

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НУБІП України

11.05 - МКР. 1593 «С» 2022.10.31. 028. ПЗ

ФЕДОРЕНКА ВАДИМА ОЛЕКСАНДРОВИЧА

НУБІП України

2023 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

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

УДК 657.471.12:336.22

ПОГОДЖЕНО

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Декан економічного факультету

В.о. завідувача кафедри обліку та
оподаткування

Анатолій ДІБРОВА

Володимир ЛИТВИНЕНКО

(підпис)

(підпис)

«__» _____ 2023 року

«__» _____ 2023 року

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

« Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах
електронної обробки економічної інформації »

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

Тамара ГУРЕНКО

(підпис)

Керівник

магістерської
кваліфікаційної
роботи

к.е.н., ст. викладач

Любов МІСЬКІВ

(підпис)

старший викладач

Тетяна КОНДРИЦЬКА

(підпис)

(ПІБ керівника)

Виконав

Вадим ФЕДОРЕНКО

(підпис)

(ПІБ студента)

Київ - 2023

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

обліку та оподаткування

д.е.н., проф

Любов Гуцаленко

“ ”

2022 р.

ЗАВДАННЯ

**ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
 СТУДЕНТУ**

Федоренку Вадиму Олександровичу

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»

(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації» затверджена наказом ректора НУБіП України від 31 жовтня 2022 року №1593 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру

Вихідні дані до кваліфікаційної магістерської роботи: законодавчо-нормативна база України, наукова та періодична література, матеріали науково-практичних конференцій, інформація Інтернет видань і веб – сайтів та дані обліку і звітності товариства з обмеженою відповідальністю.

Перелік питань, що підлягають дослідженню.

1. Теоретичні основи обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
2. Методичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
3. Оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

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

Дата видачі завдання « » 2022 р

**Керівники магістерської
 кваліфікаційної роботи**

(Підпис)

Любов МИСЬКІВ

(Підпис)

Тетяна КОНДРИЦЬКА

(прізвище та ініціали)

**Завдання прийняв до
 виконання**

(Підпис)

Вадим ФЕДОРЕНКО

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за темою «Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»

У магістерській роботі розкривається організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації на прикладі ТОВ «БІР МЕН», м. Київ, Солом'янський район, вулиця Миколи Василенка, будинок 7А.

У першому розділі розглянути теоретичні основи обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

У другому розділі було визначені методичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

У третьому розділі досліджено оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

На практичних матеріалах, щоб визначити достовірність фінансової звітності та показників бухгалтерського обліку з оплати праці, а також виміряти рівень відповідності нормативам, можна скористатися результатами незалежного аудиту.

Також у роботі розглядаються методичні прийоми та засоби контролю організації та ведення обліку розрахунків з оплати праці, які цікавлять численних економістів. У контексті змін податкового законодавства, легалізації трудових відносин і досягнення стратегічних цілей сталого розвитку, розрахунки з оплати праці залишаються предметом дослідження для вирішення актуальних питань.

У висновках та магістерської роботи наведено рекомендації щодо удосконалення організації і методики обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: облік, оподаткування, оплата праці, військовий збір, податок на доходи фізичних осіб, електронна обробка.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ І МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	6
1.1. Економічна сутність поняття «оплата праці».....	6
1.2. Види, форми та функції оплати праці.....	11
1.3. Сучасні аспекти нормативно-правового регулювання обліку оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.....	22
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження.....	27
2.2. Документальне забезпечення обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.....	33
2.3. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам.....	41
2.4. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності.....	49
Висновки до розділу 2.....	58
РОЗДІЛ 3. ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	60
3.1. Здійснення контролю розрахунків з оплати праці з використанням прикладних програмних рішень.....	60
3.2. Особливості обов'язкового утримання (ПДФО та ВЗ) із заробітної плати працівників в нестабільних умовах господарювання.....	65
3.3. Методичні підходи до нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ).....	69
3.3. Шляхи поліпшення обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.....	75
Висновки до розділу 3.....	81
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

НУБІП України

Актуальність теми дослідження. Підвищення життєвого рівня населення є ключовою передумовою соціально-економічного прогресу країни. На сьогодні Україна має найнижчі показники заробітної плати в Європі, що прямо впливає на купівельну спроможність працездатного населення. Низький рівень оплати праці, непропорційність між зарплатою та результатами праці, мінімальна відмінність у оплаті праці залежно від кваліфікації та інші проблеми викликають зменшення цінності роботи для працівників. Важливо підкреслити, що заробітна плата має подвійний характер - це джерело доходу для працівників і складова витрат для підприємства. Тому в наукових дослідженнях виникає питання необхідності перегляду основних принципів формування оплати праці та його удосконалення.

НУБІП України

Кадри – це найцінніший актив будь-якої компанії, який, разом з іншими ресурсами, потребує систематичного обліку та ефективного управління. Успішність функціонування підприємства в багатьох випадках залежить від того, наскільки компетентною відбувається управління персоналом. Тому контроль над оплатою праці завжди є однією з головних задач управління.

НУБІП України

Врахування робочого часу, облік та виплата зарплати – це ключові складові в системі управління підприємством. Ця практика не лише допомагає визначити витрати підприємства на оплату праці та точно розрахувати вартість продукції, а й дозволяє максимально ефективно використовувати наявний трудовий потенціал компанії.

НУБІП України

Основні принципи обліку праці та її винагороди включають:

- інтеграцію кадрового обліку, обліку робочого часу та винагороди в єдину систему;
- централізовану обробку інформації з обліку праці та її винагороди;
- автоматизований збір даних про прихід та відходження працівників і відпрацьований час;
- автоматизацію стандартних розрахунків;

• автоматизований контроль за правильністю виконання ручних розрахунків та коригувань.

Багато вітчизняних дослідників присвятили свою роботу теоретичним і практичним аспектам бухгалтерського обліку операцій з оплати праці, оподаткування та удосконалення. До числа тих, хто вніс вагомий внесок у вивчення цих питань, належать: Безверхий К., Васильчак С.В., Головачова А.О., Гудзенко Н.М., Данілевська М.М., Іщенко Я.П., Китайчук Т.Г., Коцан Л.М., Олядінчук Н.В., Плахтій Т.Ф., Правдюк Н.Л., Подолянчук О.А., Саух І.В., Сіренко Н.М., Томчук О.Ф., Юрчук Н.П., Янчук Г.В. та інші.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних та практичних питань обліку та оподаткування оплати праці, а також формування пропозицій щодо удосконалення системи оплати праці.

Для досягнення основної мети було визначено наступні завдання:

- розгляд нормативно-правової бази, що регулює питання обліку, та оподаткування оплати праці;
- визначення організаційно-методологічних аспектів обліку та оподаткування оплати праці;
- дослідження особливостей організації первинного обліку виплат працівникам на підприємстві;
- ознайомлення з порядком методикою синтетичного обліку виплат працівникам за відпрацьований час;
- вивчення методики нарахування заробітної плати робітникам та утримань з неї на досліджуваному підприємстві;
- дослідження методики проведення аудиту виплат працівникам на підприємстві та запропонувати напрями її удосконалення.

Об'єктом дослідження є система обліку та оподаткування оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти обліку і процесу оподаткування виплат працівникам підприємства.

Методи дослідження. З метою реалізації поставлених у магістерській роботі завдань було використано методи: діалектичного пізнання; аналіз – для деталізації та розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи; синтез – для узагальнення розрізаних аспектів методики та організації обліку і аналізу; порівняння – для зіставлення даних підприємств 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, наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених з питань обліку, контролю та аналізу наявності, руху та використання основних засобів; матеріали науково-практичних конференцій; статистичні дані; інтернет-ресурси; матеріали власного спостереження автора.

Апробації результатів. Основні результати дослідження, викладені в магістерській роботі, публічно обговорювались на відповідних конференціях: VII Всеукраїнській студентській науково-практичній онлайн-конференції «Облік, оподаткування, контроль та аналіз виклики та загрози у умовах воєнного стану» (м. Київ, МУБІП, 23 березня 2023р.) тези доповідей «Переваги та недоліки використання електронної обробки економічної інформації для обліку та оподаткування оплати праці»; Progressive research in the modern world. Proceedings of the 2nd International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Boston, USA, 2022. Pp. 21-27, стаття «Особливості обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах: законодавчі зміни в умовах військового стану».

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг магістерської роботи складає 97 сторінок комп'ютерного тексту. Магістерська робота містить 15 таблиць, 11 рисунків, список використаних джерел, що включає 72 найменувань на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ І МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

1.4. Економічна сутність поняття «оплата праці»

Перехід економіки нашої країни до ринкових умов господарювання, поява нових форм власності і відповідні зміни у розподільчих відносинах між працівниками та роботодавцями змушують нас поглянути з іншого боку на те, як трансформується економічний зміст поняття «оплата праці». Організаційний механізм заробітної плати, залежить в багатьох аспектах від того, наскільки вона відповідає вимогам ринкової економіки, включаючи розкриття її економічної сутності, специфіку її формування та реалізацію її функцій. Розуміння цих аспектів є ключовим у дослідженні.

Заробітна плата входить до складу ВВП (внутрішній валовий продукт), відіграє значну роль у структурі доходів населення і є частиною витрат підприємств. Тому її розмір на пряму впливає на ефективність виробництва. Через багатоаспектний характер цієї категорії існують постійні дискусії в економічній літературі, де наводиться близько двох десятків різних визначень. Важливо відзначити, що серед економістів і зараз існує розбіжність не тільки у науковому визначенні, але і в правомірності використання терміну "заробітна плата". Тому, нові умови ведення господарства вимагають нового підходу до вирішення зазначеного питання.

Як економічна категорія, заробітна плата, вважається однією з найскладніших, оскільки вона є показником змін в суспільстві, і її економічний зміст змінився відповідно до змін суспільно-економічних умов. Протягом століть економісти робили спроби надати визначення цієї категорії, однак наразі більша частина з них не можуть відповісти сучасним критеріям ведення господарства.

Досліджуючи актуальну економічну літературу можна побачити, що існує чимало різних тлумачень сутності «заробітної плати» як економічної категорії. Для прикладу, О.В. Дячун зазначає, що "заробітна плата в умовах ринкової економіки - це плата за працю, а її розмір - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і пропозиції" [10, с. 145].

Такий підхід до дефініції заробітної плати більше охарактеризує її як макроекономічну категорію, де на ринку праці відбувається купівля-продаж конкретного товару, а саме праці. Проте, важливо враховувати, що на ринку праці товаром виступає не конкретно праця, а саме потенційна здатність до праці.

Ряд вчених-економістів також висувають думку, що заробітна плата – це вартість або ціна робочої сили. Притаманними є такі визначення: «В умовах ринкової економіки підхід до оплати праці змінюється і величина заробітної плати повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з урахуванням попиту на неї» [15, с. 223].

«Заробітна плата, в ринковій економіці являє собою ціну робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, котрі забезпечують відтворення робочої сили (здатної обслуговувати існуючі технічні бази виробництва), задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і його сім'ї» [25, с. 172].

Зазначені визначення не до кінця відповідають умовам ринкової економіки, розмір заробітної плати значно перевищує рівень мінімальних доходів серед населення, і він визначається відповідно до рівня споживання. Проте, загальною рисою є те, що заробітна плата розглядається як вартість робочої сили або її ціна.

Варто відзначити, що використання терміну "робоча сила" при визначенні "заробітної плати" може бути недоцільним, оскільки аналіз понять "робота" і "праця" підкреслює, що процес створення нової вартості не може бути названий "роботою," оскільки "робота" - це більше кількісний аспект перетворення енергії

у фізичних процесах, який залежить від конкретного виду процесу, тоді як "праця" - це цілеспрямована діяльність людини, направлена на використання природних об'єктів для задоволення своїх потреб.

Окрім того, на даному етапі розвитку ринкових відносин досить часто зустрічається визначення, що «заробітна плата є винагородою за працю, яка залежить від кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи, кількості, якості і умов при виконанні цієї роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру.

Так О.С. Головачов вважає, що «заробітна плата – сукупність винагород в грошовій чи натуральній формі, отриманих працівником в залежності від кількості, якості витраченої ним праці і результатів діяльності підприємства в цілому» [21, с. 356]. Проте, це визначення має важливий недолік - автор враховує можливість виплати заробітної плати працівникові у натуральній формі, зокрема у вигляді виробленої продукції.

Однак, важливо приймати до уваги, що заробітна плата повинна бути виплачена таким чином, щоб працівник міг безпосередньо задовольнити свої потреби, не будучи змушеним продавати продукцію на ринку за значно меншу грошову суму.

Аналіз цього підходу вказує на те, що в ньому ідеться про взаємозаміну понять "заробітна плата" і "винагорода". Проте ці терміни не можна вважати тотожними, так як заробітна плата представляє лише один аспект винагороди.

Винагорода включає в себе не лише виплату заробітної плати працівнику, але також додаткові виплати та пільги, такі як оплата лікування, відпочинку, освіти для дітей, мед. страхування, надання службового житла, або транспорту.

Тому ці терміни хоч і є пов'язаними, однак не тотожні.

У міжнародних і національних нормативно-правових документах також використовується визначення "заробітна плата", що включає в себе поняття винагороди.

Також можна навести й інших видатних економістів, що також надали своє бачення й розуміння поняття «оплата праці», що вивітлена на таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Дослідження економічної сутності поняття "оплата праці" видатними економістами

Економіст	Сутність оплати праці
Адам Сміт	Оплата праці - це ціна праці, яка визначається співвідношенням попиту та пропозиції праці на ринку праці.
Карл Маркс	Оплата праці - це вартість робочої сили, яка визначається вартістю засобів існування, необхідних для відтворення робочої сили.
Джон Мейнард Кейнс	Оплата праці - це один із факторів, що впливають на загальний рівень цін
Йозеф Шумпетер	Оплата праці - це стимул до праці, який сприяє економічному зростанню.
Мілтон Фрідман	Оплата праці - це ціна фактора виробництва, яка визначається ринковими силами.
Микола Ричков	Оплата праці - це винагорода, яку найманий працівник отримує від власника підприємства за свою працю.
Іван Вернадський	Оплата праці - це економічна категорія, яка відображає відносини між працівником і власником підприємства з приводу розподілу створеного продукту.
Михайло Туган-Барановський	Оплата праці - це винагорода, яку працівник отримує за свою працю, яка визначається ринковими силами та факторами виробництва.

Сутність поняття «заробітна плата» розкривають і досліджують не тільки науковці та вчені у своїх працях, де кожен з них дає своє визначення щодо зарплати, але й у нормативних документах таких як Закон України «Про оплату праці», відповідно до якого, заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]

Так, Адам Сміт вважав, що оплата праці - це ціна праці, яка визначається співвідношенням попиту та пропозиції праці на ринку праці. Він стверджував, що працівники отримують заробітну плату, яка відповідає їхній продуктивності, яка, у свою чергу, визначається їхніми здібностями та навичками [8].

Джон Мейнард Кейнс вважав, що оплата праці - це один 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 [11].

Йозеф Шумпетер вважав, що оплата праці - це стимул до праці, який сприяє економічному зростанню. Він стверджував, що працівники докладають більше зусиль, якщо отримують заробітну плату, яка відповідає їхній продуктивності. Це сприяє підвищенню продуктивності праці та економічному зростанню [22].

Проте, інше твердження висуває Мілтон Фрідман, який зазначив, що оплата праці - це ціна фактора виробництва, яка визначається ринковими силами. Він стверджував, що ринковий механізм забезпечує справедливе розподілення доходів між працівниками та власниками засобів виробництва [33].

Вернадський І. вважав, що оплата праці - це 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 [45].

Якщо говорити за термінологію «оплати праці» в обліку, то це сукупність витрат, які підприємство здійснює на оплату праці працівників. Ці витрати включають:

- основну заробітну плату;
- додаткову заробітну плату;
- інші виплати працівникам.

Основна заробітна плата - це винагорода працівникам за фактично відпрацьований час або виконану роботу. Вона визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів, відрядних розцінок, премій за відрядження.

Додаткова заробітна плата - це винагорода працівникам за особливі умови праці, за виконання надурочних робіт, за роботу в нічний час, за роботу в святкові та неробочі дні, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення професій (посад), за виконання обов'язків керівника структурного підрозділу та інших посадових осіб, за винахідництво та раціоналізаторство, за участь у конкурсах та інших видах виплат, передбачених законодавством.

Інші виплати працівникам - це винагорода працівникам за виконання інших умов праці, передбачених трудовим договором, а також за інші виплати, які не є основною та додатковою заробітною платою.

Оплата праці є важливим елементом витрат підприємства. Вона впливає на собівартість продукції (робіт, послуг), а також на результати фінансово-господарської діяльності підприємства.

З точки зору держави, заробітна плата виступає як інструмент, за допомогою якого вона регулює попит і пропозицію на такий специфічний "товар", як потенційна працездатність.

Для працівника заробітна плата представляє собою елемент доходу, розмір якого визначається впливом багатьох факторів і виражається в грошовому еквіваленті, який він отримує від працедавця за використану робочу здатність. З точки зору роботодавця заробітна плата є складовою частиною витрат на оплату праці, які він несе за використання знань, навичок і навичок працівника, що приносять йому економічні вигоди.

З огляду на проведені дослідження можна зазначити, що вченими економістами та практиками недотримано єдиної думки щодо визначення економічної сутності поняття «заробітна плата» та «оплата праці». Тому, на нашу думку, оплата праці – це отримана винагорода працівником в грошовому еквіваленті за виконаний ним обсяг робіт, яка виплачується роботодавцем та виступає як стимулюючий показник для підвищення продуктивності праці.

1.5. Види, форми та функції оплати праці

Оплата праці – неоднозначна категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відображаються різноманітні інтереси сторін суспільно-трудових відносин. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства.

В Україні необхідно провести низку радикальних змін у сфері планування, організації й стимулювання праці, оптимізації диференціації доходів працівників та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. Тому цілком закономірним є вирішення низки питань щодо удосконалення механізму планування та використання фонду оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудоких відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Дослідженню питання форм, видів, функцій та фонду оплати праці приділяли увагу такі зарубіжні науковці, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс та ін. Серед вітчизняних, слід виділити роботи таких вчених як І. Гнибіденка, А. Колота, С. Лебедєву, С. Мочерного, М. Панкова, В. Петлюха, Г. Соловйова, С. Шелешкову та інші науковці. Проте, незважаючи на значні напрацювання науковців щодо обліку оплати праці та вплив постійних законодавчих змін на відображення інформації з обліку оплати праці, окремі питання щодо форм, видів та функцій оплати праці й на даний час залишаються актуальними та потребують поглибленого дослідження.

Організація системи оплати праці на підприємстві охоплює комплекс заходів, спрямованих на встановлення розміру заробітної плати, правил її нарахування, термінів виплат працівникам, розподілу, і взаємозв'язку з іншими аспектами підприємницької діяльності. При цьому, важливо враховувати ряд ключових факторів, які визначають організацію виплати заробітної плати на підприємстві, включаючи галузь економіки, масштаби самого підприємства, форму власності, політику оплати праці на підприємстві, показники ефективності, фінансову стійкість, географічне розташування та багато інших.

Тому, задля максимізації ефективності організації оплати праці на підприємстві мають керуватися такими принципами:

1. Надання підприємству автономії у питаннях оплати праці.
2. Дотримання необхідних гарантій при оплаті праці.
3. Відповідність розміру заробітної плати обсягу та якості праці.
4. Оперативність та висока гнучкість у системі оплати праці.

5. Забезпечення підвищення продуктивності праці на більш швидких темпах, ніж зростання заробітної плати.

