

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЗАОЧНОЇ ТА
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступень «**Магістр**»

на тему: **«Організаційні та методичні засади
обліку розрахунків за виплатами
працівникам у Приватній агроторговій
фірмі «XXXXXX» Львівської області»**

**Виконала: студентка 2 курсу, групи Оп – 71з
Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»**

СОПЛА Н. В.

(Прізвище та ініціали)

Керівник: д.е.н., професор ГНАТИШИН Л.Б.

(Прізвище та ініціали)

Рецензент: _____

(Прізвище та ініціали)

ДУБЛЯНИ 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЗАОЧНОЇ ТА
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ

Освітній ступень «Магістр»

Спеціальність **071 «Облік і оподаткування»**

(шифр і назва напрямку підготовки, спеціальності)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

(підпис)

д.е.н., професор Гнатишин Л.Б.

(звання, ступінь, прізвище та ініціали)

«20» лютого 2023 року

З А В Д А Н Н Я
на кваліфікаційну роботу студенту

СОПЛІ НАДІЇ ВОЛОДИМИРІВНІ

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи «Організаційні та методичні засади обліку розрахунків за виплатами працівникам у Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX» Львівської області»

Керівник роботи ГНАТИШИН Л.Б., д.е.н., професор

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджена наказом ЛНУП від «17» лютого 2023 року № 33/к-с

2. Термін здачі студентом закінченої кваліфікаційної роботи до «16» лютого 2024 року

3. Вихідні дані для кваліфікаційної роботи: нормативно-правові та літературні джерела за темою роботи, дані аналітичного та синтетичного обліку, річна фінансова та статистична звітність досліджуваного підприємства, Інтернет-джерела, методичні рекомендації

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

ВСТУП

- 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ**
 - 1.1. Суть розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці
 - 1.2. Актуальні проблеми обліку розрахунків з оплати праці
 - 1.3. Методика дослідження в сфері обліку розрахунків за виплатами працівникам
- 2. ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ**
 - 2.1. Оцінка сучасного етапу діяльності ПАФ «XXXXXX»

- 2.2. Первинний і зведений облік праці та розрахунків за виплатами
 - 2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам
 - 2.4. Фінансовий облік податку з доходів фізичних осіб
 - 3. ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ
 - 3.1. Напрями вдосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам
 - 3.2. Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних інформаційних технологій
- ВИСНОВКИ**
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного матеріалу: таблиці, схеми, рисунки

6. Дата видачі завдання «20» лютого 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи
1.	Отримання завдання. Вивчення рекомендованої літератури по темі КР. Написання аналітичного огляду. Вивчення об'єкту. Аналіз існуючого стану (складання програми; написання пояснювальної записки; підготовка картографічних матеріалів для дипломної роботи).	20.02.23-30.03.23 р.
2.	Розробка перспективного рішення та його обґрунтування (написання перспективної частини; виготовлення планової основи для основного варіанту роботи).	01.04.23 – 31.08.23 р.
3.	Розробка та обґрунтування пропозицій щодо реалізації роботи.	01.09.23 – 31.10.23 р.
4.	Кінцеве оформлення дипломної роботи (здача пояснювальної записки керівнику КР; виправлення його зауважень; здача КР на рецензування; кінцеве оформлення ілюстративних матеріалів, таблиць).	01.11.23 – 25.11.23 р.
5.	Підготовка до захисту в ЕК. Пробний захист на випускній кафедрі (написання доповіді й погодження її з керівником ДР; виправлення зауважень у графічній частині).	26.11.23 – 15.02.24 р.

Студент _____
(підпис)

СОПЛА Н. В.
(прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи) _____
(підпис)

ГНАТИШИН Л. Б.
(прізвище та ініціали)

УДК 631.162:332.025.12:334.02

«Організаційні та методичні засади обліку розрахунків за виплатами працівникам у Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX» Львівської області»

Сопіла Н В. – Магістерська робота. Кафедра обліку та оподаткування – Дубляни, Львівський НУП, 2024.

Текстова частина включає вступ, три розділи, висновки і пропозиції, список використаних джерел.

В першому розділі розкривається економічна сутність розрахунків з оплати праці, види та форми оплати праці. Наводиться економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури.

В другому розділі здійснено аналіз ефективності діяльності досліджуваного підприємства, розглянуто основні методичні підходи обліку розрахунків за виплатами працівникам та утримань із заробітку у конфігурації BAS Бухгалтерія.

Третій розділ присвячений розробці положень облікової політики підприємства, напрямків вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах сучасних інформаційних технологій.

На основі опрацювання теоретичного та практичного матеріалів зроблені відповідні висновки та пропозиції. Результати кваліфікаційної роботи можуть бути використані для розробки проекту вдосконалення обліку в досліджуваному підприємстві.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, праця, форми оплати праці, розрахунки за виплатами працівникам, BAS Бухгалтерія, облікова політика, первинний облік, зведений облік, бухгалтерські рахунки, бухгалтерські реєстри.

АНОТАЦІЯ

У роботі узагальнено теоретико-методологічні підходи суті форм оплати праці та складової їх інформаційного забезпечення – бухгалтерського обліку. Проведено оцінку ефективності діяльності досліджуваного підприємства. Досліджено організаційні аспекти формування обліково-аналітичної інформації у підприємстві. Пропонуються заходи із удосконалення облікової політики підприємства, оптимізації документування операцій із розрахунків з оплати праці. За результатами дослідження обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення облікового процесу шляхом впровадження новітніх комп'ютерних технологій, що забезпечить оперативність і аналітичність облікової інформації, посилить внутрішній контроль за розрахунками з оплати праці.

SUMMARY

Theoretical and methodological approaches opening of essence of forms of payment of labour and constituents of their informative providing – accounting generalized. The estimation of the modern state of efficiency of the use of labours resources in a district is conducted. Organizational aspects of forming of registration-analytical information it is investigational in agricultural enterprises. Measures of improvement of registration policy of enterprise, optimizationns of documenting of operations from calculations from payment of labour are offered. Suggestions of introduction of accounting registers, the use of which will provide an operationability and analytical of accounting information, will strengthen the control after calculations it is rotined from payment of labour.

ЗМІСТ

	ВСТУП.....	6
1.	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ	10
1.1.	Суть розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці.....	10
1.2.	Актуальні проблеми обліку розрахунків з оплати праці.....	15
1.3.	Методика дослідження в сфері обліку розрахунків за виплатами працівникам.....	25
2.	ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ	29
2.1.	Оцінка сучасного етапу діяльності ПАФ «ХХХХХХХ».....	29
2.2.	Первинний і зведений облік праці та розрахунків за виплатами...	43
2.3.	Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам	51
2.4.	Фінансовий облік податку з доходів фізичних осіб	74
3.	ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	83
3.1.	Напрями вдосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам.....	83
3.2.	Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних інформаційних технологій	94
	ВИСНОВКИ.....	101
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	105

Актуальність теми. У світовій практиці вартість відтворення робочої сили визначається за єдиними для всіх країн стандартами, які базуються на витратах (грошових) і фізичних витратах роботодавця: заробітній платі, що виплачується працівнику за виконану ним роботу; витратах, пов'язаних з відрахуваннями до Пенсійного фонду; додаткових витрат. Поряд з цим у практиці бухгалтерського обліку вітчизняних підприємств протягом багатьох років під витратами на персонал розуміють виключно витрати на оплату праці.

Облік за виплатами працівникам займає одне з ключових місць в системі управлінського обліку і пропонується як частина обліку собівартості продукції. Його завдання полягає в першу чергу в тому, щоб виявити всі витрати на заробітну плату і різні доплати та перевитрати, які не могли бути передбачені технологією виробництва, а також визначити їх розмір, місце, причини і конкретних винних. Лібералізація цін в Україні з початку 1990-х років не змінила витратного характеру ціноутворення – зберігається пряма залежність цін від завищених собівартості виробництва та максимально можливого прибутку. Якщо підприємства мають можливість звести будь-яку суму грошей, сплачену за працю, до собівартості продукції, то сама проблема підвищення ефективності праці та виробництва втрачає сенс. Виробники втрачають стимул працювати ефективно і заробляти гроші за свою працю, все стає простіше – підвищена заробітна плата закладається в ціну товару, а покупець (споживач) опиняється перед неприємною дилемою: або заплатити більше, купивши продукцію за неналежною ціною, або взагалі відмовитися від їх купівлі, що часто неможливо через виробничі та соціальні фактори.

Методика визначення вартості персоналу в Україні базується на міжнародній стандартній класифікації вартості робочої сили, включаючи: пряму оплату; винагороди; заробітну плату та виплати в натуральній формі; витрати на житло та соціальне страхування, що надаються компанією для працівників; професійне навчання та витрати на утримання державних служб; податки, пов'язані з оплатою праці; інші збори.

Тому вирішення цих проблем неможливе без продуманої системи бухгалтерського обліку. Нині облікова інформація орієнтована переважно на зовнішніх користувачів, насамперед на податкові органи. Практично відсутні дані для оперативної оцінки, коригування та оптимізації управлінських рішень виробничих процесів. Водночас багато проблем залишаються невирішеними, і існує потреба в поглибленні розвитку теорії і методів бухгалтерського обліку та аналітичного забезпечення управління виробництвом, головним чином для покращення надання відповідної інформації про витрати на оплату праці керівникам підприємства та спеціалістам.

Зважаючи на це, важливим завданням на даному етапі є налагодження та організація системи обліку праці та її оплати відповідно до вимог часу та міжнародних стандартів. Необхідність вирішення цієї проблеми підкреслює актуальність вибору теми кваліфікаційної роботи та визначає її структурну логіку та зміст.

