використання такої розгалуженої системи дебетування дозволяє менеджменту ПП «Наша курочка» чітко бачити «ціну» кожної управлінської чи

виробничої ланки, що є базою для подальшого аналізу рентабельності та оптимізації кадрового ресурсу ПП «Наша курочка».

Звернімо увагу на операцію № 9, котра відповідно до актуальних норм законодавства, функції адміністрування виплат за листками непрацездатності передані до Пенсійного фонду України, тому використання рахунку 652 є коректним для відображення дебіторської заборгованості фонду перед ПП «Наша курочка».

Застосування такої деталізованої кореспонденції дозволяє ПП «Наша курочка» забезпечити принцип відповідності доходів і витрат, що є критично важливим для проходження зовнішнього аудиту та оцінки реальної прибутковості кожного окремого виду діяльності ПП «Наша курочка».

Функціонування цілісного механізму облікових процедур від моменту фіксації господарських фактів, тобто первинний рівень до їхньої пооб'єктної деталізації, а це аналітичний зріз, та підсумкової систематизації - синтетичний облік на ПП «Наша курочка» здійснюється у стані повної методологічної відповідності актуальному законодавчому полю України. До ключових чинників стабільності облікової системи ПП «Наша курочка» можна віднести:

- технологічна конвергенція, що забезпечує використання спеціалізованого програмного забезпечення та виступає головним драйвером цифровізації фінансових процесів ПП «Наша курочка». Це дозволяє не лише автоматизувати рутинні операції, а й трансформувати роль бухгалтера з «технічного виконавця» у «фінансового контролера»;

- нівелювання операційних ризиків - завдяки впровадженню алгоритмізованих методів обчислення заробітної плати, ПП «Наша курочка» фактично мінімізувало вплив «людського фактора». Це критично важливо для запобігання арифметичним похибкам у податкових розрахунках та гарантування точності формування звітності ПП «Наша курочка»;

- інформаційна релевантність забезпечує електронну обробка даних та високу швидкість агрегації показників, що дозволяє менеджменту ПП «Наша

курочка» отримувати верифіковану інформацію про стан витрат на персонал у режимі реального часу.

Таким чином, сформована на ПП «Наша курочка» модель обліку розрахунків із персоналом є адаптивною та стійкою. Вона не лише відповідає формальним вимогам НП(С)БО, а й створює надійний цифровий фундамент для проведення подальших аудиторських перевірок, забезпечуючи високий рівень довіри до фінансових показників ПП «Наша курочка».

Процес структурування моделі оплати праці на ПП «Наша курочка» детермінується розгалуженою ієрархією регуляторних інструментів. Цей комплекс охоплює загальнодержавні імперативи, генеральні тарифні угоди, галузеві та територіальні домовленості, а також локальні нормативні акти, включаючи колективний договір та індивідуальні контракти.

Персональна відповідальність за організаційну цілісність облікових процесів та легітимність транзакцій покладається на керівника та головного бухгалтера ПП «Наша курочка». Відповідно до методологічних засад, вони зобов’язані імплементувати трирівневу модель нагляду, а саме: 1) превентивний та попередній контроль: на етапі планування фонду та підготовки наказів; 2) оперативний та поточний контроль: безпосередньо під час розрахункових операцій; 3) ретроспективний та наступний контроль: у процесі внутрішнього аудиту та звітування.

Обчислення винагороди персоналу кваліфікується як критично складний та ресурсомісткий процес, що має бути реалізований у стислі дедлайни між отриманням первинних даних та фактичною виплатою. Системний підхід до регламентації цього циклу є безальтернативним інструментом економії часових витрат.

2.3. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці суб'єкта господарювання

Для переважної частини працюючого населення категорія «заробітна плата» фактично втратила свої засадничі властивості — відтворювальну та стимулювальну. Вона трансформувалася у специфічний різновид соціальної дотації, яка слабко корелює з інтенсивністю, якісними характеристиками чи кінцевою результативністю діяльності.

Стратегія надмірної економії на фонді оплати праці є ілюзорною. Відсутність адекватної матеріальної сатисфакції неминуче провокує регресію продуктивності, прихований саботаж виробничих процесів та зростання ризиків відчуження (розкрадання) активів підприємства. Модернізація техніко-технологічної бази на ПП «Наша курочка» буде малоефективною без пріоритетної уваги до «людського фактора».

Методологія формування доходів на основі прожиткового мінімуму, що домінує у вітчизняній практиці, перебуває у глибокому дисонансі з європейськими стандартами. Критичними розбіжностями станом на 2025 – 2026 рроки є прожитковий мінімум в Україні, який з 1 січня 2025 року встановлений на рівні 2920 гривень, що еквівалентно приблизно 60 єврота є фізіологічно мінімальним. В ЄС під цією категорією розуміють «гарантований рівень гідного життя», що забезпечує не лише біологічне виживання, а й соціокультурний розвиток особистості. У країнах співдружності ці показники підлягають щорічному перегляду з урахуванням інфляції та зростання стандартів якості харчування та житлових умов.

Нижче наведено порівняльні статистичні дані, що ілюструють масштаб розриву між українськими реаліями та мінімальними стандартами країн-членів Європейської співдружності у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Розміри прожиткового мінімуму в країнах Європейського Союзу станом на 01 січня 2015 року

№ з/п	Країна	Мінімальна заробітна плата (прожитковий мінімум) в Євро
1	*2*	*3*
1	Болгарія	551
2	Румунія	814
3	Латвія	740
4	Чехія	826
5	Естонія	886
	Мальта	961
	Греція	968
	Хорватія	970
	Кіпр	1000
	Португалія	1015
	Литва	1038
	Польща	1091
	Словенія	1278
	Іспанія	1381
	Франція	1802
	Бельгія	2070
	Німеччина	2161
	Нідерланди	2193
	Ірландія	2282
	Люксембург	2638

Примітка. Табл. 2.5. складена на підставі [90].

Процес інтеграції України до європейського соціоекономічного простору детермінує необхідність радикального підвищення стандартів життя громадян, що передбачає не лише задоволення базових екзистенціальних потреб, а й створення умов для соціокультурного та духовного розвитку особистості. У зв'язку з цим, критично важливою є імплементація передового досвіду держав із розвиненою ринковою економікою.

До перспективних інструментів реформування системи окладів можна віднести:

- персоналізація винагороди, тобто перехід від жорстких тарифних сіток до встановлення індивідуалізованих посадових окладів для кожного суб’єкта трудових відносин;

- антиінфляційні механізми, а це обов’язковий щорічний перегляд базових виплат з урахуванням актуальних індексів інфляції для збереження реальної купівельної спроможності персоналу;

- меритократичний принцип, тобто об’єктивне відображення у структурі доходу реальних заслуг, професійних досягнень та особистого внеску фахівця у розвиток капіталізації підприємства;

- адаптаційний дисконт - встановлення дещо нижчого рівня стартової оплати для фахівців без досвіду (Junior-ланка), що обумовлено періодом їхньої соціалізації та необхідністю вивчення специфічного операційного середовища.

Для максимізації матеріального інтересу управлінської ланки та висококваліфікованих спеціалістів, доцільним є перехід на контрактну форму трудових відносин. Контрактна система виступає потужним інструментом аттракції, залучення та утримання інтелектуального капіталу, оскільки чітко фіксує ексклюзивні умови праці, підвищує персональну відповідальність та стимулює творчий підхід до виконання обов’язків [11].

Своєчасність погашення зобов'язань перед персоналом є непорушним імперативом. Будь-яка затримка виплат або формування дебіторської заборгованості за статтею оплати праці є недопустимими. Відповідно, у колективному договорі мають бути чітко детерміновані календарні дати виплат, що мінімізує ризики соціальної напруги в колективі.

Сучасна економічна практика передбачає кілька альтернативних методів здійснення виплат, а саме:

- касовий метод - готівкові розрахунки через касу суб’єкта господарювання;

- натуральна форма - видача готової продукції або інших активів (що є обмеженим у застосуванні згідно з чинним законодавством);

- безготівковий формат - перерахування коштів на карткові рахунки працівників через банківські інструменти.

Найбільш раціональним та прогресивним методом для ПП «Наша курочка» є використання безготівкових розрахунків, адже це має неабиякі переваги трансформації виплат у цифровому форматі, а саме:

- радикальне спрощення операційних процедур видачі коштів;

- нівелювання витрат на інкасацію, безпечне транспортування та фізичне зберігання готівкових мас;

- можливість отримання доходу працівниками ПП «Наша курочка» незалежно від їхнього фактичного місцезнаходження (дистанційна робота, відрядження, лікарняні);

- усунення необхідності в процедурах депонування невиплачених сум.

