

**Т.В. БІЛОБРОВЕНКО, Д.О. ШКВАРА**  
**ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З**  
**ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Статтю присвячено питанням організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці. Досліджено законодавчі та нормативно-правові акти з питань праці і заробітної плати в Україні, розглянуто особливості організації та методики розрахунків з оплати праці на підприємстві та розроблено заходи щодо оптимізації аудиту праці і заробітної плати з метою ефективного функціонування підприємства. У статті проаналізовано роль оплати праці, що формується в ринкових умовах. Розглянуто мету та основні завдання аудитора. Запропоновано розширити типові завдання та об'єкти аудиту, доповнити цей перелік аудитом ефективності праці та її оплати, вказано на складові аудиту ефективності праці та її оплати, описано стадії та етапи аудиту ефективності праці та її оплати. Розглянуто низку послідовних етапів аудиту ефективності за розрахунками з оплати праці. Також досліджено типові порушення, що виявляються при аудиті оплати праці та вказано на рекомендації по їх недопущенню в майбутньому, розроблено заходи щодо оптимізації аудиту оплати праці з метою ефективного функціонування підприємства. Зроблено висновок, що відповідність форм організації праці, якості її нормування і наявність ефективних матеріальних стимулів рівню розвитку технологій і суспільних економічних відносин та належний рівень оплати праці є запорукою досягнення високої ефективності виробництва. Підкреслено, що однією з найбільш болючих проблем нашого сьогодення є виплата заробітної плати «у конвертах». А саме, значна частина найманих працівників свідомо погоджуються на пропозицію роботодавців отримувати свою заробітну плату, як офіційну так і неофіційну. Саме аудит покликаний підтвердити достовірність даних підприємства щодо витрат та стану розрахунків з оплати праці.

**Ключові слова:** аудит; розрахунки з оплати праці; витрати на оплату праці; стадії; етапи; аудит ефективності

**T.V. BILOBROVENKO, D.O. SHKVARA**  
**WAYS OF IMPROVING THE ORGANIZATION AND METHODOLOGY OF THE AUDIT OF**  
**PAYMENT CALCULATIONS**

The article is devoted to issues of organization and methods of audit of payroll calculations. The legislative and regulatory acts on labor and wages in Ukraine were studied, the peculiarities of the organization and methods of calculation of wages at the enterprise were considered, and measures were developed to optimize the audit of labor and wages for the purpose of effective functioning of the enterprise. The article analyzes the role of wages formed in market conditions. The purpose and main tasks of the auditor are considered. It is proposed to expand the typical tasks and objects of the audit, to supplement this list with an audit of labor efficiency and its payment, the components of the audit of labor efficiency and its payment are indicated, the stages and stages of the audit of labor efficiency and its payment are described. A number of successive stages of the efficiency audit based on the calculation of labor remuneration have been considered. Also, typical violations detected during the audit of labor remuneration are investigated and recommendations for their prevention in the future are indicated, measures are developed to optimize the audit of labor remuneration for the purpose of effective functioning of the enterprise. It was concluded that the conformity of the forms of labor organization, the quality of its regulation and the presence of effective material incentives for the level of technological development and social economic relations and the appropriate level of remuneration are the key to achieving high production efficiency. It is emphasized that one of the most painful problems of our time is the payment of wages «in envelopes». After all, a large part of employees consciously agree to the offer of employers to receive their wages, both official and unofficial. The audit is intended to confirm the reliability of the company's data regarding expenses and the state of payroll calculations.

**Keywords:** audit; salary calculations; labor costs; stages; stages; efficiency audit

**Вступ.** Однією з найбільш болючих проблем нашого сьогодення є виплата заробітної плати «у конвертах». А саме, значна частина найманих працівників свідомо погоджуються на пропозицію роботодавців отримувати свою заробітну плату, як «офіційну» (майже завжди мінімальну) та неофіційну.

Актуальність теми полягає в тому, що в Україні; в умовах військового стану та економічної кризи спостерігається спад виробничої діяльності; зниження продуктивності праці; скорочення чисельності персоналу; виплата заробітної плати «у конвертах». Як наслідок, це впливає на зміни у виробничій структурі та системі оплати праці. Від формування ефективної структури мотивації; організації її обліку залежать своєчасність та якість виконання робіт; ефективність застосування засобів виробництва; собівартість продукції та багато інших чинників. Тому актуальність проблем аудиту з оплати праці та шляхів їх вирішення не викликає жодних сумнівів; а навпаки; дана тема потребує особливої уваги.