Мета і задачі дослідження. Метою даної роботи є розробка рекомендацій та практичних аспектів щодо удосконалення обліку праці та її оплати в досліджуваному сільськогосподарському підприємстві.

Досягнення поставлених цілей вимагає виконання наступних завдань:

- теоретично обґрунтувати види і форми оплати праці;
- проаналізувати основні економічні показники діяльності досліджуваного сільськогосподарського підприємства;
- обґрунтувати організаційні та нормативно-правові методи і положення щодо побудови та ведення синтетичного і аналітичного обліку витрат на персонал та розрахунки з ним;
- внести рекомендації щодо вдосконалення організації та обліку витрат на оплату праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних положень бухгалтерського обліку щодо виплати заробітної плати працівникам.

Об'єктом дослідження є система обліку праці та організації її оплати, зокрема в Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX».

Методи дослідження. Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження є сучасна обліково-аналітична теорія, тобто діалектичний підхід до розуміння економічних явищ. Для уточнення окремих понять використовувалися індуктивний і дедуктивний методи. Вивченню сучасного стану бухгалтерського обліку сприяли методи деталізації, порівняння, групування та узагальнення. У роботі використано законодавство, що регулює бухгалтерський облік, та положення нормативно-правових актів; матеріали наукових конференцій, праці провідних вітчизняних учених з науково-дослідних питань; обліково-економічну інформацію про чисельність працівників, витрати на оплату праці та стан розрахунків із заробітної плати в Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX».

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці методики та рекомендацій щодо формування обліково-аналітичної інформації про стан розрахунків із заробітної плати для зовнішніх та внутрішніх користувачів інформації. Для практичного впровадження отриманих результатів надано рекомендації, спрямовані на вдосконалення методики обліку та звітності за робочими місцями та їх оплати праці. Впровадження результатів дослідження сприятиме підвищенню ефективності та аналітичних можливостей облікової інформації, наданню об'єктивної та достовірної інформації про витрати на оплату праці відповідно до вимог чинного законодавства та облікової політики сільськогосподарського підприємства.

Усі методичні та практичні результати, викладені в роботі, отримані особисто автором і є науковою новизною, особливо:

- поглиблений аналіз законодавчої бази з досліджуваних питань з метою розуміння положень нормативно-методичних матеріалів, що регулюють трудові відносини та облік розрахунків з оплати праці;

- виявлення на підставі оцінки діяльності досліджуваного сільськогосподарського підприємства та рівня продуктивності праці, що кінцеві

результати діяльності аграрного підприємства значною мірою залежать від ефективності використання трудових ресурсів та витрат на їх оплату;

- ідентифікація техніки та організації документування витраченого часу персоналом та кількості виробленої ним продукції як основних факторів, що визначають величину заробітку;

- виявлення специфіки аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам за допомогою сучасних інформаційних технологій;

- обґрунтування методики розрахунку оплати праці персоналу, у тому числі із застосуванням рекомендованих порядків складання первинних документів та відображення господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку;

- розроблено обліково-аналітичну систему розрахунку заробітної плати та систему показників її ефективності на підставі облікової дисципліни.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Суть розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці

Персонал, особливо виробничий, займає провідне місце у виробничій діяльності і є однією зі складових виробничого потенціалу підприємства. Виключно персонал, тобто жива праця є рушієм створення додаткової вартості. Саме ця ситуація визначає раціональне використання трудових ресурсів.

Процес виробництва матеріального продукту пов'язаний не тільки з витратами живої праці (тобто праці, витраченої на виробництво певного продукту), а й з вартістю уречевленої минулої праці, витраченої та використаної на попередніх стадіях виробництва. Використовується для виробництва конкретних видів продукції (в знаряддях і предметах праці). Вартість живої конкретної праці, вкладеної у процес виробництва, виражається у формі оплати праці (заробітної плати). Для отримання персоналом заробітку підприємство зобов'язане вибудувати належну систему розрахунків за виплатами своїм працівникам.

Як економічна категорія заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою відображає рівень достатку всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація заохочує працівників у підвищенні продуктивності праці, що безпосередньо впливає на швидкість і масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Як фактор ринку заробітна плата є ціною праці та статтею витрат на виготовлення продукції, входить до собівартості продукції, послуг і робіт окремого підприємства. При визначенні заробітної плати як ціни праці необхідно враховувати єдину міру винагороди, стандартом якої є фактична вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили оплата праці формується на ринку праці і є зовнішньою для підприємства.

Оплата праці, як елемент ціни виробництва, повинна визначатися виходячи з частки створеної підприємством вартості. У процесі формування частки заробітної плати необхідно не допускати компенсації наднормативних витрат

на оплату праці, а збільшення частки заробітної плати пов'язувати лише зі збільшенням кількості виробленої продукції, ефективнішим використанням ресурсів і підвищенням в продуктивності праці.

Згідно із статтею 1 Закону України «Про оплату праці» оплата праці - це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, що виплачується працівникові за виконану ним роботу власником або уповноваженим ним органом. З ним укладено трудовий договір. Організація оплати праці на підприємствах базується на трьох взаємопов'язаних і взаємообумовлених елементах: тарифній системі, правилах трудового розпорядку, видах і формах оплати праці.

Отже, заробітна плата — це трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості виконаної ним корисної праці і виплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати в грошовій або натуральній формі. Підприємства самостійно визначають форму, систему і розміри заробітної плати та інших доходів працівників згідно із чинним законодавством. Суб'єкти господарювання визначають організаційну структуру, чисельність працівників, розробляють штатні списки працівників. Проте, законодавство не дає чіткого визначення терміну «штатний список працівників». У нашому розумінні – це основний (внутрішній) документ, який містить відомості про склад і чисельність працівників підприємства відповідно до організаційної структури та Статуту (Положення) підприємства, тобто кількість посад за розписом, інформація про кількість штатних одиниць, посадовий оклад (ставку), місячний фонд оплати праці та надбавки.

Сьогодні існує два основних способи оплати: погодинна та відрядна. При відрядній оплаті праці заробіток залежить від кількості та якості виконаної роботи та ціни за одиницю. Погодинна оплата праці передбачає, що дохід працівника обчислюється виходячи з тарифної ставки або посадового окладу за фактично відпрацьований час. Тому погодинна оплата залежить від тарифної ставки, яка відповідає тарифному розряду працівника та тривалості робочого часу. Його значення можна розрахувати за такою формулою:

$$ЗП_{поч} = C \times Ч ,$$

де C – тарифна ставка, грн; $Ч$ – фактично відпрацьований час, днів.

Погодинна оплата праці ($ЗТзОВ_{ог}$) передбачає, що заробітна плата працівника розраховується на основі погодинної ставки. Визначена угодою сторін або передбачена колективним договором кількість фактично відпрацьованих годин у розрахунковому періоді визначається за такою формулою:

$$ЗП_{пог} = T_{д} \times Ч_{дн} ,$$

де $T_{д}$ – погодинна тарифна ставка, грн; $Ч_{дн}$ – фактично відпрацьований час, год.

Відтак, погодинна система оплати праці є ключовим компонентом почасової форми оплати праці, що наочно зображено на рис. 1.1.

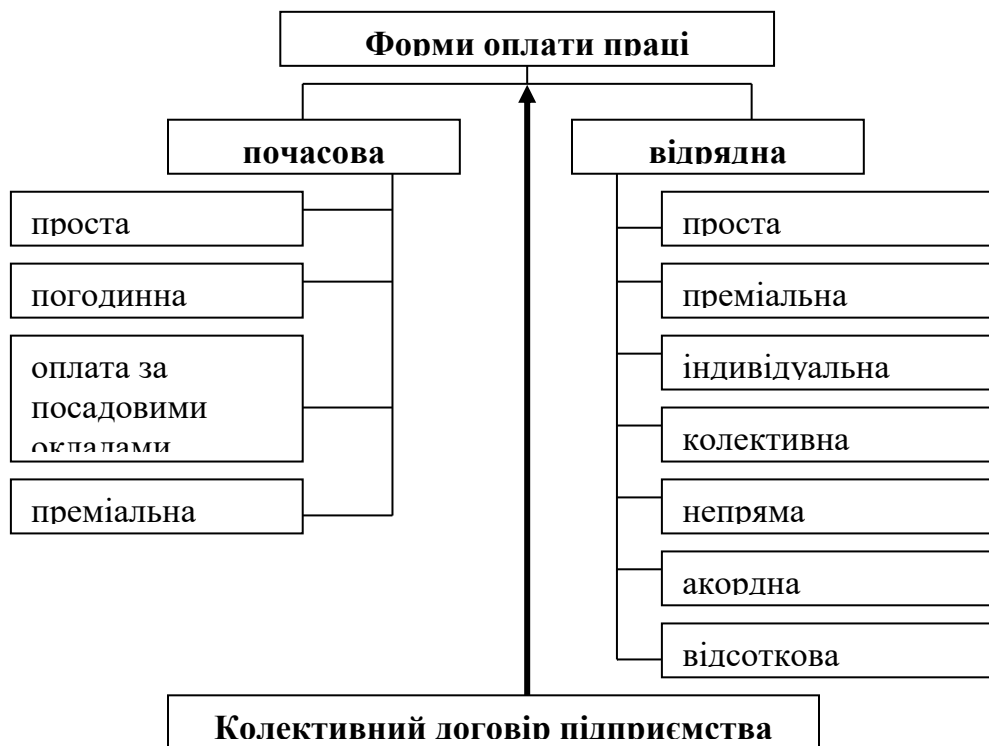


Рис. 1.1. Структура чинної в Україні системи оплати праці

Кожна форма має свої особливості, які стосуються, зокрема, матеріального стимулювання за якісні та кількісні показники виробництва і діяльності, індивідуальні та колективні показники результатів праці. Рівень заробітної плати визначається потребами у відтворенні робочої сили та задоволенні інших потреб у межах, визначених умовами соціально-економічного розвитку.

