

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.05 - МКР. 1950 «С» 2023.10.26. 13. ПЗ

МАРТИНОВА СЕРГІЯ ОЛЕКСАНДРОВИЧА

2024 р.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет**

УДК 657.633:331.2:334.72:340.134

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри обліку та
оподаткування

_____ Анатолій ДІБРОВА
(підпис)

_____ Володимир ЛИТВИНЕНКО
(підпис)

«__» _____ 2024 року

«__» _____ 2024 року

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

***«Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами
працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій»***

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»
(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

**Гарант освітньо-професійної
програми**

к.е.н., доцент

(підпис)

Тамара ГУРЕНКО

**Керівник
магістерської
кваліфікаційної роботи**

к.е.н., доцент

(підпис)

Любов МИСЬКІВ
(ПІБ керівника)

Виконав

(підпис)

Сергій МАРТИНОВ
(ПІБ студента)

Київ - 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

обліку та оподаткування

к.е.н., доц. _____ Володимир ЛИТВИНЕНКО

“ ____ ” _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТУ
Мартинову Сергію Олександровичу

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»

(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи **«Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій»**

затверджена наказом ректора НУБіП України від 26 жовтня 2023 року № 1950 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: нормативно-правові акти України; наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених; матеріали науково-практичних конференцій; статистичні дані; інтернет-ресурси; матеріали власного спостереження автора, дані обліку і звітності ТОВ «ФарміЛенд»

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні аспекти обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.
2. Методика обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.
3. Поліпшення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.

Перелік графічного матеріалу (за потреби): таблиці, графіки, рисунки.

Дата видачі завдання « ____ » _____ 2023 р.

**Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи**

(Підпис)

Любов МИСЬКІВ
(прізвище та ініціали)

**Завдання прийняв до
виконання**

(Підпис)

Сергій МАРТИНОВ
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ..... | 7 |
| 1.1. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об’єкт обліку і внутрішнього контролю..... | 7 |
| 1.2.Класифікація виплат працівникам в сучасних умовах господарювання та їх вплив на облік та внутрішній контроль | 17 |
| 1.3. Нормативно-правове регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій..... | 25 |
| Висновки до розділу 1..... | 29 |
| РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ..... | 30 |
| 2.1.Організаційно-економічна характеристика об’єкта дослідження..... | 30 |
| 2.2. Документальне забезпечення обліку за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій..... | 36 |
| 2.3.Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам | 43 |
| 2.4.Законодавчі новації оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в сучасних економічних відносинах..... | 51 |
| Висновки до розділу 2..... | 56 |
| РОЗДІЛ 3. ПОЛІПШЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ..... | 57 |
| 3.1. Організація і методика внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам..... | 57 |
| 3.2. Узагальнення результатів та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій..... | 65 |
| Висновки до розділу 3..... | 69 |
| ВИСНОВКИ..... | 70 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 73 |
| ДОДАТКИ..... | 82 |

Реферат
на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою
Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам
в умовах законодавчих новацій

У магістерській роботі досліджено економічну сутність «оплата праці» як об'єкт обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних законодавчих новацій, подано пропозиції щодо поліпшення обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам на прикладі ТОВ «ФарміЛенд», м. Київ.

У вступі обґрунтовано актуальність питань, які досліджуються у роботі, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження та наведено практичні аспекти.

В першому розділі охарактеризована економічна сутність поняття «оплата праці» і «кредиторська заборгованість», наведено наукове обґрунтування щодо форм, видів оплати праці. Досліджено питання нормативно-правового регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних законодавчих новацій.

В другому розділі наведено організаційно-економічну характеристику досліджуваного підприємства, розглянуто документальне забезпечення, аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам. Обґрунтовано законодавчі новації оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в сучасних економічних відносинах.

В третьому розділі магістерської роботи значне місце відведено внутрішньому контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних законодавчих новацій, розглянуто організацію і методику внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам, узагальнено результати та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій з метою його поліпшення.

У висновках магістерської роботи узагальнено отримані результати та наведено пропозиції щодо поліпшення обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних законодавчих новацій.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: облік, внутрішній контроль, оплата праці, зобов'язання, витрати, оподаткування оплати праці.

ВСТУП

Актуальність теми. Розрахунки за виплатами працівникам на підприємствах усіх форм власності займають центральне місце в системі бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю за ними та вимагають оперативної й достовірної інформації стосовно зміни чисельності працівників на підприємстві, їх категорії, а також норм й витрат робочого часу. Важливого значення набуває чітка організація облікової роботи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві також тому, що заробітна плата є базою для оподаткування.

В сучасних умовах господарювання підприємство вимушене застосовувати нові інструменти врегулювання трудових відносин, що впливає на організацію обліку розрахунків з оплати праці.

Значний вклад у дослідження питань обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам внесли ряд вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Ф. Ф. Бутинець, М. Д. Ведерніков, Ю. А. Верига, В. Н. Гончаров, З. В. Гуцайлюк, О. В. Додонов, М.В. Дубініна, М. В. Задорожний, М.В., Корягін, А. М. Колот, Я. Д. Крупка, Т. А. Костишина, О.О. Попкова, В. В. Сопко, П. Л. Сук, Н. В. Шульга, А. Аренс, М. А. Волгін, Р. Додж, Т. Н. Долиніна, К. Друрі, М. І. Кутер, Дж. Лоббек, Ю. Г. Одегов, Дж. Робертсон, М. І. Сідорова та інші науковці .

Проте, незважаючи на значні напрацювання вчених-економістів та враховуючи постійні зміни законодавчих актів з методологічних аспектів обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах економічної невизначеності та законодавчих новацій набуває все більшого значення для трудових відносин працівників та роботодавців та розрахунків з ними, тому окремі питання потребують поглибленого дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської кваліфікаційної роботи є дослідження та обґрунтування теоретичних аспектів та розробок,

практичних рекомендацій з дослідження методики обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних законодавчих новацій.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- розкрити економічну сутність поняття «оплата праці» як об'єкт обліку і внутрішнього контролю;
- розглянути види та форми оплати праці у сучасних умовах господарювання;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій;
- провести аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Фармі Ленд» та оцінити його фінансовий стан;
- здійснити аналіз документального забезпечення обліку за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій на досліджуваному підприємстві;
- розглянути аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам;
- дослідити законодавчі новації оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в сучасних економічних відносинах;
- розглянути організацію і методику внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам;
- узагальнити результати та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.

Об'єктом дослідження є методика та процес обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій у ТОВ «ФарміЛенд», м. Київ.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних, організаційних та практичних аспектів, поліпшення обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.

Методи дослідження. З метою реалізації поставлених у магістерській кваліфікаційній роботі завдань було використано методи: діалектичного пізнання; аналіз – для деталізації та розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи; синтез – для узагальнення розрізнених аспектів методики та організації обліку і аналізу; порівняння – для зіставлення даних підприємства у динаміці; групування – для визначення залежностей одних показників від інших, а також аналіз бухгалтерської звітності; комплекс методичних прийомів математичної статистики, економічного, логічного, системного, структурного аналізу, інформаційного та економіко-математичного моделювання, балансової ув'язки фінансово-економічних показників графічного зображення, а також економічного контролю.

Інформаційною базою є нормативно-правові акти України; міжнародні стандарти, наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів з питань обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій; матеріали науково-практичних конференцій; статистичні дані; інтернет-ресурси; матеріали власного спостереження автора.

Апробації результатів. Основні результати дослідження, викладені в магістерській кваліфікаційній роботі апробовані:

- на конференції: Modern research in science and education. Proceedings of the 4th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2023. Рр. 21-27. (стаття Оплата праці як економічна категорія та об'єкт обліку);

- Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2023. №10. (стаття Обліковий консерватизм та його вплив на підвищення продуктивності

праці).

Структура та обсяг роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг магістерської кваліфікаційної роботи складає 83 сторінки комп'ютерного тексту. Магістерська кваліфікаційна робота містить 16 таблиць, 13 рисунків, 1 формула, список використаних джерел, що включає 69 найменувань на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ

1.1. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкт обліку і внутрішнього контролю

В умовах нестабільних економічних відносин одним із основних важливих економічних показників є забезпечення належного рівня продуктивності праці, яка виражається через трудову діяльність працівників, що належним чином оплачується. Тому, розмір оплати праці у різні періоди розвитку економіки є головним інструментом матеріального мотивування працівників та стимулюючим фактором впливу, що впливає на підвищення ефективності підприємства.

Вагомий вклад у розвиток економічної сутності оплати праці здійснено такими провідними вченими-економістами як, Бутинцем Ф. Ф., Гуцаленко Л.В., Гуренко Т.О., Глуховою С. В., Маркевич А. Є., Мельянцева Л.В., Мочерним С. В., Буряк П. Ю., Швиданенко Г. О. та інші дослідники.

Передусім варто зазначити, що розрахунки за виплатами працівникам регулюються рядом нормативно-правових актів, а саме Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Законом України «Про індексацію грошових доходів населення», Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

Так, у Законі України «Про оплату праці», наведено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [9].

Зважаючи на політику держави, можна зазначити, що організація обліку оплати праці будується на принципах науковості, оскільки саме ці принципи покликані збільшити рівень підняття та розвитку вітчизняної економіки [7, с. 309].

В науковій літературі існує ряд думок до трактування економічної сутності поняття «оплата праці». Окремі вчені економісти розглядають не тільки поняття «оплата праці», але й «заробітна плата».

Так, наприклад В. Лукашевич розглядає поняття «оплата праці» та «заробітна плата», як рівноцінні частини, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться коштом підприємства або за рахунок коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [22, с. 248].

Зарубіжні науковці А. Сміт та Д. Рікардо надали власне твердження поняття «заробітна плата», а саме А. Сміт зазначив, що «заробітна плата охоплює вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», проте Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [44, с. 245].

Автори Чанишева Г. і Болотіна Н. зазначали, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [65, с. 564].

З огляду літературних джерел можна зазначити, що вітчизняні науковці у своїх наукових дослідженнях розглядають два поняття «оплата праці» і «заробітна плата». Так, Колот А. Зазначає, що «...заробітна плата — це

економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та її найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Автор вважає, що зарплата — є елементом ринку праці, що є ціною за якою найменший працівник продає послуги робочої сили» [18].

На нашу думку, автор подає дещо знівельовану сутність «заробітна плата», адже в сучасних економічних відносинах працівник має право вибору інституції у якій він буде повноцінно розкривати свої професійні здобутки і отримуватиме винагороду у грошовому виразі за виконану ним роботу. Так, провівши дослідження (Work.ua) у сфері зайнятості за період 2022- 2024 роки, а саме пошуку кандидатів на займані вакансії можна зазначити, що відбувся приріст збільшення кількості вакансій незважаючи на продовження військових дій з боку РФ проти України (рис. 1.1).

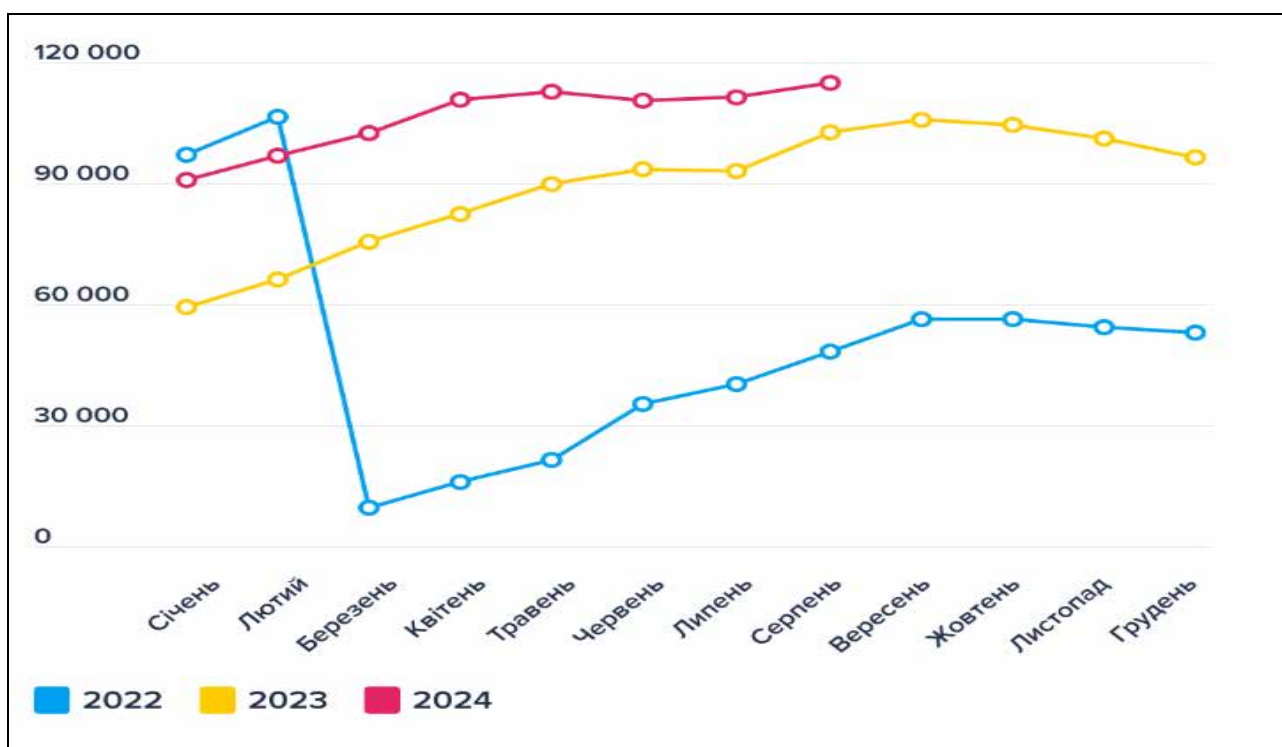


Рис 1.1. Динаміка попиту на вакансії представлені українськими суб'єктами господарювання, за 2022-2024 роки

Джерело:[14]

З поданих даних видно, що збільшення пропозицій відбулося майже у всіх регіонах, які належать до п'ятірки лідерів серед областей України: Київська область — на 3 %, Львівська область — на 7 %, Одеська область — 3%. незважаючи на активні бойові дії приріст вакансій відбувся у Харківській області на 4%. Зокрема значний приріст вакансій відбувся на Західній Україні у таких областях: Закарпатська (+ 10%), Рівненська (+ 8%), Львівська (+ 10%). причиною збільшення питомої ваги попиту вакансій серед зазначених областей є вимушений переїзд українського населення із Східних областей України через активні військові дії країни агресора.

Помітне зростання категорій з найбільшим приростом вакансій в розрізі окремих посад представлено на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Динаміка категорій з найбільшим приростом вакансій у розрізі окремих посад

Джерело:[14]

З даних рисунку, варто відмітити, що роботодавці активніше займалися пошуком у категорії «освіта і наука» - вчителів-освітян: математики, іноземних мов, вчителів початкових класів, викладачів вищих навчальних закладів — на 5 640 вакансій, що становить 27 %. Крім того, збільшилась потреба пошуку кадрів у сфері «Бухгалтерії та аудиту» на 1 % - 7563 вакантних місця; робочі спеціальності, виробництво — на 4 % (19 932 вакансії); «логістика, склад, ЗЕД» - на 3 % (11 790 вакансій); сфера обслуговування — на приблизно 4 % (20 497 вакансій); «медицина, фармацевтика» — на 8 196 вакансій (6 %).