Судова практика; яка виникає із правовідносин; пов'язаних із виплатою заробітної плати «в конвертах»; є різнонаправленою. Особливість даної категорії правовідносин полягає у тому, що за фактом

виплати неофіційної заробітної плати для суб'єктів господарювання; які працевлаштовують осіб; але здійснюють виплату зарплати не в повному обсязі; настає фінансова; адміністративна та кримінальна відповідальність. Факт виплати зарплати не в повному обсязі може стати підставою для проведення інспекційних перевірок ревізорами Державної служби України з питань праці; фактичних та документальних перевірок контролерами ДПС та може стати приводом для зацікавленості правоохоронних органів. Крім того; проти такого роботодавця може бути поданий позов самим найманим працівником про захист трудових прав.

Роботодавці; що виплачують неповну заробітну плату в конвертах підривають довіру до оплати праці як такої на державному рівні. Саме аудит покликаний підтвердити законність і правильність розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проте в міру розвитку інформаційних технологій та постійних змін законодавства з оплати праці; потребує удосконалення організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці.

Прогнозується; що ера зарплат «у конвертах» відходить у минуле. Держава поступово впроваджує

механізми та заходи, які значно зменшать зацікавленість самих працівників у отриманні таких «позазвітних» коштів. Наразі це стосується оголошення кампанії з добровільного декларування фізичними особами їх активів (так званої податкової амністії); анонсованого Кабміном законопроекту щодо контролю за витратами громадян; довгоочікуваного старту міжнародного обміну інформацією тощо. Вважаємо, що майбутні нововведення виключають будь-яку готовність осіб йти на «зарплатний» компроміс.

Отже, вищезазначені закономірності визначають необхідність постійного контролю розрахунків з оплати праці та підтвердження повноти та законності здійснених виплат за допомогою аудиту оплати праці; що визначило актуальність вибраного нами дослідження.

**Аналіз стану питання.** В умовах ринкової економіки посилюється роль організації і нормування праці; виникає необхідність більш тісного зв'язку результатів праці з її матеріальними стимулами; зокрема, із оплатою праці. За таких умов особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів аудиту оплати праці.

Сучасний стан організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці не дозволяє виявити всі порушення трудового законодавства; так як завдання аудиту та об'єкти; методи та процедури перевірки достовірності розрахунків з оплати праці потребують удосконалення.

Витрати на оплату праці та розрахунки з персоналом з оплати праці – це одна з найбільш трудомістких ділянок аудиторської перевірки; яка потребує значної уваги як бухгалтерів; так і аудиторів; так як більшість підприємств є трудомісткими; доля витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи яких займають лівову частку в собівартості продукції підприємства. Досить часто в обліку витрат та розрахунків з оплати праці виникає багато навмисних і ненавмисних помилок; а також порушень; які нерідко пов'язані з постійними змінами трудового законодавства; які виявляються при аудиторській перевірці.

**Мета роботи.** Метою даної статті є дослідження теоретичних організаційно-методичних та практичних засад організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці та надання пропозицій з їх удосконалення.

**Аналіз основних досягнень і літератури.** Своєю науковою роботою вивченню аудиту розрахунків з оплати праці; визначенню проблем та способів їх вирішення присвятили Ангеловська О. В.; Богдан І. Ю.; Делібороніди А. Ю.; Кінебас І. Ю.; Кондратюк О. В.; Кононова І. В.; Коротаєва І. Р.; Мельник Ю. В.; Немодрук Н. М.; Хлинніна Н. Б.; Пирожок О. С.; Фальченко О. О.; Панченко О. М.; Синяєва Л. В.; Штронда І. О.; Сахно Л. А. та інші. Варто підкреслити; що не зважаючи на значну кількість напрацювань вчених; багато питань залишаються дискусійними. Наприклад; поліпшення розрахунків з персоналом; автоматизація нарахувань заробітної плати; контроль розрахунків тощо. Цими вченими було зроблено

вагомий внесок в питання організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці; побудову різних підходів щодо цієї проблематики; але ще й досі залишається велика кількість дискусійних та нерозкритих питань з контролю за оплатою праці; щодо розширення завдань та об'єктів аудиту оплати праці; зокрема аудиту ефективності праці та її оплати.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Оплата праці є однією з найскладніших складових економічних явищ та найважливіших соціально-економічних аспектів. Тому процес ведення обліку праці та заробітної плати є занадто трудомістким і на будь-якому підприємстві має проходити своєчасно та в обов'язковому порядку. Лише налагоджена система і форма нарахування оплати праці може вливати на підвищення результатів виробництва; продуктивності праці; ефективності діяльності; а також оптимальному врахуванню інтересів як працівника; так і власника підприємства.