Організація оплати праці повинна стимулювати зростання продуктивності праці та досягнення високих кінцевих результатів. Підприємство має право за згодою трудового колективу самостійно встановлювати систему оплати праці, встановлювати умови преміювання працівників, структуру підрозділів і персоналу підприємства, здійснювати різні види доплат. В даний час граничного розміру заробітної плати немає, але вона обкладається прогресивним податком на доходи фізичних осіб.

Нарахована заробітна плата буває двох видів - основна і додаткова. Основна розраховується виходячи з виконаної роботи на підприємстві або відпрацьованого часу. До основної заробітної плати також включаються різні види премій, які нараховуються працівникам. Додаткова нараховується за невідпрацьований через певні обставини, але належний до оплати час (дні відпустки, виконання службових і громадських обов'язків тощо).

Для розрахунку основної заробітної плати використовуються два способи оплати праці: погодинна та відрядна. Погодинна оплата діє на ділянках роботи підприємства, де фізична кількість виготовленої продукції не може бути визначена, а заробітна плата виплачується згідно з тарифним розрядом або посадовим окладом. Варіант погодинної оплати складається з двох систем: простої погодинної і погодинно-преміальної.

Проста погодинна (коли заробіток залежить тільки від тарифної ставки і кількості відпрацьованого часу) практично не застосовується. Недоліком її є те, що вона не зацікавляє працівників у підвищенні ефективності праці, тому просту погодинну оплату праці поєднують з додатковою виплатою премій за досягнення певних кількісних і якісних показників роботи. Така система оплати праці називається погодинно-преміальною.

Прогресивнішою і поширенішою формою оплати праці є відрядна, оскільки вона, в певній мірі, сприяє підвищенню продуктивності праці. При цій формі оплати праці розмір заробітку прямо залежить від кількості і якості виконаної роботи. На виконані роботи встановлюються розцінки і, як правило,

норми виробітку. Із збільшенням виробітку відповідно підвищується і заробіток.

Відрядна заробітна плата поділяється на пряму відрядну, відрядну прогресивну, акордно-преміальну та відрядно-прогресивну. Пряма відрядна заробітна плата передбачає оплату за фіксованою процентною ставкою. Тому за цією системою винагороди дохід змінюється пропорційно обсягу виробництва. Відрядна прогресивна оплата передбачає оплату за фіксованими розцінками в межах норм виробітку і за зростаючими (прогресивними) розцінками понад установлену. В оплаті праці впроваджується відрядна система винагороди, пряма відрядна оплата праці поєднується з преміальною. Особливістю відрядної системи оплати праці є те, що вона передбачає винагороду за кінцевий результат праці.

Кожному виду розрахунку заробітної плати відповідає певна послідовність розрахунку.

Облік оплати праці займає одне з основних місць в системі бухгалтерського обліку підприємств. Зростанню продуктивності сприяє правильна оцінка праці, тобто нарахована заробітна плата. Удосконалити систему оплати праці та правильно організувати роботу необхідно для реалізації принципу соціальної справедливості. Система оплати праці і матеріальної винагороди повинна адаптуватися до вимог прискорення науково-технічного прогресу, переходу до інноваційних методів господарювання, вимог щодо підвищення якості продукції.

Тому перед обліком розрахунків за виплатами працівникам стоять такі важливі завдання:

- визначити тривалість робочого часу і навантаження кожного працівника по підрозділах та підприємству загалом;
- достовірно і своєчасно фіксувати дані про обсяги виконаної роботи, одержану продукцію та нараховану заробітну плату за кількістю та якістю витраченої праці;

- своєчасно та в повному обсязі виплачувати кожному працівнику заробітну плату відповідно до чинних нормативних документів;
- дотримуватися черговості розподілу заробітної плати за об'єктами обліку;
- своєчасно складати та подавати бухгалтерську та статистичну звітність щодо розрахунків з персоналом.

Великий вплив на забезпечення виконання встановлених завдань і трудову дисципліну має облік заробітної плати. Правильний облік може мобілізувати трудовий ентузіазм працівників, знайти резерви щоб підвищити ефективність виробництва. Облік праці та її оплата повинна бути організована таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, поліпшенню якості продукції, продуктивності праці та обслуговування. Він також надає статистику робочого часу, який витрачають усі працівники підприємства загалом та в розрізі галузей, культур чи видів тварин.

1.2. Актуальні проблеми обліку розрахунків з оплати праці

Облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших і складних напрямів роботи, який потребує точних і актуальних даних, що відображають зміни чисельності працівників, вартості робочого часу, категорій працівників і собівартості продукції. Нарахування, виплата та облік заробітної плати здійснюється відповідно до чинного законодавства, нормативно-методичних матеріалів, що регулюють трудові відносини [7].

Питання оплати праці регулюються основними нормативними документами: Кодексом законів України про працю, Законом України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/95-ВР, зі змінами і доповненнями; Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Міністерства статистики України від 11.12.95 р. №323; Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. №100, зі змінами і доповненнями; Податковим

кодексом; України Законом України «Про відпустки» від 15.11.96 р.; П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Отже, нарахування, облік та виплата заробітної плати повинні здійснюватися відповідно до чинного законодавства, нормативно-правових актів та інструктивних матеріалів, що регулюють трудові відносини.

Закон України «Про оплату праці» встановлюються економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах за трудовим договором з підприємствами, організаціями, установами різних форм власності та господарювання, а також окремих громадян. Означений Закон покликаний забезпечити відтворювальну і мотиваційну функції заробітної плати. Цей закон складається з п'яти розділів, у кожному з яких визначено такі поняття, як «оплата праці», «структура заробітної плати», «мінімальна заробітна плата», «тарифна система оплати праці».

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» № 601 від 28.10.2003 р. визначено принципи бухгалтерського обліку щодо формування інформації про оплату праці працівників та її розкриття у фінансовій звітності підприємств незалежно від їх форма власності. Проте, незважаючи на те, що кроки, вжиті для стандартизації та гармонізації бухгалтерського обліку і звітності щодо розрахунків заробітної плати, активно оцінюються, все ще існують проблеми, які потребують негайного вирішення. Таким чином, у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» відсутня адекватна схема розрахунку виплат працівникам порівняно з подібними міжнародними схемами, а концепція пенсійної схеми була затьмарена програмами виплат, які потребують додаткового уточнення [40]. З урахуванням вимог П(С)БО 26 «Виплати працівникам» структуру виплат працівникам наведено на рис. 1.2.

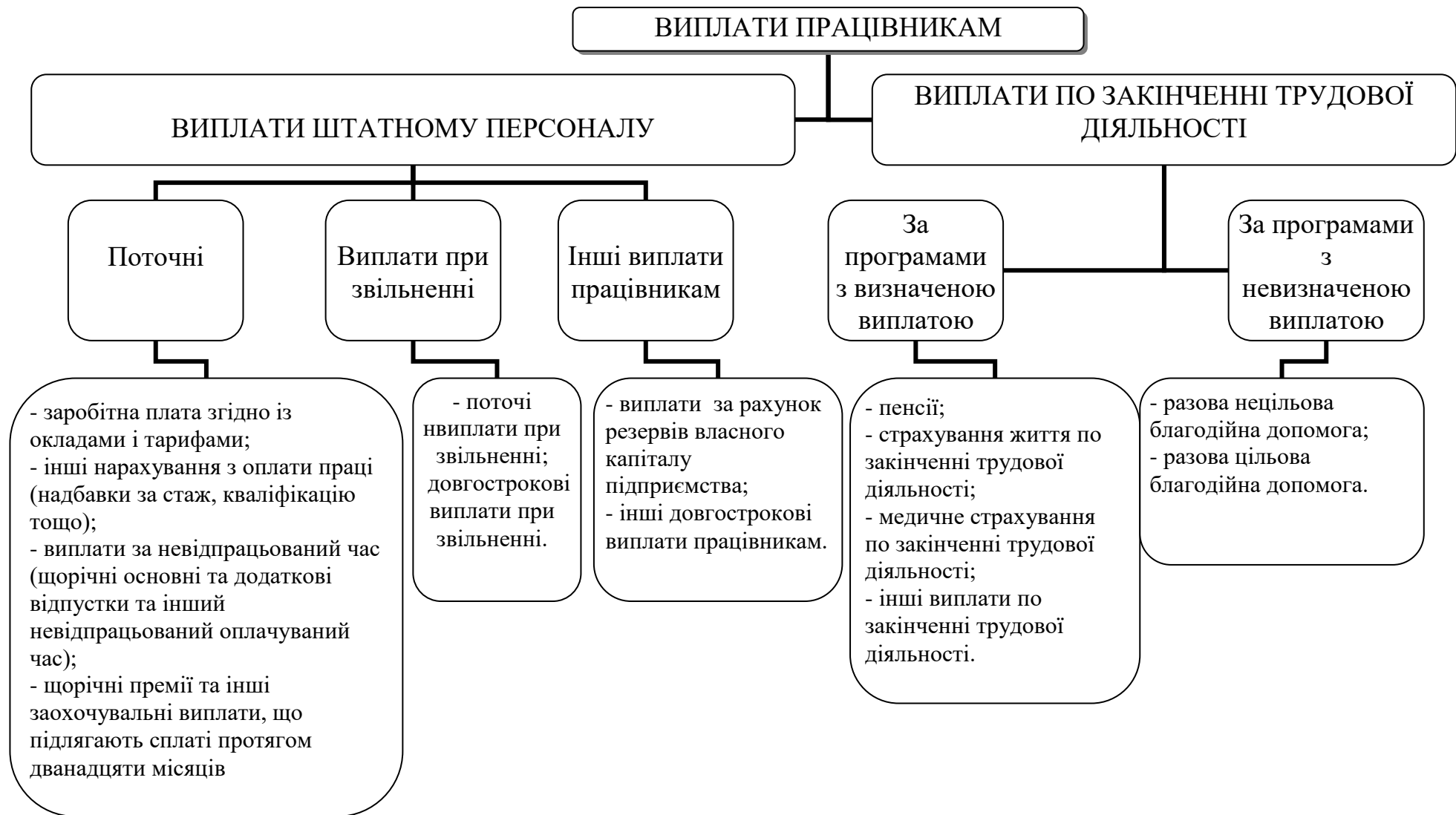


Рис. 1.2. Схема структури виплат працівникам згідно із П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Згідно із Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» заробітна плата, премії та заохочення, компенсації, оплата за відпустки та інший невикористаний час, інші витрати на оплату праці включаються до елемента витрат підприємства «Витрати на оплату праці».