Як і в більшості сучасних агропромислових компаній, на ПП «Наша курочка» впроваджено спеціалізоване програмне забезпечення для податкового та бухгалтерського обліку, котре дозволяє забезпечити синергію людини та комп'ютера в обліковому процесі, що дає можливість:

- оптимізації ресурсів: автоматизація розрахунків вивільняє значний обсяг «живої» праці та мінімізує часові втрати ПП «Наша курочка»;

- аналітична швидкість: можливість миттєвої генерації даних для прийняття управлінських рішень та підготовки регламентованої звітності ПП «Наша курочка»;

- мінімізація похибок: виключення арифметичних помилок та технічних описок при масовій обробці даних.

Однак, слід констатувати і про наявність певних технологічних бар’єрів, зокрема базові версії програмного забезпечення часто потребують ручного коригування або адаптації під специфіку конкретного агропідприємства. Дефіцит штатних ІТ-фахівців може гальмувати повну автоматизацію розрахунків [25].

Для остаточного вирішення проблем в організації розрахунків у ПП «Наша курочка» ми пропонуємо: впровадження багатоденних та

накопичувальних реєстрів для скорочення фізичного обсягу первинних паперів; перехід на уніфіковані електронні форми, оптимізовані для швидкого розпізнавання обчислювальною технікою; повну відмову від дублювання інформації на паперових носіях у тих ланках, де це дозволяє чинне законодавство.

РОЗДІЛ 3
ВНУТРІШНІЙ АУДИТ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ ІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

3.1. Організація служби внутрішнього аудиту суб'єкта господарювання

Організація служби внутрішнього аудиту (СВА) на ПП «Наша курочка» — це не просто формальне призначення працівників, а створення цілісної системи, яка має інтегруватися в загальну структуру управління ПП «Наша курочка», не порушуючи автономності підрозділів. Оскільки СВА є внутрішнім «продуктом» ПП «Наша курочка», її життєздатність прямо залежить від здатності генерувати економічну вигоду, що перевищує витрати на її утримання.

Ефективність внутрішнього аудиту на ПП «Наша курочка» детермінується рівнем його регламентації. Це передбачає перехід від загальних уявлень про контроль до чіткого документування кожного аспекту діяльності аудитора. До фундаментальних складових регламентації можна віднести, а саме:

- кваліфікаційний ценз: встановлення жорстких вимог до професійних компетенцій - знання НП(С)БО, податкового законодавства, навички роботи з ERP-системами;

- статус незалежності: закріплення права аудитора на безперешкодний доступ до будь-якої документації та пряму комунікацію з топменеджментом ПП «Наша курочка»;

- взаємодія з підрозділами: розробка протоколів передачі інформації між СВА, бухгалтерією та відділом кадрів ПП «Наша курочка» для уникнення дублювання функцій.

Згідно з організаційною моделлю, внутрішній аудитор має бути незалежним від бухгалтерії та підзвітним безпосередньо вищому керівництву або наглядовій раді ПП «Наша курочка». Схематично організаційну структуру внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» можна зобразити наступним способом (рис. 3.1).

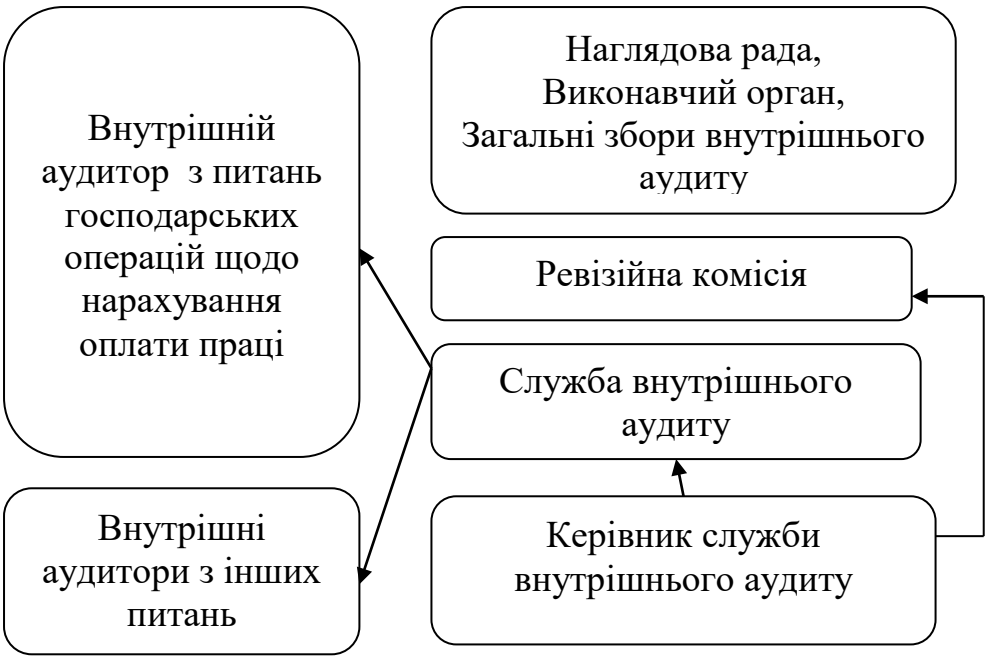

Рис. 3.1. Схема організаційної структури внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» *(розроблено автором самостійно)*

Очікуваними результатами від впровадження аудиторської служби у ПП «Наша курочка» є: мінімізація помилок - превентивне виявлення порушень у нарахуванні заробітної плати, премій та компенсацій; оптимізація витрат - ідентифікація прихованих резервів фонду оплати праці ПП «Наша курочка» та підвищення ефективності системи матеріального стимулювання; покращення платоспроможності ПП «Наша курочка» через жорсткий контроль за грошовими потоками та обґрунтованістю нарахувань забезпечень майбутніх відпусток і виплат.

Для того, щоб служба внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» стала дієвим інструментом, її діяльність повинна мати чітко визначену архітектуру. У

таблиці 3.1 систематизовано ключові параметри функціонування СВА ПП «Наша курочка», адаптовані до специфіки агропромислового сектору та обліку оплати праці.

Таблиця 3.1

Концептуальна характеристика інструментарію служби внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка»

№ з/п	Елемент системи	Сутнісна характеристика та практична реалізація
1	*2*	*3*
1	Цільові завдання	Забезпечення системної стійкості ПП «Наша курочка»; превентивний захист майнових прав власника; моніторинг раціональності використання ресурсів (сировини, капіталу, праці); пошук прихованих резервів для капіталізації прибутку ПП «Наша курочка» та вдосконалення облікової політики
2	Об’єкти контролю	Організаційна ієрархія та управлінські зв'язки; технологічні та господарські цикли; установчий пакет документів; внутрішні регламенти та розпорядження; архітектура бухгалтерського обліку ПП «Наша курочка»; стан та збереження біологічних і технічних активів
3	Предметна сфера	Комплексна експертиза економічних та інформаційних параметрів діяльності ПП «Наша курочка» для нівелювання ризиків відхилень від стратегічного курсу та підвищення загальної рентабельності
4	Операційні процедури	Глибока ревізія первинної документації та регістрів; зустрічне звіряння транзакцій; порівняльний аналіз аналітики та синтезу; фізична інвентаризація майна ПП «Наша курочка»; стрес-тестування системи контролю та надання експертних консультацій менеджменту ПП «Наша курочка»
5	Функціональні обов’язки	Дистанційний та очний моніторинг облікових процесів ПП «Наша курочка»; нагляд за рухом матеріальних потоків та касовою дисципліною; верифікація правильності розподілу чистого прибутку; стратегічна комунікація із зовнішніми аудиторами та фіскальними органами
6	Контрольний вектор	Перевірка відповідності внутрішньої політики ПП «Наша курочка» встановленим KPI; оцінка адаптивності методів управління до змінних умов ринку

Продовження таблиці 3.1

1	*2*	*3*
7	Методологія	Науково обґрунтована експертиза ризиків; прогнозування ймовірності фінансової дестабілізації (банкрутства); розробка дорожніх карт щодо покращення фінансового здоров'я ПП «Наша курочка».

Примітка. Таблиця складена автором на основі [39].

Оскільки підрозділ внутрішнього аудиту утримується за рахунок ресурсів ПП «Наша курочка», він повинен постійно підтверджувати свою релевантність. У контексті ПП «Наша курочка» це досягається через зміну фокуса: від простого пошуку помилок у минулому до запобігання фінансовим ризикам у майбутньому. Кожна виявлена аудитором помилка в нарахуванні лікарняних чи відпускних - це потенційна економія на штрафних санкціях від державних контролюючих органів. Саме такий підхід дозволяє перетворити СВА з «витратного підрозділу» на «захисний щит» капіталу ПП «Наша курочка».