Проте, за даними Work.ua в загальному по Україні питома вага пропонованих вакансій в динаміці за останніх 3 роки зменшився на 16 % (рис. 1.3).

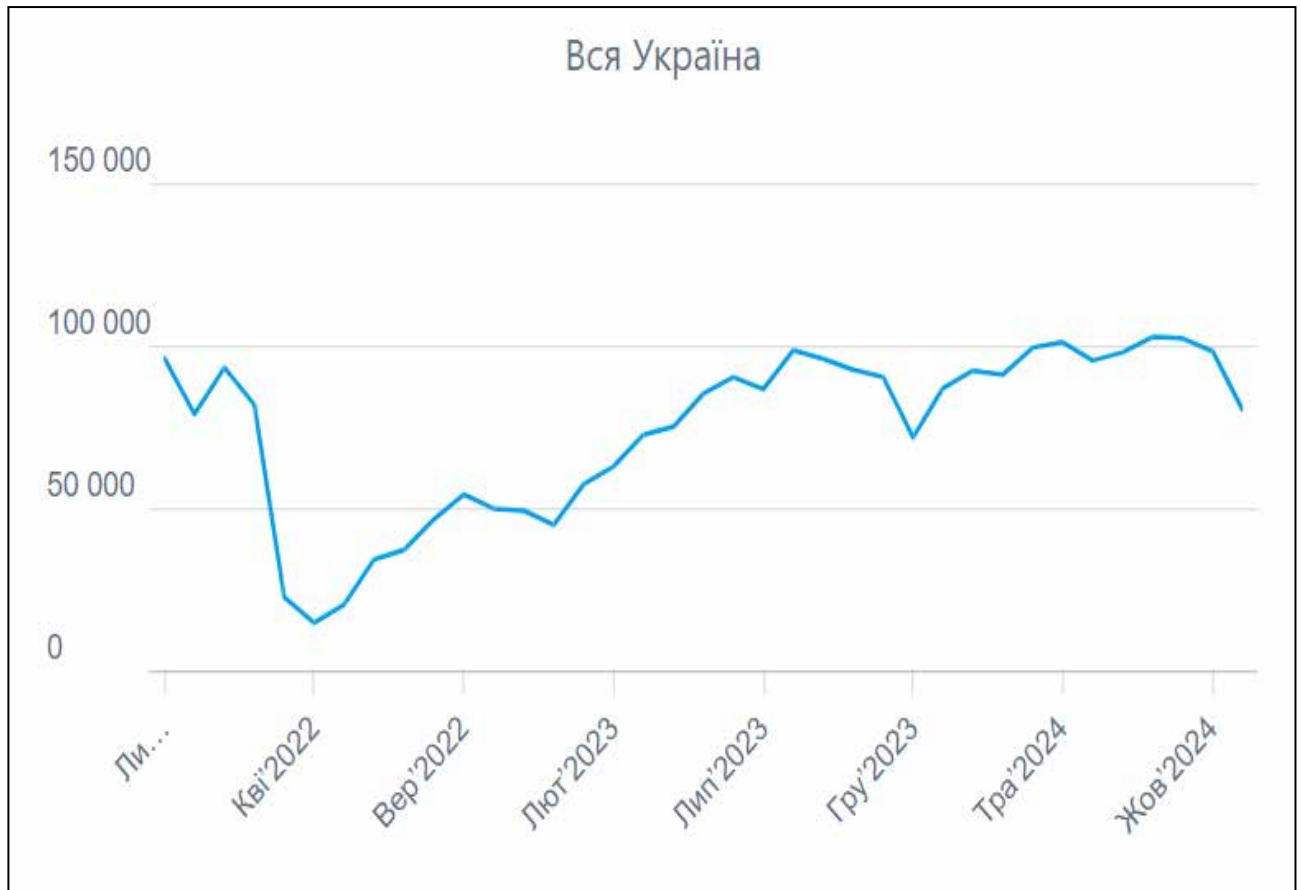


Рис. 1.3. Динаміка запропонованих вакансій роботодавцями в Україні, за 2022-2024 роки

Джерело:[14]

Проте, на наш погляд, зазначені статистичні дані попиту вакансій у різних сферах діяльності вітчизняних підприємств, вказує не лише на потребу підприємств у кваліфікованих фахівцях, а й пошуку працівників, через вимушену міграцію українського населення закордон, але не тільки через активні військові дії, а й розмір заробітної плати та розуміння її сутності у сучасному світі є важливою складовою.

Так, Калина А. розглядає заробітну плату, як частину доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [16].

Іншу думку з якою можна погодитись має Маркевич А.Є. який вважає, що сутність заробітної плати розкривається у її функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення [24]. В економічній літературі наведено декілька функцій заробітної плати, а саме:

- відтворювальна – її важлива роль полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- стимулююча – встановлює залежність її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;
- регулююча – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальна – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;
- функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

В сучасних умовах господарювання, заробітна плата не може виконувати окремі із вищезазначених функції, оскільки її рівень забезпечує не більше як

20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці та не викликає зацікавленості переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Нині заробітна плата виконує зовсім інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю, що призводить до зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляційних процесів шляхом заборгованості із заробітної плати;
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [12].

У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується ними по-різному. Так, Гадзевич О.І. основною функцією для працівників визначає стимулюючу та мотиваційну функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна [5, с. 12].

В сучасних реаліях сьогодення стимулююча та мотиваційна функції, на нашу думку, дещо знівельовані, оскільки не зважаючи на те, що вони взаємопов'язані між собою на даний час виконують дещо інші функції.

Наприклад, Завіновська Г.Т. виділяє наступні функції оплати праці:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;

- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [12].

Зокрема Мочерний С.В. у своїх працях серед основних функцій заробітної плати виділяє три – відтворювальну, стимулюючу та розподільну [30, с. 398].

Проте, варто зазначити, що оплата праці є не тільки стимулюючим фактором впливу на якість роботи працівників, а також потрібним механізмом який впливає на фінансовий результат будь-якого підприємства зокрема.

З проведеного дослідження огляду літературних джерел виявлено, що значна кількість науковців розділяють поняття «праця», «оплата праці» та «заробітна плата», як суміжні трактування, які розкриваються через правовий, обліковий, економічний та соціальний аспекти. Правовий аспект сутності «заробітна плата», на наш погляд, залежить від дотримання та недопущення порушення законодавчих норм регулювання нарахування, виплати зарплати, розрахунків з працівниками за нарахуванням основної та додаткової відпустки, лікарняних, виплат з тимчасової втрати працездатності окремим працівникам, нарахування премій, виплати компенсацій та інших заохочувальних виплат в чітко зазначені терміни. Обліковий аспект полягає у відображенні фактів здійснення усіх господарських операцій пов'язаних із поняттям «оплата праці» та узагальненням даних за певний проміжок часу на рахунках обліку та її відображення у фінансовій звітності.

Отже важливо відмітити, що думки вчених-економістів щодо визначення економічної сутності «оплата праці» та «заробітна плата» мають різні твердження (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Порівняльна характеристика дослідження економічної сутності «оплата праці» та «заробітна плата» вітчизняними та зарубіжними науковцями

| Дослідники (автори) | Визначення «оплата праці» | Дослідники (автори) | Визначення «заробітна плата» |
|----------------------------|---|------------------------|--|
| Вернадський І. | економічна категорія, яка відображає відносини між працівником і власником підприємства з приводу розподілу створеного продукту. Він стверджував, що оплата праці повинна бути достатньою для забезпечення нормального життя працівника та його сім'ї | Бутинець Ф.Ф. | оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили |
| Швиданенко Г.О. | будь-який заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги | Дубовська О.В. | грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці. |
| Чанишева Г., Блотіна Н. | термін «оплата праці» ширший, як його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері | Мочерний С.В. | грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили |

Продовження табл. 1.1

| | | | |
|--------------------|---|----------------|---|
| Мілтон Фрідман | ціна фактора виробництва, яка визначається ринковими силами. Він стверджував, що ринковий механізм забезпечує справедливе розподілення доходів між працівниками та власниками засобів виробництва | Яременко Л.М. | частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці |
| Джон Мейнард Кейнс | дин із факторів, що впливають на загальний рівень цін. Він стверджував, що при зростанні заробітної плати зростає попит на товари та послуги, що призводить до зростання цін | Жидовська Н.М. | будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані |

Джерело: розробка автора [3; 10; 11; 30; 58; 65; 67-69]

Таким чином, узагальнюючи дослідження щодо трактування економічної сутності поняття «оплата праці» варто зазначити, що думки вчених-економістів неоднозначні. З огляду на це, нами запропоновано власне визначення поняття «оплата праці» - це економічний показник, отримана сукупність винагород працівником в грошовому еквіваленті, визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів, відрядних розцінок, премій за відрядження, яка виплачується роботодавцем за виконаний ним обсяг робіт та виступає як стимулюючий показник для підвищення продуктивності праці.

1.2. Класифікація виплат працівникам в сучасних умовах господарювання та їх вплив на облік та внутрішній контроль

Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності установи на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з установою утворюють трудовий колектив.

Виплати працівникам на підприємствах, як комерційної так і державної власності є суттєвою складовою сукупних витрат та важливим об'єктом обліку і внутрішнього контролю. Виплати працівникам відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» - це усі форми компенсації, що їх надає суб'єкт підприємницької діяльності в обмін на послуги, які надані його працівниками [29].

В умовах економічної нестабільності та постійних законодавчих новацій, виплати працівникам супроводжуються соціально-економічними відносинами між державою, підприємцем та найманим працівником, які потребують поглибленого дослідження.

Теоретичні аспекти обліку, контролю, аналізу розрахунків за виплатами працівникам постійно знаходяться також під пильною увагою вітчизняних та

зарубіжних науковців, а саме Бутинець Ф.Ф., Ленъ В.С., Мельянкова Л.В., Оляднічук Н.В., Демченко М.М. та інших провідних вчених. Більшість дослідників розглядають виплати працівникам через наведену їх характеристику наведену у МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Варто зазначити, що наведене твердження розкриває сутність поняття «виплати працівникам» у різних інтерпретаціях (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Порівняльна характеристика виплат працівникам за МСБО 19
«Виплати працівникам» та НП(С)ОБ 26 «виплати працівникам»**

| Характеристика виплат працівникам та їх види за МСБО 19 та НП(С)БО 26 | |
|---|--|
| <i>економічна сутність поняття «виплати працівникам»</i> | |
| МСБО 19 «Виплати працівникам» | НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» |
| – це всі форми компенсації, що їх надає суб’єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, або при звільненні | |
| Структура виплат працівникам | |
| Визначення виплат працівникам: | |
| <p>короткострокові виплати працівникам, такі як вказані далі, якщо очікується, що вони будуть сплачені у повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення річного звітного періоду, у якому працівники надавали відповідні послуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заробітні плати робітникам та службовцям - внески на соціальне забезпечення; -оплачувана щорічна відпустка та оплачувана тимчасова непрацездатність; - участь у прибутку та преміювання; - негрошові вигоди теперішнім працівникам; - <i>автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг</i>); | <p>Поточні виплати працівникам — виплати, що підлягають сплаті протягом 12 місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу:</p> <p>заробітна плата за окладами та тарифами</p> <p>інші нарахування з оплати праці</p> <p>виплати за невідпрацьований час:</p> <p>щорічні відпустки</p> <p>інший оплачуваний невідпрацьований частинах</p> <p>премії та заохочувальні виплати тощо</p> |

Продовження табл. 1.2

| | |
|---|--|
| медичне обслуговування, | |
| надання житла | |
| автомобілів | |
| надання безкоштовних чи субсидованих товарів | |
| 2. Виплати після закінчення трудової діяльності: | 2. Виплати після закінчення трудової діяльності: |
| пенсії (пенсії та разові виплати при виходу на пенсію); | Здійснення за кожною програмою виплат після закінчення трудової діяльності |
| страхування життя після закінчення трудової діяльності | |
| інші виплати після закінчення трудової діяльності; | |
| медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності | |
| 3. Інші довгострокові виплати працівникам: | 3. Інші довгострокові виплати працівникам: |
| Додаткові оплачувані періоди відсутності на роботі: | Виплати інструментами власного капіталу |
| Додаткові відпустки за вислугу років | Інші довгострокові виплати працівникам |
| Оплачувані академічні відпустки | |
| Виплати з нагоди ювілеїв чи інші лати за вислугу років | |
| Виплати за тривалою непрацездатністю | |
| 4. Виплати при звільненні | 4. Виплати при звільненні |
| Класифікація програм виплат працівникам: | |
| програми виплат після закінчення трудової діяльності | |
| програми з визначеним внеском | |
| програми з визначеними виплатами | |
| програма за участю кількох працедавців | |

Джерело: сформовано автором [29;31]

У таблиці 1.2 наведено виплати працівникам, які поділяються на 4 групи, де подано розподіл структури виплат працівникам згідно МСБО 19 та НП(С)БО 26 з детальним порівнянням.

Виплати працівникам підприємства підлягають обов'язковому оподаткуванню згідно Податкового кодексу України. Для обліку зобов'язань щодо податкових платежів, які нараховуються (здійснюється і сплачується за рахунок коштів роботодавця на суму виплат працівника) та утримуються (здійснюється і сплачується роботодавцем, але проводиться за рахунок доходу найманого працівника) із заробітної плати.

Згідно Закону України «Про оплату праці» усі працівники мають право на:

- 1) відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки;
- 2) право на здорові і безпечні умови праці;
- 3) на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку;
- 4) на участь в управлінні підприємством, установою, організацією;
- 5) на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності;
- 6) на матеріальну допомогу в разі безробіття;
- 7) на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Згідно Конституції України кожний працівник має право на отримання грошової винагороди за виконану ним роботу, тобто на зарплату, яка не повинна бути нижчою за встановлену законодавством, та право на отримання відповідної винагороди.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовують показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці відносяться нарахування

найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці включає наступні складові:

- *основна заробітна плата* - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. А також включається оплата праці за перебування у відрядженні; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці тощо;

- *додаткова заробітна плата* - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, передбачені чинним законодавством: премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;

- *інші заохочувальні та компенсаційні виплати*, до яких належать виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Станом на 01.04.2024 р мінімальний розмір зарплати становить 8000 грн. Від розміру мінімальної зарплати

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної зарплати прямо впливає на виплати працівникам, посадові оклади яких менші за встановлений рівень мінімальної зарплати на поточний рік. За статтею ст. 31 Закону «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108 у таких випадках роботодавці зобов'язані провести доплату до мінімальної зарплати. Поточна Єдина тарифна сітка встановлює розміри окладів менші за мінімалку для працівників 1–13 тарифних розрядів єдиної тарифної сітки, отже для них бухгалтер встановлює розміри доплат та нараховує мінімальну зарплату у розмірі 8000 грн [48].