6. Соціальний захист співробітників підприємства.

7. Врахування ринкової кон'юнктури.

8. Простота, послідовність і справедливість у системі оплати праці.

Організація оплати праці ґрунтується на трьох основних компонентах: нормуванні праці, її тарифікації і системах та формах оплати праці. В цьому контексті, нормування праці дозволяє встановити кількісну оцінку праці, тоді як тарифікація забезпечує якісну оцінку праці. Системи і форми оплати праці, при цьому, визначають, як саме нараховується заробітна плата.

Умови і порядок при використанні тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються за положеннями статті 6 Закону України "Про оплату праці", окрім цього, статтями 96-98 Кодексу законів про працю України, загальними, регіональними, галузевими угодами та колективним договором підприємства.

Тарифна система оплати праці включає в себе систему диференціювання праці на основі різних характеристик, наприклад: інтенсивність, складність виконуваних об'ємів праці, відповідальність, умови праці на підприємстві і т. д.), з урахуванням кваліфікації найманого працівника та фінансових можливостей роботодавця. Головною метою такої системи є забезпечення узгодженості праці та її оплати.

Тарифна система оплати праці містить у собі схеми посадових окладів, тарифні ставки і сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Всі вони являють собою зовнішні форми функціонування факторів диференціації в системі оплати праці.

Тарифна сітка являє собою шкалу, яка відображає співвідношення в оплаті праці між працівниками різної кваліфікації, які виконують завдання різної складності. Вона є основою для регулювання професійно-кваліфікаційного розподілу працівників.

Тарифний розряд – це показник, який відображає рівень кваліфікації працівника, необхідний для виконання конкретного виду робіт.

Тарифний коефіцієнт – це показник, який вказує, в яку кількість разів тарифні ставки другого та вищих розрядів перевищують тарифну ставку першого розряду. Для ставки першого розряду тарифний коефіцієнт дорівнює одиниці.

Саме тарифним коефіцієнтам відводиться ключова роль у диференціації оплати праці різного рівня складності і серед працівників різної кваліфікації. Вони використовуються для формування ставок для різних розрядів.

Тарифний коефіцієнт визначає співвідношення між складністю (і відповідно, оплатою) роботи, яка віднесена до певного розряду, та складністю простої роботи, яка приймається як база для порівняння. Іншими словами, тарифний коефіцієнт вказує, у скільки разів складна робота перевищує просту роботу в одиницях, що вважаються стандартними.

Темп зростання тарифних коефіцієнтів може підсилюватись або послаблюватись залежно від потреби підприємства у працівниках певної кваліфікації. У залежності до змін тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду можуть бути використані такі типи побудови тарифних сіток: прогресивний абсолютний та рівномірний відносний – ріст тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду проходить в рівнозначному розмірі; прогресивний відносний і прогресивний абсолютний – тарифні ставки вищих розрядів можуть зростати у більшому відносному розмірі, ніж нижчі; регресивний відносний і змішаний абсолютний – тарифні ставки нижчих розрядів можуть зростати у більшому відносному розмірі, ніж вищі; змішаний відносний і змішаний абсолютний – тарифні ставки у цьому виді тарифної сітки може містити у собі елементи трьох видів тарифних сіток.

В залежності від типу наростання тарифних коефіцієнтів на підприємстві можна регулювати дефіцит працівників певної кваліфікації. Однак такі заходи повинні здійснюватись в раціональних межах, оскільки є інші засоби стимулювання працівників дефіцитних професій (доплати, надбавки, гарантійні, компенсаційні та інші заохочувальні виплати). Вибір типу наростання тарифних

коефіцієнтів має важливе значення. Найбільш оптимальним варіантом є рівномірне і прогресивне наростання тарифних коефіцієнтів, оскільки такі варіанти стимулюють працівників постійно підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Змішаний тип наростання тарифних коефіцієнтів доцільно застосувати при тривалому дефіциті кваліфікованих працівників, адже для них необхідно забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Найбільш демотивуючим типом, на нашу думку, є регресивний тип наростання тарифних коефіцієнтів. Його найраціональніше застосовувати при дефіциті малокваліфікованих працівників, адже плинність таких кадрів можна стримати, підвищуючи тарифні коефіцієнти нижчих розрядів.

Також характерною рисою тарифної сітки є її діапазон, який можна визначити співвідношенням між її крайніми розрядами. Темп зростання тарифних коефіцієнтів і діапазон тарифної сітки мають змогу розширюватись чи звужуватись в залежності від умов діяльності підприємства.

Ще одним елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір оплати праці працівника у грошовому виразі за одиницю робочого часу, таку як година, день або місяць. Вибір одиниці робочого часу зазвичай залежить від системи обліку виробництва та нормування праці в конкретних галузях промисловості. Наприклад, якщо нормування праці базується на годинних нормах виробітку, то зазвичай використовують годинні тарифні ставки. За допомогою годинних тарифних ставок розраховують додаткові виплати працівникам (наприклад, за нічну роботу, доплати бригадирам за керівництво бригадою, плату за надурочну роботу тощо). Тому на кожному підприємстві, незалежно від галузі, важливо розраховувати годинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки використовуються у випадках, коли нормування праці ґрунтується на змінних нормах виробітку. Місячні тарифні ставки, як правило, застосовуються для робіт, які не мають прямого впливу на кількісні результати виробництва.

При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників:

– тарифікація робіт – це сукупність методів обліку і порівняння витрат праці різних видів робіт без врахування показників її виконання.

– тарифікація працівників – це присвоєння працівнику кваліфікаційного розряду відповідно до його кваліфікації. Кваліфікація працівника визначається сукупністю спеціальних знань, практичних навиків і вимог до виконання робіт.

Під час організації системи оплати праці, важливим етапом є вибір підходів і методів, які найкраще відповідають потребам та умовам функціонування конкретного підприємства. Згідно з чинним законодавством, ці підходи і методи встановлюються самими підприємствами у рамках колективного договору, дотримуючись вимог і гарантій, передбачених законодавством, а також загальними та галузевими угодами на рівні регіону.

Форми оплати праці ефективні лише тоді, коли вони відповідають технічним та організаційним умовам виробництва. Тому, вибираючи форму оплати праці для певної категорії працівників, потрібно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва та інші фактори.

Основними факторами, які визначають вибір форми оплати праці, є рівень технічного оснащення виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, етап нормування праці.

Кожна форма оплати праці може бути реалізована різними способами, залежно від організаційно-технічних умов виробництва. На рисунку 1.1 показано можливі та реально застосовувані системи оплати праці робітників виробничих підприємств (підрозділів організації).



Рис. 1.1. Форми та основні системи оплати праці

В сучасних умовах господарювання на підприємствах використовуються дві основні системи оплати праці: система погодинної оплати та система відрядної оплати. Основна різниця між цими системами полягає у методах обліку праці: у системі погодинної оплати враховується відпрацьований співробітником час, тоді як у системі відрядної оплати враховується якість виготовленої продукції або кількість виконаних працівником операцій (робіт).

Таблиця 1.2

Форми та системи оплати праці та їх основна ідея

Форми та системи оплати праці та їх основна ідея		
Форми	Погодинна	Відрядна
	Фактично відпрацьований час	Фактично вироблена кількість продукту
Прості системи	Проста Погодинна	Пряма відрядна
	Оклад (або погодинна денна ставка) і відпрацьований час	Є розцінка на кожну одиницю продукту
	Погодинна -преміальна	Преміально відрядна
	Оклад (або погодинна денна ставка) і відпрацьований час + премія	За кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складні системи		Відрядно-прогресивна
		Розцінки збільшуються по мірі виконання плану
		Непряма відрядна
		Акордна
		Оплата працівника (зазвичай допоміжного) залежить від результату роботи основних працівників
		Оплата не за одиницю продукту, а за певний етап комплекс робіт

Система тарифікації праці оцінює працю відповідно до рівня кваліфікації та обов'язків працівників, умов виконання завдань, важливості галузі економіки та інших чинників. Головна мета такої системи оплати полягає у розподілі завдань відповідно до їх складності і працівників відповідно до їх професійних навичок. На схемі у рисунку 1.2 зображено структуру системи оплати праці.



Рис. 1.2. Системи та форми оплати праці

У випадку погодинної системи оплати праці мірою праці є відпрацьований час, і, отже, заробітна плата працівника визначається на основі кількості годин (часу), який він відпрацював за його тарифною ставкою. Згідно зі статтею 92 Кодексу законів про працю, при використанні погодинної системи оплати встановлюються нормовані завдання, що являють собою обсяг робіт, який працівник повинен виконати протягом певного часу (години, дня, місяця).

Запровадження нормованих завдань супроводжується збільшенням нормування праці на підприємстві, включаючи в себе технічно обґрунтовані норми та норми для визначення кількості працівників.

При використанні погодинної системи оплати праці розмір заробітної плати не залежить від продуктивності праці. Але важливо враховувати, що при збільшенні продуктивності праці частка заробітної плати на одиницю продукції буде зменшуватися. Тому, при низькій продуктивності праці використання погодинної системи оплати на підприємстві може призвести до зростання витрат.

Система оплати праці на відрядній основі означає, що оплата праці працівника визначається на основі обсягу виконаних робіт або виробленої продукції. У цій системі за кожну одиницю виготовленого виробу або виконаний обсяг робіт нараховується відповідна заробітна плата на основі тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи та встановленій нормі виробітку. Доцільність застосування конкретної форми оплати праці залежить від певних умов функціонування підприємства серед яких можна виділити низку ключових. Так погодинна форма оплати праці буде більш ефективною за умов:

- відсутності можливості кількісно виміряти результати праці працівників, що є необхідною умовою при визначенні відрядної розцінки (наприклад, управлінська діяльність);
- наявності автоматизованих виробництв з регламентованим ритмом;
- необхідності забезпечення високої якості продукції;
- наявності ділянок і робочих місць з підвищеним ризиком тощо.

В свою чергу просування відрядних форм оплати праці на підприємстві є ефективним за присутності:

- обґрунтованих норм праці, за якими будуть оплачуватись результати праці;
- можливості збільшення обсягів випуску продукції відповідної якості і скорочення чисельності працівників за рахунок підвищення інтенсифікації їхньої праці;

— реальної можливості визначення кількісних показників роботи конкретного працівника або групи працівників (бригади); — на відрядних роботах з наявними виробничими резервами, які необхідні для перевиконання завдання без зниження якості продукції тощо. Оскільки на підприємстві ТОВ «Бір Мен» відсутня можливість з вимірювання норм і обсягів праці, є доцільним використання саме погодинної форми оплати праці.

Важливо також зазначити, що вибір підприємством конкретної системи оплати праці має суттєве соціально-економічне значення, оскільки неефективна система оплати праці може призвести до соціальних конфліктів у колективі, і, в результаті, призвести до зниження продуктивності праці, погіршення якості продукції, порушення трудової дисципліни і інших негативних наслідків. Тому, незалежно від вибору системи оплати праці підприємство повинно дотримуватися наступних принципів:

- Відповідати організаційно-технічним умовам виробництва.

- Стимулювати працівників до покращення якісних і кількісних показників діяльності підприємства.

- Враховувати результати праці кожного працівника наскрізь і об'єктивно.

У країнах з ринковою економікою наявний великий досвід застосування різних систем оплати праці. Наприклад, у Швеції системи оплати праці відзначаються солідарністю заробітної плати, в Японії - оплатою за стаж і раціоналізаторськими пропозиціями, в Німеччині - стимулюванням зростання продуктивності праці, в США - оплатою за кваліфікацією, в Великобританії - оплатою за індивідуальними контрактами, в Італії - виплатою колективних та індивідуальних надбавок до галузевих тарифних ставок і доплат, які пов'язані зі зростанням вартості життя. Французькі підприємства характеризуються індивідуалізацією систем оплати праці.

Досвід зарубіжних країн показує, що почасова і відрядна системи оплати праці та їхні форми на сучасному етапі розвитку ринкових відносин не є прогресивними і потребують покращення та оптимізації алгоритмів нарахування заробітної плати, зокрема комбінуючи елементи цих двох систем, і

знаходження нових, більш нестандартних рішень у питанні оплати праці. Адже в умовах науково-технічного прогресу стає все складнішим процес оцінки особистого внеску кожного окремого працівника у загальний виробничий процес.

З одного боку, це пов'язано з важкістю вимірювання внеску працівника у традиційних числових показниках. З іншого боку, акцент робиться на сприяння співпраці трудового колективу, і його здатності до адаптації і прийняття інновацій, відчуття відповідальності за якість продукції яка виготовляється і послуг які надає підприємство.

Тому акцент робиться на системах оплати праці, які враховують в основному, ефективне використання ресурсів, дисциплінованість на робочому місці та інші фактори роботи на рівні групи (бригади) і підприємства як єдиного цілого.

Функція оплати праці – це її призначення, роль, функція, яка виконується в процесі оплати праці. До основних функцій оплати праці відносять:

- Відтворювальна функція забезпечує працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили.

- Стимулююча або мотивуюча функція встановлює залежність розміру заробітної плати від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

- Регулююча функція оптимізує розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури.

- Соціальна функція відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва.

- Функція формування платоспроможного попиту населення узгоджує платоспроможний попит, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

У підсумку при пошуку оптимальної системи оплати праці для підприємств необхідно орієнтуватися на кейси європейських країн і продовжувати розвиток в напрямку оптимізації та покращення вже існуючих систем, що дозволить не тільки надати високу мотивацію співробітникам підприємства, які будуть отримувати справедливу та прозору винагороду за виконану працю, але і дасть змогу оперативно керувати і стабілізувати необхідну ефективність праці на підприємстві.

1.6. Сучасні аспекти нормативно-правового регулювання обліку і оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Соціально-трудові відносини є невід'ємним елементом будь-якої економічної системи, де питання оплати праці відіграє важливу роль. Процес формування системи оплати праці включає в себе широкий спектр заходів, спрямованих на визначення розміру заробітної плати, встановлення принципів нарахування, визначення термінів виплати, розподілу та встановлення взаємозв'язків з іншими фінансовими показниками підприємства. Отже, цей важливий комплекс заходів вимагає регулювання відповідними органами та використання офіційно затверджених письмових документів.

Метою ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності та відображення інформації щодо оплати праці зокрема регулюється чинними нормами Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", згідно якого інформація повинна бути повною, правдивою та неупередженою.

Враховуючи дослідження, які були проведені, то варто підтвердити про багатосторонність поняття «заробітна плата», а також різні підходи до її змісту у нормативних документах (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Дослідження поняття «заробітна плата» у нормативних документах

Нормативний документ	Сутність
Кодекс законів про працю України Законом України «Про оплату праці»	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Податковий кодекс України	Заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (ПСБО) 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплат працівнику – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу

На сучасному етапі існують два правові методи, які визначені чинним законодавством – це державне регулювання та договірне врегулювання оплати праці. Систематичне нормативно-законне регулювання обліку та контролю за розрахунками відповідно до оплати праці можна подати на трьох рівнях, що висвітлені у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Систематичне нормативно-правове регулювання обліку та контролю за розрахунками відповідно до оплати праці

Рівні	Значення рівня
Макрорівні (рівні державного регулювання)	відбувається вплив за допомогою загальних нормативно-правових актів, які охоплюють усі сфери діяльності
Мезорівні (рівні договірного регулювання)	відповідно до галузевих чи територіальних угод, встановлюються правила розрахунків з працівниками конкретних галузей або регіонів (враховуючи їх особливості професійної діяльності)
Мікрорівні (рівні суб'єкта господарювання)	нормативно-правова база формується на основі нормативно-правових документів, які підприємства самостійно моделюють відповідно до умов чинного законодавства

Основними напрямками державного регулювання в Україні є:

- Це включає визначення розміру мінімальної заробітної плати, а також інших соціальних гарантій, таких як доходи громадян, пенсійне забезпечення та соціальна допомога.

• Регулюється процес визначення форм і систем оплати праці, включаючи розроблення стандартів і правил, які стосуються винагороди за трудовий внесок

• Охоплює визначення основної заробітної плати, додаткових виплат і інших заохочувальних або компенсаційних виплат.

• Регулюється системою оподаткування для доходів, отриманих від праці.

• Визначає порядок і правила для індексації заробітної плати з метою компенсації інфляційних процесів та забезпечення реальної покращених доходів працівників.

• Встановлює відповідальність роботодавців за порушення трудового законодавства та прав працівників.

• Основою всього законодавства про працю в Україні є Конституція України

Стаття 43 Конституції України підтверджує, що "кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом" [28].

Організаційні аспекти оплати праці визначаються Законом України «Про оплату праці». Згідно зі статтею 8 цього нормативно-правового документу, основні напрямки регулювання оплати праці на державному рівні, зокрема, затвердження розміру мінімальної заробітної плати, визначаються [19].

Ці гарантії прав на працю також відображені в Кодексі законів про працю України (КЗпП) [27]. КЗпП є нормативно-правовим документом, що регулює трудові відносини загалом, включаючи оплату виконаної роботи. Таким чином, КЗпП визначає правила щодо тривалості робочого часу та періодів відпочинку, забезпечує гарантії для працівників і встановлює механізми заохочення та відшкодування за порушення.

У плані оподаткування та інших зборів на фонд оплати праці встановлені відповідні правила Податковим кодексом. Четвертий розділ цього нормативно-

правового документу стверджує, що виплати у формі заробітної плати є частиною загального оподаткованого доходу, і стаття 169 Податкового кодексу визначає умови для працівників як платників податку [43].

Нормування та регламентація відображення інформації про виплати працівникам у бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності здійснюється за допомогою Національного Положення бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [47] та Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам» [34].

Також при тематиці «оплата праці» використовуються наступні закони та положення:

- ЗУ «Про відпустки»;
- НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»;
- НП(С)БО 15 «Дохід»;
- НП(С)БО 16 «Витрати».

Правила розрахунку середньої заробітної плати для виплат відпускних, лікарняних, вихідної допомоги та оплати відрадження визначені Порядком обчислення середньої заробітної плати №100.

Існує ще одна форма договірного регулювання, а саме індивідуально-договірний порядок оформлення трудових відносин. Цей пдвид реалізується через укладання трудових договорів або їх варіантів, таких як контракти.

Отже, відповідно до теоретичних підстав і законодавчого контексту, оплата праці в Україні підпадає під національне, галузеве державно-нормативне, колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання та управління. Переформування системи оплати праці передбачає вдосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного регулювання на всіх рівнях. Це передбачає створення оптимальної моделі взаємодії між трудовим законодавством, колективними угодами, індивідуальними трудовими угодами та принципами управління оплатою праці на підприємствах.

Висновки до розділу 1

НУБІП України

На сьогоднішній день в Україні відсутнє загальне визначення поняття "оплата праці" на рівні правової та наукової бази. Аналіз цієї категорії, як економічної, проводиться шляхом використання вже сформульованого положення та дефініції заробітної плати.

НУБІП України

Поняття оплати праці є більш широким, оскільки воно охоплює не лише виплату заробітної плати, а й проведення ряду інших фінансових розрахунків. Оплата праці виступає не лише як економічна, але й соціальна категорія. Її метою є виконання численних функцій, таких як регулювання, соціальна функція, формування та збалансованість платоспроможності національного ринку, а також структурна, захисна та інноваційна функції.

НУБІП України

Дослідили що існує ще одна форма договірного регулювання, а саме індивідуально-договірний порядок оформлення трудових відносин. Цей підвид реалізується через укладання трудових договорів або їх варіантів, як контракти.