Для того, щоб служба внутрішнього аудиту не перетворилася на формальний підрозділ, її діяльність має ґрунтуватися на чітко визначених елементах. Це дозволяє аудиторам діяти як «фінансовим детективам» ПП «Наша курочка», захищаючи активи та оптимізуючи витрати.

Згідно з наведеними даними, внутрішній аудит на ПП «Наша курочка» має еволюціонувати від простої перевірки цифр до функції «Management Assurance» (запевнення менеджменту). Це означає, що головним результатом роботи аудитора є не список знайдених помилок, а впевненість власника в тому, що кожен ресурс (до прикладу: від зерна до робочого часу птахівників) використовується максимально ефективно.

Перед початком формальних процедур керівництво має оцінити критичну необхідність створення підрозділу. Для малих фірм з лінійною структурою це часто є надмірним тягарем. Проте для ПП «Наша курочка», враховуючи специфіку агросектору, вирішальними є такі фактори, як:

- масштаб операцій: великий обсяг транзакцій - закупівля кормів, палива, реалізація продукції;

- складність структури: наявність різних виробничих дільниць - пташники, цехи забою, логістика;

- контрольне середовище: велика кількість контрагентів та найманого персоналу.

Після підтвердження економічної доцільності, процес переходить у площину юридичного та організаційного оформлення, що повинен мати такі складові:

- легітимізація або формування наказу: видання розпорядчого документа ПП «Наша курочка», що офіційно запускає процес формування служби;

- розробка «конституції» служби аудиту, тобто положення: створення Положення про СВА ПП «Наша курочка». Це фундаментальний документ, що визначає «правила гри»: цілі, повноваження, об’єкти перевірок та, головне, механізм підзвітності;

- профілювання посад, тобто інструкції: формування посадових інструкцій для аудиторів. Вони мають базуватися не лише на КЗпП, а й на міжнародних стандартах (ISA), визначаючи межі відповідальності та прав;

- кадрове наповнення та бюджетування: призначення керівника СВА ПП «Наша курочка» та визначення кількісного складу. Власник фіксує умови оплати праці, що мають стимулювати незалежність, до прикладу, бонуси аудитора не повинні залежати від фінансових показників підрозділів, які він перевіряє;

- операційне планування: створення стратегічного та річного планів перевірок. Це перехід від теорії до практики — затвердження конкретних графіків інспекцій.

Для того, щоб внутрішній аудит не перетворився на інструмент маніпуляцій або формальну «бухгалтерську перевірку», він повинен мати особливий статус. Незалежність аудитора — це не просто професійна риса, а організаційна вимога. Такий системний підхід перетворить СВА на ПП «Наша курочка» з контролюючого органу на інтелектуальний центр, що мінімізує ризики та максимізує прибуток.

Успішна діяльність СВА на ПП «Наша курочка» детермінується двома векторами: легітимністю, тобто нормативною базою та компетентністю й якістю людського капіталу. Функціонування служби починається із затвердження Положення про СВА. Це внутрішній «маніфест», який інтегрує аудиторів у структуру ПП «Наша курочка», наділяючи їх правом на аналіз будь-яких процесів — від логістики зерна до нарахування премій агрономам. Паралельно розробляються посадові інструкції (додаток Є.2), що фіксують персональну відповідальність та межі повноважень.

Для забезпечення стабільної та легітимної діяльності новоствореного підрозділу на ПП «Наша курочка», критично важливою є повна інституціональна регламентація його повноважень. Враховуючи масштабність операційних процесів та високу трудомісткість перевірок, функціонування контрольної ланки ПП «Наша курочка» без чітко дефінованого внутрішнього нормативного акта є неможливим.

Тому впровадження Положення про службу внутрішнього аудиту (Додаток Є.1) виступає як фундаментальний крок у створенні прозорої системи корпоративного контролю ПП «Наша курочка». Цей локальний нормативний акт має стати «конституцією» для аудитора, яка чітко визначає його правове поле та операційні межі.

Ключовими детермінанти архітектури запропонованого документа повинні стати такі напрямки, а саме:

- концептуальні засади та загальні положення - детермінація юридичного статусу служби в ієрархії ПП «Наша курочка»;

- телеологічний вектор, тобто мета - орієнтація підрозділу на мінімізацію фінансових ризиків та оптимізацію витрат фонду оплати праці ПП «Наша курочка»;

- функціональний профіль, завдання та функції - деталізація конкретних обов'язків, від верифікації табелів до контролю за нарахуванням преміальних виплат;

- принципи та етос діяльності служби - неухильне дотримання об'єктивності, незалежності, конфіденційності та професійної компетентності внутрішніми аудиторами ПП «Наша курочка»;

- правовий статус персоналу та їх права та обов'язки - надання аудиторам безперешкодного доступу до облікових реєстрів та встановлення персональної відповідальності за якість перевірок;

- вертикаль підпорядкованості - закріплення статусу прямої звітності перед вищим керівним органом ПП «Наша курочка» (директором або наглядовою радою) для запобігання адміністративному тиску;

- процесуальний алгоритм та методика контролю - встановлення чіткої послідовності аудиторських дій та інструментарію перевірок;

- документування результатів та грамотне оформлення перевірки - регламентація структури аудиторського звіту та порядку надання рекомендацій;

- етичний компроміс та конфлікт інтересів - механізми ідентифікації та усунення ситуацій, що можуть завадити шкоди аудитору;

Належна імплементація даного Положення дозволяє трансформувати внутрішній аудит із хаотичного контролю на системний інструмент управління ПП «Наша курочка». Перевагами для ПП «Наша курочка» від впровадження даного регламенту повинні стати: процесуальна чіткість, тобто працівники служби отримують вичерпний алгоритм дій, що виключає дублювання функцій з бухгалтерією ПП «Наша курочка»; підвищення якості інформації, що гарантує отримання керівництвом ПП «Наша курочка» верифікованих даних, котрі підготовлені на основі єдиної та затвердженої методики; ефективність перевірок, де встановлені чіткі терміни та формати звітності, що дозволять оперативно реагувати на виявлені порушення у розрахунках із персоналом ПП «Наша курочка».

При формуванні штату СВА на ПП «Наша курочка» акцент має бути зміщений з «контролера» на «аналітика-експерта».

Внутрішній аудитор не робот, він має право на помилку, проте не має права на недбалість. Професійна обережність (Due Professional Care) вимагає

від фахівця бути «обачним скептиком». Тому для гарантування належного рівня перевірки аудитор зобов’язаний: детально прораховувати обсяг роботи, щоб не пропустити системні ризики; використовувати комп'ютерні методи аудиту (Computer-Assisted Audit Techniques — CAATs) для аналізу великих масивів даних; своєчасно залучати зовнішніх консультантів, якщо сфера перевірки є занадто специфічною (до прикладу, ветеринарні стандарти або складне право ЗЕД).

Незалежність аудитора на ПП «Наша курочка» має бути захищена не лише статусом, а й прямими законодавчими та корпоративними заборонами. Тому не можуть бути призначені до служби внутрішнього аудиту такі особи, як: особи з кримінальним минулим: судимість за корисливі або господарські злочини є абсолютним стоп-фактором; афілійовані особи: не можна призначати на посаду членів сім'ї контролерів або власників ПП «Наша курочка» (для уникнення непотизму); сумісники функцій: аудитор не може бути одночасно «відповідальним за фінмоніторинг» або «контролером» — це створює конфлікт, де він перевірятиме результати власної роботи.

Оскільки законодавство змінюється динамічно, ми рекомендуємо закріпити в Положенні обов’язок аудитора проходити не менше 40 годин професійного навчання на рік (семінари, конференції). Ефективність внутрішнього аудиту на ПП «Наша курочка» тримається на трьох «китах»: компетентності, конфіденційності та бездоганному документуванні. Тому аудитор це не просто контролер, а професіонал, чиї висновки можуть змінити вектор розвитку ПП «Наша курочка».

Відповідальність служби внутрішнього аудиту (СВА) виходить далеко за межі простого виявлення помилок. Вона структурується за трьома критичними напрямами:

- діагностична відповідальність: обґрунтованість та оперативність висновків щодо стану обліку та звітності ПП «Наша курочка». Аудитор відповідає за те, щоб його оцінка відповідала як внутрішнім регламентам ПП «Наша курочка», так і актуальному законодавству України.

- прогностична відповідальність: якість та реалістичність пропозицій. Це стосується схем мінімізації виробничих витрат, оптимізації розподілу прибутку ПП «Наша курочка» та вдосконалення системи матеріальної відповідальності;

- консультаційна відповідальність: надійність порад, наданих власникам та топменеджменту ПП «Наша курочка». Будь-яка порада щодо зміни системи управління чи обліку має бути математично та юридично вивіреною;

- служба внутрішнього аудиту діє у системі прямої підзвітності власнику або Наглядовій раді ПП «Наша курочка»;

- періодичність: звітування відбувається не рідше одного разу на рік у формі комплексного висновку;

- конфіденційність: кожен працівник СВА підписує зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці. В епоху цифрової трансформації, це стосується не лише паперових документів, а й доступу до хмарних сховищ та баз даних ПП «Наша курочка».