Кодекс Законів про працю регулює системи оплати праці, основною з яких є тарифна система, яка включає такі складові: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці характеризується порівняльною оцінкою праці в залежності від кваліфікації працівників та інших важливих факторів. Основною метою використання системи оплати праці є розподіл робіт за їх складністю, а працівників відповідно до їх кваліфікації (рис. 1.4).

Найбільш використовуваною на підприємствах є погодинна оплата праці, оскільки вона проста у застосуванні та заснована на точності обліку робочого часу. Проте варто зазначити, що одним із основних недоліків погодинної оплати праці є те, що вона не стимулює працівників до збільшення виробітку. Більш мотиваційною є відрядна форма оплати праці, яка залежить від кваліфікації працівника, при цьому потребує посиленого контролю щодо виконаних робіт та обґрунтування встановлених норм.

Погодинний розмір мінімальної зарплати застосовується для виплат працівникам, які залучені до умов неповного робочого часу. Для них оплата праці не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати пропорційно до виконаної норми праці.

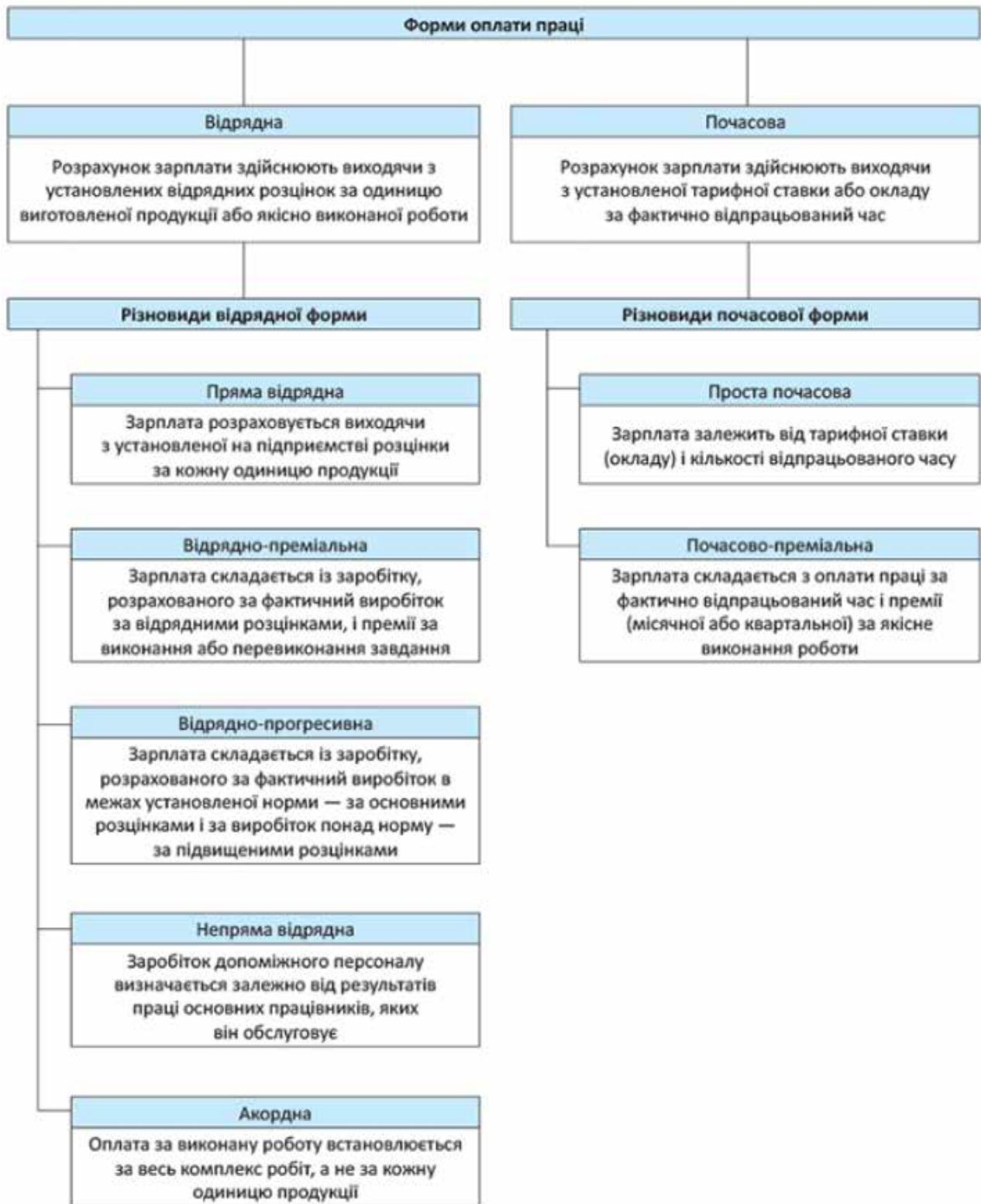


Рис. 1.4. Перелік систем та форм оплати праці

Кодексом Законів про працю встановлені також норми оплати праці, до якої належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Основними елементами системи оплати праці є організаційно-правові заходи оплати праці відносять: нормування праці, тарифну систему, відрядні розцінки, премії та інші заохочувальні виплати, компенсаційні та гарантійні виплати, порядок обчислення середньої зарплати з метою нарахування відпускних та лікарняних, індексацію до заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Норми оплати праці встановлені КЗпП, є наступні:

- за роботу в надурочний час;
- у святкові, неробочі та вихідні дні;
- у нічний час;
- за час простою, який мав місце не з вини працівника;
- за час виконання державних обов'язків;
- для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад;
- для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу;
- для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу;
- при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей.

Отже, на нашу думку основним важливим показником у використанні ефективної та форми чи системи оплати праці є стимулююча складова оплати праці, це доплати надбавки премії, адже для кожного працівника важливо розуміти, виконання ним свої посадових обов'язків понад норму свідчить про

реалізацію та розширення власних особистісних можливостей до реалізації своїх ідей.

1.3. Нормативно-правове регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій

Основними нормативно-правовими актами, які регулюють трудові відносини та розрахунки за виплатами працівникам в Україні є: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», МСБО 19 «Виплати працівникам», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та інші нормативні акти. Відповідно до основного законодавчого акту в нашій країні, а саме Конституція України Стаття 43. визначає, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Так, Марчин Л.В. зазначає, що «...юридична природа оплати праці є вартістю робочої сили, яка в кінцевому результаті залежить від результатів роботи працівника, та є вартісним вираженням грошової оцінки затраченої ним кількості праці відповідної якості. На думку автора, оплата праці ґрунтується на кількох принципах. Сутність першого полягає у тому, що оплата праці має відповідати кількості та якості виконаного обсягу роботи, бути справдливою та забезпечувати зацікавленість робітника в продуктивному використанні робочого часу» [24].

Нормативно-правові акти, які є чинними на сьогодні мають різну юридичну силу тому їх у розділити на три рівні (рис 1. 5).

З рисунку видно, що із зазначеного переліку нормативно-правових актів, основним з них є Конституція України, де ст. 43 кожному громадянину гарантує

право на працю, яку він може вільно обрати або на яке вільно погоджується.



Рис.1.5. Сучасні підходи до нормативно-правового регулювання розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: сформовано автором

Гарантія прав для захисту своїх соціально-економічних інтересів, право на соціальний захист та відпочинок констатує стаття 44-46 Конституції України [19].

Перебування працівників у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, а також організаційні засади оплати праці регулюються Законом України «Про оплату праці» [48].

У Законі України «Про оплату праці» наведено визначення заробітна плата — як винагорода обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує зарплату за виконану ним роботу .

В умовах воєнних дій значних змін трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», регулює Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Даний законодавчий акт дозволяє у період дії воєнного стану роботодавцю перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть ставити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої зарплати за попередньою роботою.

Зокрема, цей Закон визначає:

- тривалість робочого часу у період дії воєнного стану (60 годин на тиждень).для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури;
- графік роботи — п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем;

- час початку і закінчення щоденної роботи (зміни визначається роботодавцем;

- тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;

- у період дії воєнного стану не застосовуються норми КзПП України ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, ст. 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), ст. 71 (заборона роботи у вихідні дні), ст. 73 (святкові і неробочі дні), ст. 79 (порядок та умови надання щорічних відпусток), ст.80 (перенесення щорічної відпустки), ст. 78 (невраховання святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток);

- особливості обміну документами, ведення кадрового обліку і архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, де сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником та інші норми.

Таким чином, можна підсумувати, що найбільших змін та новацій зазнали нормативно-правові акти, які регулюють взаємовідносини учасників господарського процесу, трудові відносини та проведення розрахунків за виплатами працівникам.

Висновки до розділу 1

Дослідження теоретичних аспектів обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій, дають змогу узагальнити основні важливі складові, а саме:

1. Здійснено порівняльну характеристику двох основних понять «оплата праці» та «заробітна плата» у поданих вченими наукових думок щодо розкриття їх економічної сутності. Але варто наголосити, що думки науковців неоднозначні, тому нами запропоновано власне визначення поняття «оплата праці» - це економічний показник, отримана сукупність винагород працівником в грошовому еквіваленті, визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів, відрядних розцінок, премій за відрядження, яка виплачується роботодавцем за виконаний ним обсяг робіт та виступає як стимулюючий показник для підвищення продуктивності праці.

2. Розглянуто класифікацію виплат працівникам в сучасних умовах господарювання та їх вплив на облік та внутрішній контроль, де подано порівняльну характеристику виплат працівникам за МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)ОБ 26 «виплати працівникам», розглянуто системи та форми оплати праці, які використовуються в Україні вітчизняними підприємствами.

3. Досліджено нормативно-правове регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій. Здійснено детальний аналіз окремих законодавчих актів України, які регулюють, як трудові так і розрахункові відносини між працівниками та роботодавцями. Наведено рівні нормативно-правового регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам та особливості їх впливу на трудові відносини.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ

2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження

ТОВ «ФарміЛенд» є малим підприємством, яке динамічно розвивається на аграрному ринку, постійно розширюючи спектр своїх послуг та запасних частин. Підприємство успішно працює з іноземними та вітчизняними виробниками. Компанія добре відома в Україні як постачальник сільськогосподарської техніки провідних європейських брендів, навісного обладнання, запчастин і комплектуючих, пакувальних матеріалів для рослинної маси. Сервіс сільгосптехніки також займає важливе місце в структурі діяльності ТОВ «ФарміЛенд».

ТОВ «ФарміЛенд» зареєстрована 20.10.2011 за юридичною адресою: Україна, 03069, місто Київ, вулиця Володимира Брожка, будинок 38/58.

Основними видами діяльності підприємства є: оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням; виробництво інших машин і устаткування загального призначення; технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів; оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів; роздрібна торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів та інше.

Основними стратегічними завданнями ТОВ "ФарміЛенд" є: розширення спектру надання ремонтних послуг, розвиток довгострокових партнерських відносин із покупцями та постачальниками, розширення асортименту сільськогосподарської техніки та її реалізації, як на експорт так і в середині країни.

Основна мета досліджуваного підприємства полягає у підтриманні зв'язків з вітчизняними та іноземними контрагентами, як на українському аграрному ринку так і на зовнішньому ринках.

Покупцями та замовниками досліджуваного підприємства, переважно є вітчизняні виробники сільськогосподарської продукції. Компанія реалізує сільськогосподарську техніку, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

ТОВ «ФарміЛенд» є офіційним дистриб'ютером: компанії PIPPO Ouj, корпорації TRIOWORLD, компаній KRONE, BERGMANN, BVL, VELITEX SAS.

Свої послуги з ремонтних робіт ТОВ «ФарміЛенд» надає на базах Київської області на регіональній базі клієнта та безпосередньо в полі, а також в Тернопільській та Полтавській областях.

Середньорічна кількість працівників підприємства за 2023 р. становить 29 осіб.

Основні напрями своєї діяльності підприємство самостійно планує і визначає перспективи розвитку, виходячи з попиту на товари, послуги та роботи і необхідності забезпечення його самоокупності та прибуткової діяльності ТОВ «ФарміЛенд» (табл. 2.1).

З проведеного аналізу основних показників діяльності підприємства випливає, що досліджуване підприємство є рентабельним . Так, рентабельність діяльності підприємства у 2023 році склала 11,4 % проти 16,4% у 2022 році та 9,8 % у 2021 році, рентабельність продажу зросла на 9,6 % і склала 29,6 % у 2023 р., що на 2,6 % більше ніж у 2022 році. Чистий прибуток підприємства у 2023 році склав 21400 тис. грн, що на 2,9 % менше ніж у 2022 році та у 2 рази більше ніж 2022 року.

Таблиця 2.1

**Аналіз основних показників звіту про фінансові результати, тис
грн за 2021-2023 роки**

| № з/п | Показники | Роки | | | Відхилення | |
|-------|--|---------|--------|--------|-------------------|----------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022р | 2023р |
| | | | | | до 2021 р, (%) | до 2022 р, (%) |
| 1. | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 140 067 | 188471 | 251244 | 134,6 | 133,3 |
| 3. | Інші операційні доходи | 1685 | 2390 | 2911 | 141,8 | 121,8 |
| 4. | Інші доходи | 225 | 98 | 77 | 43,6 | 78,6 |
| 5. | Разом доходів | 141977 | 190959 | 254232 | 134,5 | 133,1 |
| 6. | Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 110 259 | 148385 | 193797 | 134,6 | 130,6 |
| 7. | Інші операційні витрати | 18400 | 15277 | 30508 | 0,83 | 199,7 |
| 8. | Інші витрати | 556 | 405 | 3822 | 72,84 | 9,4 рази |
| 9. | Разом витрат | 129215 | 164067 | 228127 | 127 | 139 |
| 10. | Фінансовий результат до оподаткування | 12762 | 26892 | 261025 | 210,7 | 97,1 |
| 11. | Податок на прибуток | 2332 | 4851 | 4705 | 208 | 97 |
| 12. | Чистий прибуток | 10430 | 22041 | 21400 | 211,3 | 97,1 |
| 13. | Рентабельність продажу (%) $(1-5)/5*100$ | 27 | 27 | 29,6 | 100 | 109,6 |
| 14. | Рентабельність діяльності, (%) $(4-8)/3*100$ | 9,8 | 16,4 | 11,4 | 167,3 | 69,5 |

Критерієм оцінки фінансового стану підприємства є його ліквідність і платоспроможність, здатність своєчасно у повному обсязі розрахуватися за короткостроковими зобов'язаннями (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Ліквідність Балансу ТОВ «ФарміЛенд», за 2022-2023 роки

| № | Назва | Роки | |
|-------|--|--------|--------|
| | | 2022 | 2023 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Найбільш ліквідні активи (А1) (ряд. 1160+ряд.1165 Балансу) | 115 | 115 |
| 2 | Швидко реалізовані активи (А2) (ряд.1125+ряд.1130+ряд.1135+ряд.1136+ряд.1140+ряд.1145+ряд.1155+ряд.1190+ряд.1200 Балансу) | 21118 | 28766 |
| 3 | Повільно реалізовані активи (А3) (ряд.1040+ряд.1100+ряд.1110+ряд.1170 Балансу) | 15115 | 39352 |
| 4 | Важко реалізовані активи (А4) (ряд.1095 Балансу) | 13540 | 17847 |
| Разом | | 49888 | 86080 |
| 5 | Найбільш термінові зобов'язання (П1) (ряд.1615+ряд.1620+ряд.1625+ряд.1630+ряд.1635+ряд.1640+ряд.1645+ряд.1650+ряд.1660+ряд.1670+ряд.1690 Балансу) | 15354 | 23178 |
| 6 | Короткострокові пасиви (П2) (ряд.1600+ряд.1605+ряд.1610 Балансу) | 1998 | 19800 |
| 7 | Довгострокові пасиви (П3) (ряд.1595 Балансу) | 83 | 151 |
| 8 | Власний капітал (П4) (ряд.1495+ряд.1665 Балансу) | 32453 | 42951 |
| Разом | | 49888 | 86080 |
| 9 | Група 1 (А1-П1) | -15239 | -7230 |
| 10 | Група 1 (А2-П2) | 19120 | -8966 |
| 11 | Група 1 (А3-П3) | 15032 | 39201 |
| 12 | Група 1 (А4-П4) | -18913 | -25104 |

За 2022 та 2023 роки звіт про фінансові результати ТОВ «ФарміЛенд» характеризується достатньою довгостроковою та задовільною загальною ліквідністю, оскільки виконує основні умови ліквідності.