Заробітна плата – це вагома стаття витрат, яка відіграє важливу роль у формуванні собівартості продукції та значно впливає на визначення фінансових результатів підприємства. Аудит розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль у системі як зовнішнього; так і внутрішнього контролю. Перш за все тому; що облік праці та її оплати є трудомістким процесом; пов'язаний з обробкою великої кількості первинної документації; який має багато однотипних операцій; здійснення яких потребує багато часу.

Згідно статті 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це винагорода; обчислена; як правило; у грошовому виразі; яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Закон України «Про оплату праці» надає майже подібне визначення заробітної плати і також встановлює чинники; від яких залежить її розмір (складність та умови виконуваної роботи; професійно-ділові якості працівника; результати його праці та господарської діяльності підприємства); наводить структуру заробітної плати та дає визначення мінімальної заробітної плати (стаття 3) тощо.

Під час перевірки розрахунків з оплати праці аудитор важливо переконатися в дотриманні підприємством чинного законодавства з оплати праці; відсутності порушень умов оплати праці працівників; перевірити правильність здійснених утримань із заробітної плати працівників та нарахувань на фонд оплати праці; а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку та достовірність їх висвітлення у фінансовій та іншій звітності підприємства.

Однією з проблем аудиту розрахунків з оплати праці на сьогодні є недостатня кількість методичних розробок та обмеженість процедур контролю з аудиторського контролю; що спричиняє нестачу знань та низьку компетенцію аудитора під час виконання своїх завдань.

Мета аудиту оплати праці відповідно до МСА 200 «Ціль і основні принципи аудиту фінансової звітності» полягає у висловленні аудитором незалежної професійної думки щодо правильності відображення у

звітності установи інформації про розрахунки з оплати праці.

Питання заробітної плати «в конверті» або; як це явище називається у правовій сфері – невивплата заробітної плати офіційно в повному фактичному її обсязі - залишається під пильним контролем ревізорів-інспекторів ДПС України; інспекторів Державної служби України з питань праці та правоохоронних органів.

З одного боку; це є соціальною проблемою; оскільки; породжує ситуацію; за якої працівник повністю залежить від роботодавця. А з іншого боку; невивплата заробітної плати в повному обсязі є економічною проблемою; оскільки бюджет недоотримує кошти від суми прихованих виплат до 41,5% (дохід у вигляді заробітної плати в Україні оподатковується ПДФО за ставкою 18%; військовим збором за ставкою 1,5%; крім того роботодавець сплачує єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за ставкою 22%). Згідно зі ст. 127 Кодексу законів про працю України [1] відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися тільки у випадках; передбачених законодавством України.

Звісно; підприємці прагнуть зменшити розмір обов'язкових відрахувань шляхом зменшення заробітної плати; що підлягає оподаткуванню. Компанії з іноземними інвестиціями зазвичай не користуються такою схемою; чого не можна сказати про переважну більшість вітчизняних підприємств; які розглядають це як чудовий спосіб мінімізації фінансового навантаження та варіант ухилення від сплати податків; зборів та інших обов'язкових платежів.

Аудит здійснюється відповідно до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»; Міжнародних стандартів аудиту; Кодексу етики професійних бухгалтерів Міжнародної федерації бухгалтерів. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» [2]; аудиторські послуги надаються на підставі договору про надання аудиторських послуг; укладеного між суб'єктом аудиторської діяльності та замовником.