Законодавчі та нормативні документи, що регулюють оподаткування вартості праці, останнім часом часто зазнавали радикальних змін. Тому бухгалтерам важливо розуміти, як зараз оподатковується той чи інший платіж. Крім того, бухгалтерам необхідно постійно відслідковувати зміни розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, оскільки ці величини приймають участь при утриманні податку з доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску тощо [44, с. 99]. Ці дилеми викликають низку питань, яка породжують проблематику в середині системи бухгалтерського обліку на підприємстві загалом та обліку оплати праці зокрема.

На сьогоднішній день найбільшою проблемою з обліком виплат працівникам є те, що ця частина обліку в окремих сільськогосподарських підприємствах не є повністю автоматизованою, а в документації відсутні деякі додаткові реквізити, що підтверджують облікові операції з робочою силою та її оплатою.

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в умовах ринкової економіки повинна виконувати такі функції:

- відтворювальні – встановлення джерел відтворення робочої сили та засобів залучення людей до праці;
- стимулювання – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці;
- регулювання – як засіб розподілу та перерозподілу персоналу між регіонами та галузями економіки країни з урахуванням ринкових умов;
- соціальна – забезпечення соціальної справедливості та рівної оплати за однакову працю.

Проте в нинішніх ринкових умовах в Україні заробітна плата не відіграє повної ролі щодо забезпечення реалізації усіх її функцій. Її рівень забезпечує

відтворення робочої сили не вище 20 %, що навіть не компенсує прямих витрат на робочу силу і не формує інтересу до переміщення робочої сили в пріоритетні сфери діяльності. Розрахунок заробітної плати в даний час виконує інші функції, а саме:

- підтримання зайнятості та запобігання безробіттю за рахунок зниження заробітної плати;
- стримування інфляції через заборгованість із заробітної плати;
- перерозподіл зайнятих у секторах і сферах економіки;
- поширення незаконної діяльності;
- підвищення мобільності робочої сили.

Одним із ефективних фіскальних важелів різних податкових систем є індивідуальне оподаткування. Основною метою справляння податку на доходи фізичних осіб є забезпечення надходжень до бюджету та створення не менш великого податкового тиску на основі прямого визначення доходів платників податків. Важливу роль у наповненні дохідної частини бюджету відіграє податок на доходи фізичних осіб. Це один із податків, який займає важливу частку в структурі прямих податків і справляється з особистих доходів громадян (заробітна плата, прибуток від підприємницької діяльності тощо).

За останні кілька десятиліть структура доходів жителів України зазнала серйозних змін, з'явилися нові види доходів, такі як роялті, інвестиційний дохід, дивіденди та дохід за договорами довгострокового страхування життя. Усі такі доходи підлягають оподаткуванню за ставками, встановленими українським податковим законодавством [34].

ПДФО має як переваги, так і недоліки. Основна його перевага полягає в тому, що рівень оподаткування безпосередньо залежить від джерела оподаткування – доходу. Водночас для реалізації цього принципу справедливості дуже важливим є спосіб визначення податкового зобов'язання на основі положень Податкового кодексу (пропорційний, прогресивний чи регресивний).

Серед недоліків податку на доходи фізичних осіб найбільш помітними є складність обліку об'єктів оподаткування, тобто проблеми приховування доходів та ухилення від сплати податків.

Податок на доходи фізичних осіб – це плата, яка сплачується фізичною особою за послуги, надані їй органами місцевого самоврядування тієї території, де фізична особа має податкову адресу (постійне або основне місце проживання платника податку, місце реєстрації платника податку), або розташовується юридична особа (податковий агент), що виплачує оподатковувані доходи.

Досить ефективною формою взаємовідносин між державою та громадянами є податок на доходи фізичних осіб, який ґрунтується на обов'язковому вилученні частини доходів для створення національного централізованого грошового фонду для виконання зобов'язань держави. Рівень податку на доходи фізичних осіб впливає на реальні особисті доходи значної частини населення, особливо тих, хто отримує доходи у вигляді заробітної плати. Метою податку з доходів фізичних осіб є соціальна справедливість і зростання добробуту всіх людей, особливо кожного громадянина [25, с. 68].

Науковці вважають суперечливими окремі положення Інструкції зі статистики заробітної плати щодо структури фонду оплати праці та чинне законодавство про податок на доходи фізичних осіб. Тому вдосконалення методики та організації обліку нарахування заробітної плати передбачає першочергове приведення у відповідність із вимогами П(С)БО 26 «Оплата праці працівників», трудовим та податковим законодавством, міжнародними конвенціями щодо надання поточної та довгострокової інформації про виплати працівникам та їх забезпечення. Кожна категорія платежів має свої особливості, які потребують різного визнання, оцінки та послідовності їх обліку в системах рахунків і субрахунків інтегрованого та аналітичного обліку [44, с. 100].

Сьогодні ми бачимо багато публікацій з цього питання. Тому деякі з них [32] приділяють значну увагу методам визначення затрат праці. Вважається, що національний підхід базується на міжнародній стандартній класифікації витрат на оплату праці і включає: прями виплати; оплату за невідпрацьований час;

премії та нерегулярні виплати; заробітну плату в натуральній і грошовій формі; виплати підприємства на житло працівників; витрати на професійне навчання; витрати на утримання комунальних послуг, податки на оплату праці, інші витрати на оплату праці.

При цьому основою організації бухгалтерського обліку виробничої діяльності підприємства є економічно обґрунтована класифікація витрат, зокрема: витрат на оплату праці, матеріальні витрати, непрямі витрати. У зв'язку з цим облік витрат на оплату праці рекомендується вести в наступному напрямку [39, с. 99]: розрахувати витрати на основну заробітну плату, розрахувати додаткові витрати на заробітну плату, розрахувати нарахування та утримання із заробітної плати, розрахувати інші витрати на оплату праці та розрахувати майбутні витрати на оплату праці.

У цьому випадку в управлінському обліку необхідно класифікувати витрати на оплату праці на прямі та непрямі витрати, щоб можна було чітко визначити складові витрат на оплату праці робітників і службовців, зайнятих в організації та управлінні виробництва (рис. 1.3).

Частина витрат на оплату праці відноситься до загальновиробничих і адміністративно-господарських витрат, які розподіляються за прийнятою на підприємстві методикою (переважно пропорційно до основної заробітної плати виробничих робітників). Облік непрямих витрат на оплату праці необхідно вести в системі рахунків класу 9 «Витрати діяльності», зокрема накопичення нарахованої заробітної плати здійснюють за дебетом рахунків 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Собівартість реалізованої продукції». Оборот за кредитом за поданими рахунками відображає списання цих витрат у фінансовий результат підприємства, тобто обліковується на рахунку 79 «Фінансові результати».