Служба внутрішнього аудиту, попри свій автономний статус, є інтегральною частиною управлінської екосистеми ПП «Наша курочка». Ефективність аудиторських перевірок прямо залежить від якості горизонтальних зв’язків та оперативності обміну даними між аудиторами та лінійними менеджерами.

На нашу думку, така тісна взаємодія виступає каталізатором позитивних змін у господарській діяльності через: превентивний моніторинг, тобто ідентифікацію та нівелювання облікових аномалій на ранніх етапах, що запобігає спотворенню фінансового результату в річній звітності; антифрод-контроль - створення середовища «нульової толерантності» до розкрадань та нецільового використання активів ПП «Наша курочка»; консалтинговий супровід - трансформація аудиторських знахідок у конкретні управлінські дорожні карти, що підвищують прибутковість ПП «Наша курочка».

Кожен структурний підрозділ виступає донором специфічної інформації, яку СВА піддає критичному аналізу та верифікації. Це дозволяє сформувати цілісну картину «здоров’я» ПП «Наша курочка», що представлена у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Матриця взаємодії СВА з ключовими відділами ПП «Наша курочка»

Структурний підрозділ	Інформація, що надається аудитору	Мета та очікуваний результат взаємодії
Бухгалтерія	Регістри синтетичного та аналітичного обліку, фінансова звітність, первинні документи ПП «Наша курочка»	Підтвердження достовірності балансових показників та верифікація податкових розрахунків ПП «Наша курочка»
Відділ кадрів (HR)	Штатний розпис, накази про рух персоналу, табелі обліку робочого часу ПП «Наша курочка»	Аудит правомірності нарахування заробітної плати, премій та соціальних виплат
Виробничі дільниці	Виробничі звіти, акти списання сировини (кормів), дані про вихід готової продукції ПП «Наша курочка»	Оцінка ефективності використання ресурсів та контроль собівартості агропродукції ПП «Наша курочка»
Юридична служба	Господарські договори, претензійно-позовна документація, ліцензії ПП «Наша курочка»	Оцінка правових ризиків та відповідності діяльності чинним регуляторним актам
Відділ збуту та логістики	Накладні, договори з контрагентами, звіти про дебіторську заборгованість ПП «Наша курочка»	Моніторинг повноти оприбуткування виручки та аналіз ризиків неповернення коштів

Примітка. Табицю сформовано автором самостійно.

Взаємозв’язок, представлений у таблиці 3.2, не є одностороннім, адже на основі отриманих даних внутрішній аудитор готує аналітичний бекграунд для керівництва ПП «Наша курочка». Без системної подачі достовірної інформації від підрозділів, аудит перетворюється на формальність. Проте, коли інформаційні канали працюють злагоджено, СВА стає «фільтром», який відсіює недостовірні дані, дозволяючи власнику приймати рішення на основі «чистих» фактів.

Для того, щоб служба внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» не перетворилася на ізольований підрозділ, на ПП «Наша курочка» має функціонувати налагоджений механізм горизонтальної взаємодії. Це дозволяє

аудиторам отримувати «сиру» інформацію від підрозділів, піддавати її критичному аналізу та повертати у вигляді верифікованих управлінських рекомендацій.

Така глибока інтеграція СВА у внутрішні процеси ПП «Наша курочка» створює ефект «подвійної петлі» контролю, де з одного боку, аудитори забезпечують керівництво об’єктивною правдою про стан справ ПП «Наша курочка» (у пташниках та складах); а з іншого боку, підрозділи отримують методологічну підтримку, що дозволяє їм уникати помилок ще до моменту формування фінансової звітності ПП «Наша курочка». Інституціоналізація служби внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» є не просто адміністративним кроком, а стратегічною трансформацією філософії управління. Головна цінність цього підрозділу полягає не в ретроспективній фіксації помилок, а в проактивній розбудові стійкої бізнес-моделі діяльності ПП «Наша курочка».

3.2. Методика внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахування оплати праці суб'єкта господарювання

Впровадження внутрішнього аудиту господарських операцій з оплати праці дозволяє перетворити хаотичний контроль на системний процес. Для того, щоб перевірка була ефективною, вона має базуватися на попередньо розробленій Програмі внутрішнього аудиту. Першим етапом роботи аудитора є «діагностика» існуючих механізмів контролю. Мета тестування — визначити, наскільки система здатна самостійно ідентифікувати та виправляти помилки.

В ході апробації методики на ПП «Наша курочка» було ідентифікувано низку критичних моментів контрольного середовища, а саме: нормативний аспекти: графік відпусток розроблений, проте не має офіційного статусу, оскільки не затверджений наказом керівника ПП «Наша курочка», що робить його юридично знівельованим при виникненні трудових спорів; ризики фрагментарної автоматизації: процес нарахування заробітної плати автоматизований лише частково. Наявність «ручних» ітерацій значно підвищує ризик виникнення арифметичних помилок та маніпуляцій з даними; відсутність перехресного звіряння: бухгалтерія ПП «Наша курочка» не здійснює регулярного зіставлення виплатних відомостей із особовими рахунками працівників, що створює сприятливі умови для технічних збоїв або навмисних викривлень.

Будь-яка аудиторська перевірка втрачає сенс, якщо початкові дані є недостовірними. Тому основний етап аудиту на ПП «Наша курочка» розпочинається з підтвердження реальності вхідних залишків за рахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою». Аудитор повинен особисто перевірити ідентичність залишків на кінець попереднього року, згідно з Балансом (додаток Б) та Головною книгою, та їх перенесення на початок поточного періоду. Навіть мінімальне відхилення може свідчити про спробу приховати заборгованість або штучно завищити витрати.

В ході аудиту було проведено порівняльний аналіз даних синтетичного та аналітичного обліку. Результати цієї перевірки, що демонструють точність або наявність розбіжностей у регістрах, наведено нижче. Так, у ПП «Наша курочка» при проведенні внутрішнього аудиту була проведена перевірка відповідності залишків у синтетичних та аналітичних регістрах обліку розрахунків з оплати праці по рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», що наведено у таблиці 3..

Таблиця 3.3

Верифікація відповідності залишків за рахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» у ПП «Наша курочка»

№	Показники	дата			
		31.03.2024	30.06.2024	30.09.2024	31.12.2024
1	Залишок у журналі ордері тис. грн.	331,2	361,7	388,2	403,2
2	Залишок у Головний книзі тис. грн.	331,2	361,7	388,2	403,2
3	Залишок у фінансовій звітності тис. грн.	331,2	361,7	388,2	403,2

Примітка. Таблиця сформована автором основі даних бухгалтерського обліку та додатків Б, Д.1, Д.2 та Д.3.

Згідно з даними табл. 3.3 бачимо, що залишки у фінансовій звітності ПП «Наша курочка» за 2024 рік співпадають із залишками у регістрах бухгалтерського обліку.

Проведемо перевірка відповідності залишків у синтетичних та аналітичних регістрах обліку депонованої заробітної плати ПП «Наша курочка» по рахунку 662 «Розрахунки з депонентами», що відобразимо у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Співставлення інформації щодо розрахунків по депоновані заробітній платі по рахунку 662 «Розрахунки з депонентами» у ПП «Наша курочка»

№	Показники	дата			
		31.03.2024	30.06.2024	30.09.2024	31.12.2024
1	Залишок у журналі ордері	відсутній	відсутній	відсутній	відсутній

2	Залишок у Головний книзі	відсутній	відсутній	відсутній	відсутній
3	Залишок у фінансовій звітності	відсутній	відсутній	відсутній	відсутній

Примітка. Таблиця сформована автором основі даних бухгалтерського обліку та додатків Б, Д.1, Д.2 та Д.3.

Як бачимо з табл. 3.4 депонованої заробітної плати у ПП «Наша курочка» у 2024 році не було. Всі розрахунки з працівниками проводяться по безготівковому перерахунку через банкомати банків.

На цьому етапі аудитор проводить вертикальний зріз обліку, від узагальнюючих цифр у звітності ПП «Наша курочка» до конкретного підпису в наряді чи табелі. Для забезпечення всебічного охоплення перевірки, внутрішній аудитор повинен неухильно слідувати затвердженій програмі, яка включає: автентичність первинки: перевірка своєчасності та правильності складання табелів та нарядів; методологічна коректність: верифікація розрахунків за відрядною та погодинною системами; легітимність стимулювання: контроль законності нарахування премій, надбавок та доплат (згідно з Положенням про преміювання); соціальний блок: перевірка нарахування відпускних, індексації та допомоги за рахунок ПФУ; фіскальний блок: контроль правильності визначення бази оподаткування (ПДФО, військовий збір).