Метою аудиту витрат та розрахунків з оплати праці є дослідження дотримання чинного законодавства; достовірності даних в обліку і звітності з оплати праці; оцінка; аналіз системи соціально-трудова показників та виявлення проблем економічного та ефективного використання трудових ресурсів; дослідження їх причин; надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

Погодимось з тим; що до найважливіших завдань аудиту розрахунків з працівниками з оплати праці належать:

- перевірка обліку особового складу працівників підприємства;
- перевірка правильності документального оформлення розрахунків з оплати праці;
- перевірка правильності нарахування основної; додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат;

- перевірка правильності розрахунку середньої заробітної плати;

- перевірка обґрунтованості віднесення витрат з оплати праці на собівартість продукції або на витрати; що не включаються до собівартості реалізованої продукції;

- вивчення правильності розподілу витрат на оплату праці між видами готової продукції (робіт; послуг) та за звітними періодами;

- перевірка правильності нарахувань на фонд оплати праці та утримань із заробітної плати; своєчасність їх сплати;

- перевірка відпускних та лікарняних;

- перевірка стану обліку розрахунків з працівниками з оплати праці;

- перевірка своєчасності розрахунків з працівниками з оплати праці тощо [3].

Аудитор під час проведення перевірки розрахунків з оплати праці збирає аудиторські докази; які містять інформацію; на основі якої ґрунтується підготовка аудиторського звіту (висновку). Згідно з МСА 500 «Аудиторські докази» для отримання таких доказів виконуються такі процедури; як спостереження; інспектування; повторне обчислення; повторне виконання; аналітичні процедури; запит та підтвердження.

При цьому застосовуються такі методичні прийоми як арифметична перевірка; перерахунок; перегляд; оцінка фактичної наявності працівників на робочому місці; зіставлення та оцінка. Так; для перевірки розрахунків з оплати праці застосовують методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами (оклади; затверджені в штатному розкладі; і фактичні нарахування; таблиць обліку робочого часу і розрахунок зарплати); перерахунки (аудитор перераховує суми; які були утримані; і порівнює їх з нормами чинного законодавства) тощо. Також існують певні способи перевірки документів. Наприклад; первинні документи; які є основою для нарахування і виплати заробітної плати (табелі; розрахунково-платіжні відомості) вивчаються комбіновано; тобто суцільним і вибірково способом (якщо аудитор перевіряв певну кількість однотипних первинних документів та не виявив помилок; то він вважає; що документи з цієї сукупності без помилок).

В ринкових умовах господарювання та в часи розвитку технологій типовий перелік питань перевірки оплати праці слід урізноманітнити питанням аудиту ефективності оплати праці.

Сутність аудиту ефективності оплати праці; який слід розуміти як системний ціленаправлений процес отримання інформації про оплату праці; її експертно-аналітичної оцінки з метою виявлення причин невідповідності цих даних встановленим критеріям (плановим і нормативним показникам; середньогалузевим нормам тощо) та формування рекомендацій стосовно їхнього усунення. Він має включати: дотримання чинного законодавства з оплати праці; наявність мотивуючих факторів в оплаті праці підприємства; зокрема за напружений графік роботи та виконання особливо важливих завдань; наявність

премій та доплат; наявність положення про преміювання; гідний рівень оплати праці на рівні не нижчому ніж середньоголузевий; можливість кар'єрного зростання за відмінні досягнення у вирішенні поставлених функціональних завдань та прямих обов'язків.

Аудит ефективності є синтезом аудиту фінансової звітності й економічного аналізу; який здійснюють зовнішні й внутрішні аудитори.

В Україні питання організації та методики проведення аудиту ефективності праці та її оплати як зовнішніми; так і внутрішніми аудитором не врегульовано; не створено належних нормативно-правових основ для його запровадження у практичну діяльність суб'єктів господарювання.

Джерелами інформації з аудиту ефективності праці та її оплати є зовнішні (нормативно-правові акти; загальноекономічні та галузеві показники; нормативно-довідкова інформація) та внутрішні (внутрішні нормативні документи та інформація; які формуються у системі фінансового й управлінського обліку).

Запропоновано стадії та етапи його здійснення (початкова; контрольна-аналітична; завершальна); що упорядкує роботу виконавців.

Початкова стадія включає такі етапи: збір; накопичення; систематизація та обробка інформації про об'єкт дослідження; застосування аналітичних процедур оцінки ризику та визначення величини аудиторського ризику; оцінка системи внутрішнього контролю; планування аудиту ефективності.