НУБІП України

Форми та системи оплати праці визначають індивідуальну заробітну плату. Вибір конкретної форми та системи залежить від сфери діяльності, характеру трудових операцій та технологічних процесів на підприємстві. Основним мотиваційним фактором є те, що власники та керівництво підприємств повинні свідомо вибирати систему та форму оплати праці, оскільки це впливає на досягнення максимального рівня виробництва.

НУБІП України

На підприємствах України застосовуються дві форми тарифної системи

- почасова та відрядна, а також дві системи оплати праці
- тарифна та безтарифна.

Контроль та облік розрахунків з оплати праці регулюються на двох рівнях

- державному та договірному.

НУБІП України

Державне регулювання передбачає контроль за дотриманням основних прав працівників стосовно праці та її оплати для забезпечення мінімальних соціальних гарантій. Договірне регулювання охоплює законодавчі норми на рівні всієї держави, галузей, окремих територій та конкретних підприємств.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження

Базою дослідження обрано Товариство з обмеженою відповідальністю «БІР МЕН», скорочена назва: ТОВ «БІР МЕН». Місце розташування товариства: м. Київ, Солом'янський район, вулиця Миколи Василенка, будинок 7А.

Товариство має право самостійно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність у будь-якій сфері, пов'язаній з його діяльністю, відповідно до чинного законодавства. Під час здійснення такої діяльності Товариство користується всіма правами суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності згідно з чинним законодавством України.

Відповідно до чинного статуту, Товариство створено із метою здійснення підприємницької діяльності та з метою отримання прибутку.

Основний вид діяльності:

47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.

Товариство володіє незалежним балансом, рахунками у банківських установах, власною печаткою та штампами, що містять його найменування, а також бланками, товарними знаками (торговельними марками), фірмовим (комерційним) найменуванням та логотипами.

ТОВ «БІР МЕН» має у своєму штаті більш ніж 3500 працівників по усій країні. Продукція даного товариства поставляється у понад 150 міст України. Лише за 2018 року було реалізовано близько 35 мільярдів пляшок пива.

Українські товариства розташовані у Харкові, Києві, Львові та в інших великих містах. Компанія продає алкогольні та безалкогольні напої під відомими

брендами: «Львівське», Carlsberg, «Арсенал», Baltika, «Квас Тарас», «Хмільне», Seth & Riley's Garage, Somersby, Kronenbourg 1664, Grimbergen та багато інших.

Статутний капітал Товариства становить 24000 (двадцять чотири тисячі) гривень.

Статутний капітал поділено на 18 624 (вісімнадцять тисяч шістсот двадцять чотири) простих іменних акцій, номінальною вартістю 1,29 гривень кожна.

Статутний капітал формується за рахунок вартості акцій, які акціонери (або засновники на момент створення товариства) придбали.

Власний капітал Товариства визначається як різниця між сукупною вартістю активів та зобов'язань перед іншими особами.

Статутний капітал встановлює мінімальний розмір майна Товариства, необхідний для захисту інтересів його кредиторів.

Паралельно з посиленням гнучкості, значним аспектом щодо розгляду потенціалу підвищення інноваційної конкурентоспроможності є аналіз внутрішніх компонентів підприємства, зокрема, оцінка існуючої системи управління, що представляє собою сукупність взаємозалежних елементів управління. До складових організаційної системи управління відноситься наявність відповідних функціонуючих структур, система їхньої взаємодії та перелік конкретних заходів, з детальним аналізом та передбаченням їхньої ефективності в контексті підприємства.

Товариство може змінювати розмір статутного капіталу, збільшуючи чи зменшуючи його.

Збільшення статутного капіталу може бути досягнуте підвищенням номінальної вартості акцій або випуском додаткових акцій, які розміщуються відповідно до встановлених Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку процедур.

Товариство може збільшувати статутний капітал після реєстрації звітів про результати розміщення всіх попередніх випусків акцій.

Збільшення статутного капіталу з інвестицій відбувається через випуск додаткових акцій, тоді як збільшення без привласнення додаткових коштів здійснюється підвищенням номінальної вартості акцій.

Фінансовий стан визначає положення підприємства у економічному оточенні та оцінює його можливості для ефективних і невисоко ризикових відносин з комерційними банками, постачальниками, потенційними інвесторами, позичальниками та іншими стейкхолдерами.

В умовах ринкової економіки для підприємств важливо мати бездоганну репутацію та обгрунтовану узагальнюючу оцінку фінансового стану. Ця оцінка повинна забезпечувати можливість порівняння результатів діяльності підприємств незалежно від галузі, виду діяльності, місця розташування, форми власності, масштабів виробництва і кількості персоналу. У цьому контексті велике значення має проведення комплексного фінансового аналізу та рейтингове оцінювання фінансового стану підприємства.

ТОВ "БІР МЕН" володіє лінійною організаційною структурою з вираженою вертикальною ієрархією, що передбачає пряму передачу завдань від управлінця до нижчих рівнів структури. Загальна кількість працівників компанії на початок 2021 року складає 3250 осіб, із них близько 200 працюють в адміністративному секторі. Основним керівником є директор, який має заступника, що ієрархічно розташований і відповідає за управління та контроль над діяльністю компанії.

В таблиці 2.1 наведено склад та структуру працівників на товаристві за 2020–2022 роки.

Комплексний фінансовий аналіз має на меті надати повну, всебічну та об'єктивну оцінку фінансового стану підприємства. Його основна мета полягає в забезпеченні фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності підприємства, а також у підтримці ефективності у господарюванні на довгострокову перспективу.

Комплексний фінансовий аналіз використовується для визначення економічного потенціалу підприємства, обгрунтування стратегічних рішень,

задоволення інформаційних потреб фінансового планування, розробки інвестиційних проектів і прийняття рішень щодо фінансування, надання кредиту, визначення його обсягів та умов.

Таблиця 2.1

Склад і структура трудових ресурсів на ТОВ «БІР МЕН» за 2020-2022 роки

Показник	Чисельність осіб			Структура кадрів, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Кількість працівників підприємства	4565	4211	3650	100,00	100,00	100
В тому числі:	4205	3900	3430	92,11	92,61	93,97
робітники						
керівники	10	11	20	0,22	0,26	0,55
адміністратори	350	300	200	7,67	7,12	5,48

З проведеного аналізу таблиці 2.1 видно, що в структурі трудових ресурсів загальна чисельність працівників в 2022 р. становить 3650 осіб, що в порівнянні з 2020 р. зменшилась на 1,86 %, чисельність адміністративних працівників у 2022 р. – 220 осіб, що вказує на зменшення складу адмінперсоналу в порівнянні з 2020 роком також на 1,86%, що свідчить про вплив нестабільних економічних відносин.

У відповідь на постійні зміни умов на ринку, досліджуване підприємство активно працює над створенням та утриманням системи безпечного функціонування, а також мінімізації поточних ризиків. Це досягається розширенням масштабів власної діяльності відносно галузі.

Ринок пива та води в Україні демонструє високий рівень розвитку, і на ньому представлено різноманітні продукти як вітчизняних, так й іноземних виробників. Це створює значну конкурентну ситуацію. Основними учасниками цієї боротьби є: ВАТ ПБК "Славутич", ВАТ "СанІнБев Україна", ВАТ "Львівська пивоварня", ВАТ "Балтика", ЗАТ "Сармат", і корпорація "Interbrew". Кожен з цих конкурентів вже має свою визначену аудиторію споживачів та певну частку ринку в залежності від регіону.

Для кращого дослідження конкурентів можна провести аналіз стратегій їх діяльності, що наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Характеристика конкурентів підприємства на ринку

Показники	Конкуренти		
	№1	№2	№3
1. Конкуренти	ВАТ ПБК «Славутич»	ВАТ «Львівська пивоварня»	ТОВ «БІР МЕН»
2. Цілі конкурентів			
- щодо товарів,	Вдосконалити виробництво продукції;	Розширити асортимент продукції, за рахунок введення пива різної міцності;	Покращити якість продукції;
- щодо збуту продукції;	Розповсюджувати продукцію у більшій кількості сусідніх регіонів;	Налагодити поставки за кордон;	Розширити ринок збуту в Україні;
- щодо ціни,	Максимально знизити собівартість продукції і ціну;	Утримувати низьку ціну на продукцію;	Знизити ціну за рахунок зменшення собівартості;
- щодо реклами;	Провести рекламну кампанію, орієнтовану на молодь;	Розмістити рекламу львівського пива на біг-бордах у Києві;	Залучити міські ЗМІ (радіо та газети);
- щодо розвитку компанії у майбутньому.	Реорганізувати виробництво та збільшити номенклатуру продукції;	Стати лідером з виробництва етнічного українського пива;	Збільшити обсяги виробництва продукції;
3. Сильні сторони конкурентів	Широкий асортимент виробів; Відомі бренди; Широкий ринок збуту;	Успішні рекламні кампанії; Новітні технології виробництва пива; Висока якість продукції;	Ефективна реклама; Відомі бренди; Багато ринків збуту продукції;
4. Слабкі сторони конкурентів	Погана якість води, що використовується для виготовлення напоїв;	Вузкий асортимент; Не велика кількість ринків збуту;	Невисока якість продукції; Висока ціна на товар;

Ряд конкурентів мають різні цілі, завдання, сильні та слабкі сторони, які не можна ігнорувати. Важливо розробляти стратегії, спрямовані на переважання над кожним з них, оскільки інакше це може призвести до непередбачених наслідків на ринку, що позбавить ТОВ «БІР МЕН» конкурентних переваг.

Основними суперниками в пивоварній галузі в Україні є ТОВ «Оболонь» та ТОВ «Перна приватна броварня».

Для вивчення фінансового стану підприємства використовується набір взаємозалежних показників, які формуються на основі інформації з бухгалтерської та статистичної звітності підприємства.

На досліджуваному підприємстві дотримуються методологічних засад ведення бухгалтерського обліку, складання та подання у встановлений термін фінансової та статистичної звітності.

Важливою складовою відображення принципів та методів ведення бухгалтерського обліку є формування облікової політики.

Варто зазначити, що облікова політика на підприємстві визначається на двох рівнях. На макрорівні це є політика державних органів, спрямована на розвиток системи обліку, таких як Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України та Міністерство фінансів.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначає облікову політику як сукупність принципів, методів і процедур ведення бухгалтерського обліку, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності.

На ТОВ «Бір Мен» використовується автоматизована програма бухгалтерського обліку «1С:Підприємство» 8.3.

Важливо зазначити, що важливою складовою на досліджуваному підприємстві є формування облікової політики, яка полягає в досягненні високого рівня ефективності з метою ухвалення управлінських рішень на підприємстві. Вчені визначають рівень ефективності облікової політики відносно суб'єктів та об'єктів системи бухгалтерського обліку. Таким чином, ефективність облікової політики залежить від ефективності її формування керівництвом підприємства.

2.2. Документальне забезпечення обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Облік оплати праці є одним з пріоритетних напрямків у бухгалтерському обліку та ключовим фактором стабільності діяльності підприємства. Навіть найменші помилки чи спотворення у цьому обліку можуть спричинити дестабілізацію ситуації на підприємстві та зниження продуктивності праці.

Відповідно до статті 9 п. 1 Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи, які фіксують факти здійснення господарських операцій. Первинні документи повинні бути складені під час здійснення господарської операції, а якщо це неможливо – безпосередньо після її закінчення [1].

Господарські операції відображаються у бухгалтерському обліку методом їх суцільного і безперервного документування. Записи в облікових регістрах проводяться на підставі первинних документів, створених відповідно до вимог Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затвердженого Наказом Міністерства фінансів України № 88.

До основних об'єктів бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці відносять наступні:

- робочий час;
- виробіток та контроль за дотриманням його норм;
- форми та системи оплати праці;
- розрахунки за виплатами працівникам;
- організація документообігу розрахунків з оплати праці та відображення інформації про оплату праці у фінансовій звітності.

Процес обліку праці розпочинається з оформлення певної документації, яка підтверджує трудові відносини та реєструє фактично відпрацьований час або обсяг виконаних робіт (наданих послуг). Фіксація операцій з обчислення

заробітної плати відбувається за допомогою первинних документів, які повинні відповідати певним загальноприйнятим стандартам:

- своєчасність складання документів;
- достовірність показників, що містяться у первинних документах, облікових регістрах та фінансовій, статистичній та податковій звітності;

- заповнення всіх реквізитів, що надають документам юридичної сили та містять інформацію про виконавців та відповідальних за подані дані;

- правильність оформлення відповідно до існуючих трудових угод та контрактів, даних про фактично відпрацьований час та положень колективного договору [10].

Штатний розклад визначає склад працівників за їхньою кількістю та категоріями, а також розраховує фонд оплати праці для кожної підрозділу штатної структури. Згідно з цим розкладом, встановлюється планова кількість працівників у відповідності зі структурою управління організації, співвідношенням фахівців різного рівня кваліфікації та контрольно витрат на оплату праці [40].

Документи, що стосуються набору та звільнення працівників, належать до категорії кадрової документації, яка включає в себе основні форми, такі як:

- накази про прийом та звільнення працівників;
- накази про відпустки та відрядження;
- штатний розпис;
- накази про преміювання;
- розпорядчі документи про заохочення та попередження;
- накази про компенсації за невикористану відпустку та інші.
- накази про внесення змін до трудової книжки.

Виплата заробітної плати працівникам, які працюють за годинною оплатою, здійснюється на основі даних про реально відпрацьований час, а також за додаткові години, відпрацьовані понад норму. У разі використання системи оплати праці за відрядною формою, нарахування зарплати проводиться згідно інформації про виробництво та оплати за наднормовані години роботи [50].

Виконання зазначених видів діяльності здійснюється шляхом участі штатних працівників, які мають трудові контракти, а також тимчасово залучених спеціалістів, що працюють за цивільно-правовими договорами.

Основним документом, який використовується для обліку фактично відпрацьованого часу за умов застосування годинної оплати праці, є робочий графік використання робочого часу. Цей графік використовується для реєстрації робочого часу, контролю дотримання трудової дисципліни, розрахунку зарплати та формування звітності. Облік часу ведеться на місцях основної роботи в підрозділах, які відповідають спеціалізованим працівникам даних підрозділів.

Для забезпечення ефективного контролю над процесом обліку праці в ТОВ "BIP MEN" створено Положення про оплату праці. У цьому документі закріплені різні методи та системи оплати праці, а також процедура внесення змін у організацію праці [51].

Важливо формувати документи як частину справ, і для зберігання цих справ також встановлюється строк, що залежить від тимчасового, постійного або тривалого характеру інформації. Процедура організації справ та їх систематизації з особового складу подана на рисунку 2.1.

Варто відмітити, що на підприємстві встановлення правил зберігання документів, що регулюються нормативними актами, потребує уваги до специфічних особливостей документообігу та рівня цифрової обробки облікових процесів. Важливо зазначити, що терміни зберігання електронних документів мають відповідати термінам зберігання аналогічних документів у паперовій формі [52], [53].

Відповідно до затвердженого наказу про прийом на роботу у компанії «BIP MEN», бухгалтери видають працівнику табельний номер, роблять відповідний запис у трудовій книжці про прийняття на роботу та відкривають йому особовий рахунок у відповідному банку. Наразі трудова книжка виступає основним документом, що відображає роботу працівника, включаючи його попередні місця роботи. Для нових працівників трудова книжка оформляється не пізніше, ніж протягом п'яти днів після прийому на роботу.



Рис. 2.1. Документи з обліку розрахунків з оплати праці

При припиненні трудових відносин з працівниками у компанії «БІР МЕІ», бухгалтер видає «Наказ про припинення трудового договору» (форма № 4) в одному примірнику, підписаний начальником відділу та керівником підприємства. В розділі «Довідка про нездані матеріальні та інші цінності» бухгалтер робить записи про цінності, залишені за працівником. Виплата вихідної допомоги становить не менше середньомісячного заробітку у разі припинення трудового договору.

Здійснюється фінальний розрахунок з працівником, включаючи заробітну плату за відпрацьований час у звітному місяці та компенсацію за невикористану

відпустку. На основі наказу про припинення трудового договору бухгалтерія робить розрахунки з працівником.

Облік робочого часу та контроль за дотриманням трудової дисципліни на підприємстві здійснюються за допомогою табеля. Його ведення передбачає щоденний облік появи працівників на роботі, відпусток, затримок, відсутностей, а також понаднормової роботи. Для обліку використання робочого часу всіх категорій працівників і контролю їхнього режиму робочого часу у «БІР МЕН» використовується «Табель обліку робочого часу» (форма №5), в якому фіксуються прізвища всіх працівників. Табелі ведуть керівники відповідних підрозділів для кожного працівника, а після повного заповнення з підписами передають до бухгалтерії.

Для тих, хто отримує оплату за годинами роботи, табель є головним джерелом для розрахунку заробітної плати. Той же документ є основою для аналізу та контролю робочого часу не лише для цих співробітників, а й для тих, хто працює за сумісництвом на компанії «БІР МЕН». Згідно положень, робочий тиждень не повинен перевищувати 40 годин, та перед вихідними чи державними святами час роботи скорочується на 1 годину [17].

У товаристві "БІР МЕН" не існує окремого відділу кадрів; ці функції покладені на відділ бухгалтерії. Відділ бухгалтерії здійснює облік кадрового складу та робочого часу працівників підприємства. Обліку підлягають всі співробітники усіх підрозділів, незалежно від характеру виконуваних робіт та посад, які вони займають. Для первинного обліку розрахунків з оплати праці "БІР МЕН" використовує типові форми первинних документів.

З обліку особового складу у товаристві використовуються такі наступні форми первинних документів:

- «Наказ(розпорядження) про прийом на роботу» ;
- «Особова картка»;
- «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
- «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору».

Форма №1 «Наказ про прийом на роботу» використовується для реєстрації новоприйнятих співробітників, і заповнюється в бухгалтерії компанії «БІР МЕН».

Підписаний директором, цей наказ у деяких особливих випадках служить запрошенням на співбесіду та доступом на робоче місце для ознайомлення з його умовами. Керівник відділу робить висновок щодо придатності кандидата для даної посади: на зворотному боці форми вказується його придатність та відповідність вакансії, а також визначається період випробування. Згода працівника з умовами роботи, результати співбесіди, позначки про проходження інструктажу з безпеки та інші відомості фіксуються на зворотному боці цієї форми.

Усі зазначені процеси в компанії «БІР МЕН» здійснюються автоматизовано за допомогою програми «1С:Підприємство».

Перелік показників з обліку робочого часу та оплати праці, адаптований для потреб аналітичного та синтетичного обліку, а також для складання звітності, наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Перелік показників з обліку заробітної плати товариства «БІР МЕН»

Назва показників		Призначення показників	Носії інформації
Умовно постійні	Умовно змінні		
Назва структурного підрозділу;	Платіжний період	Для обліку відпрацьованого робочого часу;	Відомість обліку працівників підрозділу;
Прізвище, ім'я та по батькові працівника;	Кількість відпрацьованих днів;	Для нарахування заробітної плати працівникам за відпрацьованого робочого часу;	Штатний розпис; Табель обліку
Ідентифікаційний номер;	Кількість відпрацьованих годин.	Для виплати заробітної плати;	Розрахунково платіжна-відомість працівника;
Табельний номер;		Для обліку поточної заборгованості з оплати праці.	Розрахунково платіжна-відомість зведена.
Посада, робоча професія;			
Посадовий оклад, тарифна ставка.			