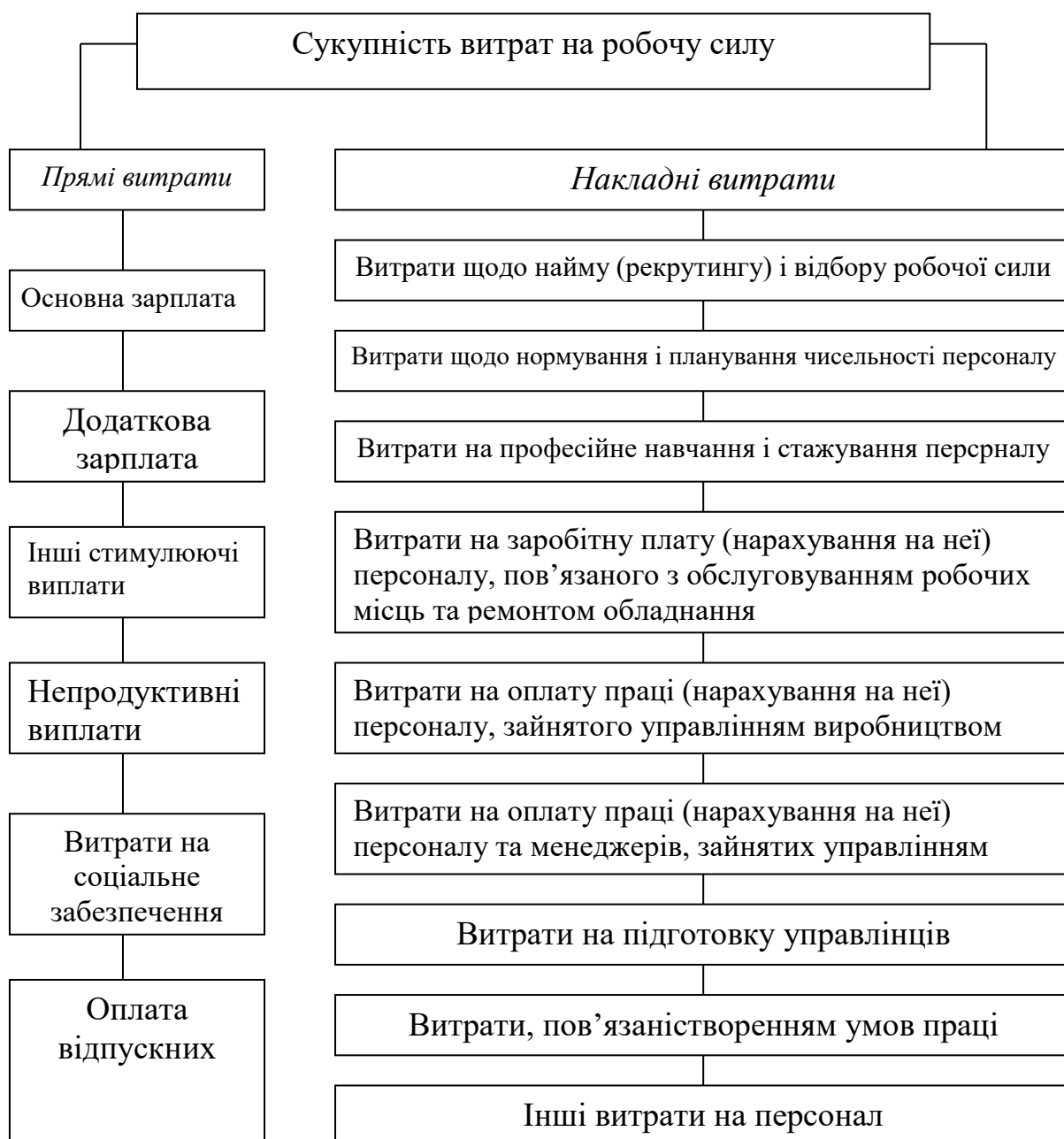


Рис. 1.3. Класифікація витрат на персонал підприємства

Науковці вважають [20, с.108], що запропонована методика групування та обліку витрат зможе задовольнити потреби підприємств в управлінні на підставі інформації про ці витрати за їх призначенням, походженням та центром відповідальності. Такий підхід своєю чергою сприятиме раціоналізації використання праці, і фінансових ресурсів за рахунок скорочення проведення аудитів, невиробничих витрат, планування та прогнозування майбутніх трудових витрат.

Аналізуючи літературу з питань обліку оплати праці, можна визначити коло основних питань, які досліджуються фахівцями в цій галузі. Одні з них досліджували проблеми реформування оплати праці в Україні, інші — особливості обліку операцій із заробітної плати, створення інтелектуальних систем обліку та тлумачення поняття «заробітна плата». З огляду на це необхідно уніфікувати питання обліку оплати праці та запропонувати шляхи вирішення [42, с.191].

Тому дослідження показують, що облік виплат працівникам має свої особливості. Деякі з них наведені в табл. 1.1.

Одним із важливих питань реформування системи обліку заробітної плати є вдосконалення існуючої моделі аналітичного обліку. Важливу роль відіграє аналіз даних бухгалтерського обліку, характеристика розміщення та складу персоналу за місцями використання, робочого та неробочого часу, обсягів виробництва, виконання планових показників реалізації продукції, фондів оплати праці та їх структури, динаміки заробітної плати за категоріями персоналу, де здійснюються витрати [46].

Методичне забезпечення економічних досліджень базується на певних методах збору та аналізу економічної інформації. Питання про доцільність використання того чи іншого методу в конкретному дослідженні залежить від змісту досліджуваної проблеми, рівня її розробленості, охоплення спеціальної літератури, наявності та характеру первинної наукової інформації та ресурсів, якими володіє дослідник.

Достовірність даних, отриманих у процесі дослідження, гарантується такими факторами: по-перше, науково обґрунтованим планом статистичного спостереження та надійністю розроблених інструментів дослідження, по-друге, розробкою та правильним використанням інструментів класифікації для контролю їх достовірності при зборі вихідних даних; по-третє, вмінню й об'єктивно використовувати різноманітні методи обробки й аналізу оригінальної наукової інформації.

Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам та напрямки її вирішення в умовах сучасності

Проблема	Шляхи вирішення в обліку	Шляхи вирішення
1. Відпустка без збереження заробітної плати	Відсутні. Бухгалтер лише констатує в бухгалтерських документах факт відпустки згідно із заявою працівника та наказом керівника підприємства.	Необхідно перевірити графіки, таблиці обліку робочого часу, накази відповідного персоналу на підприємстві та повідомити про ці порушення адміністрацію та власників.
2. Переведення працівників на неповний оклад чи неповний робочий день (0,5, 0,25 або 0,1 ставки, окладу)	Необхідно уважно вивчити чинне законодавство щодо можливих наслідків переходу працівників на неповний робочий день. Наприклад, нараховані виплати по тимчасовій непрацездатності, відпускні, вихідна допомога при звільненні, виплати таким працівникам за відповідним середнім заробітком.	Необхідно ретельно перевірити законність і необхідність таких дій, а також основні документи щодо переведення працівника на неповний робочий час (накази, таблиці обліку робочого часу, посадові оклади, колективні договори, Положення про оплату праці)
3. Звільнення працівника згідно із чинним законодавством	Якщо положеннями КЗпП передбачено звільнення працівника, необхідно правильно розрахувати розмір компенсації та вихідної допомоги за невикористані дні відпустки	Перевірка основної документації щодо звільнення працівника, а також правильності нарахування внесків до пенсійного фонду, пов'язаних зі звільненням, а також розрахунку вихідної допомоги та компенсації працівнику за невикористану відпустку
4. Звільнення працівників за порушення чинного законодавства	Відсутні. Бухгалтер лише констатує в бухгалтерських документах факт звільнення. При цьому вся відповідальність стосується керівництва підприємства	Повідомити власника та керівництво підприємства про незаконне звільнення з точки зору трудового законодавства. При цьому також перевіряється правильність усіх розрахунків, пов'язаних із звільненням на підприємстві працівників
5. Заборгованість за виплатою заробітної плати	Відсутні. Бухгалтери фіксують факт заборгованості лише через нарахування виплати заробітної плати в регістрах бухгалтерського обліку та статистичній звітності. При цьому вся відповідальність лягає на керівництво компанії	Необхідно з'ясувати причини заборгованості та невиконання заробітної плати, а також попередити керівників і власників про наслідки несвоєчасної виплати заробітної плати.
6. Не здійснення індексації заробітної плати	Відсутні. Бухгалтери не індексують доходи співробітників, відповідальність лежить на керівництві підприємства	Необхідно продемонструвати адміністрації та власникам наслідки неіндексації заробітної плати працівникам та штрафи, які можуть бути нараховані чиновникам за порушення чинного трудового законодавства, з'ясувати причини такої поведінки

1.3. Методика дослідження в сфері обліку розрахунків за виплатами працівникам

Важливим фактором забезпечення надійності засобів наукового дослідження є проведення експериментальних спостережень або експериментальних досліджень. Експериментальні спостереження є важливим чинником перевірки методичних можливостей інструментарію, їх метою є уточнення та вирішення програмних, методичних та організаційних питань майбутніх статистичних спостережень.

До методів дослідження належать способи, методика, прийоми та методи дослідження. Функціональні залежності між цими поняттями можна описати за допомогою представленої схеми (рис. 1.3).

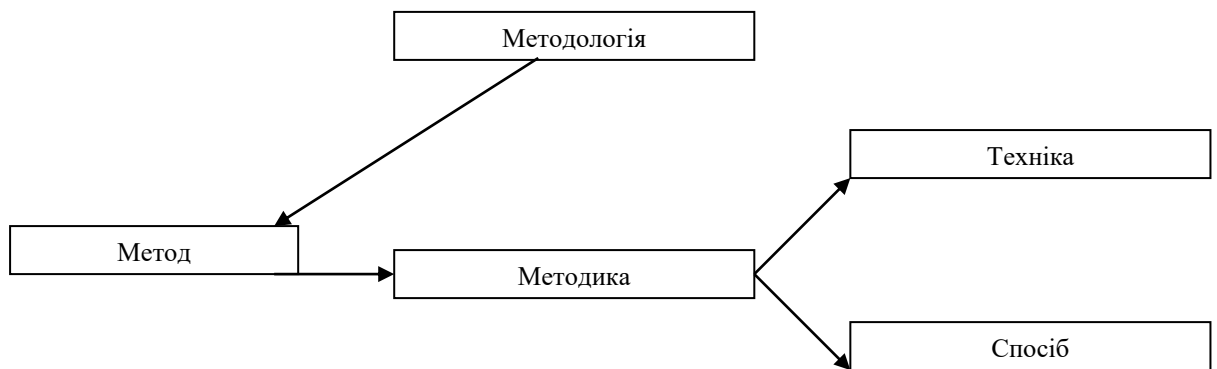


Рис. 1.3. Функціональна схема методології наукового дослідження

Методологія (вчення про когнітивні наукові методи) — це система теорій, принципів і правил наукового дослідження, складний, багатоетапний процес формування, що включає багато методів, пізнавальних процедур і операцій.

При роботі з науковою інформацією використовується багато методів, похідних від теорії статистики. Цей методи зазвичай є основним способами для збору, обробки та аналізу оригінальної наукової інформації.