Отже, провівши аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства, можна зробити висновок, що показники ліквідності та платоспроможності потрібно покращувати, зокрема за рахунок контролю розміру кредиторської та дебіторської заборгованості (Додаток А, Б).

Важливим питанням на досліджуваному підприємстві є аналіз та планування показників трудової діяльності, як одного з напрямів підвищення ефективності виробництва (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Показники трудової діяльності ТОВ «ФарміЛенд» за 2022-2023 роки

| № з/п | Показники | Роки | | Відхилення 2023р до 2022 р. | |
|-------|---|--------|--------|-----------------------------|-------|
| | | 2022 | 2023 | +/- | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Середньоспискова чисельність працівників підприємства, осіб | 21 | 29 | +8 | 138,1 |
| | у т.ч. адміністративний персонал, осіб | 4 | 6 | +2 | 150 |
| 2 | Вартість основних засобів, тис. грн | 11159 | 17784 | +6625 | 159,4 |
| 3 | Вартість реалізованої продукції товарів та послуг, тис. грн | 190862 | 254156 | +63294 | 133,2 |

Продовження табл. 2.3

| | | | | | |
|---|--|--------|-------|--------|-------|
| 4 | Капіталоозброєність, тис. грн | 531,4 | 613,2 | +81,8 | 115,4 |
| 5 | Капіталовіддача, тис. грн | 17,1 | 14,3 | -2,8 | 83,6 |
| 6 | Продуктивність праці, тис. грн | 9088,7 | 8764 | -324,7 | 96,4 |
| 7 | Середньомісячна зарплата 1 працівника, грн | 23859 | 27654 | +3795 | 115,9 |

Із даних таблиці 2.3. видно, що продуктивність праці за досліджуваний період на ТОВ «ФарміЛенд» зменшилась на 324,7 тис. грн, у зв'язку із ростом чисельності працівників підприємства. Капіталоозброєність підприємства склала у 2023 році 613,2 тис. грн, що на 81,8 тис. грн більше ніж у 2022 році. Капіталовіддача товариства у 2023 році склала 14,3 тис. грн, що на 2,8 тис. грн менше ніж у 2022 році. Поряд з цим зросла середньомісячна зарплата 1 працівника на 15,9 % і становила у 2023 році — 27654 грн, це основний стимулюючий фактор, який впливає на продуктивність праці працівників та на ефективність підприємства в цілому.

Отже, узагальнюючи дослідження організаційно-економічної характеристики ТОВ «ФарміЛенд», варто наголосити, що згідно Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» на досліджуваному підприємстві ведеться фінансовий облік, який є обов'язковий, а за організацію обліку несе відповідальність керівник досліджуваного підприємства.

Бухгалтерський облік ведеться автоматизовано з використанням BAS Бухгалтерія. У бухгалтерії працює 3 працівники: головний бухгалтер та два провідних бухгалтери.

2.2. Документальне забезпечення обліку за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій

Оплата праці є одним з найгостріших для багатьох країнах світу, в тому числі й для України. Експерти відзначають, що рівень оплати праці в Україні недостатньо високий для залучення необхідних кваліфікованих і відповідальних фахівців з конкурентного ринку праці. Тому, розмір заробітної плати, та правильне документальне забезпечення залишається завжди актуальним.

У ТОВ «ФарміЛенд» однією із основних важливих ділянок здійснення фінансово-господарської діяльності є детальний та чіткий оперативний контроль за нормами трудової дисципліни працівників та документальним забезпеченням розрахунків за виплатами працівникам. У ТОВ «ФарміЛенд» використовується змішана форма документообігу, де документи обробляються, як у BAS Бухгалтерії, так й у паперовому вигляді завірені оригінальним підписом та печаткою. Проте, окремі взаємовідносини з контрагентами підприємство здійснює у паперовій формі через поштові ресурси ТОВ «Нова пошта» та Укрпошта. Документообіг між майстернями та центральним офісом також здійснюється за допомогою ТОВ «Нова пошта».

У процесі господарської діяльності та роботи досліджуваного підприємства обмін документами проводиться між співробітниками за допомогою електронної пошти та інших найуживаніших засобів передачі інформації.

Забезпечуючи належну організацію бухгалтерського обліку у ТОВ «ФарміЛенд» розроблені внутрішні положення, інструкції та накази, а саме: Наказ про організацію бухгалтерського обліку, інструкція з діловодства, положення про організацію внутрішнього документообігу.

Варто зазначити, що на ТОВ «ФарміЛенд» графіку документообігу немає, що є негативним чинником та ризиком для підприємства. Використання

графіку документообігу приведе до зменшення кількості помилок і виправлень у фінансовій та податковій звітності. Графік документообігу може бути складений у вигляді схеми або у вигляді переліку робіт зі створення документа, перевірки, обробки, передачі на зберігання і знищення, що виконується кожним підрозділом підприємства. Графік може бути у кожного підрозділу підприємства або по підприємству в цілому. Обов'язково він має містити наступну інформацію: дата створення або отримання від інших підприємств документа, дата передачі документа, дата архівації та знищення.

Наявність графіку документообігу не є обов'язковим – рішення про його необхідність приймається підприємством самостійно. На ТОВ «ФарміЛенд» графік документообігу відсутній. Тому, на нашу думку, доцільним буде затвердити графік документообігу, де буде чітко зазначено, за окремим об'єктом обліку перелік первинних документів та їх термін оформлення, відповідальних осіб, та осіб, які підписують документи, з терміном їх зберігання та передачі до архіву. Використання графіку документообігу дозволить зменшити кількість помилок і виправлень у фінансовій та податковій звітності. Графік документообігу може бути складений у вигляді схеми або у вигляді переліку робіт зі створення документа, перевірки, обробки, передачі на зберігання і знищення, що виконується кожним підрозділом підприємства. Графік може бути у кожного структурному підрозділі підприємства або один в цілому по підприємству. Обов'язково у графіку зазначається дата створення або отримання від інших контрагентів документів, дата передачі та дата архівації чи знищення (табл.2.4).

Нарахування заробітної плати працівникам є розрахунком заробітку за місяць з урахуванням посадового окладу, різних доплат і надбавок, премій, допомоги, оплати відпусток за мінусом відрахувань. Нарахування зарплати здійснюється на підставі первинних документів згідно Інструкції № 88 «Про

документальне забезпечення записів в бухгалтерському обліку» затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 09.03.2023 р.

Таблиця 2.4

Запропонований фрагмент графіку документообігу ТОВ «ФарміЛенд»

| № | Документ (назва) | Створення (отримання) документа | | | Перевірка документа | | | Обробка документа | | Передача в архів | | Примітка |
|---|---------------------|---------------------------------------|------------------------------|----------------|-----------------------------|--|----------------|----------------------|----------------|---------------------|-----------------|----------|
| | | Кількість примірників | Відповідальний за оформлення | Дата виконання | Відповідальний за перевірку | Особа, яка подає документ до бухгалтерії | Термін подання | Виконавець | Дата виконання | Виконавець | Термін передачі | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

Наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» складаються на ТОВ «ФарміЛенд» типові форми первинних документів щодо обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків з працівниками із заробітної плати (табл. 2.5.).

Трудові відносини між працівником та роботодавцем (власником) здійснюються за допомогою трудових договорів (контрактів) або угод. Трудовий договір є декількох видів, а саме: безстроковий — укладається на невизначений строк; на чітко визначений строк, який встановлюється за погодженням сторін; укладається на час виконання певних видів робіт. Трудовий договір затверджується наказом чи розпорядженням, що свідчить про зарахування працівника на роботу [55].

Таблиця 2.5

**Документальне забезпечення обліку розрахунків за виплатами
працівникам на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № з/п | Назва документу | Призначення |
|-------|--|---|
| 1 | N П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу | Складається в одному примірнику керівником підприємства, як підтвердження прийняття працівника на роботу за займаною посадою |
| 2 | N П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки". | Складається в одному примірнику керівником підприємства, як підтвердження про розірвання трудових відносин між працівником згідно поданої заяви та роботодавцем |
| 3 | N П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)". | Складається в одному примірнику керівником підприємства, як підтвердження прийняття працівника на роботу за займаною посадою |
| 4 | N П-5 "Табель обліку використання робочого часу". | складається в одному примірнику протягом місяця окремо на кожному структурному підрозділі за категоріями працівників |
| 5 | N П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника". | Формується у одному примірнику, де вказуються реквізити (ПІБ, к-ть відпрацьованих днів працівником, оклад, доплати та ін.) |
| 6 | N П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)". | Формується у одному примірнику, де вказуються реквізити (ПІБ, к-ть відпрацьованих днів працівником, оклад, доплати та ін.) |

Джерело: розробка автора

Основним документом який використовується для обліку відпрацьованого часу працівниками є Табель обліку робочого часу, який складається в одному примірнику. У таблиці кожному працівнику відводиться окремий рядок, де зазначається його прізвище та займана посада, оклад, вид оплати, суму заробітної плати, табельний номер, код синтетичного і аналітичного обліку, та записується кількість відпрацьованих працівником годин, де умовними літерами зазначають причини невиходу на роботу, вихідні або святкові дні відмічаються «ВС», дні хвороби — «Х», відрядження — «СВ», відпустка — «ЧВ» тощо.

Окремо за кожним працівником на досліджуваному підприємстві здійснюють аналітичний облік розрахунків із заробітної плати де відображають у Розрахунково-платіжній відомості чи Книзі обліку розрахунків з оплати праці.

Також, при відрядній оплаті праці, на наряд та відрядну роботу (у якому вказуються: місце проведення робіт, інформація про виконавця робіт, одиниця виміру для обчислення обсягу робіт, обсяг виконаних робіт, норми вироблення та відрядні розцінки), оформляються маршрутні листи (маршрутна карта), відомість про виконання робіт, нормовані завдання тощо.

При виплаті заробітної плати працівникам підприємства використовуються такі документи, як:

- Наказ про прийом на роботу працівника (рис. 2.1);

☆ **Прийом на роботу (створення)**

Провести та закрити Записати Провести Створити на підставі Друк Ще ?

Організація: **Прогрес ТОВ** Дата: 22.11.2024 Номер:

Підрозділ:

Посада:

Співробітник: **Гаврипенко Іван Павлович**

Вид зайнятості: **Внутрішнє сумісництво**

Дата прийому: 22.11.2024

Нарахування Утримання

Додати ↑ ↓ Ще

| N | Нарахування | Розмір |
|---|-------------|--------|
| | | |

Категорія ЄСВ:

Рис. 2.1 Фрагмент з BAS Бухгалтерія розпорядчого документу Наказ про прийняття на роботу (Прийом на роботу)

- Розрахунково-платіжна відомість, але варто зазначити, що використовуючи програмне забезпечення BAS Бухгалтерія, нарахування зарплати, утримання та ЄСВ відображається у розділі «Зарплата та кадри» документ «Нарахування зарплати» (рис. 2.2);

Підсумки по документу

Нарахування Утримання Внески ПДФО Внески ЄСВ

Додати

| N | Співробітник | Підрозділ | Нарахування | Розмір | Дата початку | Результат | Відрацьовано днів | Норма днів | Норма днів за місяць | Календарні дні |
|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------------------|------------|-----------------|-----------|--------------------|-------------|-----------------------|----------------|
| A | | Посада | | | Дата закінчення | | Відрацьовано годин | Норма годин | Норма годин за місяць | |
| 1 | Бурдейна Вікторія Леонідівна | Адміністрація | Оклад по днях | 12 000,000 | 01.02.2023 | 12 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Касир | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 2 | Бурдейна Вікторія Леонідівна | Адміністрація | Оклад по годинах | 18 000,000 | 01.02.2023 | 18 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Головний бухгалтер | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 3 | Бурдейна Вікторія Леонідівна | Адміністрація | Доплата до мінімальної зарплати | 3 000,000 | 01.02.2023 | | | | 20,00 | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Касир | | | 28.02.2023 | | | | 160,00 | |
| 4 | Гаврипенко Іван Павлович | Адміністрація | Оклад по годинах | 15 000,000 | 01.02.2023 | 15 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Касир | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 5 | Герасименко Валерій Миколайович | Адміністрація | Оклад по днях | 10 000,000 | 01.02.2023 | 10 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Економіст | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 6 | Герасименко Валерій Миколайович | Адміністрація | Оклад по годинах | 15 500,000 | 01.02.2023 | 15 500,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Аналітик з питань фін. | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 7 | Журавель Максим Вікторович | Адміністрація | Оклад по днях | 12 000,000 | 01.02.2023 | 12 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Керівник | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |
| 8 | Журавель Максим Вікторович | Адміністрація | Оклад по годинах | 18 000,000 | 01.02.2023 | 18 000,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 28 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | | Керівник | | | 28.02.2023 | | 160,00 | 160,00 | 160,00 | |

Рис.2.2. Фрагмент Розрахунково-платіжної відомості сформованої у BAS Бухгалтерія

- для виплати зарплати використовується «Відомість у банк» чергова виплата (рис.) або «Виплата через касу», дані документи заповнюються лише на основі документу «Нарахування зарплати».

← → ☆ Відомість в банк ДР00-000001 від 13.01.2023

Провести та закрити Записати Провести Документи за податками Ky Ще ?