Контрольно-аналітична стадія включає етапи: здійснення аудиторських та аналітичних процедур по суті; збір аудиторських доказів; документальне оформлення аудиту ефективності.

Завершальна стадія включає етапи: оцінка результатів аудиту ефективності; формування висновків за результатами аудиту ефективності; підготовка аудиторського звіту; надання рекомендацій та пропозицій за результатами аудиту ефективності.

При дослідженні оплати праці пропонуємо застосовувати такі аудиторські процедури як: аналітичні процедури; перевірка; запит; анкетування та експеримент; підтвердження; опитування; комп'ютерні процедури тощо.

Необхідність застосування аналітичних процедур на всіх стадіях аудиту ефективності оплати праці є дуже важливою; які слід розуміти як один із видів аудиторських процедур оцінки ризиків та процедур по суті; зміст яких полягає в аналізі й оцінці найважливіших співвідношень між фінансовими та нефінансовими показниками і тенденцій з наступним дослідженням нетипових коливань; які не узгоджуються з іншою відповідною інформацією або відхиляються від прогнозованих значень; визначених аудитором.

На початковій стадії застосування аналітичних процедур під час аудиту ефективності оплати праці є можливість виявити сфери потенційного ризику.

На контрольно-аналітичній стадії аналітичні процедури відіграють важливу роль перевірки правильності залишків і оборотів на рахунках обліку.

Застосування аналітичних процедур під час проведення аудиту ефективності праці та її оплати призначені для виявлення незвичайних відхилень і коливань.

На завершальній стадії аналітичні процедури використовують для підтвердження і оцінки висновків; сформованих під час аудиту ефективності праці та її оплати; а також для формування судження аудитора та підготовки рекомендацій стосовно підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Такий підхід дає можливість аудитором своєчасно виявити нетипові відхилення та коливання; що дозволить знизити величину аудиторського ризику до прийнятної рівня; скоротити значну кількість аудиторських процедур; орієнтованих на детальну перевірку; і відповідно термінів проведення аудиту ефективності праці та її оплати та надати аудиторський звіт керівництву підприємства.

Перевіряючи витрати на оплату праці та розрахунки з персоналом з оплати праці; аудитор керується Кодексом законів про працю України; Законом України «Про оплату праці»; Законом України «Про відпустки»; Інструкцією зі статистики заробітної плати; П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та іншими законодавчими та нормативними актами.

Під час аудиту розрахунків з оплати праці аудитор зазвичай використовує вибірковий метод дослідження документів та операцій. Він визначає наявні та можливі ризики підприємства і прогнозує шляхи їх запобігання та уникнення. Зокрема; існує типова послідовність та етапи проведення методики аудиту розрахунків з оплати праці; Зокрема; Делібороні А. Ю. виділив такі:

перевірка дотримання законодавства про працю; стан внутрішнього обліку та контролю за трудовим законодавством;

перевірка організації табельного обліку;

перевірка правильності оформлення первинної документації і нарахування заробітної плати;

перевірка розрахунково-платіжних відомостей і особових розрахунків;

перевірка правильності виплати грошових коштів;

перевірка стану аналітичного обліку розрахунків з оплати праці [4].

В результаті перевірки стану організації бухгалтерського обліку та ефективності внутрішньогосподарського контролю на підприємстві; чисельності працівників та відображення їх кількості у звітності; відповідності даних аналітичного обліку щодо оплати праці показникам синтетичного обліку; нарахування оплати праці та проведення утримань; оформлення розрахунково-платіжних відомостей; табелів обліку робочого часу можна натрапити на ряд порушень та помилок допущених керівництвом чи бухгалтером. Отже; розглянемо типові порушення та їх характеристики:

- не ведуться табелі обліку робочого часу. Як наслідок суттєво ускладнюється контроль за правильністю обліку відпрацьованого часу на підприємстві;

- включення до відомостей підставних осіб та

виплати зарплати офіційно не в повній мірі. Це дає можливість приховування доходів з метою ухилення від сплати податків;

- завищення суми «Разом до виплати». Це провокує викривлення даних у розрахунково-платіжних відомостях; неправильний розрахунок з працівниками; можливість розкрадання коштів з каси;

- неповне нарахування та утримання авансів. Внаслідок цього виникають розбіжності між показниками; відображеними в розрахункових і платіжних відомостях; зведеннях із заробітної плати; записах на рахунках синтетичного і аналітичного обліку та вихідними даними первинних документів. Як наслідок – необґрунтовані виплати; можливість розкрадання коштів