Методика - це набір правил і процедур, які служать найбільшою конкретизацією методології. Методика — це конкретизація методології, яка розгортається в конкретні пізнавальні процедури та операції.

Для вивчення стану та використання наявних у підприємства господарських засобів, джерел їх утворення та господарських процесів у бухгалтерському обліку використовуються різні методи.

Сукупність методів і прийомів забезпечення безперервності, взаємозв'язку та об'єктивного відображення об'єктів обліку в системі бухгалтерського обліку є методом бухгалтерського обліку, який складається з чотирьох пар елементів, а саме:

1. документування та інвентаризація;
2. оцінка і калькулювання;
3. бухгалтерські рахунки і подвійний запис;
4. баланс і звітність.

Слід зазначити, що різні складові методів бухгалтерського обліку тісно пов'язані та доповнюють одна одну, і лише в комплексній взаємодії можуть бути повно відображені всі елементи суб'єкта бухгалтерського обліку.

Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам значною мірою залежить від плану рахунків, який використовується підприємством. З огляду на це, у процесі розвідки виділено основні напрямки та послідовність дослідження порядку нарахування заробітної плати, у тому числі в умовах використання сучасних інформаційних технологій, що забезпечить комплексний підхід до вивчення порядку нарахування заробітної плати. Автоматизація обліку та аналізу оплати праці та розрахунків за виплатами працівникам схематично зображено на рис. 1.4. Запропонована послідовність методів досліджень та організації обліку заробітної плати дозволяє виявити особливості автоматизації окремих груп підприємств.

Для банківських установ такою функцією є надання кредитів працівникам банків під пільгові відсотки, для бюджетних установ - нарахування заробітної плати за кодами програмної та економічної класифікації, для всіх інших підприємств і організацій - можливість використання рахунків різних класів для організації обліку розрахунків за виплатами персоналу.

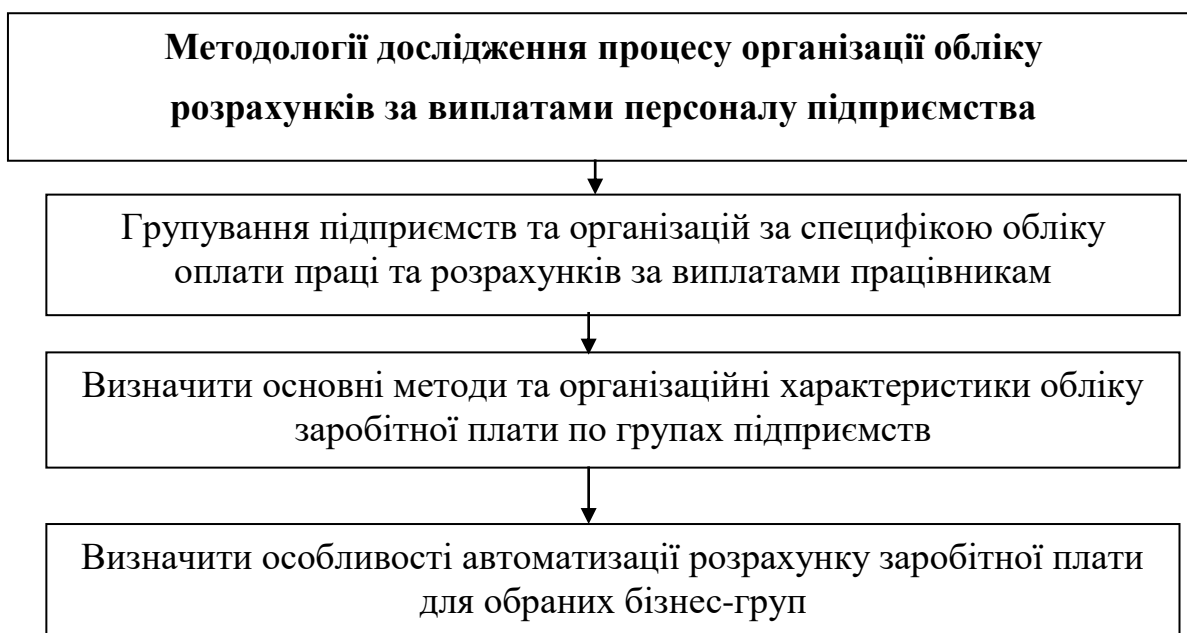


Рис. 1.4. Методи розрахунку заробітної плати та основні напрями та послідовність організації досліджень

Теоретичною та методологічною основою дослідження є сучасна ринкова економічна теорія, методи бухгалтерського обліку, аналізу та діалектичного розуміння. Індуктивний і дедуктивний методи можна використовувати при вивченні теоретичних основ і уточненні окремих понять, особливо «витрати на робочу силу». Деталізацією та узагальненням методично досліджено поточний стан обліку заробітної плати з метою вдосконалення інформаційного забезпечення досліджуваних підприємств. За допомогою порівняльного та монографічного підходу оцінено проблеми та перспективи організації обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Крім того, при написанні роботи використовуються наступні методи: індуктивний – при зборі, систематизації та обробці інформації; дедуктивний – теоретичне осмислення проблеми; аналіз і синтез – об’єднання складових економічних явищ у процес; історичний та логічний – при вивченні розвитку та становлення вітчизняних систем бухгалтерського обліку; графічний - при формуванні структурних схем основних форм і систем оплати праці, а також при визначенні руху інформації про розрахунки з оплати праці в реєстрах

бухгалтерського обліку; системний підхід – розробка та поєднання бухгалтерського та аналітичного забезпечення як системи.

Спеціальні методи бухгалтерського обліку широко використовуються в дослідженнях: документування – створення запису фактів щодо таких подій, як відпрацьовані години, кількість готової продукції та нарахована заробітна плата, а також забезпечення достовірності кінцевих результатів системи бухгалтерського обліку та надання юридичної чинності здійсненим фактам та господарським операціям; подвійний запис - групування та систематизація інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам підприємства, що досліджується; балансове узагальнення - групування інформації на певну дату; оцінка - використовуються для грошового виміру та узагальнення в облікових реєстрах інформації, пов'язаної з господарськими операціями щодо нарахування заробітку та його виплати.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

2.1. Оцінка сучасного етапу діяльності ПАФ «XXXXXX»

Досліджуване сільськогосподарське підприємство Приватне підприємство «Приватна агрофірма «XXXXXX» засноване 2 грудня 1997 року. Організаційно-виробнича структура досліджуваного підприємства є лінійною, тобто спостерігаємо пряме підпорядкування виробничих підрозділів безпосередньо керівнику господарства. Структура господарства складається із декількох підрозділів виробництва, які займаються як рослинництвом, так і тваринництвом – рільнича бригада та тваринницька ферма. Зокрема як допоміжні підрозділи виділимо ремонтну майстерню і піщаний кар'єр. Територія Приватна агрофірми «XXXXXX» здебільшого розташована на невеликій частині Опілля. Це анатомічна частина сільськогосподарського району Грядового Побужжя, що частково займає лісостепову зону Львівської області. У зазначеному регіоні помірно теплий клімат і досить вологі умови.

Уся виробнича інфраструктура, а також адміністративні будівлі досліджуваного господарства розміщені поблизу Львова у селі Чишки Львівського району. Господарство має досить великий виробничий майданчик, зерновий склад № 1 загальною площею 1000 квадратних метрів та овочесховище загальною площею 1200 квадратних метрів і вагу на 30 тонн. Центральна ремонтна майстерня оснащена сучасним обладнанням для ремонту та обслуговування сільськогосподарської та промислової техніки, загальна площа основної будівлі ремонтної майстерні становить близько 1200 квадратних метрів. Також біля адміністративної будівлі є склад запчастин загальною площею 300 квадратних метрів. Всі будівлі та споруди знаходяться в хорошому стані та придатні для комерційного використання. У зв'язку з цим зазначимо, що наявність виробничої інфраструктури для зберігання

сільськогосподарської продукції на досліджуваному приватному сільськогосподарському підприємстві підвищує його конкурентоспроможність, оскільки відповідне зберігання продукції дозволяє їй реалізовувати в періоди, коли на ринку діють більш вигідні ціни. Тобто, наявність зерносховища та овочесховища є конкурентною перевагою для сільськогосподарського підприємства.

Всього в дослідному господарстві працює 40 штатних працівників (табл. 2.1), з них: 1 директор приватного підприємства та 3* виробничих працівників, з них * різноробочих, * водіїв та * слюсарів.

Таблиця 2.1

Динаміка основних економічних показників виробничо-господарської діяльності ПАФ «XXXXXX»

Показник	2020 р	2021 р	2022 р	2022 р до 2020 р. +/-
Площа ріллі, га	5**	5**	5**	-
Середньорічна чисельність працівників, чол	52	40	40	-12
Виручка від реалізації, тис. грн.	*011*	1*1**	234*0	153*2
Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	****3	15*5*5	1*540*	12**4*
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн..	*0502	12*1**	155*35	*5233
Валовий прибуток (збиток), тис.грн.	*2*1	323**	3***5	33414
Інші доходи, тис. грн.	*422	3***1	4***0	412**
Чистий прибуток (збиток), тис.грн.	425	455	55*	132
Середньорічна вартість активів, тис.грн.	*540*	*5*51	11*3*5	31***
Урожайність зернових, ц/га	34	51	53	1*

Щороку в господарстві на сезонних роботах працює близько 20 працівників. Отже, загальний річний фонд оплати праці на 2022 рік становить 4*0 200 гривень. Невиплаченої заробітної плати під час перевірки не виявлено. Значний внесок у це зробив керівник досліджуваного приватного підприємства. Досвідчений, ініціативний та інноваційний підприємець зробив свій внесок у

розвиток ПП «ПАФ «XXXXXX». З метою підвищення конкурентоспроможності агропідприємство нещодавно придбало холодильне обладнання для зберігання овочів. У загальному прояві виробничий потенціал ПП «ПАФ «XXXXXX» достатній для виконання комерційних завдань, які ставить перед собою господарство та його керівництво. Розмір машинно-тракторного парку та його оснащеність сільськогосподарською технікою повністю гарантують відповідні умови для вирощування овочів відкритого ґрунту та картоплі на 5** га посівних площ та належне виконання усіх видів польових робіт. Запровадження інноваційних технологій та оновлення машинного та тракторного парку суттєво приносять зростання обсягів реалізації сільськогосподарської продукції. Зокрема, за досліджуваний період виручка від реалізації сільськогосподарської продукції зростає майже втричі, а фінансові показники, зокрема прибуток за звітний рік, набули позитивної динаміки, від збитків до прибутку. В цілому, з інформації, наведеної в таблиці, можна судити про прибуткову, раціональну та ефективну роботу досліджуваного сільськогосподарського підприємства.