Організація: Прогрес ТОВ Дата: 13.01.2023 Номер: ДР00-000001

Підрозділ: x

Зарплатний проект: ЗП проект «Приватбанк»

Виплачувати: Чергова виплата

Місяць виплати: Січень 2023

Заповнити Змінити До гривні

Виплата зарплати ПДФО Фізичні особи

Додати ↑ ↓ Ще

| N | Фізична особа | Співробітник | Період взаєморозрахунків | Рахунок | До виплати | Сума округ |
|---|-------------------------|--------------|--------------------------|---------|------------|------------|
| 1 | Бурдейна Вікторія Ле... | | 01.01.2023 | 661 | 14 490,00 | |
| 2 | Гаврипенко Іван Павл... | | 01.01.2023 | 661 | 12 075,00 | |
| 3 | Герасименко Валерій... | | 01.01.2023 | 661 | 12 477,00 | |
| 4 | Журавель Максим Вік... | | 01.01.2023 | 661 | 24 150,00 | |

Рис. 2.3. Фрагмент документу для виплати працівникам зарплати у банк на ТОВ «ФарміЛенд»

Документальне забезпечення є надважливим для господарюючого суб'єкта, без належним чином оформленого первинного документу можна вважати, що господарська операція не відбулась, тому ТОВ «ФарміЛенд», особливу увагу необхідно потрібно приділити поліпшенню документообігу на підприємстві використовуючи електронних графік документообігу який має бути розроблений чітко під специфіку його діяльності з урахуванням усіх обов'язкових реквізитів, як доповнення до внутрішніх управлінських документів.

2.3. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам

На ТОВ «ФарміЛенд» бухгалтерський облік ведеться на рахунках відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Пропоную розробити та затвердити робочий план рахунків по підприємству, наприклад, як додаток до наказу про облікову політику.

Для ведення бухгалтерського обліку на досліджуваному підприємстві застосовують автоматизовану форму обліку та комп'ютеризований спосіб обробки облікової інформації. Автоматизована форма бухгалтерського обліку в програмному забезпеченні 1С: Управління торговим підприємством для України та М.Е.Дос, також використовуються такі програмні продукти як: FlyDoc, Арт – Звіт, Електронний кабінет платника податків, Вчасно, медове стикування, Microsoft Excel, Microsoft Word, Google Sheets, електронна пошта, Viber, Telegram.

Основними показниками праці і заробітної плати є: чисельність робітників; фонд оплати праці; їх професії та кваліфікації; преміальні виплати; витрати робочого часу тобто кількість відпрацьованих годин; кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт; розрахунки з кожним працівником здійснюються згідно чинного законодавства законодавства.

Кадровими питаннями та нарахуванням і виплатою заробітної плати займається головний бухгалтер разом із бухгалтерською службою.

ТОВ «ФарміЛенд» облік розрахунків з оплати праці веде на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», до якого відкриваються такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунка 661 «Розрахунки за заробітною платою» на підприємстві відображають суми нарахованої основної і додаткової заробітної плати, премії, допомоги з тимчасової непрацездатності, матеріальна допомога, суми індексації заробітної плати працівникам в зв'язку з інфляційними процесами, суми компенсації втрати працівниками частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати, інші нарахування.

За дебетом рахунка 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються виплати: заробітної плати, премій, допомоги, матеріальна допомога; суми утриманих податків (ПДФО і військовий збір), вартість отриманих у рахунок оплати праці матеріалів, продукції, товарів та інші утримання, які здійснюються з нарахованої суми заробітної плати.

Зокрема, на досліджуваному підприємстві ведеться облік депонованих суму, тобто вчасно не виплаченої зарплати у бухгалтерії депонують на субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами». За дебетом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображають видачу депонованих сум. За кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються суми вчасно не виданої зарплати, премій, допомоги тощо.

У ТОВ «ФарміЛенд» здійснюють нараховування ЄСВ за ставкою 22%, утримують з суми нарахованої зарплати податок на доходи фізичних осіб — 18%, військовий збір — 1,5%.

Нарахування заробітної плати для підприємства є понесеними витратами, які відображаються за дебетом - рахунка 91 «Загальновиробничі витрати» (оплата праці виробничих цехів), 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут» (витрати на рекламу, працівникам відділу збуту), 94 «Інші витрати операційної діяльності», а також 23 «Виробництво» (оплата праці працівників

безпосередньо зайнятих у процесі виробництва), 15 «Капітальні інвестиції», з кредитом рахунка 66 «Розрахунки за заробітною платою». У кінці звітного періоду витрати (кредит 91,92,93,94) у повному обсязі списуються на дебет рахунка 79 «Фінансові результати».

Облік господарських операцій за розрахунками за виплатами працівникам наведено в табл. 2.6. та табл. 2.7.

Таблиця 2.6

**Практичні аспекти обліку розрахунків за виплатами
працівникам на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № | Зміст господарської операції | Кореспонденції | | Сума, грн | Первинний документ |
|---|---|----------------|-------|-----------|---|
| | | Дт | Кт | | |
| 1 | Нараховано заробітну плату: адміністративному персоналу | 92 | 661 | 18000,00 | Розрахунково-платіжна відомість (в програмному забезпеченні – Нарахування зарплати) |
| 2 | Утримано ПДФО (18%) | 661 | 641/1 | 3240,00 | |
| 3 | Утримано ВЗ (1,5%) | 661 | 642 | 270,00 | |
| 4 | Нараховано ЄСВ (22%) | 92,93,23 | 651 | 3960,00 | |
| 5 | Виплачено заробітну плату працівникам | 661 | 311 | 14490,00 | |

Аналітичний облік заробітної плати ведеться в картці рахунку 66 та об'єднаній звітності, синтетичний облік ведуть в оборотно-сальдовій відомості в розрізі кожного працівника, видів виплат і утримань. Для відображення нарахованої оплати праці у витратах виробництва її групують за встановленими на досліджуваному підприємстві об'єктами.

Важливим для обліку розрахунків за виплатами працівникам є відображення нарахування загальнообов'язкового державного соціального страхування облік якого ведуть на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням». Нараховані зобов'язання за страхуванням, а також одержані від органів страхування кошти відображаються за кредитом рахунку 65 «Розрахунки за

страхуванням», погашення заборгованості та витрачання коштів страхування - за дебетом. До даного рахунку 65 відкриваються такі субрахунки:

Таблиця 2.7

**Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків за виплатами працівникам
(виробництва) на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № п/п | Зміст операції | Первинні документи | Бухгалтерський облік | | |
|----------|--|---------------------------------|----------------------|-----|--------|
| | | | Дт | Кт | Сума |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Нараховано заробітну плату | Табель обліку робочого часу | 23 | 661 | 7280 |
| 2. | Утриманий податок з доходів фізичних осіб | Розрахункова платіжна відомість | 661 | 641 | 1310 |
| 3. | Утримано військовий збір | Розрахункова платіжна відомість | 661 | 642 | 109,2 |
| 4. | Проведено нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ), 22 % | Розрахункова платіжна відомість | 23 | 651 | 1601,6 |
| 5. | Перераховано з поточного рахунку податок з фізичних осіб | Платіжна інструкція | 641 | 311 | 1310 |
| 6. | Перераховано з поточного рахунку військовий збір | Платіжна інструкція | 642 | 311 | 109,2 |
| 7. | Перераховано з поточного рахунку заборгованість за ЄСВ | Платіжна інструкція | 651 | 311 | 1601,6 |
| 8. | Виплачено заробітну плату працівнику готівкою з каси | Розрахункова платіжна відомість | 661 | 301 | 5860,8 |

651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»;

652 «За соціальним страхуванням»;

654 «За індивідуальним страхуванням»;

655 «За страхуванням майна».

Нараховані ЄСВ обліковують за кредитом субрахунку 651 і дебетом витратних рахунків класу 9 «Витрати діяльності» (91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут»), а також платежі за страхуванням включають у витрати виробництва, здійснюючи запис за дебетом рахунків 23 «Виробництво», і за кредитом рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням».

Важливим питанням є нарахування та виплата, як основної, так і додаткової відпустки згідно Закону України «Про відпустки». Визначення заробітної плати працівникам за час відпусток та компенсації за невикористані відпустки на ТОВ «ФарміЛенд» розраховується відповідно до «Порядку обчислення середньої заробітної плати» № 100 [47].(табл. 2.8. та табл. 2.9)

Таблиця 2.8

Кореспонденція рахунків з обліку нарахування та виплати відпускних працівникам ТОВ «ФарміЛенд»

| № п/п | Зміст операції | Первинні документи | Бухгалтерський облік | |
|-------|--|------------------------------------|----------------------|-----|
| | | | Дт | Кт |
| 1. | Нараховані менеджеру зі збуту відпускні | Розрахунково-платіжна відомість | 471 | 661 |
| 2. | Утриманий податок з доходів фізичних осіб | Розрахунково-платіжна відомість | 661 | 641 |
| 3. | Утримано військовий збір | Розрахунково-платіжна відомість | 661 | 642 |
| 4. | Проведено нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ), 22 % | Розрахункова-платіжна відомість | 471 | 651 |
| 5. | Перераховано з поточного рахунку податок з фізичних осіб | Платіжна інструкція, виписка банку | 641 | 311 |
| 6. | Перераховано з поточного рахунку військовий збір | Платіжна інструкція, виписка банку | 642 | 311 |
| 7. | Перераховано з поточного рахунку заборгованість за ЄСВ | Платіжна інструкція, виписка банку | 651 | 311 |
| 8. | Виплачено відпускні працівнику на картковий рахунок | Платіжна інструкція, виписка банку | 661 | 311 |

На досліджуваному підприємстві згідно Порядку оплати надання відпусток визначаються відповідно до Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР та Кодексу законів про працю. Повністю компенсувати дні невикористаної відпустки без звільнення працівника не можна (ст. 2 Закону про відпустки).

Таблиця 2.9

**Облік компенсацій за невикористану відпустку працівникам ТОВ
«ФарміЛенд»**

| Зміст операції | Первинні документи | Бухгалтерський облік | |
|--|---------------------------------|----------------------|-----|
| | | Дт | Кт |
| Нараховано заробітну плату працівнику | Табель обліку робочого часу | 92 | 661 |
| Компенсація за невикористану від-пустку | Розрахунково платіжна відомість | 471 | 641 |
| Утримано із зарплати податок з до-ходів фізичних осіб | Розрахунково платіжна відомість | 661 | 641 |
| Утримано із суми компенсації податок з доходів фізичних осіб | Розрахунково платіжна відомість | 661 | 641 |
| Утримано із зарплати військовий збір | Розрахунково платіжна відомість | 661 | 642 |
| Утримано із суми компенсації військовий збір | Розрахунково платіжна відомість | 661 | 642 |
| Нараховано ЄСВ на заробітну плату | Розрахунково платіжна відомість | 23 | 651 |
| Нараховано ЄСВ на суму компенсації | Розрахунково платіжна відомість | 471 | 651 |
| Перераховано з поточного рахунку податок з фізичних осіб | Платіжна інструкція | 641 | 311 |

Продовження табл. 2.9

| | | | |
|---|--------------------------|-----|-----|
| Перераховано з поточного рахунку військовий збір | Платіжна інструкція | 642 | 311 |
| Перераховано з поточного рахунку заборгованість за ЄСВ | Платіжна інструкція | 651 | 311 |
| Виплачено звільненому працівнику зарплату і суму компенсації на картковий рахунок | Видатковий касовий ордер | 661 | 311 |

Це можливо лише частково, якщо працівник (ст. 24 Закону про відпустки):

- виявив бажання самостійно отримати компенсацію (без ініціативи роботодавця), згідно написаної заяви на компенсацію за невикористану відпустку;
- старший за 18 років (якщо працівнику 18 років чи він молодший, то він повинен повністю використовувати свою щорічну відпустку, а не замінити її компенсацією (абз. 5 ст. 24 Закону про відпустки);
- використав, мінімальну тривалість щорічної та додаткової відпустки — 24 календарні дні.

Проте, варто зазначити, що компенсація за невикористану відпустку без звільнення грошима застосовується лише до щорічної відпустки (основна і додаткова), на соціальну додаткову відпустку на дітей, якщо працівниця продовжує працювати, компенсацію не надається.

На нашу думку, з метою поліпшення обліку розрахунків за виплатами працівникам та деталізації аналітичного обліку в розрізі виплат пропонуємо на досліджуваному підприємстві використовувати аналітичні субрахунки другого порядку (рис. 2.4).

Введення запропонованих субрахунків дозволить бухгалтерам скоротити час на проведення операцій пов'язаних із різними виплатами здійснюваними у різний часовий проміжок, що значним чином вплине на регламентований облік.



Рис. 2.4. Рекомендовані аналітичні субрахунки другого порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Джерело: розробка автора

Отже, ведення бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам чітко регламентоване обліковою політикою підприємства. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам надає вичерпну облікову інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень.

2.4. Законодавчі новації оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в сучасних економічних відносинах

В умовах воєнного стану в Україні значні зміни відбулись в організації трудових відносин між роботодавцями, працівником та державою щодо оподаткування доходів працівників спрямованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136 та змінами до Податкового кодексу України.

Особливості здійснення трудових взаємовідносин із працівниками ТОВ «ФарміЛенд» можна розглянути у табл. 2.10

На час призупинення дії трудового договору відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію [49].

При призупиненні трудового договору роботодавець має продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б. [57].

Основним при нарахуванні заробітної плати працівникам досліджуваного підприємства є відрахування із суми зарплати - це суми на які зменшується сума нарахованої зарплати перед її виплатою. Відрахування або утримання є значно ширшим поняттям, ніж податки і збори, адже вони є обов'язкові та добровільні. До обов'язкових, про які описано частково у питанні 2.3 належать: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір (ВЗ).

У окремих випадках до обов'язкових можна віднести:

- аліменти, штрафи та інші неподаткові відрахування, які здійснюються на основі рішень судів та листів виконавчої служби;

- борги працівників у сумі непідтверджених документами витрат у відрядженні, відшкодування збитків від матеріально-відповідальних осіб, з винуватців матеріальної шкоди, нестач та ін.

Таблиця 2.10

Законодавчі норми трудових відносин в умовах воєнного стану

| Показник | Мирний час | Воєнний стан |
|--|---|--|
| Максимальна норма часу за тиждень | 40 год | 60 год |
| Обмеження граничних норм надурочних робіт | не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік | не застосовується |
| Тривалість роботи в нічний час | скорочується на 1 годину | не скорочується |
| Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів | при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину | не скорочується |
| Перенесення святкових днів | якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного | не переноситься |
| Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні | компенсація нараховується | не нараховується |
| Тривалість щорічної відпустки | залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів) | 24 календарні дні |
| Тривалість відпустки без збереження заробітної плати | до 15 календарних днів | необмежена кількість днів (оскільки триває період карантину) |
| Попередження працівника про зміну істотних умов праці | попереджається за 2 місяці | роботодавець має право не попереджувати |
| Звільнення працівника | з ініціативи роботодавця і працівника | з ініціативи працівника |

Проте, щодо аліментів, зазвичай їх вираховують із зарплати за виконавчим рішенням суду.