Оскільки обсяг операцій на ПП «Наша курочка» є значним, аудитор обирає між суцільною перевіркою, тобто повним переглядом документів за рік та вибірковою. Вибір періоду, місяць чи квартал це завжди баланс між ризиком пропустити помилку та витратами часу.

При роботі з нарядами та маршрутними листками аудитор має бути особливо прискіпливим. Ми рекомендуємо звертати увагу на такі аспекти, як: фізична спроможність: чи міг один працівник або бригада реально виконати зазначений обсяг роботи за вказаний час? До прикладу, чи реально за зміну обробити кількість птиці, що вдвічі перевищує потужність лінії; ресурсне забезпечення: чи були в наявності необхідні корми, матеріали чи паливо для

виконання зазначених робіт; дублювання: виключення випадків, коли один і той самий обсяг робіт подається на оплату двічі через різні наряди.

Правильне оформлення документа — це не бюрократія, а фінансовий захист підприємства. Аудитор повинен миттєво розпізнавати ознаки ризикованих документів. Специфіка агропромислового сектору (зокрема птахівництва) часто передбачає безперервний цикл виробництва, що зумовлює залучення персоналу до роботи у нічні зміни та вихідні дні. Внутрішній аудитор має перевірити, чи відповідає алгоритм нарахувань імперативним нормам КЗпП України, а саме: робота у надурочний час (ст. 106 КЗпП) - верифікація подвійної оплати погодинної ставки за кожну годину понад норму; робота у святкові/неробочі дні (ст. 107 КЗпП) - контроль подвійного розміру оплати (для відрядників — подвійні розцінки, для погодинників — подвійна ставка); нічні зміни (ст. 108 КЗпП): перевірка нарахувань за період з 22:00 до 06:00. Доплата має становити 20% годинної тарифної ставки за кожну годину.

Окрему увагу слід приділити перевірці наказів про встановлення надбавок за складність та напруженість (до 50%). Аудитор повинен переконатися, що такі виплати мають об’єктивне обґрунтування та не є способом штучного роздування фонду оплати праці.

Система відпусток на ПП «Наша курочка» охоплює щорічні, додаткові (за специфічні умови праці) та соціальні види відпочинку. Робота аудитора тут полягає у математичній та юридичній перевірці розрахунків згідно з Порядком № 100 [50]. До зон особливої уваги аудитора можна віднести:

- графік відпусток (ст. 10 Закону про відпустки): Перевірка наявності затвердженого графіка, погодженого з трудовим колективом. Відсутність графіка є грубим порушенням трудової дисципліни ПП «Наша курочка»;

- виключення виплат: аудитор має перевірити, чи не потрапили до розрахунку середньої зарплати виплати, що мають разовий характер (матеріальна допомога, виплати до ювілейних дат тощо);

- тривалість: святкові дні, що припадають на період відпустки, мають подовжувати її, але не підлягають оплаті.

Правильна організація аудиту в цій ланці дозволяє ПП «Наша курочка» уникнути штрафів від Держпраці, які у 2025 році залишаються суттєвими. Більше того, прозорість нарахувань зміцнює лояльність персоналу, оскільки кожен працівник впевнений у справедливості оплати за «важкі» години та належний відпочинок.

Через відсутність нормативно затвердженої форми графіка надання відпусток, адміністрація ПП «Наша курочка» запровадила індивідуальну модель цього документа. Зразок внутрішнього реєстру, що регламентує графік відпусток на підприємстві, наведено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Графік надання відпусток у ПП «Наша курочка» у 2024 р.

Відділ	Прізвище та ініціали працівника	Посада	Вид відпустки	Облік наданих відпусток		
				Дата та номер наказу	Дата першого та останнього дня	За який робочий рік
Адміністрація	Антонів І. Б.	інженер	Щорічна основна	10.03.2024 № 9	01.04.2024 25.04.2024	01.02.2023 31.05.2024
Бухгалтерія	Бакус О. Г.	бухгалтер	Щорічна основна	09.03.2024 № 8	01.07.2024 01.08.2024	31.05.2023 31.05.2024

Примітка. Таблиця сформована автором основі даних бухгалтерського обліку.

На ПП «Наша курочка» процес реалізації права працівника на відпочинок трансформується з планового, згідно з графіком, у розпорядчий через механізм наказів. Письмовим підтвердженням повідомлення працівника ПП «Наша курочка» про дату початку відпустки є його особистий підпис у наказі. Важливо зазначити, що система є гнучкою: за заявою працівника та погодженням із керівництвом ПП «Наша курочка», період відпочинку може бути змінений або розділений на частини.

Внутрішній аудитор при перевірці цього сегменту застосовує метод паралельного або альтернативного розрахунку. Це дозволяє виявити приховані помилки в алгоритмах бухгалтерської програми. Контрольні точки звірки це

зіставлення дат у наказі, табелі обліку робочого часу (додаток Д.4) та фактичних нарахувань в особовому рахунку. Нами запропоновано впровадження Відомості перевірки розрахунку середньої заробітної плати, яка дозволяє наочно простежити коректність визначення розрахункового періоду та сукупного доходу.

Облік лікарняних на ПП «Наша курочка» базується на нормах Постанови КМУ № 1266. Робота аудитора тут тісно переплітається з діяльністю комісії із соціального страхування, яка є першим бар'єром контролю справжньості та правильності заповнення листків непрацездатності. Перші 5 днів хвороби оплачуються безпосередньо за рахунок коштів ПП «Наша курочка». Починаючи з 6-го дня — за рахунок страхових коштів (Пенсійного фонду України). Пільгові категорії (чорнобильці, ветерани) та догляд за дитиною оплачуються за рахунок фонду з першого дня.

При проведенні аудиторської перевірки на ПП «Наша курочка» слід враховувати актуальні зміни у законодавстві (діючі з 2023 року), які встановили розрахунковий період для лікарняних тривалістю 12 календарних місяців (замість попередніх 6).

Внутрішній аудитор повинен приділити особливу увагу випадкам подвійного нарахування. У практиці часто зустрічаються помилки, коли працівнику за один і той самий день нараховується і заробітна плата (згідно з табелем), і допомога по непрацездатності (згідно з лікарняним). Тому рекомендується внутрішньому аудитору:

- суцільна перевірка протоколів комісії із соцстрахування на предмет їхньої відповідності термінам, зазначеним у лікарняних листах;

- верифікація виплат, що включаються до середнього заробітку: виключення разових премій та матеріальної допомоги, які можуть штучно завищити суму допомоги;

- контроль за своєчасністю передачі листків непрацездатності до бухгалтерії ПП «Наша курочка» згідно із затвердженим графіком документообігу.

При проведенні аудиту листків непрацездатності на ПП «Наша курочка» ключову роль відіграє точність визначення двох параметрів: кількості днів, що підлягають оплаті, та страхового стажу, який безпосередньо детермінує відсоток відшкодування заробітку.

Нами було ініційовано та впроваджено Бланк вибіркової перевірки страхового стажу. В ході його апробації було виявлено поодинокі випадки некоректного обчислення стажу окремих працівників. Хоча ці похибки не призвели до переходу співробітників в іншу «категорію виплат» та не змінили відсотковий розмір допомоги, проте сам факт їх наявності свідчить про деякі прогалини в аналітичному обліку кадрів ПП «Наша курочка».

Для підтвердження достовірності нарахувань внутрішній аудитор фокусується на дотриманні чотирьох критичних умов включення виплат до розрахунку за Постановою КМУ № 100 та Постановою КМУ № 1266:

1) належність до ФОП: виплата має належати до основної, додаткової заробітної плати або інших заохочувальних виплат ПП «Наша курочка»;

2) соціальне страхування: з даної суми мали бути фактично сплачені внески до фонду соціального страхування;

3) фіскальна відповідність: виплата підлягала обкладенню податком з доходів фізичних осіб (ПДФО);

4) лімітування: сума не перевищує законодавчо встановленої межі, з якої сплачуються внески до Пенсійного фонду України [50].

Найбільш суттєвим результатом внутрішнього аудиту стало виявлення порушення п. 2 Порядку № 1266 (із змінами згідно Постанови № 439) щодо оплати перших п’яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів ПП «Наша курочка». Бухгалтерською службою ПП «Наша курочка» було некоректно визначено кількість днів для оплати. Всупереч регламенту, згідно з яким оплаті підлягають лише робочі дні, що припадають на період хвороби протягом перших п'яти календарних днів, до розрахунку були включені неробочі дні.