Як можна побачити із таблиці, показники можна розділити на дві категорії: умовно постійні, які залишаються незмінними протягом тривалого періоду, і

змінні, що щомісяця вносяться у систему обліку для розрахунку заробітної плати

ТОВ «БІР МЕН» використовує систему погодинної оплати праці, де розмір заробітку обчислюється за допомогою множення кількості годин, відпрацьованих протягом місяця, на тарифну ставку з додатковими винагородами та з урахуванням доплат. Оплата праці у святкові та вихідні дні визначається окремо. Наприклад, визначення оплати праці у святкові та вихідні дні здійснюється через множення кількості відпрацьованих годин на погодинну тарифну ставку оплати праці та на коефіцієнт доплати праці (наприклад - 0,33).

Адміністративний персонал компанії має фіксований місячний оклад, що означає використання системи денної оплати праці. У цьому випадку розмір заробітної плати розраховується шляхом поділу загальної суми заробітної плати на кількість робочих днів у звітному періоді, помножену на стандартну тривалість місяця, і в подальшому на кількість фактично відпрацьованих днів.

Якщо облік оплати праці організований правильно, то розрахунки із працівниками будуть проводитися своєчасно і в повному обсязі.

Кодекс законів про працю України визначає правила трудових відносин між працівниками та роботодавцями. Цей нормативний документ дозволяє підприємствам встановлювати єдині правила для прийому на роботу, звільнення та переведення працівників на інші посади. (рис. 2.2) [5, с. 59].



Рис. 2.2. Документальне оформлення змін в обліковому складі працівників підприємства

У таблиці 2.4 наведений перелік типових форм первинних документів з обліку розрахунків з оплати праці.

Таблиця 2.4

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

№ з/н	Номер типової форми	Назва типової форми
1	2	3
		Кадрова документація
	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
4	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контр-акту)
		З обліку використання робочого часу
5	П-5	Табель обліку використання робочого часу
		З обліку розрахунків із працівниками з оплати праці
6	П-6	Розрахунково-платіжна відомість
7	П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Організація обліку оплати праці включає в себе документування всіх господарських операцій, пов'язаних із розрахунками із працівниками. Для нарахування та обліку утримань із заробітної плати використовуються всі форми первинних документів, перелік яких наведено в таблиці 2.5.

Бухгалтер повинен уважно заповнювати документи з оплати праці, оскільки кожен документ має свої особливості. Крім того, документування операцій з оплати праці є важливим джерелом інформації для управління підприємством і прийняття управлінських рішень.

Організація обліку праці та її оплати має такі основні завдання:

Забезпечити ефективне використання трудового потенціалу підприємства. Це означає, що необхідно розробити і впровадити систему заходів, які сприятимуть зростанню продуктивності праці та мотивації працівників.

Контролювати використання фонду заробітної плати. Це означає, що необхідно відстежувати, як витрачаються кошти на оплату праці, щоб забезпечити їх ефективне використання.

Таблиця 2.5

Документальне забезпечення бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати працівників підприємства

Внутрішні документи		Зовнішні документи	
Первинні документи	Документи-підстави	Первинні документи	Документи-підстави
1	2	3	4
Розрахунково-платіжні відомості, розрахунково-платіжні відомості (зведені)	Штатний розклад, посадові інструкції, положення про облікову політику, положення про оплату праці, положення про бухгалтерську службу, положення про преміювання, таблиць використання робочого часу, списки осіб, які працювали понаднормово, наряди на виконання робіт, листки обліку простоїв, особові картки, графіки відпусток	Квитанції, рахунки фактури	Довідки, договори

- Забезпечити достовірність та своєчасність обліку та розрахунків з працівниками. Це означає що необхідно вести облік усіх операцій з оплати праці.

2.6. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за винагами працівникам

Облік оплати праці на підприємстві включає в себе такі основні етапи:

1. Організація обліку оплати праці
2. Нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам
3. Відрахування із заробітної плати
4. Виплата заробітної плати та інших виплат працівникам
5. Контроль за розрахунками з працівниками

Організація обліку оплати праці

На першому етапі необхідно розробити і затвердити на підприємстві:

- Положення про оплату праці
- Порядок розрахунку заробітної плати
- Порядок нарахування та обліку відрахувань із заробітної плати
- Порядок виплати заробітної плати та інших виплат працівникам

Ці документи повинні відповідати вимогам законодавства України та забезпечувати ефективну організацію обліку оплати праці на підприємстві.

Нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам

На другому етапі необхідно нарахувати заробітну плату та інші виплати працівникам відповідно до їх трудових договорів, колективного договору, а також інших нормативно-правових актів.

Основними складовими організації заробітної плати є системи і форми, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та остаточними результатами, як на рівні окремих працівників, так і на рівні колективу.

Облік розрахунків з оплати праці ведеться на пасивному балансовому рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», на якому за кредитом відображається нарахування працівникам основної та додаткової заробітної плати, премій, допомога по тимчасовій непрацездатності та інші виплати. За дебетом цього рахунку реєструються виплати основної і додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, утримання ПДФО та ВЗ, а також інші утримання з заробітної плати працівників (рис. 2.3).

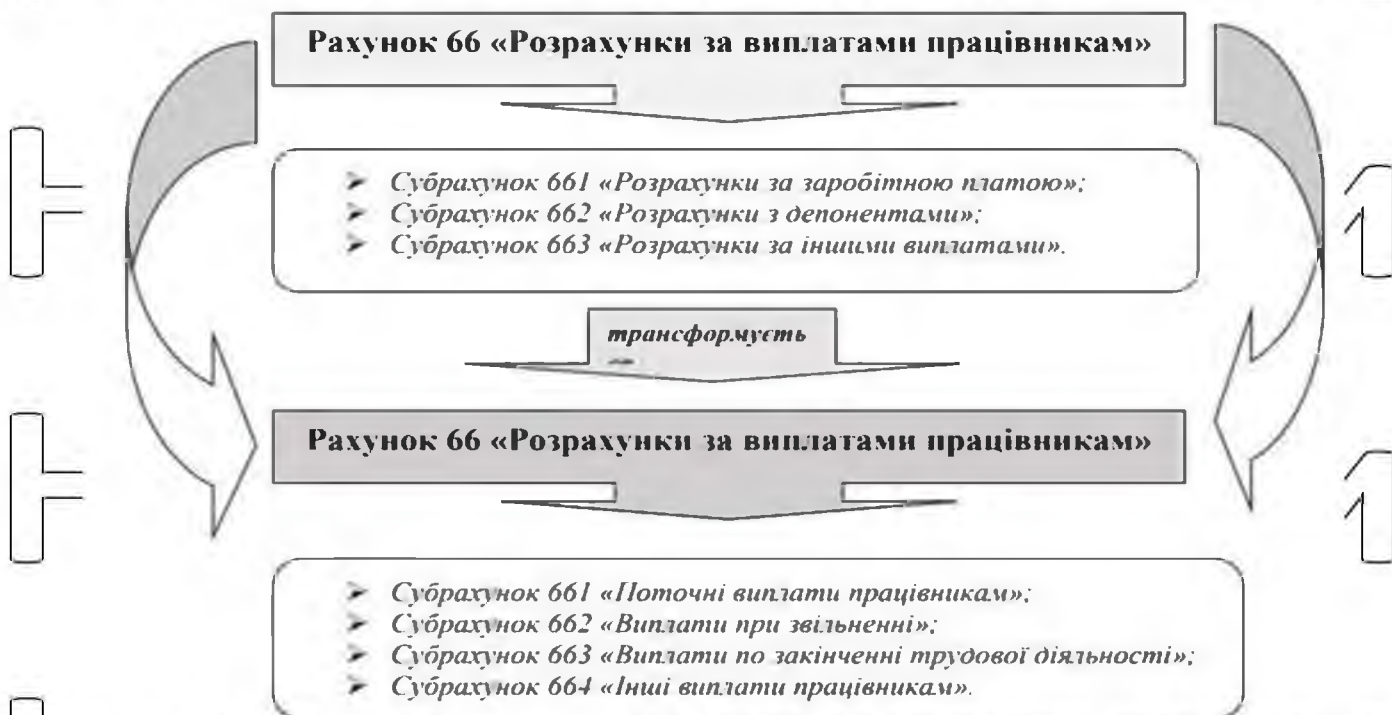


Рис. 2.3. Синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам на ТОб «БР МЕН»

Типові бухгалтерські проведення щодо розрахунків з оплати праці наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «БІР МЕН»

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
1	Виплачено аванс адміністратору за першу половину місяця (без премії)	661	311
2	Сплачено ПДФО при виплаті авансу	641	
3	Сплачено військовий збір при виплаті авансу	642	
4	Сплачено ЄСВ при виплаті авансу	651	
5	Нараховано заробітну плату адміністратору	92	661
6	Нараховано ЄСВ		651
7	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641
8	Утримано військовий збір із заробітної плати		642
9	Нараховано заробітну плату працівнику	92	661
10	Нараховано ЄСВ		651
11	Утримано ПДФО із заробітної плати із врахуванням ПСП		641
12	Утримано військовий збір із заробітної плати	661	642
13	Виплачено заробітну плату за квітень		311
14	Сплачено ПДФО	641	
15	Сплачено військовий збір за другу половину місяця	642	
16	Сплачено ЄСВ за другу половину місяця	651	

Процедура нарахування та сплати ЄСВ страхувальниками, нарахування та сплати фінансових санкцій, стягнення заборгованості зі сплати страхових коштів, урегульована в Інструкції щодо нарахування та сплати ЄСВ, зміни до якої внесені Наказом Мінфіну № 469 [54].

На нашу думку необхідно розглянути бухгалтерські проведення з обліку розрахунків за виплатами працівникам ТОВ «БІР МЕН» коли бухгалтер підприємства відпрацював у січні 2023 повністю 22 робочі дні (176 годин).
Оклад: 6700 грн, премія за інтенсивність роботи 30% окладу (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Робочий журнал реєстрації господарських операцій обліку розрахунків за виплатами працівникам ТОВ «БІР МЕН»

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Виплата авансу			
Виплачений аванс за квітень ($= 0,5 \times 6700$)	661	311	3350,00
Сплачений ПДФО при виплаті авансу ($= 3350 \times 0,18$)*	641	311	603,00
Сплачений ВЗ при виплаті авансу ($= 3350 \times 0,015$)*	642	311	50,25
Сплачений ЄСВ при виплаті авансу ($= 3350 \times 0,22$)*	651	311	737,00
Розрахунки з оплати праці в кінці січня 2023			
Нарахована повна зарплата за квітень ($= 6700 + 6700 \times 0,30$)	92	661	8710,00
Нарахований на заробітну плату ($= 8710 \times 0,22$)	92	651	1916,20
Утриманий ПДФО із зарплати ($= 8710 \times 0,18$)	661	641	1567,80
Утриманий ВЗ за квітень ($= 8710 \times 0,015$)	661	642	130,65
Виплата зарплати за 2-гу половину січня 2023			
Виплачена зарплата за 2-гу половину квітня ($= 8710 - 3350 - 1567,80 - 130,65$).	661	311	3661,50
Сплачений ПДФО за 2-гу половину квітня ($= 1567,80 - 603$).	641	311	964,80
Сплачений ВЗ за 2-гу половину квітня ($= 130,65 - 50,25$).	642	311	80,40
Сплачений ЄСВ за 2-гу половину квітня ($= 1916,20 - 737$).	651	311	1179,20

Технологія ведення обліку розрахунків з оплати праці є складним етапом бухгалтерського процесу. Вона включає операції з нарахування відпусток, оподаткування та виплат, що гарантує ефективний контроль над цими операціями.

Сучасний метод обчислення середньої заробітної плати для визначення суми відпусток вимагає виконання багатьох операцій, підтверджених різними кадровими та іншими документами (див. рис. 2.4).

Для визначення загального доходу, отриманого працівником протягом розрахункового періоду, необхідно врахувати суми, нараховані за трудовим договором, за винятком тих компонентів, що виключені в Положенні №100.

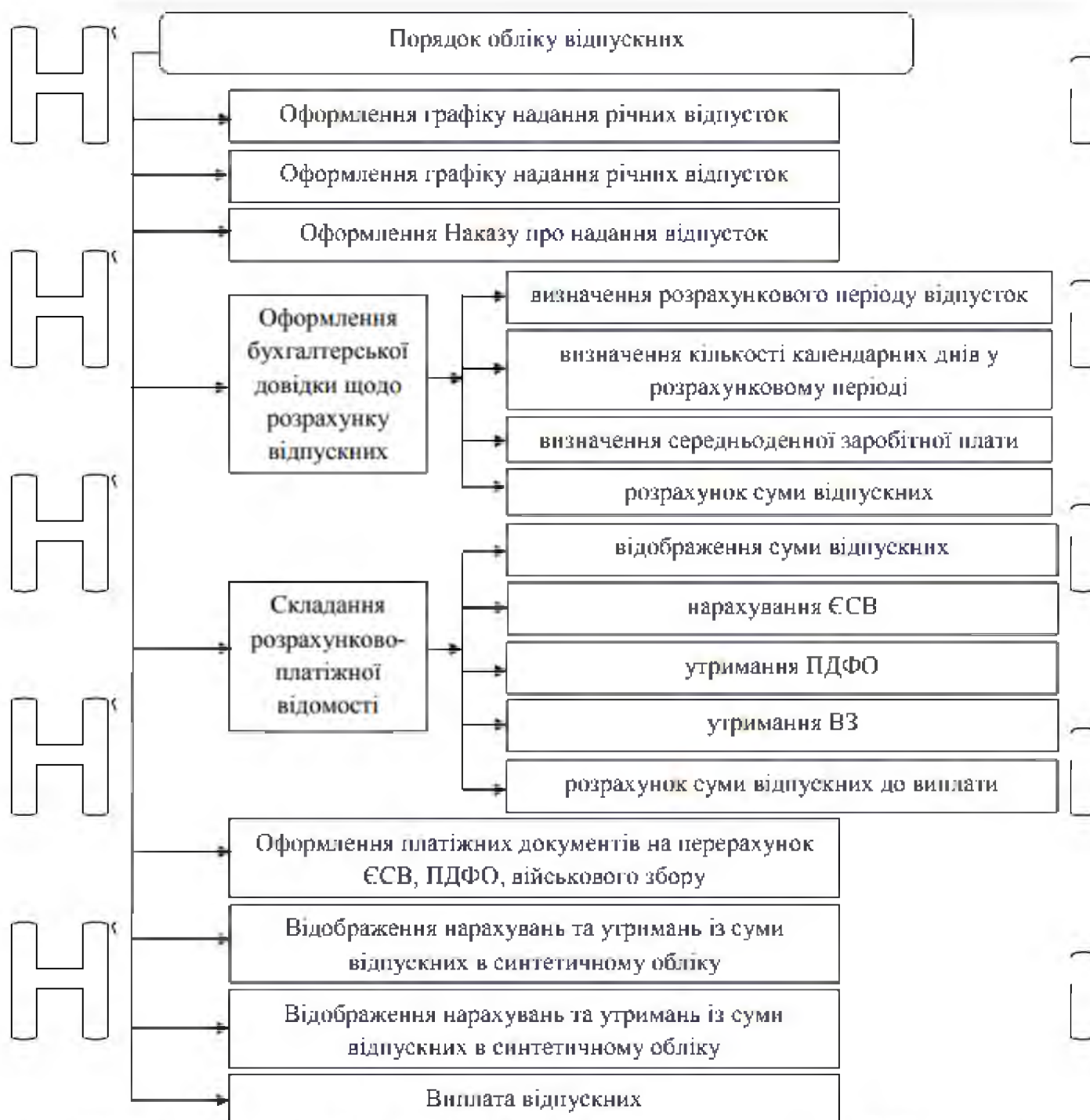


Рис. 2.4. Методика обліку відпускних

Джерело: [45, 46]

Одним із складних етапів бухгалтерського процесу, який потребує точних даних, є визначення середньої заробітної плати для обчислення відпусток та лікарняних. Розрахунок цієї середньої зарплати для нарахування відпусток та компенсації за невикористані дні відпустки виконується відповідно до процедури, яка зображена на рисунку 2.5.

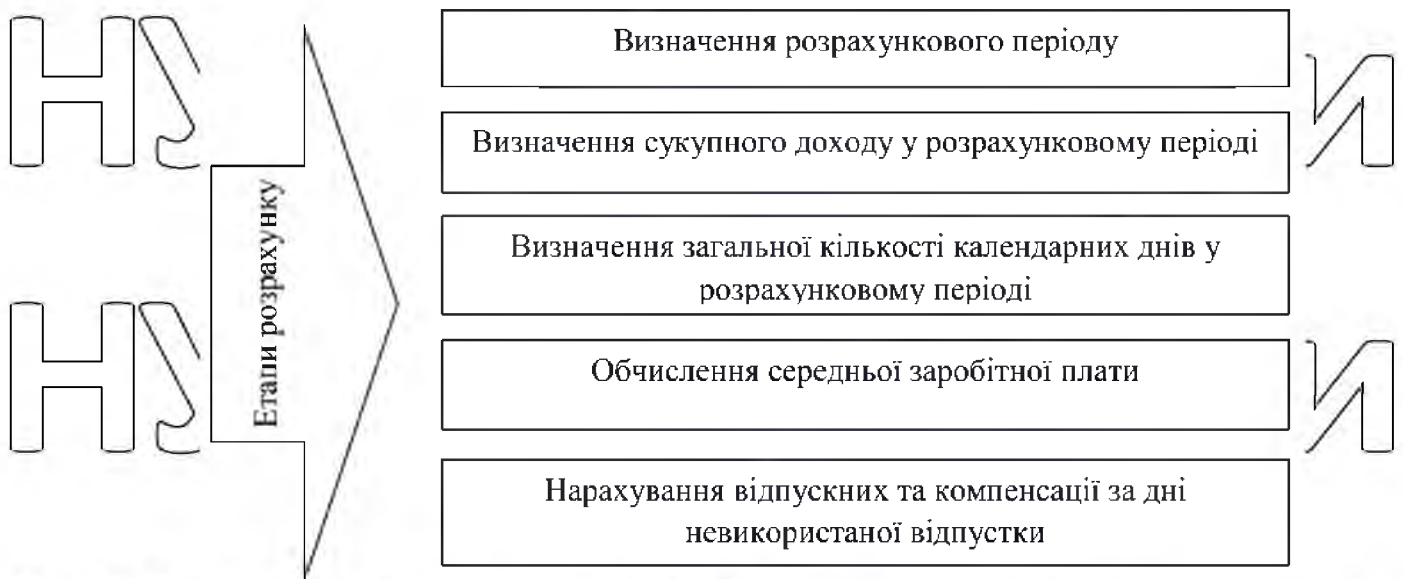


Рис. 2.5. Порядок розрахунку середньої заробітної плати для нарахування відпускних та компенсації за дні невикористаної відпустки

Джерело: [37]

Відповідно до пункту 2 Положення №100, обчислення середньої заробітної плати для виплати відпусток або компенсації за невикористані відпустки проводиться на основі виплат за останні 12 календарних місяців роботи, які передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

У новій редакції Положення №100 в загальний дохід включаються суми отриманих доходів за відповідний період, враховуючи виплати, пов'язані із святковими датами, а також грошові винагороди за добросовісну працю та високий рівень виконання службових обов'язків.

Розмір максимальної бази нарахування ЄСВ істотно змінився протягом останніх років, причому зміни не стосувалися збільшення прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а відбулися внаслідок перегляду методики розрахунку. Максимальна сума щомісячного доходу працівника, на яку нараховується ЄСВ, тепер дорівнює 15 розмірам мінімальної заробітної плати, що затверджена відомим законом.