Розкриваючи зміст обов'язкових утримань, можна зазначити, що згідно п. 167.1 Податкового кодексу України із зарплати працівників та прирівняних до неї виплат, а також суми лікарняних, утримують ПДФО у розмірі 18%, який визначають за загальною формулою:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times 0,18, \quad (2.1)$$

де:

- ЗП – сума нарахованої зарплати за місяць (вся – як за першу, так і за другу половину місяця);
- ПСП – це податкова соціальна пільга - це сума, на яку зменшується база нарахування ПДФО із заробітної плати. ПСП становить 50% розміру прожиткового мінімуму (ПМ) для працездатної особи (у розрахунку на місяць), який діє на 01 січня звітного року (пп. 169.1.1 ПКУ). У 2024 році ПСП становить 1514 грн (= 3028,00 грн × 0,5, де 3028 грн – це прожитковий мінімум працездатної особи на 01 січня 2024 року).

Однак податкова соціальна пільга у 2024 році застосовується лише, коли заробітна плата за місяць не перевищує суми, яка дорівнює розміру місячного податкового мінімуму для працездатної особи на 01 січня звітного податкового року, помноженого на 1.4 та округленого до найближчих 10 грн (пп. 169.4.1 ПКУ).

У 2024 році максимальний розмір доходу для застосування ПСП у звичайній ситуації становить 4240 грн (= 3028,00 грн × 1,4).

Отже, якщо у 2024 році розмір зарплати працівника більший за 4240 грн, у такому випадку формула розрахунку ПДФО із зарплати буде розраховуватись наступним чином:

$$\text{ПДФО} = \text{ЗП} \times 0,18$$

Проте, нами розглянуто лише базову ставку, а є випадки коли застосовуються «підвищені» ставки податкової соціальної пільги, які застосовуються до окремих категорій працівників, де «соціальні» – становлять 150% ПСП, 200% ПСП; «на дітей» – (наприклад діти, які мають інвалідність) ПСП × кількість дітей віком до 18 років.

Варто вказати, що ПСП «на дітей», а саме за наявності 2-х та більше дітей збільшується не лише податкова соціальна пільга, але й максимальний рівень доходу для отримання ПСП, який також множаться на кількість дітей. Як наслідок, показники для ПСП (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Основні складові податкової соціальної пільги для різних категорій платників податків ПДФО, за 2024 рік [35]

| № з/п | Категорії платників ПДФО | Розмір ПСП у місяць | Сума ПСП у 2024 році, грн |
|-------|--|--|--|
| 1 | Будь-який платник ПДФО | 50% прожиткового мінімуму для працездатної особи станом на 1 січня року | 1514,00 (3028,00 × 50%) |
| 2 | Платник, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років | 100% пільги, встановленої для будь-якого платника податку, у розрахунку на кожну дитину | на двох дітей — 3028,00 (1514,00 × 100% × 2); на трьох дітей — 4542,00 (1514,00 × 100% × 3) і т. д. |
| 3 | <p>Такі платники ПДФО: одинока мати (батько), вдова (вдівець) або опікун, піклувальник; особа, яка утримує дитину-інваліда; перша або друга категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; учень, студент, аспірант, ординатор, ад'юнкт; особа з інвалідністю I або II групи, у т. ч. з дитинства; особа, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів; учасник бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни</p> | 150% пільги, встановленої для будь-якого платника податку (для перших двох категорій списку — у розрахунку на кожну дитину віком до 18 р.) | 2271,00 (1514,00 × 150%) |
| 4 | <p>Такі платники ПДФО: Герой України (Радянського Союзу, Соцпраці) або повний кавалер ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особа, нагороджена чотирма і більше медалями «За відвагу»; учасник бойових дій під час Другої світової війни або особа, яка у той час працювала в тилу, інвалід I і II групи, з числа учасників бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни; колишні в'язні концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни та інші</p> | 200% пільги, встановленої для будь-якого платника податку | 3028,00 (1514,00 × 200%) |

Щодо військового збору, кожним суб'єктом господарювання, в тому числі бухгалтерам потрібно було детально відстежувати інформацію щодо законодавчих змін, які стосувалися розміру військового збору.

Так, Верховна Рада України ухвалила в цілому закон (№11416д) про внесення зміни до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування в умовах дії воєнного стану, який передбачає підвищення з 1 жовтня 2024 року військового збору з 1,5% до 5%, податку на прибуток банків до 50% за 2024 рік і збільшення низки інших податків і зборів.

Проте, варто зазначити, що президентом даний законодавчий акт станом на листопад не підписано, що значно спрощує роботу та пильність бухгалтерам, адже від правильності розрахунку та терміну підписання змін до Закону залежить прийнятті ефективних управлінських рішень щодо непорушення законодавчих актів у перехідний момент застосування законодавчих змін, які несуть за собою значні штрафні санкції, адже працівникам не заборонено в судовому порядку вирішити неправомірність заходів бухгалтером по заробітній платі, з подальшим отриманням працівником суми відшкодування компенсації підприємством.

Висновки до розділу 2

Узагальнення проведеного дослідження методичних аспектів облікового забезпечення ефективності управління розрахунками з постачальниками та підрядниками, можна зробити наступні висновки:

1. Основними стратегічними завданнями ТОВ «ФарміЛенд» є розширення географії надання ремонтних послуг, розвиток довгострокових партнерських відносин із покупцями та постачальниками, розширення асортименту сільськогосподарської техніки, що реалізується, знайти нові можливості для експорту та реалізації в середині країни сільськогосподарської техніки через війну в Україні. Підприємство працює злагоджено, ефективно та є прибутковим, про це свідчить проведений аналіз основних техніко-економічних показників його діяльності.

2. Розглянуто документальне забезпечення обліку за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій. ТОВ «ФарміЛенд» використовує типові форми первинних документів з обліку праці та її оплати, проте більшу увагу зосереджує на електронному документообігу.

3. З метою удосконалення методики обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій запропоновано ТОВ «ФарміЛенд» робочий план рахунків доповнити субрахунками другого порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дозволить вести аналітичний облік в розрізі виплат працівникам.

4. Описано законодавчі новації оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в сучасних економічних відносинах, де значна увага приділена обов'язковим утриманням ПДФО, військовому збору та умовах надання податкової соціальної пільги.

РОЗДІЛ 3

ПОЛІПШЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ

3.1. Організація і методика внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам

В умовах соціально-економічної нестабільності першочерговим завданням бізнесових структур є збереження платоспроможності та фінансової стабільності та незалежності через реалізацію контрольних функцій, що надасть можливість відстежити за усіма господарськими процесами, які є важливими, як для керівництва, так й для інших управлінців та працівників досліджуваного підприємства.

Для дотримання, виявлення та вчасного реагування на зміну окремих факторів впливу на фінансово-господарську діяльність підприємства, зокрема щодо розрахунків за виплатами працівникам, правильними розрахунками з обов'язкових утримань (ПДФО та ВЗ), нарахування ЄСВ, нарахування та виплати основної або додаткової відпустки, лікарняних, компенсаційних виплат та інших виплат, виявити відхилення яких можна не лише дотримуючись чинних законодавчих актів, а й здійсненням контролю .

У ТОВ «ФарміЛенд», особлива увага приділяється внутрішньому контролю, який є однією із функцій управління господарською діяльністю, надає потрібну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень, що можливо лише за раціональної його організації.

Позиціонування контролю в системі менеджменту підприємства зумовлюється через оцінку відповідності дієвої системи оплати праці

чинному законодавству та оперативним, поточним і стратегічним цілям досліджуваного підприємства.

Внутрішній контроль на думку вітчизняних науковців є ефективним видом перевірки, адже виявлені відхилення від встановлених норм можна виявити на первинному/ поточному етапі контролю шляхом системи заходів спрямованих на оперативне, своєчасне здійснювання функцій, які стоять перед контролерами.

На думку Петракової Н.І., внутрішній контроль, вважається ефективним інструментом корпоративного управління, який забезпечує захист економічних інтересів компанії та сприяє досягненню ними своїх стратегічних цілей. Авторка зазначає, що правильно організований внутрішній контроль сприяє збереженню та раціональному використанню ресурсів підприємства, визначає ступінь довіри користувачів звітності, допомагає підвищити рентабельність діяльності підприємства та зміцнити позиції організації на ринку [34].

Білуха М.Т. вважає, що основною метою внутрішнього контролю підприємств є встановлення даних первинних документів щодо визначення доходів, витрат і фінансових результатів; повноти і своєчасності відображення первинних даних у зведених документах та облікових регістрах; правильності ведення обліку витрат, доходів та фінансових результатів і його відповідності прийнятій обліковій політиці, відображення у фінансовій звітності та відповідності даних обліку чинним нормативним документам України [1].

Інша думка Максимової В.Ф., яка розглядає контроль, як логічний напрямок альтернативних рішень та складання планів. Контроль передбачає виявлення помилок окремих виконавців так само, як їхніх успіхів. Контроль супроводжується розробкою заходів, за допомогою, яких можна виявити помилки і закріпити успіх, у тому числі враховуючи вплив зовнішнього середовища, оцінки його параметрів та пов'язаних з ним ризиків. [23].

Думки науковців щодо розуміння поняття «контроль та внутрішній контроль» трактується ними по-різному, проте кожне розкрите значення пояснює сутність внутрішнього контролю та підкреслює його важливість для будь-якого підприємства.

Внутрішній контроль на досліджуваному підприємстві здійснюється, як власними силами так й із залученням сторонніх аудиторських компаній. Проте варто зазначити, що послуги на проведення зовнішнього аудиту не дешеві, а тому посилена увага приділяється усім господарським процесам, з боку керівництва щодо підвищення контрольної складової.

Проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам є відповідальною ділянкою, оскільки правильність його оцінок та прийняті на їх основі управлінські рішення впливають на результативність праці робітників, витрати підприємства та на формування й визначення обсягів доходу. При проведенні контролю розрахунків з оплати праці є визначення сильних сторін контролю, щоб переконатися у відповідності суттєвих помилок.

Завдання внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам представлені на рисунку 3.1.

У досліджуваному підприємстві внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам проводиться виключно керівником, головним бухгалтером, бухгалтером з обліку розрахунків за виплатами працівникам та залучається до перевірки інший працівник бухгалтерської служби, який при кожній наступній перевірці змінюється.

За розпорядженням керівника підприємства внутрішній контроль з оплати праці здійснюють вибіркоким способом, де перевіряється:

- стан трудової дисципліни;
- організація праці та ведення особових справ працівників;

- використання затвердженого фонду заробітної плати (штатний розклад, ставки, нарахування й виплати, посадові оклади, розцінки, розміри надбавок, доплат премій, винагород та інших заохочувальних і гарантійних виплат);
- стан обліку розрахунків з працівниками щодо оплати праці та відрахувань на соціальне страхування;
- правильність складання розрахунково-платіжних відомостей, звітів з питань праці й розрахункових відомостей щодо відрахувань на соціальне страхування.

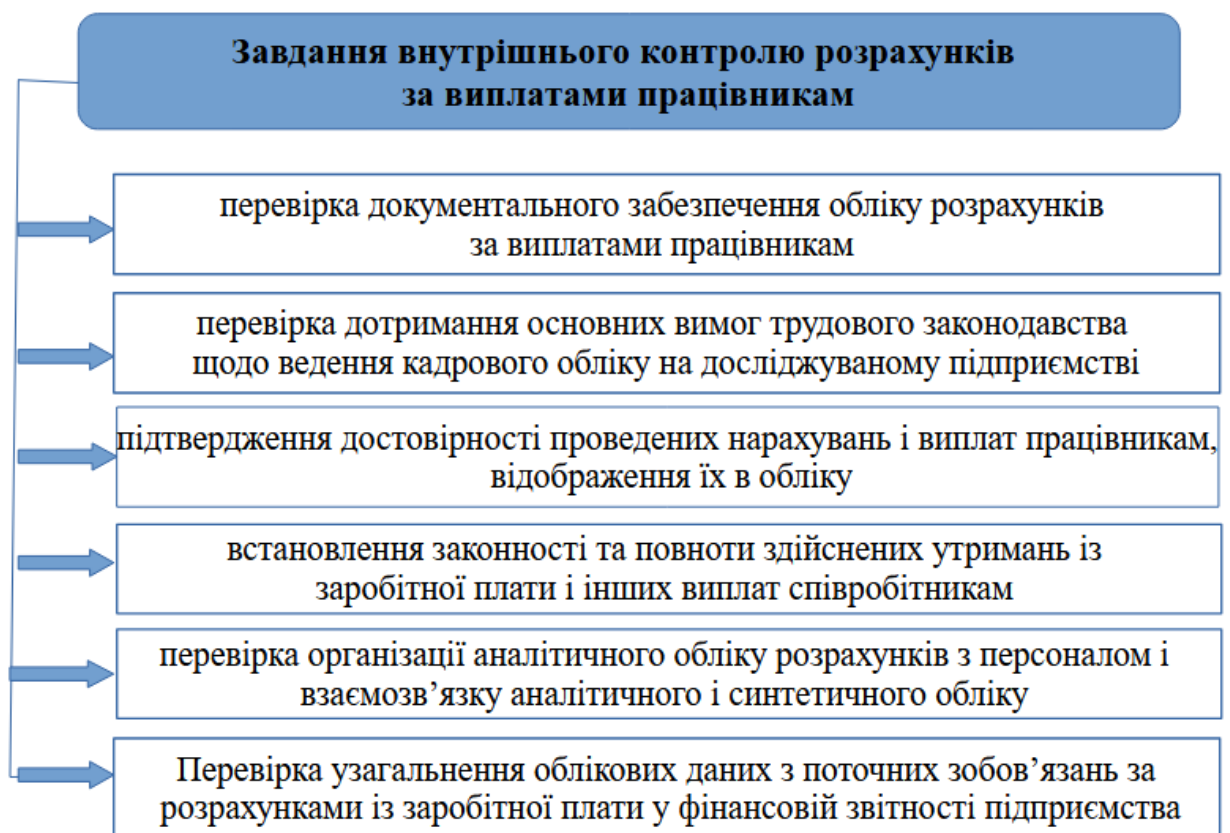


Рис. 3.1. Перелік завдань внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: розробка автора

Комісія контролерів перевіряючи розрахунки за виплатами працівникам регулюється чинними законодавчими актами, а саме: Кодексом Законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про відпустки», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах

воєнного стану», Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкового державного соціального страхування», Податковим кодексом України та іншими чинними законодавчими актами, крім того й розпорядчими документами.

Контролери розпочинають свою роботу із перевірки наявності усіх необхідних установчих документів щодо організації ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам, трудового процесу та трудової дисципліни. Завдання контролерів полягає у здійсненні перевірки: фактичної наявності усіх кадрових документів; достовірності їх оформлення та наявності усіх реквізитів; належності затвердження керівними особами підприємства та наявності їх підписів на документах і печатки; відповідності положень затверджених установчих документів чинному законодавству.

Для перевірки група внутрішніх аудиторів використовує розроблену у довільній формі Програму внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам, яка містить такі реквізити, як — перелік контрольних процедур, методи контролю. На нашу думку, даний документ потрібно доповнити додатковими реквізитами, адже зазначених показників недостатньо, щоб у повній мірі висвітлити зміст перевірки (табл. 3.1).