- неправильне визначенням обсягів виконаних робіт. Це призводить до викривлення розрахунків основної й додаткової оплати праці за категоріями працівників;

- неправильний розрахунок податку на доходи фізичних осіб (ПДФО); ЄСВ. Помилка в розрахунку податку призводить до викривлення розрахунків з бюджетом з ПДФО та Пенсійним фондом з ЄСВ;

- невірне застосування тарифних ставок. Це призводить до неправильного нарахування та виплати заробітної плати; неправильного розрахунку середнього заробітку і відповідно сум відпускних та лікарняних.

Законодавство з питань розрахунків з оплати праці в Україні постійно зазнає певних змін і для того; щоб уникнути порушень; бухгалтеру постійно слід проводити моніторинг нормативно-правових актів не тільки з питань розподілу заробітної плати; а й прав працездатних громадян. Вони можуть в процесі перевірки використовувати конкретні джерела; а також офіційні інформаційні системи.

На вдосконалення проведення аудиту розрахунків з оплати праці також впливає формування особливого набору первинних документів; які будуть відповідати специфіці роботи та обсягу облікових робіт конкретного підприємства. Для спрощення та вдосконалення документообігу можна запропонувати раціональну систему; яка буде виступати у вигляді електронного формату; та впровадити накопичувальні документи.

Ведення великої кількості документації завжди сприяє допущенню великої кількості помилок; тому майже всі підприємства перейшли на автоматизовану систему; яка значно спрощує і покращує якість

проведення обліку та аудиту. Однак; вона також потребує постійних вдосконалень; а саме: використання вітчизняного програмного забезпечення; яке зорієнтоване на українське законодавство; введення нових технологічних продуктів та новинок; закупівлю нового устаткування тощо.

**Висновки.** Отже; відповідність форм організації праці; якості її нормування і наявність ефективних матеріальних стимулів рівню розвитку технологій та суспільних економічних відносин та належний рівень оплати праці є запорукою досягнення високої ефективності виробництва. Саме аудит покликаний підтвердити достовірність даних підприємства щодо витрат та стану розрахунків з оплати праці.

#### Список літератури

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон Верховної Ради УРСР від 10.12.1971 №322-VIII: станом на 01.10.2023 р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 21.12.2017 р. №2258-VIII: станом на 01.01.2023 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>
3. Мельник Ю.В.; Пирожок О.С. (2016). Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Наука й економіка*; 1(41); с. 23-27.
4. Делібороніди А.Ю.; Панченко О.М. (2010). Проблеми організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. *Гуманітарний вісник ЗДІА*; (41); с. 222-228.
5. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР: станом на 01.04.2023 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

#### References (transliterated)

1. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny [Elektronnyy resurs]: Zakon Verkhovnoyi Rady URSR vid 10.12.1971 №322-VIII: stanom na 01.10.2023 r. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Pro audyt finansovoyi zvitnosti ta audytors'ku diyal'nist' [Elektronnyy resurs]: Zakon Ukrayiny vid 21.12.2017 r. №2258-VIII: stanom na 01.01.2023 r. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>
3. Mel'nyk YU.V.; Pyrozok O.S. (2016). Osoblyvosti provedennya audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi. *Nauka y ekonomika*; 1(41); pp. 23-27.
4. Deliboronidi A.YU.; Panchenko O.M. (2010). Problemy orhanizatsiyi vnutrishn'oho audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi. *Humanitarnyy visnyk ZDIA*; (41); pp. 222-228.
5. Pro oplatu pratsi [Elektronnyy resurs]: Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 r. №108/95-VR: stanom na 01.04.2023 r. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

Надійшла (received) 04.12.2023

#### Відомості про авторів / About the Authors

**Білобровенко Тетяна Володимирівна (Bilobrovenko Tetyana)** – кандидат економічних наук; доцент кафедри аудиту та економічного аналізу Державного податкового університету; м. Ірпінь; Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-9373>; e-mail: belobrovenko\_tan@ukr.net

**Шквара Дмитро Олександрович (Shkvara Dmytro)** - Державний податковий університет; студент; м. Ірпінь; Україна; e-mail: rtv0016@gmail.com