Для наочності та подальшого коригування облікових даних, результати перевірки та суми, що потребують виправлення, згруповано у наступному робочому документі. У табл. 3.6 наведено суми які підлягають виправленню при розрахунку сум допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Таблиця 3.6

Виправлення помилки при розрахунку сум нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності у ПП «Наша курочка»

Господарська операція	Дані підприємства			Дані внутрішнього аудиту			Відхилення (-; +)		
	Дт	Кт	Сума	Дт	Кт	Сума	Дт	Кт	Сума
Лікарняні за рахунок підприємства	949	661	305,35	949	661	183,22	949	661	-122,13
Утримано військовий збір 1,5%	661	642	4,58	661	642	2,75	642	661	-1,83
Утримано податок з доходів фізичних осіб, 18 %	661	641	44,89	661	641	26,49	661	641	-18,40
Виплата працівнику	661	311	255,88	661	311	153,98	661	311	-101,9
Нараховано єдиний соціальний внесок, 22 %	92	651	101,38	92	651	69,62	92	651	-33,76

Примітка. Таблиця сформована автором самостійно.

Як видно з табл. 3.6 кореспонденція рахунків не порушена, а лише збільшена сума операцій при розрахунку сум нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності. Така помилка виправляється методом додаткового запису: складається додаткова запис з тією ж кореспонденцією рахунків на суму різниці між правильною сумою і сумою, відображеної попередньої бухгалтерським записом.

Нарахування премій на ПП «Наша курочка» не повинно бути стихійним. Внутрішній аудитор має чітко відстежувати ланцюжок: Положення про

преміювання → Наказ керівника → Розрахункова відомість. Тому аудитору при перевірці премій необхідно звернути увагу на такі напрями, як:

- дегітимність підстав: чи відповідають показники в наказі (наприклад, перевиконання плану збуту) критеріям, визначеним у Положенні ПП «Наша курочка»;

- коло осіб: чи не отримали премії працівники ПП «Наша курочка», на яких накладено дисциплінарні стягнення у звітному періоді;

- математичний контроль: чи не перевищує фактичний розмір премії встановлений граничний відсоток від окладу.

Матеріальна допомога є інструментом соціальної підтримки, а не прихованим способом нівелювання штрафів для топменеджменту ПП «Наша курочка». Особливу увагу слід звертати на цільове призначення допомоги, до прикладу, на оздоровлення. Якщо матеріальна допомога виплачується керівнику одразу після накладення на нього штрафу це сигнал про можливе зловживання з метою компенсації його фінансових втрат.

Індексація це державна гарантія, за невиконання якої передбачені суворі санкції. Згідно з Постановою № 1078, аудитор ПП «Наша курочка» має перевірити: базовий місяць: чи коректно визначено місяць останнього підвищення окладу за кожною посадою; об'єкт індексації: чи не індексуються виплати, що мають разовий характер (згідно з п. 3 Постанови); поріг: чи враховано актуальний прожитковий мінімум для працездатних осіб при розрахунку суми індексації.

ПП «Наша курочка» активно залучає фахівців за договорами підряду. Це зона особливої уваги, оскільки межа між ЦПД та трудовим договором дуже вузька. Тому фокус аудиторської перевірки за договорами підряду необхідно спрямувати на такі напрямки, а саме:

- підміна понять: чи не виконує «підрядник» роботу за вакантною штатною посадою, до прикладу, охоронець або прибиральник. Якщо так — це ризик перекваліфікації договору в трудовий із нарахуванням штрафів;

- результат, а не процес: у договорі підряду має бути зафіксовано конкретний результат роботи, до прикладу, ремонт даху складу, а не просто виконання певних функцій.

- тарифна сітка: чи відповідають виплати за угодами ринковим розцінкам та обсягам реально виконаних робіт, котрі зафіксовані в Актах приймання-передачі.

Такий системний підхід до внутрішнього аудиту дозволяє ПП «Наша курочка» бути готовим до будь-якої зовнішньої перевірки та забезпечує прозорість використання фонду оплати праці. Ефективний внутрішній аудит на ПП «Наша курочка» вимагає чіткої диференціації витрат залежно від сфери діяльності персоналу, що дозволяє уникнути штучного завищення собівартості агропродукції. Тому ключовими векторами перевірки повинна бути:

- виробнича сфера: зарплата працівників цехів вирощування, забою та переробки має відноситися на рахунки обліку витрат виробництва, а це рахунок 23 «Виробництво»;

- невиробнича сфера: оплата праці персоналу, що обслуговує соціальні об’єкти ПП «Наша курочка» або займається іншою діяльністю, не пов’язаною з основним циклом, має списуватися на відповідні джерела, а це можуть бути капітальні інвестиції або цільове фінансування, тощо.

- метод верифікації: аудитор здійснює перехресну перевірку Відомості розподілу заробітної плати із фактично виданими нарядами та замовленнями. Будь-яка невідповідність є сигналом про порушення методології обліку витрат у ПП «Наша курочка».

Внутрішній аудитор на ПП «Наша курочка» діє не лише як математик, а й як аналітик ризиків, тому виявлені порушення потрібно класифікувати за двома критеріями: 1) ненавмисні помилки, тобто ті що виникають через людський фактор, складність законодавства або збої в автоматизованих системах (до прикладу, неправильне округлення); 2) шахрайство, тобто навмисні дії де є свідоме викривлення даних з метою розкрадання коштів або приховування збитків ПП «Наша курочка».

Отже, підбиваючи підсумки дослідження, можна стверджувати, що для ПП «Наша курочка» внутрішній аудит розрахунків з оплати праці є не факультативним, а стратегічним інструментом. Його значущість зумовлена специфікою самої ділянки обліку, а це: висока трудомісткість: обробка сотень нарядів, табелів та лікарняних листів потребує колосальної концентрації; ризик однотипних операцій, де велика кількість схожих розрахунків часто призводить до автоматичних помилок в алгоритмах програмного забезпечення; щоденний потік первинних даних вимагає надійної системи фільтрації та верифікації, яку забезпечує саме служба внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка».

ВИСНОВКИ

Метою кваліфікаційної роботи виявлення теоретично-методичних положень і розробка практичних рекомендацій з удосконалення внутрішнього аудиту господарських операцій щодо нарахування та розрахунків з оплати праці. Результати дослідження дозволили отримати такі висновки:

1. На сучасному етапі проблематика винагороди персоналу набуває виняткової гостроти, оскільки вона безпосередньо детермінує добробут та життєвий рівень багатомільйонної верстви працездатного населення. Будучи домінуючим вектором доходів громадян, заробітна плата виступає фундаментальним важелем стимулювання професійної активності. Вона спонукає співробітників до інтенсифікації виробничих процесів, максимізації виходу продукції, а також до системного вдосконалення її якісних параметрів та розширення асортиментної лінійки. У контурі облікової архітектури ПП «Наша курочка» розрахунки з кадрами посідають пріоритетне місце, формуючи складний тристоронній паритет інтересів між бізнес-структурою, найманим фахівцем та державними інституціями. Тому точність бухгалтерського обліку праці на ПП «Наша курочка» є не просто технічним завданням, а критичним фактором економічної безпеки та соціальної справедливості.

2. Систематизоване дослідження регуляторно-правового середовища, що регламентує сферу грошової винагороди в Україні, дозволяє стверджувати про наявність міцного інституційного фундаменту для побудови професійно-договірних взаємин між господарюючими суб’єктами, найманим персоналом та окремими категоріями громадян. Попри свою масштабність, актуальна правова архітектура оплати праці характеризується високим ступенем гетерогенності та внутрішньої суперечливості. Динамічність сучасних ринків праці вимагає не просто декларативного переліку норм, а створення цілісного механізму, який би враховував прогресивні міжнародні стандарти. Оскільки для переважної більшості українських громадян заробітна плата залишається єдиним вагомим

джерелом життєзабезпечення, формування модернізованої законодавчої платформи є пріоритетним викликом для влади. Забезпечення гарантованого права на своєчасну та гідну винагороду виступає найбільш дієвим інструментом нівелювання майнової деградації та ефективною стратегією подолання бідності в країні. Для такого підприємства, як ПП «Наша курочка», суворе дотримання цих законодавчих засад є не лише юридичним обов'язком, а й фундаментом соціальної відповідальності бізнесу, що дозволяє утримувати кваліфіковані кадри в умовах дефіциту трудових ресурсів.

3. Систематизація та критичний перегляд фундаментальних наукових надбань у площині внутрішнього моніторингу дозволили ідентифікувати комплекс релевантних бар'єрів, що гальмують розвиток цієї галузі. Варто зауважити, що виокремлені проблеми не є ізольованими. Наприклад, законодавча недосконаліть безпосередньо провокує труднощі в організації служби на місцях, оскільки менеджменту ПП «Наша курочка» доводиться самостійно розробляти локальні регламенти в умовах правового вакууму. Крім того, перехід до цифрового аудиту (Audit 4.0), що є трендом 2025 року, вимагає абсолютно нових методичних підходів, які б враховували автоматизовану обробку «Big Data» у птахівництві. Лише комплексне розв'язання цих питань дозволить перетворити внутрішній аудит із «витратного підрозділу» на генератор доданої вартості для власників підприємства.