Розрахунок середньої заробітної плати для оплати відпусток здійснюється за формулою:

$$ЗП_{\text{ср}} = ЗП : (КД - ЄД - НД) \quad (2.1)$$

У розрахунках зарплати для всіх категорій працівників слід враховувати всі складові, що мають бути включені до основної та додаткової заробітної плати, а також інші бонуси та компенсаційні виплати. Доплати та премії виступають як частина заохочувальних виплат, спрямованих на стимулювання певних категорій працівників до високоякісної та професійної праці. На жаль, у компанії «БІР МЕН» вони не застосовуються.

Для реєстрації даних про економічні операції використовуються реєстри бухгалтерського обліку, які є важливою частиною належної інформаційної підтримки облікового процесу. Їх зручність та функціональність значно впливають на інформативність та ефективність облікової системи підприємства.

Синтетичний та аналітичний облік виплат працівникам на підприємстві «БІР МЕН» проводиться за допомогою автоматизованої програми «ІС:Підприємство».

Всі розрахунки за виплатами працівникам на даному підприємстві ТОВ «БІР МЕН» ведеться на синтетичному балансовому пасивному рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", що узагальнює всю інформацію про розрахунки з оплати праці з працівниками за всіма їх видами.

Суми нарахованої заробітної плати обліковуються за кредитом субрахунку 661, тоді як за його дебетом реєструють виплачені суми та всі інші утримання, пов'язані з оплатою праці. 662 "Розрахунки з депонентами" - відображається заборгованість перед працівниками підприємства за не одержаними в установлений строк сумами заробітної плати, авансів, компенсацій тощо.

663 "Розрахунки за іншими поточними виплатами" - відображаються інші поточні виплати працівникам підприємства, які не належать до оплати праці (оплата відпусток, компенсація за невикористану відпустку, вихідна допомога тощо).

Заробітна плата, уведена в виробничу собівартість продукції або послуг, включається як частина прямих та розподілених змінних і постійних загальновиробничих витрат. Прямі витрати на оплату праці охоплюють заробітну плату та інші виплати працівникам, які працюють над виробництвом товарів або послуг. Ці витрати, які прямо пов'язані з певними статтями витрат, відображаються в дебеті рахунку 23 «Виробництво».

Загальновиробничі витрати охоплюють виплати заробітної плати для управління магазинами, оплату праці тих, хто працює над удосконаленням технологій і організацією виробництва, підвищенням якості та надійності продукції, а також винагороду для виробничого персоналу. Ці витрати реєструються в дебеті рахунку 91 "Загальновиробничі витрати".

Компанія ТОВ «БІР МЕН» дотримується законодавства про оплату праці та виплачує заробітну плату двічі на місяць. Зарплатня складається з двох частин: аванс, що виплачується 22 числа місяця, та зарплата за другу половину місяця, яка виплачується 7 числа наступного місяця.

Для обліку резерву на відпустки використовується окремий підрахунок 471 "Забезпечення виплат відпусток", на якому зазвичай реєструється рух та залишок коштів для оплати чергових відпусток працівників. Річний резерв на оплату відпусток визначається з урахуванням суми, необхідної на оплату відпусток, та соціальних відрахувань до фондів соціального страхування протягом року. Це включає щомісячні внески до резерву на оплату відпусток у пропорції до загальної суми нарахованої заробітної плати.

Підсумовуючи вищесказане, пропонується внести певні зміни до існуючої редакції Плану рахунків і Інструкції по його застосуванню щодо обліку резервів у зв'язку з оплатою праці. Зокрема, субрахунок 471 «Забезпечення виплат відпусток» може отримати нову назву — «Резерв виплат відпусток», оскільки для обліку премій передбачено використання субрахунку 477 «Забезпечення матеріального заохочення». Пропонується перейменувати останній на «Резерв матеріального заохочення», щоб уникнути плутанини та забезпечити однорідність визначень при обліку резервів.

Відрахування працівникам – складний та трудомісткий процес, що є одним із ключових елементів загальних витрат ТОВ «БІР МЕН» і предметом складного обліку. Воно охоплює різноманітні виплати, кожна з яких потребує особливого відображення в бухгалтерських обрахунках компанії та її зовнішній звітності.

Чітко сформована бухгалтерська політика підприємства дозволяє швидко знаходити будь-яку аналітичну інформацію, проводити аналіз та приймати заходи у разі виявлення порушень.

Зокрема, на нашу думку, для деталізації аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам необхідно робочий план рахунків доповнити субрахунками другого порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а саме 661/1 «Поточні виплати працівникам адміністративного персоналу», 661/2 «Поточні виплати адміністраторам», 661/3 «Поточні виплати продавцям магазину» та ін.

Бухгалтерський облік забезпечує точний облік виконаної роботи працівником та витрат на їх заробітну плату відповідно до встановленого порядку. Гроші для виплати зарплати отримують через чек розрахункового рахунку в банку. Компанія також надає всі необхідні платіжні документи для переказів іншим організаціям та особам, на користь яких виконані відрахування з заробітної плати. Працівникам, що отримують зарплату на особисті банківські картки, компанія перераховує кошти на їх рахунки. Проте, не зважаючи на це, на ТОВ «БІР МЕН» не існує резерву на відпустки та премії, що призводить до нерівномірного розподілу витрат у різні періоди року, що може викликати проблеми звітності, особливо у періоди масових виплат, наприклад, влітку.

2.4. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності

Організація обліку поточних виплат працівникам на підприємствах здійснюється відповідно до законодавчих актів, трудових угод та колективних

договорів згідно з Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про відпустки», Законом України «Про індексацію доходів населення», Законом України «Про колективні договори і угоди».

Одним із ключових елементів структури системи оплати праці є тарифна система, що включає в себе тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики. Вона використовується для розподілу та перерозподілу завдань залежно від їх складності і розподілу працівників на підприємстві в залежності від їхнього рівня кваліфікації та позицій у тарифній сітці. Тарифна система є фундаментом формування та диференціації сум заробітної плати.

Важливі визначення щодо виплат працівникам, наведені у НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [8], формують їх загальну систему з таких категорій:

- ладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці;
- виплати за невідпрацьований час (обов'язкові щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час);
- премії та інші заохочувальні виплати, які потребують сплати протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, за який працівники виконували відведену їм роботу;
- виплати під час звільнення;
- виплати за припиненням трудової діяльності, тобто виплати працівникам, які підлягають оплаті після закінчення трудової діяльності.

У наукових дослідженнях велика увага зосереджена на виплатах після припинення трудових відносин, які згідно з МСФЗ 26 включають в себе програми з розрахованим внеском та програми з визначеними виплатами. визначення витрат за такими програмами здійснюється за допомогою новітніх оцінок. Вчені вказують на те, що через недостатній розвиток незалежних оцінок та недоцільність витрат на це оцінювання суб'єктами господарювання не виявляється достовірна інформація про зазначені виплати [54].

Під програмами виплат після припинення трудової діяльності розуміють офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими підприємство зобов'язане виплатити кошти своїм працівникам після закінчення трудових відносин. З економічної точки зору ці виплати можуть бути програмами з визначеним внеском або з визначеною виплатою.

Відповідно до НН(С)БО 13 «Фінансові інструменти», зазначаються та визнаються певні зобов'язання, що включають у себе виплати, здійснювані підприємством інструментами власного капіталу [9].

Інші довгострокові виплати працівникам (за винятком виплат по припиненню трудової діяльності, виплат під час звільнення та виплат інструментами власного капіталу підприємства) включають ті, що не сплачуються повністю протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, за який працівник виконував роботу [9].

До того ж такий елемент, як поточні виплати, займає одну з найширших часток, що стосується виплат працівникам, а також включає [2]:

– основну заробітну плату (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці на підприємстві (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки));

– додаткову заробітну плату (винагорода за працю понад установлені норми, трудові успіхи та винахідливість, особливі умови праці на підприємстві).

Додаткова заробітна плата охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, що установлені відповідно до законодавства України; премії, пов'язані із виконанням завдань і функцій; інші стимулюючі та компенсаційні виплати (включаючи винагороди за результатами роботи за рік, премії за спеціальними системами, компенсаційні та інші фінансові та матеріальні виплати, що не встановлені законодавством або виходять за його межі).

Облік виплат працівникам здійснюється на підставі стандартних [9] та спеціалізованих форм обліку. На підприємствах України облік повинен ґрунтуватися на первинних документах, які оформляються згідно з Інструкцією

№ 88, затвердженою Наказом Міністерства фінансів України від 24 травня 1995 року.

Форма таблиць робочого часу на підприємстві має дві складові: реєстрація робочого часу працівників (записи про робочі дні, хвороби, відпустки тощо) та бухгалтерський облік цих записів для кожного працівника. Бухгалтери рідко ведуть такий облік окремо для кожного працівника та виду записів.

Міністерство соціальної політики стверджує, що таблиць робочого часу є основою для нарахування зарплати, обов'язкової допомоги у разі тимчасової непрацездатності, сум для щорічних відпусток та інших виплат. Підписаний відповідальною особою і затверджений керівником підприємства, таблиць надсилається до бухгалтерії. Цей документ є ключовим доказом для виплати заробітної плати, тому будь-які зміни в ньому заборонені.

Аналогічна ситуація із заробітною платою спостерігається на підприємствах України. Протягом 2014–2017 років широко використовувалися документи, що регулювали нарахування зарплати, які були затверджені Наказом Державного комітету статистики № 144. Тут входили Розрахункові листи, Особові рахунки, Накопичувальні нарахування.

На підприємствах виплати заробітної плати повинні проводитись не рідше двох разів на місяць з інтервалом не більш як 16 днів. Остаточний розрахунок за місяць має бути здійснений не пізніше, ніж через 7 днів після його завершення. Виплати за першу половину місяця (аванс) не можуть бути менше фактично відпрацьованого часу робітника.

Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розрахунків з оплати праці необхідно враховувати принцип повного освітлення об'єкта, не лише з точки зору витрат та зобов'язань підприємства, що відображені в Балансі та Звіті про фінансові результати, оскільки ці дані відображають лише фактичні результати проведених операцій. Згідно з МСФЗ, в примітках до фінансових звітів слід розкривати інформацію про програми з визначеним внеском та визначеною виплатою, які можуть мати потенційний вплив на господарську

діяльність суб'єкта господарювання. Проте ця інформація є комерційною таємницею і не публікується у фінансовій звітності.

Складовою витрат підприємства, формуючою собівартість продукції або послуг, є заробітна плата працівника. Витрати на оплату праці можуть бути відображені за допомогою рахунків 8 класу Плану рахунків "Витрати за елементами" та 9 класу "Витрати діяльності"

Обов'язково є сума оподаткування виплат працівникам підприємства. У нашій країні оподаткування заробітної плати відбувається через утримання єдиного соціального внеску, військового збору та податку з доходів фізичних осіб.

Також нарахування на заробітну плату здійснюється за рахунок роботодавця.

Інформація, яка стосується бухгалтерського обліку, основною часткою вираження є фінансова звітність (Додаток Б.1). Однак ці дані є лише частиною

того, що потрібно користувачам, тому вона також подається у статистичній та податковій звітності. З метою більш детального розгляду ми плануємо проаналізувати, яку саме інформацію містять ці звіти, зображуючи це на рис. 2.6.

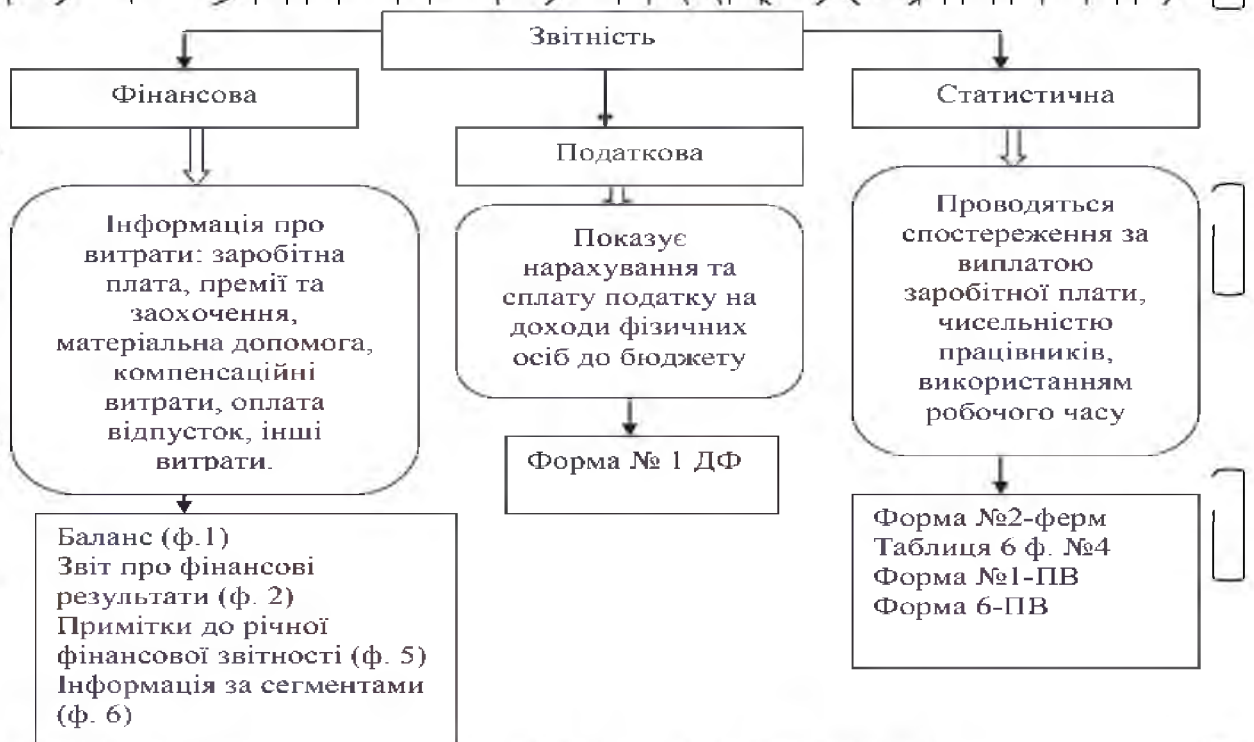


Рис. 2.6. Інформація про оплату праці у фінансовій, податковій та статистичній звітності

Автоматизація бухгалтерського обліку суттєво підвищує ефективність роботи бухгалтера. Зокрема, за допомогою автоматизованих засобів можна швидко нараховувати заробітну плату, відпускні та лікарняні, а також створювати бази даних для формування звітів та інших документів. Серед основних програмних продуктів, представлених на українському ринку, виділяють такі: «Парус – заробітна плата», «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України», «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата» та «Галактика: Управління персоналом».

Програма «Парус – заробітна плата» забезпечує автоматизацію обліку оплати праці на підприємстві. Зокрема, програма дозволяє вести облік особових рахунків співробітників, штатної структури, робочого часу, наказів з оплати праці, а також нараховувати заробітну плату, відпускні, лікарняні та інші виплати. Крім того, програма дозволяє розраховувати нарахування на заробітну плату й утримання.

Фінансові звіти містять показники, що стосуються розрахунків за оплату праці, проте ці дані надто загальні та не розкривають деталей щодо взаємодії з працівниками, їхнього обліку та оплати. Це робить їхнє використання в прийнятті кадрових та управлінських рішень у сфері сільського господарства складнішими та неефективними для вироблення аграрної політики.

Податкова звітність з оплати праці підпорядкована Податковому кодексу України, тоді як статистична звітність для сільськогосподарських підприємств регулюється Законом України "Про державну статистику". Таким чином, усі компанії, незалежно від їх форми власності, зобов'язані надавати точні вихідні дані для проведення державних статистичних спостережень.

Роботодавць обов'язково здійснює утримання із заробітної плати, проте ці операції проводяться за рахунок працівника підприємства. Облік єдиного соціального внеску здійснюється на рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням" згідно з Планом рахунків. В останній час сталися значні зміни в порядку утримання єдиного соціального внеску, які будуть докладно розглянуті подальше.

Член фермерського господарства повинен обов'язково сплачувати ЄСВ з моменту початку власної діяльності. Він має нараховувати єдиний соціальний внесок на суму доходу, отриманого від своєї діяльності, яка оподатковується ПДФО (до меж бази нарахування ЄСВ).

Складання звітності є однією з важливих стадій у бухгалтерському процесі підприємства. Розрахунки з виплат працівникам на підприємстві мають відобразитись у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності.

Фінансова звітність підприємства повинна бути складена у гривні, що передбачено Законом № 996. Це також стосується підприємств, які ведуть облік за МСФЗ. Крім цього, вони повинні подавати форми фінансової звітності у тисячах гривень без десяткових знаків велики та середні підприємства.

У фінансовій звітності містяться дані щодо розрахунків за оплату праці, але відсутня інформація про облікове забезпечення праці та її оплати, що не відображає процесу прийняття кадрових рішень. Процедура складання та подання статистичної звітності регламентована Законом України «Про державну статистику», який вимагає від усіх юридичних осіб, незалежно від форм власності, подавати достовірні первинні дані для проведення державних статистичних спостережень.

У табл. 2.8 подано інформацію про відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності.

Враховуючи значний обсяг інформації, що стосується розрахунків за оплату праці, яка накопичується у системі бухгалтерського обліку виплат працівникам, це підтверджує певний рівень її достовірності.

Фінансова та податкова звітність, відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку та податкового законодавства, формується на основі інформації, яка надходить в результаті проведення облікових процедур (Додаток Б.1).

Таблиця 2.8

Відображення даних про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності ТОВ «БІР МЕН»

Показники фінансової звітності	Синтетичний рахунок	Код рядка
Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати)»		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
Розрахунками з бюджетом (у частині ПДФО та ВЗ)	64	1620
Розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625
Розрахунками з оплати праці	66	1630
Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»		
Витрати з оплати праці	91, 92, 93, 94	2050, 2130, 2150, 2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	91, 92, 93, 94	2130, 2150, 280, 2510

При аналізі фінансової звітності підприємства як складної інформаційної структури, що включає підсистеми, О.В. Левицька вказує, що «система бухгалтерського обліку чистого прибутку, яка інтегрує усю інформацію про доходи й витрати суб'єкта господарювання, є найважливішою» [17, с. 26–27].

Зважаючи на оподаткування оплати праці товариство подає податкову звітність, зокрема форму №1-ДФ, де відображається нарахування та фактична сплата ПДФО (табл. 2.9).

Отже, зміни в деяких законодавчих актах України спрямовані на поштовх роботодавців у напрямі легалізації фонду оплати праці, шляхом полегшення умов, що, при їх виконанні, сприятимуть суттєвому зниженню витрат на єдиний соціальний внесок.

Таблиця 2.9

Інформація щодо розрахунків з оплати праці у складі статистичної та податкової звітності

Звітність	Зміст показників
Статистична звітність	
Форма № 1-ПВ	Містить інформацію щодо спостереження за виплатою заробітної плати, чисельністю працівників, використанням робочого часу
Форма № 6-ПВ	
Податкова звітність	
Форма № 1-ДФ	Відображає інформацію про нарахування та сплату податку на доходи фізичних осіб до бюджету

Тому облік виплат працівникам є не лише важливою частиною системи обліку підприємства, але й ключовим фактором для його довгострокового розвитку, який гарантує конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку.