Необхідною умовою виробництва певного виду або групи товарної сільськогосподарської продукції є спеціалізація. Кожен агровиробник має свою специфічну спеціалізацію з огляду на якість ґрунту, близькість до ринків збуту, погодні умови та масштаби виробничого потенціалу. Власне, спеціалізацію ще називають напрямом виробництва. Структура грошового доходу без ПДВ у вигляді доходу від реалізації товарної сільськогосподарської продукції є стандартною ознакою виробничого напрямку. Отже, ступінь спеціалізації сільськогосподарських товаровиробників і їх загальна ефективність визначаються видами товарів, які вони виробляють і продають, які в кінцевому підсумку складають найбільшу частку доходу. Таким чином, кількість товарної продукції є частиною загальної вартості сільськогосподарської продукції, виробленої досліджуваним сільськогосподарським підприємством. Шлях встановлення спеціалізації в сільськогосподарських підприємствах полягає насамперед у визначенні структури ринкової продукції. Іншими словами,

товарна структура продукту є відображенням спеціалізованого поділу праці, який відображає характер виробничих відносин сільськогосподарських підприємств. Динаміка загальної величини, а також структури товарної продукції ПАФ «XXXXXX» показана у 2.2.

Таблиця 2.2

Структура товарної продукції ПАФ «XXXXXX»

Види продукції	2020 р.		2021 р.		2022 р.		В середньому за 3 роки	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Зерно	12**,*	1*,5	25**,*	1*,1	3145	1*,0	233*,4	1*,2
Картопля	1**0,*	2*,*	5*00,*	35,1	**5*	35,2	4**3,*	32,*
Овочі	1**1,0	24,*	13*1,4	*,*	1**2	*,5	15**,1	14,1
Інша продукція рослинництва	1*5,5	2,*	441*,*	2*,*	540*	2*,*	3340,4	1*,4
<i>Разом по рослинництву</i>	<i>501*,1</i>	<i>*5,1</i>	<i>13***,2</i>	<i>***,5</i>	<i>1*104</i>	<i>***,*</i>	<i>1202*,1</i>	<i>*3,4</i>
Жива вага свиней	10*,0	1,*	*2,3	0,4	**	0,2	*1,*	0,*
<i>Разом по тваринництву</i>	<i>10*,0</i>	<i>1,*</i>	<i>*2,3</i>	<i>0,4</i>	<i>**</i>	<i>0,2</i>	<i>*1,*</i>	<i>0,*</i>
<i>Послуги</i>	<i>1552,*</i>	<i>23,3</i>	<i>1*2*,5</i>	<i>12,1</i>	<i>23*0</i>	<i>12,3</i>	<i>1*4*,*</i>	<i>15,*</i>
<i>Всього по господарству</i>	<i>****</i>	<i>100,0</i>	<i>15*5*</i>	<i>100,0</i>	<i>1*540</i>	<i>100,00</i>	<i>1405*,*</i>	<i>X</i>

Розрахунки показують, що спеціалізація виробництва ПАФ XXXXXX має явну перевагу в рослинництві. Враховуючи те, що господарство розташоване на околиці м. Львова, тобто враховуючи близькість до ринку збуту сільськогосподарської продукції з обмеженим терміном зберігання, досліджуване господарство обрало своєю спеціалізацією овочівництво відкритого типу, особливо вирощування картоплі, а також польових овочів та деяких зернових, що відповідають вимогам сівозміни. Типова питома вага товарної продукції рослинництва у 2022 році в структурі товарної продукції становить близько **, *%.

Водночас структура операційних витрат сільськогосподарського підприємства свідчить про рівень ефективності досліджуваного сільськогосподарського підприємства. Сама структура собівартості є визначальним стандартом для формування собівартості сільськогосподарської та промислової продукції, робіт або послуг в умовах сільськогосподарської діяльності. Категорії витрат мають вирішальне значення не тільки в ціноутворенні, але й у формуванні фінансових результатів. При цьому загальноприйняті методи обліку витрат і доходів від операційної діяльності забезпечують формування фінансових результатів як у цілому за звітний період, так і окремо (за видами реалізованої продукції або за окремими партіями реалізації). Джерелом інформації про витрати операційної діяльності сільськогосподарських підприємств, згрупованих за елементами, є фінансовий звіт, а саме форма 2 «Звіт про фінансові результати». На основі річних таблиць даного звіту сформована динаміка структури операційних витрат ПАФ «Винниківка» та представлена в табл. 2.3

Таблиця 2.3

Аналіз структури операційних витрат ПАФ «XXXXXX»

Елементи операційних витрат	Роки					
	2020		2021		2022	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Операційні витрати підприємства, в т.ч.:	544*	100,0	**50	100,0	544*	100,0
- матеріальні витрати	41**	**1	*430	**5	351*	*4,*
- витрати на оплату праці	510	*4	*43	*,*	**3	15,*
- відрахування на соціальні заходи	20*	3,*	23*	2,5	321	5,*
- амортизація	333	*1	2**	2,*	205	*3
- інші операційні витрати	1**	3,*	1*1	1,*	241	4,*

Оцінка структури операційних витрат ПАФ «XXXXXX» свідчить про переважання частки матеріальних витрат. Водночас за цієї статтею витрат спостерігаємо негативну динаміку. Таким чином, у 2022 році порівняно з 2020 роком частка матеріальних витрат знизилась майже на 12,5 в.п. Збільшення

операційних витрат за окремими статтями було зумовлене як інфляцією, так і збільшенням цінового розриву між аграрним сектором та промисловою продукцією, що купується сільськогосподарськими підприємствами як виробничі ресурси. Тобто ціна, за якою агробізнес продає свою продукцію, значно нижча за ціну, за якою він купує насіння, паливо та електроенергію, які використовуються у виробництві. Загальна тенденція зростання є результатом збільшення операційних витрат на діяльність. Є виняток, тобто негативну динаміку за статтею «амортизація» можна пояснити тим, що відбувається менше оновлення основних засобів порівняно з вибуттям основних засобів, термін корисного використання яких минув. Таким чином відбувається слабке оновлення основних засобів досліджуваного господарства, що зумовлює зменшення амортизаційних відрахувань. Підвищення середньомісячної заробітної плати виробничого персоналу за рахунок щорічного підвищення розміру мінімальної заробітної плати є передумовою збільшення суми за статтею «витратами на оплату праці».

Передумовою оцінки загального рівня економічної ефективності сільськогосподарського виробництва є розробка системи взаємопов'язаних показників, яка найбільш об'єктивно відображає досягнутий рівень ефективності. Для цього метод розрахунку передбачає використання натуральних і вартісних показників. Тому для отримання порівняльних величин витрат і результатів діяльності АПК дані, що використовуються для розрахунків, повинні бути виражені в загальноприйнятих величинах.

За результатами діяльності протягом досліджуваного періоду (тобто 2020-2022 рр.) відзначаємо зменшення дебіторської заборгованості та збільшення зобов'язань (тобто кредиторської заборгованості) (табл. 2.4). Станом на кінець 2022 року загальна дебіторська заборгованість перевищувала загальну кредиторську у 1* разів. У цьому випадку можна говорити про зниження рівня ліквідності, що є менш прийнятним для сільськогосподарських підприємств.

Структура дебіторської і кредиторської заборгованості

ПАФ «XXXXXX», 2021 р.

Види заборгованості	На початок року		На кінець року		Зміни (+,-) тис. грн.
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1*5*	100,0	1*15	100,0	-42,0
<i>Разом</i>	<i>1*5*</i>	<i>100,0</i>	<i>1*15</i>	<i>100,0</i>	<i>-42,0</i>
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1131	**,*	1*30	*5,3	4**
з одержаних авансів	*1	4,*	54	3,1	-*
з бюджетом	11	0,*	11	0,*	-
зі страхування	22	1,*	15	1,0	-*
з оплати праці	4*	3,*	-	-	-
<i>Разом</i>	<i>12*5</i>	<i>100,0</i>	<i>1*0*</i>	<i>100,0</i>	<i>434</i>

На зміцнення фінансового становища сільськогосподарського підприємства впливають усі складові та взаємодія складових, що визначають у цілому фінансові відносини сільськогосподарського підприємства. Фінансовий стан сільськогосподарського підприємства – комплексне поняття, яке ідентифікується факторами виробничо-економічного характеру та сукупністю показників, що відображають конфігурацію, наявність і використання фінансового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

По-перше, сукупність результатів різних видів і напрямів господарської діяльності сільськогосподарського підприємства визначає його загальний фінансовий стан. Тобто всі види операційної діяльності дають свій внесок у загальний результат, що дозволяє здійснювати перерозподіл прибутку в майбутньому, в тому числі на підтримку окремих видів виробництва. Виробництво конкурентоспроможної якісної сільськогосподарської продукції позитивно впливає на фінансове благополуччя будь-якого агровиробника. Позитивні фінансові результати для сільгоспвиробників можуть бути результатом як екстенсивних, так і інтенсивних тенденцій. Зменшення виробництва та реалізації продукції, робіт і послуг сільськогосподарського

характеру класифікується як екстенсивне. Навпаки, інтенсифікація визначається як впровадження у виробничий процес інновацій, які сприятимуть зниженню собівартості готової продукції, робіт, послуг. Тенденція до зниження собівартості продукції, робіт і послуг обернено пропорційна зростанню прибутковості сільськогосподарських підприємств.