4. Впровадження внутрішнього аудиту в напрямку, що стосуються розрахунків із працівниками, виступає фундаментальною складовою загального архітектоніки управління сучасним агробізнесом. Цей контрольний механізм покликаний забезпечити комплексну діагностику та верифікацію ключових параметрів життєдіяльності ПП «Наша курочка». Вектор аудиту повинен бути спрямований на ретельну перевірку коректності встановлення трудових нормативів та верифікацію раціональності експлуатації часових ресурсів штату, Критичне оцінювання цільового та збалансованого використання ресурсів, акумульованих у загальному фонді оплати праці ПП «Наша курочка» та системна оцінку якості функціонування синтетичних та аналітичних розрізів

обліку, що стосуються нарахувань, із особливим фокусом на повноту та валідність відображення операцій за балансовим рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

5. Функціонування служби внутрішнього аудиту виступає потужним каталізатором фінансової стабілізації ПП «Наша курочка», суттєво модернізуючи архітектуру бухгалтерського обліку та гарантуючи точність формування звітної документації ПП «Наша курочка». Роль аудиту трансформується з пасивного нагляду у проактивний механізм захисту активів власника. Завдяки інтеграції сучасного науково-методологічного апарату, внутрішній аудит забезпечує об'єктивну та глибоко обґрунтовану експертизу господарської діяльності ПП «Наша курочка» та перетворюється на інтелектуальний щит підприємства. Він не лише констатує факти, а й виступає інструментом, що застерігає ПП «Наша курочка» від кризових явищ, одночасно створюючи передумови для нарощування фінансової потужності через оптимізацію витрат та впровадження ефективних управлінських стратегій.

6. У процесі здійсненого науково-прикладного пошуку вдалося ідентифікувати фундаментальні переваги, що зумовлюють високу результативність внутрішнього аудиторського супроводу, адже його ефективність для ПП «Наша курочка» базується на синергії економічної раціональності та глибокої інтегрованості в бізнес-середовище. Утримання штатного підрозділу (або окремого фахівця) супроводжується порівняно незначними фінансовими витратами, що значно вигідніше, ніж регулярне залучення зовнішніх аудиторських фірм, чиї гонорари часто включають високу маржу та представницькі витрати. Тому саме поєднання економічності та глибинної лояльності персоналу служби внутрішнього аудиту ПП «Наша курочка» дозволяє сформувати потужну внутрішню безпекову систему підприємства, яка захищає його не лише від зовнішніх перевірок, а й від внутрішньої проблем у бізнес-процесах.

7. В межах даної науково-практичної роботи було обґрунтовано впровадження структурного підрозділу внутрішнього аудиту на ПП «Наша

курочка». Ключовим етапом цієї ініціативи стала розробка фундаментального нормативного документа — Положення про службу внутрішнього аудиту (СВА). Цей локальний регламент виступає правовим базисом, що легітимізує діяльність аудиторів та визначає їхню роль у загальній системі корпоративного управління агропідприємством. Ретельне дотримання та імплементація кожного розділу даного Положення дозволяє трансформувати внутрішній аудит із хаотичних перевірок у високопродуктивну систему менеджменту. Наявність такого регламенту дозволяє аудиторам ПП «Наша курочка» виступати в ролі «довірених радників» керівництва. Чітка типізація прав та обов’язків унеможливлює виникнення конфліктів між СВА та іншими відділами (до прикладу, бухгалтерією чи логістикою), що значно підвищує якість інформації, яка надається для прийняття стратегічних рішень. Завдяки впровадженню цього документа, кожна перевірка стає прогнозованою та результативною, а її висновки максимально об’єктивними, що є головною умовою для досягнення цілей, поставлених власниками ПП «Наша курочка».

8. Для забезпечення високої достовірності результатів перевірки нами було типізовано масив інформаційного забезпечення за рівнями доказовості та функціональним призначенням. Комплексна інспекція документального фонду дозволяє сформувати «панорамне» бачення всіх процесів, пов'язаних із винагородою за працю на чотирьох основних рівнях, а саме: нормативно-правовий рівень, докальний регламентний рівень, емпіричний (первинний) рівень та звітний та реєстровий рівень. Глибока верифікація зазначених джерел дозволяє внутрішнім аудиторам ПП «Наша курочка» не просто констатувати факти, а розкривати глибинні причини виникнення проблемних питань, а створює передумови для трансформації облікових даних у стратегічну інформацію, на основі якої менеджмент ПП «Наша курочка» може оптимізувати податкове навантаження на фонд оплати праці та підвищити прозорість розрахунків із кожним співробітником ПП «Наша курочка».

9. Для підвищення прецизійності контрольних заходів було розроблено наступні обліково-аналітичні регістри, а саме: 1) реєстр верифікації середнього

заробітку та відпускних нарахувань, що дозволяє провести паралельний розрахунок середньоденного доходу працівника, порівнюючи дані бухгалтерської програми з результатами незалежної аудиторської перевірки; 2) контрольна відомість ідентифікації страхового стажу для соціальних виплат, яка призначена для перевірки відповідності стажу, зазначеного в кадрових наказах, фактичним даним трудових книжок та реєстрів ПФУ; 3) порівняльна таблиця результативності нарахування допомоги з тимчасової втрати працездатності, яка фокусується на розмежуванні джерел фінансування (перші 5 днів за рахунок підприємства та решта — за рахунок фонду) та перевірці правильності оподаткування цих виплат; 4) відомість контролю розпорядчої документації щодо матеріальної допомоги, яка забезпечує перехресну звірку наявності особистих заяв співробітників, відповідних наказів керівництва та фактичних проводок у системі обліку ПП «Наша курочка». Впровадження цих робочих документів у практику ПП «Наша курочка» дозволяє перетворити процес аудиту на стандартизований алгоритм, який є фундаментом для формування аудиторського звіту, що дозволяє не лише констатувати наявність помилки, а й оперативно ідентифікувати відповідальну особу та причину виникнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Thorsten Schultn. Recent Developments of Minimum Wages in Europe under the Conditions of the Crisis / Schultn Thorsten // European Trade Union Confederation (ETUC). Collective Bargaining Coordination Committee Brussels. – 2010. – p. 27. URL: www/wadeindicator/org/documents/minimum-wages/Developments-Minimum-Wages-Europe-2010/pdf (access date: 03.02.2025).

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

3. Білуха М.Т. Микитенко Т.В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: Підручник. – К.: Українська академія оригінальних ідей. – 2005. – 888 с.

4. Бондаренко О., Матвєєва О., Руденко Л. Організація і методологія проведення аудиту основних засобів тв шляхи його вдосконалення. Економіка та суспільство, 2021. № 24. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-24-24 (дата звернення 20.11.2025).

5. Бойко Р. В., Винницький Т. І. Внутрішній контроль бізнес процесів у дистрибуційних компаніях: організаційний аспект. Актуальні питання економічних наук, 2025. № 16. URL: https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/862 (дата звернення 20.11.2025).

6. Бачинський В. І., Куцик П. О., Медвідь Л. Г., Попітіч Т. В. Бухгалтерський облік (загальна теорія) : навчальний посібник. – Львів : Магнолія плюс, 2010. – 319 с.

7. Бухгалтерський облік : навчальний посібник / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна та ін. – Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. – 388 с.

8. Бухгалтерський облік (загальна теорія) : навчальний посібник / В.І. Бачинський, П.О. Куцик, Л.Г. Медвідь, Т.В. Попітіч. – 2-ге видання, стереотипне – Львів: ПП “Магнолія 2006”, 2025. – 316 с.

9. Воронко Р. М. Управлінська звітність в системі внутрішнього контролю. Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації. Міжнародний науковий журнал. – 2016. – Випуск 3. – С. 85-95.

10. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

11. Герасимчук О.С. Порівняльний аналіз мотивації праці в Японії і США. Нова наука: Від ідеї до результату. 2016. № 4. С. 116-118.

12. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: навчальний посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2019. – 488 с.

13. Гончарук Я. А., Рудницький В. С. Аудит :навчальний посібник. Київ : Знання, 2007. – 292 с.

14. Дутчак І.Б. Розрахунок, оподаткування та відображення в обліку відпускних виплат. Науковий вісник НЛТУ України. 2016. Вип. 21.12. С. 178-183.

15. Доплати і надбавки як складова зарплати. URL: http://consultant.parus.ua/?doc=03J4YB8058&abz=5NW2P (дата звернення 20.11.2025).