Висновки до розділу 2

НУБІП УКРАЇНИ

За результатами проведеного дослідження методичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації, можна сформулювати такі висновки, а саме:

НУБІП УКРАЇНИ

1) Товариство з обмеженою відповідальністю «БІР МЕН» м. Київ має право на зовнішньоекономічну діяльність у будь-якій галузі, що відповідає чинному законодавству. Основна сфера діяльності – роздрібна торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами. Компанія володіє великою

НУБІП УКРАЇНИ

кількістю працівників та розповсюджує продукцію в усій країні, реалізуючи більше ніж мільярд пляшок пива на рік. Відомі бренди, які належать компанії, продаються у понад 150 містах України. Інші важливі аспекти, що були зазначені, включають статутний капітал, розташування та засоби, які належать компанії.

НУБІП УКРАЇНИ

2) З проведеного аналізу складу та структури трудових ресурсів видно, що загальна чисельність працівників в 2022 р. становить 3650 осіб, що в порівнянні з 2020 р. зменшилась в 1,86 %, чисельність адміністративних працівників у 2022 р. – 220 осіб, що вказує на зменшення складу в порівнянні з 2020 роком також на

НУБІП УКРАЇНИ

1,86%, що свідчить про вплив нестабільних економічних відносин.

НУБІП УКРАЇНИ

3) ТОВ «БІР МЕН» документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці здійснює згідно чинних норм законодавства регулюючись «Положення про документальне забезпечення записів в бухгалтерському обліку»

НУБІП УКРАЇНИ

№ 88. Проте варто, на нашу думку, необхідно удосконалити форму Розрахунково-платіжної відомості під галузеву специфіку господарської діяльності ТОВ «БІР МЕН», що значним чином допоможе розкрити деталізовану інформацію щодо оплати праці працівників кожного структурного підрозділу підприємства.

НУБІП УКРАЇНИ

4) Синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який є пасивним балансовим. Тому, на нашу думку, для деталізації аналітичного обліку

розрахунків за виплатами працівникам необхідно робочий план рахунків доповнити субрахунками другого порядку до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а саме 661/1 «Поточні виплати працівникам адміністративного персоналу», 661/2 «Поточні виплати адміністраторам», 661/3 «Поточні виплати продавцям магазину» та ін.

5) Розглядали також важливість складання звітності у бухгалтерському процесі підприємства та акцентує увагу на обліку оплати праці в контексті різних видів звітності. Він також підкреслює значення відповідності фінансової звітності вимогам законодавства та стандартів бухгалтерського обліку. Розділ

зазначає, що інформація, що відображає розрахунки з оплати праці, надходить в систему бухгалтерського обліку, що підтверджує її достовірність. Також розглядається необхідність включення цих розрахунків у фінансову звітність.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 3

ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ
ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ3.1. Здійснення контролю розрахунків з оплати праці з використанням
прикладних програмних рішень

Якщо внутрішній контроль існує, фактично він виступає як основний механізм регулювання фінансово-господарської діяльності підприємства. Закономірність полягає в тому, що з ростом організації та її діяльності у керівництва (директорату, ради засновників і т. д.) зменшується можливість безпосередньо контролювати всі процеси на підприємстві, такі як технологічні процеси, логістика, бухгалтерія, складська робота та інші. Основна мета контролю є підвищення прибутковості шляхом скорочення внутрішніх витрат. Важливо, щоб внутрішня служба контролю приносила більше прибутку через свої перевірки, ніж витрачається на її утримання.

На ТОВ "БІР МЕН" не проводиться внутрішнього контролю, тому пропонуємо створити його. Неоднозначність ситуацій часто призводить до порушень трудового та цивільного законодавства, а також до недостатньої системи оплати праці. Рекомендації фахівців, отримані в ході проведення контрольних функцій щодо бухгалтерського обліку виплат праці, спрямовані на зменшення ризиків у всій підприємницькій діяльності та встановлення раціонального підходу до виплати зарплати.

Внутрішній контроль оплати праці на ТОВ "БІР МЕН" буде включати: оцінку впливу компонентів системи оплати праці на мотивацію персоналу, перевірку обґрунтованості різних методів оцінки праці, пошук можливостей для підвищення продуктивності праці з метою досягнення стратегічних цілей підприємства.

Пріоритетним завданням для внутрішнього контролю на ТОВ "БІР МЕН" стане виведення фундаментальних аспектів, зокрема перевірка документації, яка відображає бухгалтерські операції з нарахування та виплати заробітної плати. Це також охоплює перевірку відповідності законодавства (трудового, цивільного, податкового), оцінку точності застосовуваних методик обліку та оподаткування, виявлення та аналіз помилок, що впливають на достовірність звітності і реакцію податкової служби.

Внутрішній контроль на ТОВ "БІР МЕН" в першу чергу здійснює розробку загального плану та контрольні програми, де визначаються обсяги, типи та послідовність аудиторських процедур. Це сприятиме формуванню об'єктивної оцінки бухгалтерської звітності підприємства. Отже, внутрішній контроль розрахунків з оплати праці на ТОВ "БІР МЕН" включатиме кілька етапів.

Перший етап внутрішнього контролю на ТОВ "БІР МЕН" включає перевірку дотримання трудового законодавства, спрямовану на оцінку виконання працівниками їхніх обов'язків і прав. Це проводиться через перевірку різних аспектів, таких як контроль коректності ведення локальних нормативних документів, укладання договорів праці, а також документів про прийняття та звільнення працівників.

Другий етап оцінки оплати праці на ТОВ "БІР МЕН" стосується перевірки правильності нарахування зарплатні, розцінок праці та інших компенсаційних виплат, а також адекватності оформлення бухгалтерської документації, пов'язаної з оплатою праці. Це дозволяє встановити причини нарахування, конкретно розрахувати виплати та їхню вартість.

Третій етап внутрішнього контролю оплати праці на ТОВ "БІР МЕН" зосереджується на перевірці коректності визначення компенсаційних та стимулюючих виплат і їхнього застосування. Ця стадія має аналогічну мету попереднього етапу.

Четвертий етап внутрішнього контролю на ТОВ "БІР МЕН" спрямований на перевірку точності та обсягу утримань із зарплати в бухгалтерському обліку.

Це включає перевірку зафіксованих у документах утримань (наприклад, рішень суду чи заяв співробітників) та контроль за максимальним розміром утримань.

П'ятий етап внутрішнього контролю оплати праці на ТОВ "БІР МЕН" є завершальним і передбачає перевірку достовірності та повноти інформації, що була викладена під час попередніх етапів. Для цього порівнюються дані, відображені у фінансовій звітності, з даними у реєстрах обліку зарплатні.

У завершальній фазі внутрішнього контролю результати перевірки використовуються для розробки рекомендацій щодо усунення помилок, виявлених під час аналізу оплати праці на ТОВ "БІР МЕН". Ці рекомендації охоплюють всю документацію організації.

На основі досліджень вирішено застосувати загальну модель внутрішнього контролю виплат працівникам для ТОВ "БІР МЕН", що складається з трьох рівнів: стратегічного, управлінського і тактичного. На стратегічному рівні визначається система виплат праці та її ефективність у досягненні цілей підприємства. Управлінський рівень дозволяє оцінити ефективність системи оплати праці та виявити проблемні аспекти цієї системи. На тактичному рівні оцінюється виконання вимог законодавства, коректність використання системи оплати праці та робота з підвищення мотивації працівників.

Іншими словами, на кожному рівні управління внутрішній контроль розрахунків з оплати працівникам на ТОВ "БІР МЕН" вирішуватиме власні завдання, які стають важливішими та загальнішими з підвищенням рівня аудиту.

Розрахунки з оплати працівникам уважаються однією з ключових сфер бухгалтерського обліку для будь-якого підприємства, оскільки рівень зацікавленості працівників напряму впливає на їхню ефективність та відкритість у розподілі фінансових ресурсів. Внутрішньо контрольні перевірки розрахунків зарплати дозволяють виявити та уникнути помилок у майбутньому, а впровадження заходів, розроблених під час аудиту на ТОВ "БІР МЕН", сприяє якісному, правильному і своєчасному веденню обліку оплати праці.

Також росте потреба в застосуванні комп'ютерної техніки на підприємствах малого і середнього бізнесу, особливо у зв'язку з появою

різноманітного програмного забезпечення, яке спрощує обробку внутрішньої бухгалтерської інформації, формування звітності для податкових та статистичних органів. Розвиток електронного документообігу сприяє зручнішому формуванню та поданню звітності в електронному вигляді, оптимізуючи час роботи бухгалтерів.

Нещодавно на ринку з'явився новий український продукт у сфері програмного забезпечення, BAS Бухгалтерія, який має на меті в подальшому витіснення ІС. Цей продукт є оптимальним рішенням для автоматизації операцій у компаніях різних сфер та з різними системами оподаткування. В рамках однієї

бази даних можна одночасно вести облік декількох організацій та приватних підприємств. До того ж, цей програмний продукт дозволяє ефективно аналізувати бізнес-процеси в цілому. Він пропонує сучасний інтерфейс, який можна налаштувати відповідно до потреб користувача, можливість роботи через веб-інтерфейс, а також незалежне налаштування форм журналів і документів, що значно полегшує та зручніше використання програми.

Помітно, що використання комп'ютерної техніки має свої плюси та мінуси. Серед переваг можна виділити те, що сучасні комп'ютерні засоби значно спрощують роботу бухгалтерів, зменшують трудомісткість операцій, допомагають уникнути помилок у документації та оперативно обробляти великий обсяг інформації. Однак, недоліком (особливо для малих підприємств) є висока вартість комп'ютерного обладнання та сертифікованих програм.

Облік праці та нарахування зарплати є одним з ключових напрямків обліку на підприємстві. Це обумовлено не лише постійними змінами в нормативній базі, що регулює ці процеси, але й значними санкціями за неправильне, неповне або затримане нарахування заробітної плати. Автоматизація обліку зарплати має свої особливості, такі як складність розрахунку загальної суми, неоднозначне трактування змін у законодавстві та інші аспекти.

Система "X-DOOR" складається з різноманітних користувацьких додатків, орієнтованих на автоматизацію бухгалтерського обліку в сфері торгівлі. Для цього існують дві програми-платформи: X-DOOR та RTX-DOOR. X-DOOR

пропонує індивідуальний підхід до користувача, тоді як RTX-DOOR - це високопродуктивна 32-розрядна мережева програма, спрямована на масове використання та можливість внесення незначних змін в її додатки.

Ці додатки, які входять до складу платформ, представлені модулями:

"Первинні документи", "Бухгалтерський облік", "Заробітна плата", "Відділ кадрів", "Відвантаження товару", "Складський облік", "Податкова накладна", "Партнери" та "Реалізатори". Інформаційні системи обліку, що використовують це програмне забезпечення, мають концепцію відкритої архітектури, що дозволяє поетапно автоматизувати конкретні аспекти обліку з використанням відповідних модулів.

Цей підхід має численні переваги, такі як можливість адаптації програм до потреб користувача та можливість внесення змін з плином часу. Однак для роботи з цими програмами потрібні фахівці, які володіють спеціалізованою мовою програмування, що може бути проблемою для багатьох організацій.

Без сумніву, на сьогодні одним із найбільш популярних та перспективних напрямків є використання хмарної технології в бухгалтерії. Використання хмарних технологій для ведення бухгалтерського обліку має багато плюсів: воно зменшує витрати на купівлю серверного обладнання, апаратних і програмних рішень; можливість оперативно змінювати конфігурації корпоративної IT-інфраструктури залежно від поточних потреб; висока доступність системи з будь-якого місця, де є Інтернет. Проте використання онлайн-серверів має й свої недоліки, такі як залежність від наявності Інтернету, нестабільність зберігання даних та відсутність можливості самостійно налаштовувати обладнання [11].

Розроблені програмні продукти провідних компаній надають різноманітні можливості для адаптації до потреб підприємств різних рівнів. Проте використання будь-яких програмних інструментів вимагає від бухгалтерів постійного підвищення кваліфікації та розвитку інформаційної експертизи.

Отже, використання "хмарних" технологій має великий потенціал у сфері обліку. Є важлива необхідність розробки детальних методик застосування хмарних та віртуальних робочих місць для вирішення конкретних завдань

обліку, створення віртуальних офісів з централізованими сховищами первинних і звітних документів та інших аспектів.

Підсумовуючи вищезазначене, облік розрахунків з оплати праці у сучасних умовах та використання комп'ютерних технологій є ключовим у швидкому розвитку сучасного науково-технічного прогресу.

3.2. Особливості обов'язкового утримання (ПДФО та ВЗ) із заробітної плати

працівників в нестабільних умовах господарювання

У сучасних умовах економіки, виплата заробітної плати стає крайньою важливою для робітників українських підприємств, оскільки ця плата є основним джерелом доходу для більшості населення. Відмінно організована система виплат є ключовою для підприємства, оскільки вона відноситься до однієї з найбільш відповідальних та складних справ.

Актуальність цього питання полягає в тому, що заробітна плата становить один з основних факторів, який не лише забезпечує й стимулює працівників, а й має значний вплив на успішність підприємства, яке її виплачує. Правильне проведення розрахунків заробітної плати має вирішальне значення для підприємства, оскільки будь-яка помилка у цих розрахунках автоматично призводить до серії інших помилок та порушень.

ТОВ «БІР МЕН» керується Податковим кодексом України, який регулює справляння всіх обов'язкових утримань із заробітної плати, а саме податку на доходи фізичних осіб, також військового збору та нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ), за бажанням кожного підприємства, профспілкові внески або інші утримання.

Оскільки, податок на доходи фізичних осіб є загальнодержавним збором, що стягується з доходів фізичних осіб - резидентів та нерезидентів, які отримують прибуток в Україні (і за її межами для резидентів).

Стандартна ставка податку на доходи фізичних осіб залишилася на одному рівні – 18% з 1 січня 2011 року. ТОВ «БІР МЕН» здійснює утримання з суми нарахованої зарплати ПДФО за ставкою, яка складає 18% згідно Податкового кодексу України.

Противники різноманітних ставок податків переконують, що головною метою, а саме збільшення надходжень до бюджетів, ці ставки не досягають. Навіть за 18% ПДФО існують закони методи мінімізації оподаткування [4, 14].

У більшості країн із розвинутою ринковою економікою використовується єдина ставка, багато законодавців вважають за доцільне повернутися до прогресивного оподаткування доходів фізичних осіб.

Тому варто відобразити схематично етапи становлення податку на доходи фізичних осіб в Україні, які зображено на рис. 3.1.

Основною характерною рисою даного періоду для податкової системи було справляння прибуткового податку з громадян. Прибутковий податок було розділено на дві частини: основну та додаткову, а його платників – на окремі категорії та групи. Податок утримувався у твердих ставках, диференційованих за категоріями та групами платників.

Особливістю даного періоду було стягнення податку з громадян згідно законодавчих норм Декрету Кабінету Міністрів України «Про прибутковий податок з громадян». Відповідно до Декрету, оподаткування прибутковим податком доходів громадян здійснювалося за групами або за категоріями платників та залежно від характеру отриманого ними доходу.

Даний період відзначався значним зменшенням податкового навантаження, збільшенням бази оподаткування та запровадженням податкових соціальних пільг та податкових кредитів згідно з введеним в дію Законом України «Про податок з доходів фізичних осіб».

На даному етапі особливе значення відіграє прийняття Податкового кодексу України. Відповідно до його положень, прибутковий податок перетворюється на податок на доходи фізичних осіб, податковий кредит замінюється податковою знижкою, також відбулося запровадження малопрогресивної шкали ставок податку.

На основі прийнятого Закону України № 909-VIII від 24.12.2015 р, ставки податку замінюється на пропорційну ставку 18%. В цей період в Україні починається курс на децентралізацію, підвищується роль податку на доходи фізичних осіб в об'єднанні територій та джерела фінансування об'єднаних територіальних громад.

Рис 3.1. Етапи становлення податку на доходи фізичних осіб в Україні

ПДФО утримують зі заробітної плати працівників та подібних виплат (лікарняних, дивідендів по привілейованим акціям тощо) за ставкою 18% (п. 167.1 Податкового кодексу України, ПК). Розрахунок податку виконується за формулою:

$$\text{ПДФО} = \text{ЗП} \times 18\% \quad (3.1)$$

Проте, якщо працівник має право на податкову соціальну пільгу (ПСП), то формула трохи змінюється. У цьому випадку заробітна плата підлягає утриманню меншого ПДФО:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times 18\% \quad (3.2)$$

ПСП - це сума, на яку зменшується база оподаткування ПДФО при нарахуванні заробітної плати. Розмір ПСП дорівнює 50% від прожиткового мінімуму для працездатних осіб (на місяць), визначеного законом на початок податкового року (п. 169.1.1 ПКУ).

Так, в 2023 році податкова соціальна пільга (ПСП) складає 1342 грн (2684 грн \times 0,5). Збільшення прожиткового мінімуму протягом року не впливає на це положення. Працівник має право на ПСП, коли його заробітна плата за місяць не перевищує суми, що дорівнює місячному прожитковому мінімуму, дійсному на 1 січня податкового року, помноженому на 1,4 та округленому до найближчих 10 грн (п. 169.4.1 ПКУ). В 2023 році такий максимальний рівень доходу становить 3760 грн (2481 грн \times 1,4 = 3760 грн).

В Україні податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) є єдиним податком, який стягується за однією ставкою і відноситься до загальнодержавних податків.

Проаналізувавши різноманітні наукові публікації і узагальнивши основні переваги та недоліки сучасної системи оподаткування фізичних осіб, деякі дослідники висловлюють думку, що ефект прогресивного оподаткування різний для розвинених та розвиваючих країн. Україна належить до другої категорії країн.

В Україні військовий збір ввели як тимчасовий податок під час проведення антитерористичних операцій та реформування Збройних Сил. Військовий збір став додатковим компонентом до податку на доходи фізичних осіб і утворив з

ним нерозривний комплекс. Нині консультації щодо розрахунків та утримання військового збору, об'єктів оподаткування, платників, звітності та штрафів досить актуальні.

Тому, визначені цілі податкової реформи [3], можливе альтернативне уявлення про місце та роль військового збору в системі оподаткування України.

Проте, варто зазначити, що за для спрощення адміністрування для бізнесу та зменшення навантаження на оплату праці, можливо скасувати військовий збір і включити певну частину ставки ПДФО (наприклад, як і сьогодні - 1,5%) як його цільову (військову) складову. Це дозволить мінімізувати адміністративні витрати платників податків на обчислення та сплату цього платежу та уникнути податкових порушень.

Військовий збір утримують із заробітної плати за ставкою 1,5%:

$$BZ = ZП \times 1,5\% \quad (3.3)$$

Для визначення суми цього податку беруть суму нарахованої заробітної плати, не враховуючи ПДФО або ПСП. Цей збір обчислюється як з зарплати, так і з інших видів виплат.

Наприклад, якщо працівник отримав продукцію підприємства на суму 3000 грн, при нарахуванні ПДФО база складе 3658,54 грн ($=3000 \times 1,219512$), а саме ПДФО $= 3658,54 \times 0,18 = 658,54$ грн. У випадку військового збору натуральний коефіцієнт не використовується: $3000 \times 0,015 = 45,00$ грн.

Отже, враховуючи всю цю інформацію, можна зробити висновок, що заробітна плата становить важливий фактор мотивації та підтримки працівників.

Відповідно до діючого законодавства, процес нарахування та виплати заробітної плати пов'язаний з необхідністю утримання певних сум, які підприємство спрямовує у вигляді податків і зборів до відповідних бюджетів.

Кожен податок та утримання мають свої особливості, які важливо враховувати при виплаті заробітної плати працівнику.

3.3. Методичні підходи до нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ)

В Україні існує система державного соціального страхування, спрямована на економічний та соціальний захист працівників, і це є основним каналом захисту працівників, який забезпечується Конституцією України.