Контролери перевіряють правильність нарахування заробітної плати таким чином:

- встановлює чи правильно підраховано обсяг виконаної роботи й кількість відпрацьованого часу шляхом їх зіставлення з обліковими листками, нарядами, картами, подорожніми листами, табелем виходу на роботу, актами здавання-приймання виконаних робіт та іншими документами прикладеними до журналу 7 для нарахування заробітної плати;

- арифметично перевіряють правильність нарахуваної суми шляхом множення розцінки на кількість відпрацьованих днів роботи, на суму товарообороту та ін.

Таблиця 3.1

**Програма внутрішнього контролю розрахунків за виплатами
працівникам на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № з/п | Дата проведення | Перелік контрольних процедур | Методи проведення контролю | Джерела інформації, які підлягають перевірці | Зауваження |
|-------|-----------------|---|---|--|------------|
| 1 | 09.10.2024р. | Перевірка первинної документації та правильності нарахування зарплати працівникам усіх структурних підрозділів, щодо яких застосовуються різні системи оплати праці | Вибіркова, документальна перевірка, арифметична | Розрахунково-платіжна відомість, платіжна інструкція, Виписка банку, Розрахунок зарплати в BAS Бухгалтерія | |
| 2 | | | | | |

Джерело: розробка автора

Зокрема, здійснюючи перевірку, особлива увага приділяється зафіксованим у розрахункових відомостях на оплату праці за другу половину місяця усіх раніше виплачених протягом поточного місяця сум (аванс, відпускні, допомога при тимчасовій втраті працездатності).

Основними причинами невідповідності даних аналітичного і синтетичного обліку з рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», можуть бути перекручення даних внаслідок зловживань (завуалювання видатку грошей шляхом вилучення з фонду споживання різних виплат і утримань); неповне утримання авансів; повторне списання грошових документів з віднесенням виплат за ними в дебет рахунка 66; зменшення дебіторської заборгованості або збільшення кредиторської заборгованості під час перенесення сальдо із однієї розрахункової відомості до іншої при використанні паперового документообігу. Адже використання програмного

забезпечення дає можливість провести аналіз відхилень значно оперативніше та виявити їх на початковому етапі.

Особлива увага під час проведення внутрішнього контролю відводиться кадровій документації: перевіряється достовірність даних у кадрових документах працівників, що дає можливість своєчасно при поточному внутрішньому контролі виявити помилки та своєчасно їх виправити, до моменту проведення зовнішнього аудиту, що супроводжується певними штрафними санкціями. Тому, необхідно проводити поетапний детальний контроль (рис. 3.2.) та аналіз кадрового обліку та виправлення помилок із врахуванням частих законодавчих змін.

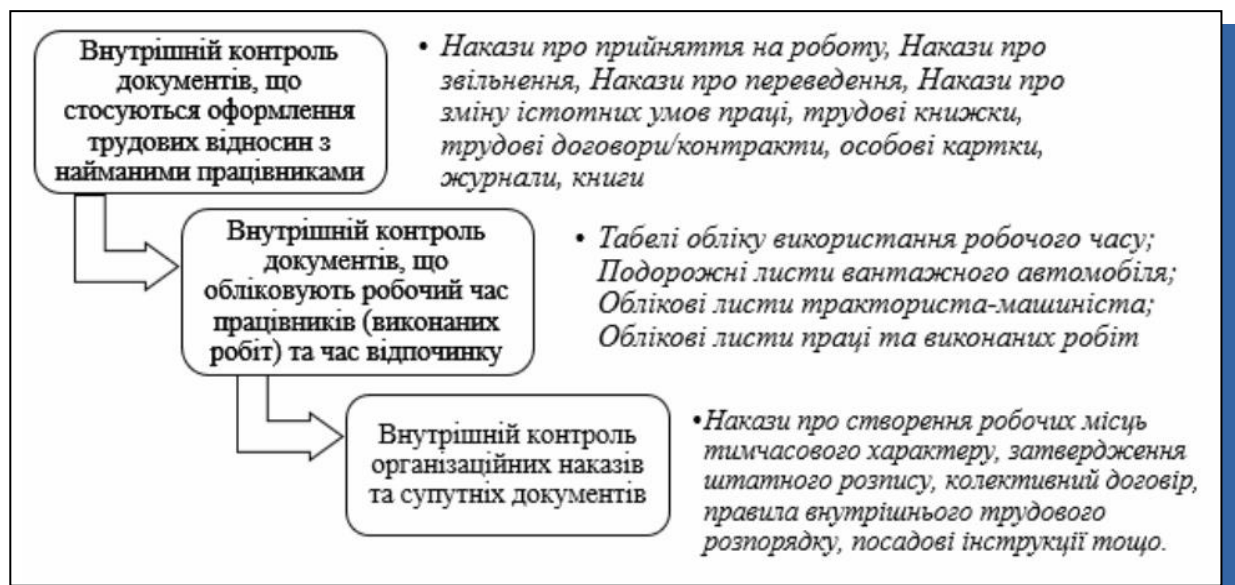


Рис. 3.2. Послідовність етапів внутрішнього контролю за веденням кадрового обліку на підприємстві

На нашу думку, дієвий контроль за використанням коштів на оплату праці значною мірою сприяє зростанню продуктивності праці й зміцненню трудової дисципліни.

Контролерами також перевіряють доцільність затверджених штатних розписів, щоб встановити можливі штатні надмірності чисельності працівників, невідповідність окремих посад фактично виконуваним роботі,

завищені розміри посадових окладів та ін. З метою встановлення можливих відхилень — перевитрат чи економії фонду оплати праці, порівнюють кошторисні дані із звітними показниками.

Дотримання тарифних сіток і ставок, посадових окладів встановлюють шляхом їхнього порівняння зі штатним розкладом і перевіркою даних розрахунково-платіжних відомостей, табелів обліку використання робочого часу й розрахунку зарплати.

Групою внутрішнього контролю проводиться перевірка правильності відрахування на соціальне страхування, а також утримань із заробітної плати: ПДФО, військового збору, аліментів за виконавчими документами, дорученнями-зобов'язаннями за придбаними товарами в кредит, авансів виданих у рахунок заробітної плати та ін.

Здійснюючи документальну перевірку контролер перевіряє правильність кореспонденції рахунків на яких відображаються розрахунки за відрахуваннями на соціальне страхування. За кредитом рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням» відображають суми нарахованих страхових внесків з дебетом рахунків 66, 375 «Розрахунки за відшкодуванням завданих збитків», 30 «Готівка», 31 «Рахунки в банках» тощо; за дебетом рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням» - з кредиту рахунків 31 «Рахунки в банках», 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та ін.

Зокрема, важливим на наш погляд є контроль правильності розрахунків відпусток. Потрібно перевірити дотримання Закону України «Про відпустки» щодо своєчасності їх виплати працівникам та правильності розрахунку.

Таким чином, варто зазначити, що потрібно проводити контроль не лише способом вибірки, який в більшому мірі притаманний на досліджуваному підприємстві, але вжити заходів щодо поліпшення обліку внутрішнього контролю шляхом долучення більшої кількості працівників, серед яких можна розподілити обсяг виконаних робіт та охопити більше завдань, які стоять перед групою внутрішнього контролю. Проводити на досліджуваному

підприємстві суцільну перевірку обліку розрахунків за виплатами працівникам, зокрема стимулюючи контролерів у оперативності та достовірності виконаних завдань шляхом згідно Наказу керівника підприємства щодо визначеного розміру доплат за додаткову роботу групи внутрішніх контролерів у відповідності до обсягу виконаних робіт.

3.2. Узагальнення результатів та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій

Під час проведення контролю розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «ФарміЛенд» першочерговим завданням внутрішніх контролерів є складання плану контрольної перевірки заробітної плати, який є документом організаційно-методичного характеру, що складається з поетапного переліку робіт та основних етапів контролю розрахунків за виплатами працівниками та строків їх виконання із зазначенням джерел інформації. Службою внутрішнього контролю, з нашої точки зору, потрібно сформувавши план внутрішнього контролю який би затверджувався розпорядчим документом керівника підприємства (табл. 3.2).

Враховуючи зазначені етапи проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам на попередньому етапі здійсненої внутрішньої перевірки пропонуємо проводити анкетування працівників щодо контролю відповідності зазначеної інформації починаючи з ведення кадрового обліку та включаючи нарахування, виплату як основної заробітної плати, так і заохочувальних виплат працівникам досліджуваного підприємства.

Таблиця 3.2

**Запропонований план внутрішнього контролю розрахунків за
виплатами працівникам на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № з/п | Період проведення | Етапи внутрішнього контролю | Процедури внутрішнього контролю | Виконавець |
|-------|-------------------|-----------------------------|---|------------|
| 1 | | Попередній | Перевірка внутрішніх нормативних документів, що регулюють розрахунки за виплатами працівникам | |
| 2 | | Основний | Детальна перевірка усіх операцій щодо нарахування та виплати заробітної плати, і їх відповідність чинному законодавству. Перевірка документального забезпечення обліку заробітної плати. Перевірка аналітичного та синтетичного обліку зарплати | |
| 3 | | Заключний | Узагальнення результатів перевірки, складання звіту на основі отриманих даних, який затверджується керівником та зберігається 3-5 років. Надання рекомендацій щодо поліпшення обліку розрахунків за виплатами працівникам | |

Джерело: розробка автора

Тестування працівників дозволить переконатись у дотриманні трудової дисципліни та виконанні функціональних обов'язків згідно посадових інструкцій, контролю за правильним відображенням даних щодо нарахування зарплати та розрахунків утримань, нарахування ЄСВ, розрахунку податкової соціальної пільги та дотримання Податкового кодексу України щодо виконання умов надання та документального підтвердження працівниками отриманої пільги, яка застосовується до ПДФО (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Анкета-тестування працівників щодо внутрішнього контролю
розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «ФарміЛенд»**

| № з/п | Контрольне питання | Так | Ні | Примітка |
|-------|---|-----|----|----------|
| 1 | Чи є в наявності розпорядчі документи: Положення про оплату праці, Положення про преміювання. | | | |
| 2 | Чи переглядається штатний розпис ? | | | |
| 3 | Чи виконуються вимоги Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»? | | | |
| 4 | Чи відповідають кількість працівників згідно Наказів про прийняття працівника на роботу, відповідність Табелю обліку використання робочого часу працівників Розрахунково-платіжній відомості? | | | |
| 5 | Чи вірно розраховані суми нарахованої заробітної плати за відпустку? | | | |
| 6 | Чи застосовуються податкові соціальні пільги до ПДФО? | | | |
| 7 | Заробітна плата видається на карткові рахунки працівників? | | | |
| 8 | Чи відповідають суми нарахованої заробітної плати за посадовими окладами при роботі за неповний місяць? | | | |
| 9 | Чи відбуваються протиправні дії працівника щодо приниження честі та гідності працівників? | | | |

Джерело: розробка автора

Запропоноване анкетування працівників дасть змогу деталізувати роботу бухгалтерської служби на підприємстві та поліпшити контроль розрахунків за виплатами працівникам.

З метою поліпшення контролю пропонуємо приділити увагу щодо інших заохочувальних виплат працівникам товариства: премії за виробничі результати роботи, оплата за роботу понад норму, виплата за обсяг продажів, премії за розробку проєктів, які дозволять підприємству переходити на нові ринки збуту товарів, оплата працівникам у вихідні та святкові дні, оскільки працівникові надають інший день відпочинку або оплачують фактично відпрацьовані години у грошовій формі у подвійному розмірі згідно з правилами, встановленими ст. 107 КЗпП.

У ТОВ «ФарміЛенд» здійснюється ефективний контроль за процесом нарахування заробітної плати, утримань та виплати зарплати на відповідному рівні, де підприємство виконує основні процедури внутрішньої перевірки для забезпечення точності розрахунків за виплатами працівникам та їх відображення у фінансовій звітності. Проте, розглядаючи усі аспекти групи внутрішнього контролю, нею здійснюється постійний нагляд за усіма процесами фінансово-господарської діяльності підприємства.

Завершальним етапом контролю є формування пакету робочих документів. Види порушень та недоліків обліку розрахунків за виплатами працівникам опрацьовуються групою контролерів та результати перевірки узагальнюються у звіті.

Висновки до розділу 3

З дослідження питання контрольного забезпечення ефективності управління розрахунками з постачальниками та підрядниками можна винести такі основні моменти, а саме:

1) Належна організація і методика внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам, є дієвим та ефективним способом функціонування ТОВ «ФарміЛенд». У процесі дослідження подано основні завдання та етапи проведення внутрішнього контролю на досліджуваному підприємстві. Розкрито основний зміст проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам з детальною методикою внутрішнього контролю.

2) На ТОВ «ФарміЛенд» контроль проводиться групою внутрішніх контролерів, яка створена керівником підприємства, проте не підкріплена внутрішнім розпорядчим регулюючим документом. Пропонуємо здійснювати стимулювання контролерів у оперативності та достовірності виконаних завдань шляхом Наказу керівника підприємства щодо визначеного розміру доплат за додаткову роботу групи внутрішніх контролерів у відповідності до обсягу виконаних робіт.