16. Давидов Г. М, Кужельний М. В. Аудит: підручник. – К.: Знання. 2009. – 495 с.

17. Деякі питання здійснення внутрішнього аудиту та утворення підрозділів внутрішнього аудиту : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.09.2011 р. № 1001. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1001-2011-п (дата звернення 20.12.2025).

18. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 (зі змінами і доповненнями) URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.html (дата звернення 15.12.2025).

19. Дорош Н. І. Актуальні проблеми розвитку аудиторського контролю в Україн. Світ бухгалтерського обліку. – 1997. – № 5. – С. 38-42.

20. Дорош Н. І. Аудит: методологія і організація : монографія. – К. : Знання, КОО, 2001. – 402 с.

21. Дорош Н. І. Сутність та призначення внутрішнього аудиту. Вісник ЖДТУ. – 2006. – № 1(35). – С.41-46.

22. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навчальний посібник. – Л. : Афіша. – 2011. – 217с.

23. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т., Т.1. За ред. С. В. Мочерного. – Львів: світ, 2005. – 616 с.

24. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text (дата звернення 15.12.2025).

25. Кадацька А. М., Пономаренко О. М. Удосконалення обліку оплати праці в сучасних умовах. URL: http://www.rusnauka/com/34-NIEK-2010/Economics/74744/doc/htm (дата звернення 5.12.2025).

26. Кузнецова С. О. Фінансовий облік І : практикум. – Харків, НТУ ХПІ. 2021. – 96 с. URI: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53328 (дата звернення 5.12.2025).

27. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 5.10.2025).

28. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Київ : КНЕУ, 2021. 488 с.

29. Конвенція про захист заробітної плати від 01.07.1949 р. № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 993_146#Text (дата звернення 5.10.2025).

30. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-вр (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon2.rada. gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення 5.9.2025).

31. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. Проблеми економіки та політичної економії. 2017. № 2. С. 7–55.

32. Кулаковська Л. П., Піча Ю. В. Організація і методика аудиту : навч. посіб. – К. : Каравела, 2004. – 568с.

33. Кулаковська Л. П., Піча Ю. В. Основи аудиту : навч. посібник. – К. : Каравела, 2006. – 312 с.

34. Куцик П. О., Полянська О. А. Облік і звітність в оподаткуванні : навч. посіб. – Львів : Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2017. – 508 с.

35. Мандибура В., Тимофєєв В. Аналіз економічних та правових методів регулювання заробітної плати.. – К. : Парламент видавництво, 2007. – 88 с.

36. Мельник Т. Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.04.06. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 20 с.

37. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. URL: https://www.iaasb.org/publications/2018-0 (дата звернення 5.10.2025).

38. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" : наказ Міністерства фінансів України від 28.10 2003 р. № 601. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/ show/z1025-03 (дата звернення 15.10.2025).

39. Немченко В. В., Радько О. Ю. Аудит: основи державного, незалежного та внутрішнього аудиту : підручник. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 540 с.

40. Немченко В. В. Хомутенко В. В. Практичний курс внутрішнього аудиту : підручник. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.

41. Новак І. Мінімальна заробітна плата: методичні підходи до визначення та вплив на ринок праці. Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 23-29.

42. Обіход С. В., Маслова С. О. Управління оплатою праці : навч. посібник.. – Житомир : ЖДТУ, 2011. – 372 с.

43. Петрик О. А., Савченко В. Я., Свідерській Д. Є. Організація та методика аудиту підприємницької діяльності: навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2008. – 472 с.

44. Пантелеєв В. П. Концепція внутрішньогосподарського контролю діяльності підприємств: методологія, організація, розвиток : автореф. дис., д-ра екон. наук : 08.00.09. Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. – К., 2009. – 40 с.

45. Петрик О. Шульга Н. Аудит розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам: вимоги до організації та методики. Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 12. – С.47-55.

46. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4. – С. 140-147.

47. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17 (дата звернення 12.10.2025).

48. Положення про організацію внутрішнього аудиту в комерційних банках України : Постанова Національного банку України від 20.03.1998 р. № 114. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0548500-98 (дата звернення 12.10.2025).

49. Положення про розробку інструкцій з охорони праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Комітет по нагляду за охороною праці від 29.01.1998 р. № 9. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98 (дата звернення 12.10.2025).

50. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами і доповненнями). URL: http://www.uapravo.com/hro/text.php?lan=rus&id=15439&id_book=0&id_parent=0&id_vid_res=14 (дата звернення 10.10.2025).

51. Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві : наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21.12.1993 р. № 132. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94 (дата звернення 5.10.2025).

52. Порядок проведення внутрішнього аудиту в системі Міністерства охорони здоров'я України : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 27.03.2012 р. № 207. URL: http://moz.gov.ua/ua/portal/dn_20120327_207.html (дата звернення 5.10.2025).

53. Порядок проведення індексації грошових доходів населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.02.2003 р. № 1078. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п (дата звернення 5.10.2025).

54. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII (зі змінами і доповненнями). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 2258-19#Text (дата звернення 15.10.2025).

55. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ 996-14 (дата звернення 5.10.2025).

56. Про вищу освіту : закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення 5.10.2025).

57. Про відпустки : закон України від 15.11.1996 р. № 504-96/ВР (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр (дата звернення 5.10.2025).

58. Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2012 р. № 526. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/526-2012-п (дата звернення 5.10.2025).

59. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2240-14 (дата звернення 5.10.2025).

60. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення 5.10.2025).

61. Про індексацію грошових доходів населення : закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12 (дата звернення 5.10.2025).

62. Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12 (дата звернення 5.10.2025).

63. Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр (дата звернення 5.10.2025).

64. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17 (дата звернення 5.10.2025).

65. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр (дата звернення 15.10.2025).

66. Про охорону праці : закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення 15.10.2025).

67. Про прожитковий мінімум : закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14 (дата звернення 15.10.2025).

68. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17 (дата звернення 15.10.2025).

69. Проект Закону про внутрішній аудит. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55935 (дата звернення 10.10.2025).

70. Редченко К. І., Воронко Р. М. Проблеми розвитку обліково-контрольних систем: інформаційний аспект. WSPÓŁPRACA EUROPEJSKA. – 2015. – Vol. 2, No. 2. – С. 13-24.

71. Рудницький В. С. Внутрішній аудит: методологія, організація : монографія. – Тернопіль: «Економічна думка», 2000. – 106 с.

72. Рудницький В. С. Методологія і організація аудиту. – Тернопіль : «Економічна думка», 1998. – 192 с.

73. Рядська В. В. Аудит : навч. пос. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 416 с.

74. Слюсаренко В.Є., Колісник Г.М. Аудит: навч. посібник. Ужгород: Ужгородська міська друкарня, 2016. –456 с.

75. Сєкіріна Н. В., Лобанова І. О. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2012. – № 2. – С. 34.

76. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу. – 2011. – С. 133.

77. Соболєв В. М., Косата І. А., Розіт Т. В. Бухгалтерський облік: навчальний посібник. За ред. В. М. Соболєва. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2018. 222 с.

78. Сопко В. В. Організація і методика проведення аудиту : навч.-практ. посібн. – К. : ВД «Професіонал». – 2006. – 576 с.

79. Усач Б. Ф. Аудит : навч. посіб. – К. : Знання – Прес, 2004. – 133 с.

80. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія : підручник. – К. : Знання-Прес, 2002. – 253 с.

81. Усач Б. Ф. Аудит за міжнародними стандартами : монографія. – К. : Знання, 2005. – 247 с.

82. Фаріон В. Я. Облік витрат на оплату праці в спиртовій промисловості. Економіка і регіон. 2010. № 1. С. 191-194..

83. Футоранська Ю. М. Окремі аспекти державного регулювання у сфері внутрішнього фінансового контролю в Україні. Фінансовий контроль. – 2009. – № 2(31). – С. 20-23.

84. Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення. Українські аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 46.

85. Шара Є.Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік: навчальний посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2019. – 422 с.

86. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис., канд. екон. наук: 08.00.09. Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К., 2008. – 20 с.

87. Чік М. Ю., Бойко Р. В., Воронко Р. В. Бюджетування у сучасній системі управління діяльністю підприємств. Електронний журнал «Ефективна економіка». - 2022 р. - Вип. 12. URL: https:// www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/887 (дата звернення 10.10.2025).

88. Юна С. К. Менеджмент персоналу : навчальний посібник. – К. : Радуга. – 2010. – 471с.

89. Яценко В. М. Внутрішній контроль на підприємствах України: проблеми розвитку та шляхи їх вирішення. Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 3. – С. 3-7.

90. Now available: first 2025 data for minimum wages. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250410-2 (дата звернення 20.10.2025).

ДОДАТКИ