Раніше в Україні державна система соціального страхування включала до чотирьох фондів внесків, що призводило до великої кількості законів і нормативних актів. Це також часто супроводжувалося змінами у формах звітності, що в свою чергу ускладнювало роботу бухгалтерів.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», що набув чинності з 1 січня 2011 року, встановлює норми щодо збору та обліку єдиного внеску, визначає умови його нарахування і сплати, а також повноваження органу, що відповідає за його збір та облік.

Згідно із цим законом, єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є обов'язковим консолідованим страховим внеском, який спрямований на забезпечення захисту застрахованих осіб та надання їм страхових виплат за законодавством в обов'язковому порядку та регулярно. [1]

Згідно з Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «Інструкцією про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», прийнятою Наказом Міністерства фінансів України від 20.04.2015 № 449, основою для нарахування та утримання єдиного внеску є:

– заробітна плата кожного найманого працівника, що включає основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

– допомога з тимчасової непрацездатності,

– сума винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами;

- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця;
- допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- допомога або компенсація відповідно до законодавства [1; 5].

Українські підприємства, незалежно від їхньої власності, повинні регулярно сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за оплату праці працівників, які працюють за умовами трудових чи цивільно-правових угод. Роботодавці повинні щомісяця звітувати перед фіскальними органами щодо єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) за найманих працівників [3, с. 33–40].

Як розповів Р.В. Сидоренко, сплата внесків до ЄСВ проводиться одночасно з виплатою заробітної плати працівникам. Важливо підкреслити, що оплата внесків до ЄСВ є обов'язком роботодавця і не залежить від його фінансового стану. Зобов'язання з внесками до ЄСВ мають високий пріоритет порівняно з іншими фінансовими зобов'язаннями суб'єкта господарювання, за винятком виплати заробітної плати [4, с. 141–143].

Як було вже сказано, цей єдиний внесок замінив чотири окремі внески, які сплачувалися з фонду оплати праці працюючих: до Пенсійного фонду, фондів страхування у разі безробіття, фонду тимчасової втрати працездатності та фонду нещасних випадків на виробництві (див. рис. 3.2). Ця зміна об'єднала їх в один платіж [2].

Роботодавці повинні щомісяця, не пізніше 20-го числа, перераховувати до бюджету суму нарахованого єдиного соціального внеску за своїх працівників. Якщо ця сума сплачується несвоєчасно або не в повному обсязі, до платника можуть застосовуватися фінансові санкції, визначені Законом України «Про Єдиний соціальний внесок». Крім того, посадові особи, винні у порушенні законодавства щодо збору та обліку соціального внеску, можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової чи кримінальної відповідальності [1].

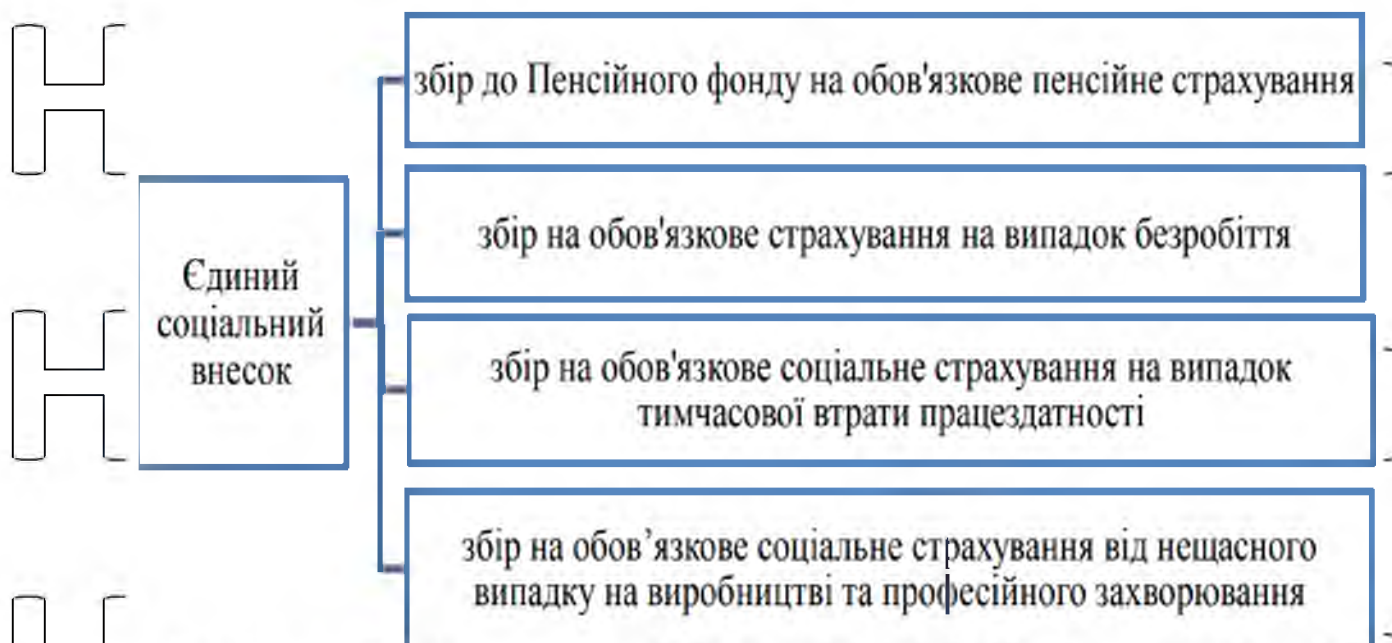


Рис. 3.2. Трансформація системи державного соціального страхування

Джерело: [44]

За запізнену оплату внесків, крім суми боргу, вимагається сплата таких санкцій: штраф у розмірі 20% від суми, яку не було сплачено або сплачено з запізненням ЄСВ; пеня у розмірі 0,1% від суми недоплати ЄСВ за кожен день прострочення платежу [6].

За словами К. Безверхого, постійні зміни у правовій базі стосовно обліку, оплати та декларування єдиного соціального внеску потребують від сучасних бухгалтерів актуальності не лише у веденні обліку, а й у відображенні інформації про ці розрахунки у звітності компанії. Велике значення у системі звітності з ЄСВ приділяється послідовності відображення показників щодо нарахувань ЄСВ на зарплату, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу вагітним та у період пологов, тимчасові відпустки та інші [3, с. 33-40].

Зміни у системі нарахування ЄСВ, які запроваджено з 1 січня 2019 року спрямовані на впровадження "справедливого механізму нарахування ЄСВ" і мають кілька ключових напрямків:

- 1) підвищення порогу застосування базової ставки 22% для ЄСВ,
- 2) впровадження кількох додаткових ставок ЄСВ у порядку зменшення,

3) збільшення мінімальної суми ЄСВ для керівників підприємств; обмеження доходу для працівників-інвалідів, на які застосовується пільгова ставка ЄСВ у розмірі 8,41% [6].

У 2018 році максимальний розмір нарахування єдиного соціального внеску розраховувався від мінімальної заробітної плати, що діяла протягом звітного місяця. В межах цього порогу нараховували єдиний внесок, а все, що перевищувало, не оподатковувалося. Таким чином, високооплачувані працівники фактично уникали сплати єдиного внеску з частини свого доходу.

Наша думка полягає в тому, що запропоновані зміни є дійсно актуальними, оскільки вони виправляють цей прогалину в системі. Ці зміни подані у таблиці нижче.

Таблиця 3.1

Максимальна межа нарахування ЄСВ

Максимальна межа нарахування ЄСВ (за ставкою 22%)	
ЄСВ 2022 р.	ЄСВ 2022 р.
15 мінімальних зарплат	15 мінімальних зарплат
90 000 грн (=6000×15)	100 500 грн (=6700×15)

У 2021 році законом було встановлено мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі з 1 січня - 6000 гривень; у погодинному розмірі з 1 січня - 25,13 гривень.

Розширення максимальної межі для нарахування єдиного соціального внеску розширить базу для збирання цього збору, що призведе до зростання витрат підприємств на оплату працівникам з високими зарплатами [6].

З цієї причини держава прийняла пропозиції щодо розширення максимального порогу для базової ставки 22%, а також застосування нових ставок єдиного внеску до доходів, які перевищують цей вказаний новий поріг (двадцять п'ять мінімальних заробітних плат, що складає 90 000 гривень у 2021 році).

Закон України "Про єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" встановлює, що фізичні особи - підприємці, включаючи

тих, хто вибрав спрощену систему оподаткування, та особи, що займаються незалежною професійною діяльністю, релігійною роботою, іншою подібною діяльністю та отримують дохід від цієї діяльності, є платниками єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [1].

Таким чином, єдиний внесок буде стягуватися з усього доходу, але кожна його частина буде оподатковуватися за різними ставками (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Ставки ЄСВ на 2022 р. порівняно з 2021 р.

Розмір доходу, 2021 р.	Ставка ЄСВ	Розмір доходу, 2022 р.	Ставка ЄСВ
15 мінімальних зарплат – 90 000 грн на місяць (6000*×15), на місячну суму доходу, що перевищує 90000 грн, ЄСВ не нараховується	22%	до 25 мінімальних зарплат (104325 грн) = 4173**×25	22%
		від 25 до 70 мінімальних зарплат (104325 – 292110 грн) = 4173**×30	20%
		від 70 до 150 мінімальних зарплат (292110 – 625950 грн) = 4173**×70	17%
		від 150 до 200 мінімальних зарплат (625950 – 834600 грн) = 4173**×135	15%
		від 200 до 270 мінімальних зарплат (834600 – 1126710 грн) = 4173**×270	10%
		від 270 мінімальних зарплат (1126710 грн) = 4173**×270	5%

Для осіб, які є фізичними підприємцями та належать до загальної системи оподаткування, а також для тих, хто займається самостійною професійною діяльністю та отримує від неї дохід, нарахування єдиного внеску проводиться на основі суми доходу чи прибутку, що підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб. При цьому сума єдиного внеску не може бути меншою за мінімальний розмір страхового внеску на місяць [1].

Варто відзначити, що нарахування єдиного внеску для таких доходів дозволить збільшити фінансування Пенсійного фонду України.

Якщо ці особи не отримали доходу чи прибутку протягом звітного кварталу або в окремому місяці звітного кварталу, вони зобов'язані сплачувати

єдиний внесок не менший за мінімальний розмір страхового внеску кожного місяця.

Тариф нарахування єдиного внеску склав 22%, а з 1 січня 2022 року була встановлена мінімальна заробітна плата у розмірі 6000 гривень, а мінімальний розмір страхового внеску за кожен місяць - 918,06 гривень.

Для фізичних осіб – підприємців, які обрали спрощену систему оподаткування, суми сплати єдиного внеску визначаються самостійно, але не можуть бути меншими за мінімальний розмір страхового внеску на місяць та не можуть перевищувати суму єдиного внеску, розраховану від максимального обсягу бази нарахування єдиного внеску (наприклад: 15 мінімальних заробітних плат у 2021 році та 15 у 2022 році).

Підприємці-пенсіонери за віком та інваліди звільнюються від обов'язку сплати єдиного соціального внеску.

Єдиний внесок сплачується шляхом перерахування безготівковими коштами з банківського рахунку платника. Особи, які не мають банківського рахунку, оплачують внесок готівкою через банки або відділення зв'язку [6].

Щомісяця нараховується єдиний соціальний внесок, але сплату можна провести один раз на квартал, не пізніше 20-го числа місяця, наступного за кварталом.

Значні зміни у системі нарахування та сплати ЄСВ спостерігаються ще з 2018 року.

Починаючи з 1 січня 2018 року, для підприємців першої групи єдиного податку відмінено правило щодо можливості сплачувати єдиний внесок у сумі, меншій за 0,5 мінімального страхового внеску. Раніше такі платники зобов'язані були сплачувати не менше мінімального страхового внеску на місяць [6].

Важливо відзначити, що податкова політика суттєво впливає на діяльність підприємств шляхом встановлення збалансованого рівня податкового навантаження.

Велике податкове навантаження може призвести до зниження прибутковості діяльності платників податків, уникнення сплати податків та

зборів, припинення функціонування існуючих суб'єктів господарювання і відмови від створення нових.

Справжня ситуація є однією з головних проблем для української економіки, що призводить до зростання тіньового сектору.

Приблизно половина суми податків і зборів, які сплачують підприємці на різних системах оподаткування, відноситься до внесків із соціального страхування, що робить будь-які зміни у системі оподаткування підприємців ЄСВ суттєвими для загальних витрат підприємства на оплату податкових обов'язків [4, с. 141–143].

Отже, підвищення санкцій за порушення строків чи ухилення від оплати соціального внеску дасть державі можливість контролювати та спонукати підприємства до своєчасної сплати.

А ті компанії, які вирішили надати недостовірну інформацію щодо сплаченого внеску, мають бути позбавлені права на провадження своєї діяльності на певний термін, оскільки порушення норм законодавства про соціальний внесок може зачепити не лише державу, але й кожного зайнятого працівника.

3.4. Шляхи поліпшення обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Облікова політика ТОВ "БІР МЕН" виникла з дотриманням лише обов'язкових вимог щодо ведення бухгалтерського обліку. Протягом 25 років існування компанії, наказ щодо облікової політики вносився лише у випадках змін у законодавстві і навіть це робилося дуже рідко. Протягом зазначеного періоду Мале приватне підприємство пройшло численні трансформації, як якісні, так і кількісні. Зокрема, варто відзначити, що збільшилася кількість

працівників з 10 до 30 осіб. Однак, не було прийнято жодних заходів для поліпшення системи оплати праці працівників.

У світлі цих змін, прийнято рішення внести певні корективи до Наказу про облікову політику ТОВ "БІР МЕН" від 02 січня 2014 року. Зокрема, до пункту 16

"Оплата праці" було включено такі положення:

16.2 – Затверджено формування резерву відпусток для всього працюючого персоналу підприємства. Також визначено метод відображення цих витрат в обліку діяльності, використовуючи рахунки класу 4 "Власний капітал та забезпечення зобов'язань". На підставі графіку відпусток та інших документів буде складено "Відомість з резерву відпусток".

16.2 – Затверджено формування резерву премій для всього працюючого персоналу підприємства. Також визначено метод відображення цих витрат в обліку діяльності, використовуючи рахунки класу 4 "Власний капітал та забезпечення зобов'язань". На підставі первинних документів буде складено "Відомість з резерву премій".

Оскільки резервування відпусток та премій не є обов'язковим для малих підприємств, його відсутність є характерною рисою для ТОВ "БІР МЕН".

Пропонується розробити систему резервування відпусток та премій і покращити систему виплат, впроваджуючи стимулюючі заходи (рис. 3.3)

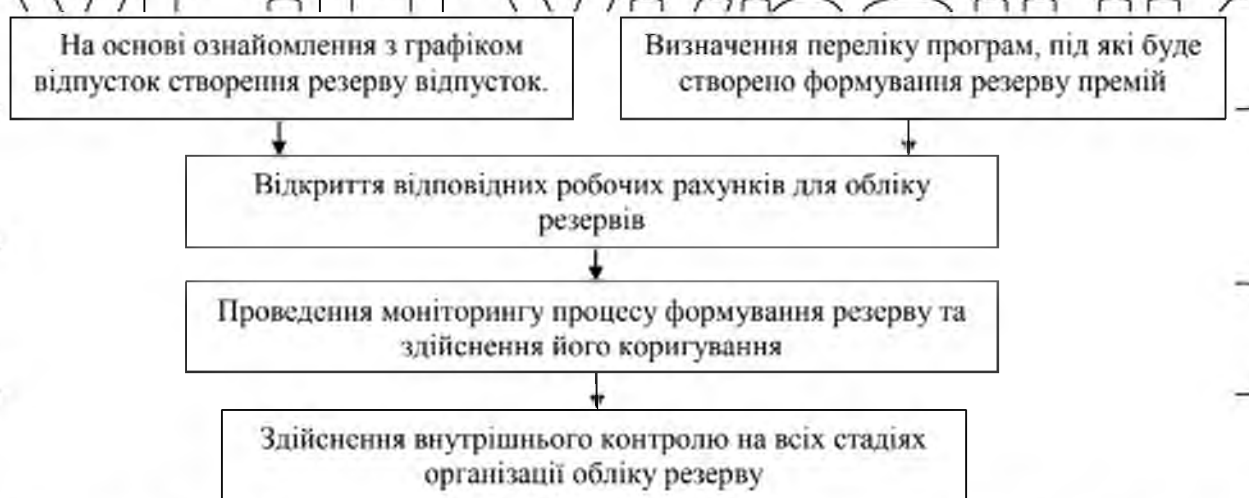


Рис. 3.3 – Етапи удосконалення обліку виплат працівникам ТОВ «БІР МЕН»

Джерело: [12]

Для врахування резерву на оплату відпусток буде використовуватися окремий субрахунок 471 "Забезпечення виплат відпусток", на якому традиційно фіксується облік руху та залишків коштів для оплати щорічних відпусток працівникам. Річний обсяг резерву для оплати відпусток буде визначений з урахуванням суми, необхідної для витрат на відпустки, включаючи соціальні відрахування до фондів соціального страхування, протягом року. Це передбачатиме місячні внески до резерву для оплати відпусток, пропорційні заробітній платі працівників.

Поза заробітною платою, працівникам на торговельних підприємствах виплачують премії, які входять до складу фонду оплати праці. Важливо відзначити, що загальна особливість цих премій полягає в їхній залежності від обсягу товарообороту. Таким чином, оскільки обсяг товарообороту не може залишатися однаковим щомісячно, суми премій також будуть змінюватися. Для забезпечення рівномірного розподілу витрат на виплати премій працівникам і відображення в обліку адекватної інформації, необхідно формувати резерв для виплати премій. Річний обсяг цього резерву буде визначено на основі суми, яку слід витратити на виплату премій за їхніми видами, враховуючи соціальні відрахування до фондів соціального страхування, протягом року. На нашу думку, розмір щомісячних внесків до резерву для виплати премій слід визначати пропорційно до суми нарахованої заробітної плати. Таким чином, ключовим аспектом при розрахунках щомісячних внесків до резерву для виплати премій є визначення планованої річної суми для виплати премій і формування резерву для соціальних відрахувань з витрат на виплату премій.

Загалом, для удосконалення існуючого Плану рахунків та Інструкції щодо його застосування, зокрема у частині обліку резервів для розрахунків з працівниками з оплати праці, пропонується ввести такі зміни: перейменувати субрахунок 471 "Забезпечення виплат відпусток" на "Резерв виплат відпусток", оскільки для обліку премій передбачено використання субрахунку 477 "Забезпечення матеріального заохочення". Також пропонується перейменувати субрахунок 477 на "Резерв матеріального заохочення" для уніфікації

термінології при обліку резервів і уникнення можливих непорозумінь та проблем на практиці. Співвідношення рахунків для ТОВ "БІР МЕН" будуть представлені відповідно до таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Бухгалтерські проведення обліку резерву матеріального заохочення та виплат відпусток ТОВ «БІР МЕН»

№ п/п	Господарська операція	Дт	Кт
1	Нараховано резерв на оплату відпусток	91,92,93	471
2	Нараховані за рахунок резерву відпустки	471	661
3	Нараховано ЄСВ на відпустки які виплачуються за рахунок резерву:	471	651
4	Нараховано резерв на оплату премій:	91,92,93	477
5	Нараховані за рахунок резерву преміальні	477	661

Праця над вдосконаленням нормування праці в нових умовах має бути цілеспрямована на покращення якості стандартів, зокрема, на забезпечення однакового ступеня вимог для всіх видів робіт (ручних, механізованих і т.д.) та для всіх категорій працівників (робітники, спеціалісти, менеджери). Забезпечення рівної вимоги до норм може бути досягнуте шляхом встановлення однакових або близьких числових значень коефіцієнтів напруження для окремих етапів робочого процесу (прийом, експлуатація і т.д.) або видів робіт, або шляхом врахування норм певного рівня трудомісткості. У випадку ТОВ "БІР МЕН" можна покращити систему оплати праці, використовуючи стимулюючі елементи тарифікації.