3) Узагальнено результати та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій. Запропоновано документ, який буде доцільний для виконання завдань, які поставлені перед контролерами, а саме План внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «ФарміЛенд» та внесено ряд інших пропозицій щодо поліпшення контрольних заходів.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах функціонування кожного господарюючого суб'єкта є підвищення рівня продуктивності праці працівників, оптимізація витрат праці та правильне відображення усіх господарських операцій за розрахунками з праці та її оплати у чітко визначені терміни згідно діючих законодавчих актів України. Дослідження обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій на ТОВ «ФарміЛенд» надало можливість зробити такі висновки:

1) уточнено економічну сутність поняття «оплата праці» — це економічний показник, отримана сукупність винагород працівником в грошовому еквіваленті, визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів, відрядних розцінок, премій за відрядження, яка виплачується роботодавцем за виконаний ним обсяг робіт та виступає як стимулюючий показник для підвищення продуктивності праці. Проведено дослідження теоретичних аспектів обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій щодо розгляду поняття «оплата праці та заробітна плата»;

2) в умовах законодавчих новацій проведено аналіз нормативно-правового регулювання обліку і внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам у контексті чинних законодавчих змін сформованих за рівнями регулювання розрахунків за виплатами працівникам;

3) проведено оцінку організаційно-технічних показників діяльності ТОВ «ФарміЛенд» за період 2022-2023 роки, яке займається наданням послуг з ремонту сільськогосподарської техніки, її продажем та іншими видами послуг. Крім того, здійснено аналіз та планування показників трудової діяльності, як одного з напрямів підвищення ефективності виробництва, де видно, що продуктивність праці за досліджуваний період на ТОВ «ФарміЛенд» збільшилась на 61,31 тис. грн, що є позитивною тенденцією у

динаміці аналізу показника фондоозброєність праці, який у 2023 році збільшився у порівнянні з 2022 роком на 102,7 тис. грн. це свідчить про вплив матеріально-технічних та економічних факторів досліджуваного підприємства ;

4) з метою поліпшення документального забезпечення доцільним буде затвердити графік документообігу, де буде чітко зазначено, за окремим об'єктом обліку перелік первинних документів та їх термін оформлення, відповідальних осіб, та осіб, які підписують документи, з терміном їх зберігання та передачі до архіву. Використання графіку документообігу дозволить зменшити кількість помилок і виправлень у фінансовій та податковій звітності.;

б) надано пропозиції щодо поліпшення обліку розрахунків за виплатами працівникам та деталізувати аналітичний облік в розрізі виплат використовуючи аналітичні субрахунки другого порядку (рис. 2.4) ;

7) з метою поліпшення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій запропоновано :

- Програму внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам, яка містить такі реквізити, як — перелік контрольних процедур, методи контролю, доповнити додатковими реквізитами, адже зазначених показників недостатньо, щоб у повній мірі висвітлити зміст перевірки (рис. 3.1)

- проводити анкетування працівників щодо контролю відповідності ведення кадрового обліку та включаючи нарахування, виплату як основної заробітної плати, так і заохочувальних виплат працівникам досліджуваного підприємства, що дозволить переконатись у дотриманні трудової дисципліни та виконанні функціональних обов'язків згідно посадових інструкцій, контролю за правильним відображенням даних щодо нарахування зарплати та розрахунків утримань, нарахування ЄСВ, розрахунку податкової соціальної

пільги та дотримання Податкового кодексу України щодо виконання умов надання та документального підтвердження працівниками отриманої пільги, яка застосовується до ПДФО та інші пропозиції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білуха М. Т., Микитенко Т. В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія і аудит : підруч. Київ: Укр. акад. оригінальних ідей, 2005. 888 с
2. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 01.11.2024).
3. Бутинець Т.А., Чижевська Л.В. Бухгалтерський облік: навч. пос., за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця, Житомир: ЖІТІ, 2022. 672 с.
4. Бутинець. Ф.Ф., Виговська Н.Г., Малюга Н.М. Контроль і ревізія: підручник, Житомир : Рута, 2002. 544 с.
5. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика : навчальний посібник. Київ : КОНДОР, 2008. 40С.
6. Голов С. Ф., Костюченко В. М. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами: практ. посіб. Київ: Лібра, 2004. 880 с.
7. Гончарук Р. П. Сутність та класифікація кредиторської заборгованості: колізії наукових підходів. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Житомир: Серія: Економічні науки. 2012. № 1(59). С. 48–51.
8. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 16.10.2024).
9. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб., Київ: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.

10. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf> (дата звернення: 18.10.2024).
11. Жидовська Н.М., Прокопишин О.С., Бойчун М.Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету: економічні науки / за ред. М. Ф. Кропивка. Мелітополь: Люкс, 2012. № 2 (18). С. 138-146.
12. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с., с. 148
13. Зоря О. П., Малишев Р. В. Теоретичні засади ведення обліку безготівкових розрахунків суб'єктів господарської діяльності банківськими установами. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 18. С. 77–79.
14. Інформаційний ресурс Work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3336/> (Дата звернення 01.11.2024 р).
15. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с. 6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 16.10.2024).
16. Калина А.В. Економіка праці: підручник. Київ: МАУП, 2009. 272 с
17. Кім Г.Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2013. 480с.

18. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. за наук. ред. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
19. Конституція України: затверджена Верховною Радою України. Київ, 1996. 144 с. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 21.10.2024 р.)
20. Корягін М.В., Попкова О.О. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці та її бухгалтерського обліку в країнах СНД. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/840/1/22.pdf> (дата звернення 21.10.2024 р.).
21. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63.
22. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навчальний посібник. Львів: «Новий світ», 2004. 248 с.
23. Максимова В. Ф. Реалізація стратегії підприємства в системі контролю та аудиту. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна.* Львів, 2012. Вип. 39. С. 89-93
24. Маринич Л.В.. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці. URL: [//www.nbu.gov.ua/e/FP/11mlviop.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e/FP/11mlviop.pdf) (дата звернення 26.10.2024 р.)
25. Миськів, Л.П. Документальне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам: сучасний підхід. Матеріали конференцій МЦНД. Київ, 2020. С. 23-28. URL: <https://doi.org/10.36074/22.05.2020.v1.01> (дата звернення 06.11.2024 р.).
26. Миськів Л.П., Мартинов С.О. Оплата праці як економічна категорія та об'єкт обліку. Modern research in science and education. Proceedings of the 4th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2023. Pp. 21-27. URL: <https://sci->

- conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/MODERN-RESEARCH-IN-SCIENCE-AND-EDUCATION-7-9.12.2023.pdf (дата звернення 06.11.2024 р.).
27. Миськів Л.П., Мартинов С.О. Обліковий консерватизм та його вплив на підвищення продуктивності праці. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2023. № 10. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.10.49>, URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/2340> (дата звернення 06.11.2024 р.).
28. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IASB) 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_051. (дата звернення 06.11.2024 р.).
29. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення 06.11.2024 р.).
30. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: в 3 т./Т. 1. Київ: Академія, 2000. 864 с.
31. Національне положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 06.11.2024 р.).
32. Новицька Н.В. Теоретичні аспекти понять «дебіторська заборгованість» і «кредиторська заборгованість». *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №2. С. 286-290. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_2_33 (дата звернення 06.11.2024 р.).
33. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. Науковий вісник Луганського національного аграрного університету.

2019. № 1. URL: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771> (дата звернення: 04.11.2024).
- 34.Петракова Н. И. Проблемы и перспективы развития внутреннего контроля на предприятии. *Молодой ученый*. — 2018. — №13. — С. 257-260.
- 35.Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> 75 (дата звернення: 05.10.2024)
- 36.Подольнчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. Електронне фахове видання. 2022. № 5. 9 с. URL:http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf (дата звернення: 05.10.2024).
37. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України № 2258-VIII від 21.12.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>; (дата звернення: 05.10.2024).
38. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 16 «Витрати». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua> (дата звернення: 05.10.2024).
39. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 15 «Дохід». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/REG4153?an=1553> (дата звернення: 05.10.2024).
40. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 «Виплати працівникам». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 08.10.2024).
41. Положенням про ведення касових операцій у національній валюті в Україні: Постанова Правління НБУ від 29.12.20218 року № 148. URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0148500-17#Text> (дата звернення: 05.10.2024).
42. Пономаренко Н. М. Організаційно-методичні аспекти обліку розрахункових операцій підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія Економіка. 2015. Вип. 1(2). С. 116-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuес_2015_1%282%29__27 (дата звернення: 05.10.2024)
43. Попов А.В. Перевіряємо розрахунки з дебіторами і кредиторами. *Все про бухгалтерський облік*. 2010. №114. С.33- 37.
44. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10(74). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/10/149.pdf> (дата звернення: 04.11.2024).
45. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text>. (Дата звернення: 12.10.2024 р.)
46. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.10.2024).
47. Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.03.2023 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 12.10.2024 р.)

48. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР в редакції від 26.11.2015 р. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.10.2024 р.)
49. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 16.10.2024 р.).
50. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 р. №2115-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (дата звернення: 10.09.2024).
51. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України № 2939-XII від 26.01.1993 р. (у редакції від 19.04.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12> (дата звернення: 05.10.2024).
52. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: від 03.11.2020, підстава - z1020-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> (дата звернення: 05.10.2024).
53. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 15.10.2024 р.)
54. Про затвердження Методичних рекомендацій із застосування реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами: Наказ Міністерства фінансів України від 15.06.2011 №720. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0720201-11#Text> (дата звернення: 05.09.2024 р.)

55. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 №88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text> (дата звернення: 19.09.2024 р.)
56. Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та 76 зобов'язань: Наказ Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14#Text> (дата звернення: 21.10.2024 р.)
57. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 16.10.2024).
58. Слиньков В.Н. Практические рекомендации по мотивации, стимулированию и оплате труда. Київ : Дакор КНТ, 2010. 336 с.
59. Сопко В. В., Муковіз В.С., Шарапа О.М. Особливості визначення та регулювання обліку кредиторської заборгованості. *Глобалізаційні виклики розвитку національних економік: матеріали міжнародної наук.-практ. конф. (19–20 жовтня 2016 р.)*, Київ:КНТЕУ. 2016. С. 635–647
60. Сурніна К.С. Зобов'язання і кредиторська заборгованість, проблеми термінології і класифікації. *Економіка: проблеми теорії та практики: міжвузівський зб. наук. праць ДНУ*. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. Вип. 42. С. 56-61.
61. Тарасова О.В., Курдасова Н.О. Питання організації обліку розрахунків підприємства з постачальниками і підрядниками. *Наукововиробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2020. Випуск 3 (59). С.158-161. URL:http://www.business-navigator.ks.ua/journals/2020/59_2020/29.pdf (дата звернення: 17.09.2024 р.).
62. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник. 6-те вид. допов. і перероб. Київ: Алерта, 2013. 982 с.

- 63.Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/osoblivostidokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html> (дата звернення: 09.10.2024).
- 64.Травінська С.І. Класифікація поточних зобов'язань в законодавстві та бухгалтерському обліку. URL: http://bukuniver.edu.ua/Applications/zbirnik/n6/31_Klas.pdf (дата звернення: 05.10.2024).
- 65.Чанишева Г. І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право. Електронне видання. НУ «Одеська юридична академія». Одеса:: Фенікс, 2022. – 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 05.10.2024).
- 66.Чорненька О.Б. Основні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління заборгованістю підприємства. *Наукові записки Української академії друкарства*. 2016. № 1. С. 226—234.
- 67.Швиданенко Г.О., Васильков В.Г. Економіка підприємства: підручник. за заг. ред. Г.О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. – 598 с.
- 68.Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.2.53 (дата звернення: 01.11.2024).
- 69.Keynes J. M. The general theory of employment, interest and money. 1936. P. 190. URL: <https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366> (дата звернення: 01.11.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Підприємство: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФарміЛенд"

Територія: М.КИЇВ

Організаційно-правова форма господарювання: То-
вариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності: Оптова торгівля сільсь-
когосподарськими машинами й устаткуванням

Середня кількість працівників: 29

Адреса, телефон: вулиця Володимира Брожка, буд.
38/58, м. Київ, 03069, тел. 442280574

Дата (рік, мі-
сяць, число)

31.12.2023

за ЄДРПОУ

37923962

за за КАТОТТГІ

UA8000000000012664
3

за КОПФГ

240

за КВЕД

46.61

2. Звіт про фінансові результати за Рік 2023

Форма
№ 2-м

Код за ДКУД

1801007

| Стаття | Код рядка | За звітний пері- од | За попередній період |
|--|--------------|------------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 251 244,30 | 188 471,20 |
| Інші операційні доходи | 2120 | 2 911,30 | 2 390,50 |
| Інші доходи | 2240 | 77,50 | 97,80 |
| Разом доходи (2000 + 2120 + 2240) | 2280 | 254 233,10 | 190 959,50 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 2050 | 193 796,90 | 148 385,40 |
| Інші операційні витрати | 2180 | 30 508,00 | 15 277,30 |
| Інші витрати | 2270 | 3 822,90 | 405,10 |
| Разом витрати (2050 + 2180 + 2270) | 2285 | 228 127,80 | 164 067,80 |
| Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285) | 2290 | 26 105,30 | 26 891,70 |
| Податок на прибуток | 2300 | 4 705,30 | 4 850,80 |
| Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300) | 2350 | 21 400,00 | 22 040,90 |

Керівник

Вівдич Олександр Олександрович
(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

Рибакова Ксенія Леонідівна
(ініціали, прізвище)

1 Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Додаток Б

Додаток 1 до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

| | | |
|--|---------------------------|---------------------|
| Підприємство: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФарміЛенд" Територія: М.КИЇВ Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю Вид економічної діяльності: Оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням Середня кількість працівників: 29 Адреса, телефон: вулиця Володимира Брожка, буд. 38/58, м. Київ, 03069, тел. 442280574 | Дата (рік, місяць, число) | КОДИ |
| | за ЄДРПОУ | 31.12.2023 |
| | за за КАТОТТГІ | 37923962 |
| | за КОПФГ | UA80000000000126643 |
| | за КВЕД | 240 |
| | | 46.61 |

1. Баланс

Форма № 1-м

Код за ДКУД

1801006

на 31.12.2023 р.

| Актив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Необоротні активи | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 3,30 | 3,80 |
| первісна вартість | 1001 | 6,80 | 8,20 |
| накопичена амортизація | 1002 | 3,50 | 4,40 |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 2 377,70 | 60,10 |
| Основні засоби: | 1010 | 11 158,90 | 17 783,50 |
| первісна вартість | 1011 | 14 213,10 | 24 596,40 |
| знос | 1012 | 3 054,20 | 6 812,90 |

Продовження додатку Б

| | | | |
|---|-------------|------------------|-------------------|
| Довгострокові біологічні активи | 1020 | 0 | - |
| Довгострокові фінансові інвестиції | 1030 | 0 | - |
| Інші необоротні активи | 1090 | 0 | - |
| Усього за розділом I | 1095 | 13 539,90 | 17 847,40 |
| II. Оборотні активи | | | |
| Запаси: | 1100 | 14 942,40 | 39 179,40 |
| у тому числі готова продукція | 1103 | 14 634,70 | 37 995,90 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | 0 | - |
| Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги | 1125 | 15 336,60 | 22 335,70 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом | 1135 | 523,90 | 172,80 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 0 | 172,80 |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 4 162,20 | 4 162,20 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | 0 | 0 |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 115,20 | 115,20 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | 172,60 | 172,60 |
| Інші оборотні активи | 1190 | 1 094,70 | 1 094,70 |
| Усього за розділом II | 1195 | 36 347,60 | 36 347,60 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | 1200 | 0 | - |
| Баланс | 1300 | 49 887,50 | 111 155,40 |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|-----------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Власний капітал | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 500,00 | 500,00 |
| Додатковий капітал | 1410 | 0 | - |
| Резервний капітал | 1415 | 0 | - |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | 31 952,60 | 46 935,20 |
| Неоплачений капітал | 1425 | (0) | (-) |

Продовження додатку Б

| | | | |
|--|-------------|------------------|-------------------|
| Усього за розділом І | 1495 | 32 452,60 | 47 435,20 |
| ІІ. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення | 1595 | 82,90 | 151,30 |
| ІІІ. Поточні зобов'язання | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 1 997,80 | 29 800,00 |
| Поточна кредиторська заборгованість за: | | | |
| довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 0 | - |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 4 171,60 | 4 801,20 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 741,30 | 590,20 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | 741,30 | - |
| розрахунками зі страхування | 1625 | - | - |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | - | - |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | 0 | - |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 10 441,30 | 28 377,50 |
| Усього за розділом ІІІ | 1695 | 17 352,00 | 63 568,90 |
| ІV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття | 1700 | 0 | - |
| Баланс | 1900 | 49 887,50 | 111 155,40 |