Загалом, організація обліку оплати праці на підприємстві полягає у здійсненні ряду заходів, спрямованих на точне визначення розміру заробітної плати, а також принципів її нарахування, термінів виплати, диференціації і взаємозв'язку з іншими аналогічними показниками діяльності підприємства.

Структура організації оплати праці базується на трьох основних елементах: нормуванні праці, тарифікації і різних системах і формах оплати праці. Нормування праці дозволяє кількісно оцінити працю, тарифікація забезпечує

якісну (відносну) оцінку, а різні системи і форми оплати праці відображають порядок нарахування заробітної плати [27].

В ході аналізу основних принципів та порядку визначення заробітної плати для найманих працівників на різних підприємствах було виявлено, що основні труднощі в організації обліку й оплати праці виникають при здійсненні операцій.

Активним напрямком в удосконаленні обліку розрахунків за оплату праці (виплат працівникам) є впровадження автоматизації нормування, обліку, аналізу та контролю, що значно зменшує ймовірність помилок під час обробки такої інформації, скорочує час ведення нормувальних, облікових, аналітичних та контрольних процедур і зменшує кількість ручних (технічних) операцій.

Ефективним засобом удосконалення обліку є також проведення внутрішнього аудиту (контролю) розрахунків за оплатою праці на підприємстві.

Не менш актуальною є потреба в правильному відображенні економічно обґрунтованої та достовірної інформації про виконання норм і динаміку показників праці, виробітку, контролю за співвідношенням зростання продуктивності праці та заробітної плати, а також за зменшенням невиробничих витрат (втрат), як прихованих, так і відкритих втрат робочого часу та стимулюванням праці працівників на підприємстві. На основі такої інформації

здійснюється контроль за ефективністю використання робочого часу, впровадженням нових продуктивних методів праці та іншого для зарплатні.

Програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України», «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата» та «Галактика: Управління персоналом» дозволяють автоматизувати всі процеси, пов'язані з управлінням персоналом і оплатою праці.

Програма «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» забезпечує повний цикл управління персоналом, включаючи планування потреб у персоналі, забезпечення бізнесу кадрами, управління компетенціями та атестацію працівників, управління навчанням персоналу, управління фінансовою мотивацією персоналу, ефективне планування зайнятості персоналу, облік кадрів і аналіз кадрового складу, трудові відносини, розрахунок заробітної

плати персоналу, управління грошовими розрахунками з персоналом, розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків із фонду оплати праці, відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства.

Модуль «Зарплата» комплексу програм «Нова бухгалтерія» забезпечує автоматизацію розрахунку заробітної плати, управління грошовими розрахунками з персоналом, формування проводок за розрахунками з персоналом, а також нарахування регламентованих законодавством податків і внесків із фонду оплати праці.

Продукт «Галактика: Управління персоналом» забезпечує автоматизацію планування й управління пошуком персоналу, оцінки результатів діяльності управлінців середньої ланки, контролю продуктивності роботи співробітників організації, планування підвищення кваліфікації менеджерів і підготовки керівного складу, обліку заробітної плати та табельного обліку.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Висновки до розділу 3

НУБІП УКРАЇНИ

Отже, досліджуючи питання оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації можна зазначити, що при використанні технологій у сфері обліку має значний потенціал. Розробка детальних методик застосування хмарних та віртуальних робочих місць для вирішення завдань обліку, створення віртуальних офісів з централізованими сховищами документів, є важливою. У сучасних умовах комп'ютерні технології відіграють ключову роль у розвитку сучасного науково-технічного прогресу.

НУБІП УКРАЇНИ

Також, враховуючи всю цю інформацію, можна зробити висновок, що заробітна плата становить важливий фактор мотивації та підтримки працівників. Відповідно до діючого законодавства, процес нарахування та виплати заробітної плати пов'язаний з необхідністю утримання певних сум, які підприємство спрямовує у вигляді податків і зборів до відповідних бюджетів.

НУБІП УКРАЇНИ

В Україні податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) є єдиним податком, який стягується за однією ставкою і відноситься до загальнодержавних податків. Проаналізувавши різноманітні наукові публікації і узагальнивши основні переваги та недоліки сучасної системи оподаткування фізичних осіб, деякі

НУБІП УКРАЇНИ

дослідники висловлюють думку, що ефект прогресивного оподаткування різний для розвинених та розвиваючих країн. Україна належить до другої категорії країн.

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

ВИСНОВКИ

НУБІП України

На даний момент в Україні відсутнє узагальнене визначення "оплата праці" на рівні правової та наукової бази. Економічний аналіз цього поняття ґрунтується на використанні вже існуючого визначення заробітної плати.

НУБІП України

Поняття оплати праці охоплює більше, ніж просто виплату заробітної плати, враховуючи інші фінансові розрахунки. Воно є не лише економічною, але й соціальною категорією. Мета його - виконання різних функцій, таких як регулювання, соціальна функція, формування та збалансованість

НУБІП України

платоспроможності національного ринку, а також структура, захисна та інноваційна функції. Заробітна плата є багатofункціональною категорією, а його функції допомагають розкрити його сутність та проблеми при вдосконаленні механізму оплати праці.

НУБІП України

Форми та системи оплати праці визначають індивідуальну заробітну плату. Вибір конкретної форми та системи залежить від сфери діяльності, характеру трудових операцій та технологічних процесів на підприємстві. Основним мотиваційним чинником є те, що власники та керівництво підприємств повинні

НУБІП України

свідомо вибирати систему та форму оплати праці, оскільки це впливає на досягнення максимального рівня виробництва.

На підприємствах України використовуються дві форми тарифної системи - почасова та відрядна, а також дві системи оплати праці - тарифна та безтарифна.

НУБІП України

Контроль та облік розрахунків з оплати праці здійснюються на двох рівнях - державному та договірному. Державне регулювання передбачає контроль за

дотриманням основних прав працівників стосовно праці та її оплати для забезпечення мінімальних соціальних гарантій. Договірне регулювання охоплює законодавчі норми на рівні всієї держави, галузей, окремих територій та конкретних підприємств.

НУБІП України

Використовуючи матеріали Товариства "БІР МЕН", вказано, що це підприємство має право на зовнішньоекономічну діяльність у будь-якій галузі, що відповідає чинному законодавству. Основна сфера діяльності - роздрібна

торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами. Компанія володіє великою кількістю працівників та розповсюджує продукцію в усій країні, реалізуючи більше ніж мільярд пляшок пива на рік. Відомі бренди, які належать компанії, продаються у понад 150 містах України. Інші важливі аспекти, що були зазначені, включають статутний капітал, розташування та засоби, які належать компанії.

Також розділ підкреслює важливість обліку оплати праці як ключового фактора у бухгалтерському обліку. Він визначає об'єкти бухгалтерського обліку з оплати праці та процес їх фіксації, підкреслюючи необхідність виконання документації відповідно до стандартів. Також розглядається значення штатного розкладу, кадрової документації та систем оплати праці, наголошуючи на важливості точності та відповідності їхнього оформлення.

Синтетичний та аналітичний облік виплат працівникам на підприємстві "БІР МЕН" проводиться за допомогою автоматизованої програми "1С:Підприємство". Розглянута важливість складання звітності у бухгалтерському процесі та акцентується увага на обліку оплати праці в контексті різних видів звітності. Також підкреслюється значення відповідності фінансової звітності вимогам законодавства та стандартів бухгалтерського обліку. Розділ зазначає, що інформація, що відображає розрахунки з оплати праці, надходить в систему бухгалтерського обліку, що підтверджує її достовірність. Також розглядається необхідність включення цих розрахунків у фінансову звітність, яка, однак, не відображає всі аспекти оплати праці та облікового забезпечення.

Отже, використання "хмарних" технологій у сфері обліку має значний потенціал. Розробка детальних методик застосування хмарних та віртуальних робочих місць для вирішення завдань обліку, створення віртуальних офісів з централізованими сховищами документів, є важливою. У сучасних умовах комп'ютерні технології відіграють ключову роль у розвитку сучасного науково-технічного прогресу.

За висновками, заробітна плата виступає як важливий фактор мотивації та підтримки працівників. Процес нарахування та виплати заробітної плати пов'язаний з утриманням певних сум для сплати податків і зборів до відповідних бюджетів. Застосування різних систем оподаткування впливає на загальні витрати підприємства. Внески із соціального страхування становлять значну частину цих платежів, тож будь-які зміни у системі оподаткування можуть суттєво впливати на витрати підприємства на оплату податкових обов'язків. Організація обліку оплати праці на підприємстві передбачає проведення ряду заходів для точного визначення розміру та принципів нарахування заробітної плати.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюх О.В., Кравчук Д.І. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html> (дата звернення: 08.11.2023).

2. Афанас'єва І. Гармонізація національного аудиту у контексті євроінтеграційних процесів. Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія: Економіка і управління, 2018. Вип. 41(1). С. 104-114. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2018_41\(1\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2018_41(1)_12) (дата звернення: 08.11.2023).

3. Афанас'єва І.І. Інформаційна система управлінського обліку в умовах діджиталізації економіки. Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури: Серія «Економіка і управління». Вип. 49. К.: ДУІТ, 2021. С. 32-40. DOI: 10.32703/2664-2964-2021-49-32-4. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/3/3> (дата звернення: 08.11.2023).

4. Афанас'єва І.І. Фактори формування облікової політики. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2015. № 4. С. 9-12. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&I21MAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VSUNU_2015_4_3.pdf

(дата звернення: 08.11.2023).

5. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 08.11.2023).

6. Брік С.В., Дегтяр Д.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. Вісник НТУ «ХПІ». 2015. № 60 (1169). С. 94-97. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/20569/1/vestnik_KhPI_2015 (дата звернення: 08.11.2023).

7. Брік С.В., Дегтяр Л.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. Вісник НТУ «ХПІ». 2015/ № 60 (1169). С. 94-97. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/20569/1/vestnik_KhPI_2015 (дата звернення: 08.11.2023).

8. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит, № 2, 2018. С. 239-244. URL: http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/13_2018/44.pdf (дата звернення: 08.11.2023).

9. Гайдаржийська О.М., Степанюк А.О. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. URL: HTTP://WWW.VISNYKECONOM.UZHNU.UZ/UA/ARCHIVE/21_1_2018UA/11.PDF (дата звернення: 08.11.2023).

10. 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/articles/download/1153/1111> (дата звернення: 08.11.2023).

11. Гуруріна Н.В., Бєснюк А.М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство, 2021. № 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/> (дата звернення: 08.11.2023).

12. Дев'яте загальнонаціональне опитування: соціально-економічні проблеми під час війни (26 квітня 2022) https://ratinggroup.ua/research/ukraine/devyatyy_obschenacionalnyy_opros_socialno_ekonomicheskie_problemy_vo_vremya_voyny_26_aprelya_2022.html (дата звернення: 08.11.2023).

13. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або догуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 08.11.2023).

14. Документальне оформлення розрахунків із заробітної плати. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/situation-doc/SB081060> (дата звернення: 08.11.2023).

15. Дубіна М.В., Кацягіна О.М. Нормативне регулювання та забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2015. Вип. 1. Ч.1. С. 149-152.

URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_15/1/40.pdf (дата звернення: 08.11.2023).

16. Житий П.С., Афанас'єва І.І. Спроцес формування облікової інформації в управлінні. Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування, 2010, № 3 (53) Ч. 2. С 100-102. URL:

<HTTP://VEN.ZTU.EDU.UA/ARTICLE/VIEW/66756/62351> (дата звернення: 08.11.2023).

17. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці. Ефективна економіка, 2017, №5. С.117- 121.]. 71

18. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 08.11.2023).

19. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с.

20. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-0> (дата звернення: 08.11.2023).

21. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 08.11.2023).

22. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf (дата звернення: 08.11.2023).

23. Колот А.М., Грінцова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с. URL: <http://repository.ldufk.edu.ua/handle/34606048/21137> (дата звернення: 18.01.2022).

24. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 08.11.2023).

25. Костенко О.О., Афанас'єва І.І. Функції та завдання організації внутрішнього аудиту на авіаційних підприємствах. Бухгалтерський облік, оподаткування, аналіз і аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку : VI Міжнародна науково-практична конференція (м. Чернігів, 27 листопада 2020 р.)

: тези доповідей. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2020. С.63-65. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/20379> (дата звернення: 08.11.2023).

26. Крохмаль В.В., Пархоменко-Кудевід О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63.

27. Левицька О.В. Відображення результатів діяльності у формах фінансової звітності підприємства. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Econ/2010_6/pdf/levytska_o.pdf (дата звернення: 18.10.2023).

28. Лень В.С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. URL: <https://ppecu.stu.cn.ua/index.php?task=arcls&id=65> (дата звернення: 21.10.2023).

29. Леско І.О. Особливості обліку виплат працівникам на гірничозбагачувальних комбінатах металургійного холдингу. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2013. Вип. 10 (3). С. 416–423. URL: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/ecnof_2013_10\(3\)_70.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/ecnof_2013_10(3)_70.pdf) (дата звернення: 01.11.2023).

30. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка, 2019, №11. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf (дата звернення: 04.11.2023).

31. Мироньова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. 2016. №1(56). URL: <http://irbis->

nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21

[DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26image_file_name%3DPDF/econrig_2016_1_20.pdf+&cd=3&hl=uk&ct=clnk&gl=ua](http://nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26image_file_name%3DPDF/econrig_2016_1_20.pdf+&cd=3&hl=uk&ct=clnk&gl=ua) (дата звернення: 01.02.2021).

32. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011. (дата звернення: 10.11.2023).

33. Олійник Є. В. Переваги внутрішнього аудиту страхових компаній. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/2> (дата звернення: 07.11.2023).

34. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2014. Вип. 84. С. 149–155. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/zhpumus_2014_84_24.pdf (дата звернення: 08.11.2023).

35. 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: 04.11.2023).

36. Орлов І. В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 18 (1). С. 141–146. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18\(1\)_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18(1)_24.pdf) (дата звернення: 10.11.2023).

37. Островерха Р. Е. Організація обліку: навч. посіб. К. : Центр учб. л-ри, 2012. 568 с.

38. Петухова Т.О., Богданович О.Д., Галенко І.В. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах. Вісник економіки транспорту і промисловості, 2018. №64 С. 61-68. URL: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i64.149963> (дата звернення: 10.11.2023).

39. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2755-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 10.11.2023).

40. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2755-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 10.11.2023).

41. Подмешальська Ю.В., Бескоста Г.М., Стафійчук К.В. Аудит розрахунків з оплати праці. Ефективна економіка № 12, 2017. С. <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5975> (дата звернення: 10.11.2023).

42. Подолянчук О.А., Коваль Н.І., Гудзенко Н.М. Облік в фермерських господарствах: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2019. 374с.

43. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. Молодий вчений. 2019. № 10(74). URL: <http://molodyvchenny.in.ua/files/journal/2019/10/149.pdf> (дата звернення: 10.11.2023).

44. 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: 10.11.2023).

45. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV (із змінами і доповненнями). URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 10.11.2023).

46. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV (із змінами і доповненнями). URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 10.11.2023).

47. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 10.11.2023).

48. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 10.11.2023).

49. Про внесення змін до Інструкції про порядок нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування. Наказ міністерства фінансів

України від 04.05.2018 № 469. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0645-18#top> (дата звернення: 10.11.2023).

50. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №212-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text> (дата звернення: 10.11.2023).

51. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 10.11.2023).

52. Про затвердження Національного положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 10.11.2023).

53. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2023).

54. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 2011 № 2694-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

55. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. (дата звернення: 27.10.2023).

56. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>. (дата звернення: 30.11.2023).

57. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>. (дата звернення: 30.10.2023).

58. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 16.10.2023).

59. Про охорону праці: Закон України від 1992 № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 19.01.2022). 69

60. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788– XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>. (дата звернення: 10.10.2023).

61. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 966– XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14>. (дата звернення: 10.11.2023).

62. Podolianchuk O. Accounting and taxation of calculations on current payments to employees. Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area. monograph / edited by authors. 1st ed. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2020. P. 220-246.

63. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою працівників. Навч. пос. К.: Центр учбової літератури, 2007. 176 с. 67

64. Садовніков О.А., Сировой Г.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал, 2011. № 8(162). Ч. 1. С. 76 – 83 (дата звернення: 16.10.2023).

65. Скаско О.І. Завдання, методи внутрішнього аудиту діяльності суб'єктів господарювання на сучасному етапі. URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20162\(118\)/sep20162\(118\)_141_SkaskoO.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20162(118)/sep20162(118)_141_SkaskoO.pdf) (дата звернення: 02.10.2023).

66. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. URL: https://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf (дата звернення: 02.10.2023).

67. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/osoblivostidokumentalnogo-ofornlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html> (дата звернення: 09.09.2023).

68. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: підруч. 3тє вид., перероб. і доп. К.: Знання"Прес, 2001. 253 с.

69. Пятковська О. В. Основні аспекти організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банків. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2014. Вип. 25. С. 462–466.

70. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. Ефективна економіка. 2014. № 4.

71. Ярмолюк О.Ф., Киян А.В. Особливості облікової політики щодо ресурсного потенціалу підприємства. URL: <http://global-national.in.ua/issue-11-2016/19-vipusk-11-cherven-2016-r/2236-yarmolyuk-o-f-kiyan-a-v-osoblivostioblikovoji-politiki-shcho> (дата звернення: 22.01.2023).

72. Миськів Л.П., Федоренко В.О. Особливості обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах: законодавчі зміни в умовах військового стану. Progressive research in the modern world. Proceedings of the 2nd International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Boston, USA. 2022. Pp. 21-

27. URL: <https://sciconf.com.ua/ti-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-progressive-research-in-the-modern-world-2-4-11-2022-boston-ssha-archiv> (дата звернення: 08.11.2023).

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП **ДОДАТКИ** України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України



J0901205 Фінансова звітність мікропідприємства

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Основні засоби:	1010	33.10	33.10
первісна вартість	1011	33.10	33.10
Усього за розділом I	1095	33.10	33.10
II. Оборотні активи Запаси	1100	5 128.10	4 800.30
Гроші та їх еквіваленти	1165	270.00	145.40
Інші оборотні активи	1190	111.70	111.70
Усього за розділом II	1195	5 509.80	5 057.40
Баланс	1300	5 542.90	5 090.50

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Капітал	1400	1.00	1.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	45.50	44.80
Усього за розділом I	1495	46.50	45.80
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	2 300.00	2 300.00
Поточна кредиторська заборгованість за: товари, роботи, послуги	1615	2 691.50	2 255.50
розрахунками зі страхування	1625	1.50	
розрахунками з оплати праці	1630	14.20	
Інші поточні зобов'язання	1690	489.20	489.20
Усього за розділом III	1695	3 196.40	2 744.70
Баланс	1900	5 542.90	5 090.50

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За попередній період, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	443.70	6 393.60
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	431.80	3 692.10
Інші доходи	2160	81.00	
Інші витрати	2165	12.60	2 784.20
Разом доходи (2000 + 2160)	2280	443.70	6 474.60
Разом витрати (2050 + 2165)	2285	444.40	6 476.30
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	-0.70	-1.70
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300 - (+) 2310)	2350	-0.70	-1.70

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України