Вплив сезонних факторів на діяльність сільськогосподарських товаровиробників проявляється у зниженні якості сільськогосподарської продукції, нестандартності виробничих процесів, ускладненні процесу реалізації. Ця закономірність, у свою чергу, призводить до зменшення грошових доходів аграрного бізнесу та їх накопичення. Ці закономірності є передумовою погіршення рівня платоспроможності сільськогосподарських підприємств. У товарно-грошових відносинах також існує зворотний зв'язок, коли брак ліквідності може призвести до затримки забезпечення виробничого процесу матеріальними ресурсами, тим самим негативно впливаючи на технічну відповідність у сенсі своєчасності технічних операцій.

Для покращення фінансового становища сільськогосподарських товаровиробників необхідно мати на меті забезпечення системного надходження та ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахунково-кредитної дисципліни, обґрунтоване співвідношення залучених і власних коштів, збереження фінансової стабільності для досягнення вищого рівня конкурентоспроможності та ефективної діяльності кожного конкретного сільськогосподарського підприємства. Зазначена ситуація зумовлює практичну важливість і необхідність постійної оцінки фінансового стану суб'єктів аграрного бізнесу. Нерегулярність виробничих зв'язків, зниження якості сільськогосподарської продукції, труднощі з реалізацією невеликих партій сільськогосподарської продукції – все це прояви впливу сезонних факторів на виробничу діяльність сільськогосподарських товаровиробників.

Стійкість фінансового становища аграрного підприємства значною мірою залежить від якісної оцінки його фінансового стану. Загалом метою оцінки та аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств є пошук резервів

підвищення конкурентоспроможності продукції, рентабельності виробництва та зміцнення комерційних позицій суб'єкта господарювання з метою налагодження стабільної операційної діяльності, належного виконання зобов'язань перед бюджетом та іншими кредиторами. Неefективне використання фінансових ресурсів є причиною низької платоспроможності сільськогосподарських підприємств, що в свою чергу призводить до збою виробничо-експлуатаційного процесу, а також прояву виробничих ризиків, виробничо-господарських криз, а в гіршому випадку - банкрутства сільськогосподарських підприємств.

Джерелом інформації для оцінки фінансового стану досліджуваного сільськогосподарського підприємства є форма фінансової звітності, зокрема бухгалтерський баланс. Сам баланс дозволяє оцінити динаміку вартості та структуру майна ПАФ «XXXXXX». Отже, наявність майна та оборотних активів, інформація про які відображається в активі балансу, має істотний вплив на формування виробничого потенціалу досліджуваного сільськогосподарського підприємства. Власне, на основі цієї інформації можна отримати опосередковане уявлення про рівень забезпеченості досліджуваної діяльності активами, які безпосередньо впливають на покращення фінансового стану та загальну ефективність діяльності. Позитивна динаміка, що відображена в загальному прирості вартості активів та майна на кінець звітного року, свідчить про одночасне покращення кількох параметрів, а саме ліквідності та платоспроможності сільськогосподарських підприємств та інших показників сільськогосподарського підприємства. Оцінка стану активів ПАФ XXXXXX представлено у табл. 2.5.

Отже, розрахунки у таблиці вище свідчать про чітку тенденцію зростання вартості майна – майже на півтора мільйони гривень. Це, безсумнівно, свідчить про ритмічне відновлення виробничого потенціалу досліджуваного господарства протягом 2020-2022 років. Про позитивну динаміку відтворювального процесу свідчить зростання вартості матеріальних активів, зокрема майже на мільйон гривень зросли необоротні активи та майже на

півмільйона гривень – оборотні. При цьому частка необоротних активів у структурі майна ПАФ «XXXXXX» зросла на 0,* в.п., а оборотні активи навпаки, зросли на 0,* в.п. Встановлено, що готівка на банківських рахунках і в касах підслідного підприємства збільшилась на 12000 гривень. У складі оборотних активів у вартості майна сільськогосподарських підприємств відбулися такі зміни: зросла частка коштів на рахунках та матеріальних оборотних активів на 0,1 та 0,* в.п. відповідно.

Таблиця 2.5

Динаміка і структура майнового стану ПАФ «XXXXXX»

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення (+,-)	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
Усього майна	**5*	100	*224	100	*320	100	14*4	-
в т.ч.								
Необоротні активи	4**2	*3,5	4*20	53,3	5***	*4,1	**4	0,*
Оборотні активи	2**4	3*,5	4304	4*,*	3343	35,*	4**	-0,*
з них: матеріальні оборотні активи	1*4*	22,2	2*40	31,*	212*	22,*	3*2	0,*
грошові кошти	*	0,1	11	0,1	20	0,2	12	0,1
кошти в розрахунках	110*	14,1	1353	14,*	11*5	12,*	**	-1,3

На відміну від активів балансу, пасиви балансу демонструють множинні джерела формування, інакше кажучи, формування та фінансування оборотних і необоротних активів сільськогосподарського підприємства. Іншими словами, пасиви в балансі вказують на те, за рахунок яких джерел та ресурсів функціонує сільськогосподарське підприємство. Статті зареєстрованого капіталу мають вирішальний вплив на баланс. З цієї статті можна визначити, які фонди складають основу нерухомого і рухомого майна господарства, тобто всіх засобів виробництва. Інші кошти, представлені як кредиторська заборгованість у пасивах балансу, є рушійною силою функціонування досліджуваної економіки.

У табл. 2.* опишемо характеристику пасиву балансу досліджуваного сільськогосподарського підприємства та виявимо передумови для нормальної операційної діяльності. Внаслідок суттєвого зростання підсумку балансу на суму понад 2 млн. грн., приходимо до висновку про розширення перспектив досліджуваного сільськогосподарського підприємства щодо збільшення фінансування своєї діяльності. Така динаміка зумовлена поступовим зростанням показника пасиву балансу. Суттєве збільшення розміру власного капіталу помітно впливає на збільшення загальної суми пасиву балансу. Одночасно спостерігаємо зростання відсоткової частки цього показника – майже на 2 в.п. Сума позикових коштів зросла на 1** тис. грн., а їх питома вага в структурі пасиву балансу зросла на 0,3 в.п., демонструючи загальну негативну динаміку.

Таблиця 2.*

Аналіз динаміки і структури джерел утворення активів

ПАФ «XXXXXX»

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення (+,-)	
	тис.грн	%	тис.гр н.	%	тис.грн.	%	тис.гр н.	в.п.
Усього коштів	**5*	100	*224	100	*320	100	14*4	-
Власний капітал	5235	**,*	*5*0	*1,1	*404	**,*5	11**	1,*
Позичені кошти	1131	14,4	1*23	1*,*	131*	14,*	1**	0,3
Кредиторська заборгованість	14*0	1*,0	1041	11,3	15**	1*,3	10*	-1,*

У 2022 році сума до сплати кредиторської заборгованості була більшою на 10* тис. грн, хоча у структурному вимірі зменшилась на 1,* в.п., що свідчить про покращення платіжної дисципліни ПАФ «Винниківка». Власне платоспроможність та ліквідність є наступними показниками оцінки фінансового стану Винниківської ПАФ. Рівень питомого показника характеризує здатність сільськогосподарського підприємства погасити поточну заборгованість. Якщо сільськогосподарське підприємство може вчасно і в повному обсязі погасити всю поточну заборгованість лише за рахунок

поточних доходів, то його фінансовий стан має бути стабільним. Водночас, діяльність слід вважати ліквідною, якщо агробізнес здатний негайно продати оборотні та необоротні активи для отримання коштів для погашення поточних та довгострокових зобов'язань. Підтвердженням платоспроможності сільськогосподарського підприємства є своєчасне погашення кредиторської заборгованості в грошовій або еквівалентній формі.

Натомість ліквідність агробізнесу розраховується шляхом співвідношення суми його високоліквідних активів із сумою короткострокової заборгованості. Оцінюючи ліквідність агробізнесу, аналізуючи поточні загальні ліквідні активи, важливо враховувати майбутню трансформацію ліквідності. Тому аналіз ліквідності вимагає також ретельної оцінки структури кредиторської заборгованості сільськогосподарського підприємства, що досліджується (табл. 2.*). Рекомендується з'ясувати, прострочена вона чи стійка.

Таблиця 2.*

Аналіз показників ліквідності ПАФ «XXXXXX»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення (+,-)
1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,02	0,01	0,02	0,00
2. Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,*	0,*	1,2	0,5
3. Коефіцієнт загальної ліквідності	2,2	1,*	4,2	2,0
4. Чистий оборотний капітал	243	323	1*30	14**

З даних табл. 2.* лише коефіцієнт абсолютної ліквідності нижчий за нормальний рівень. При цьому як загальний коефіцієнт ліквідності, так і коефіцієнт швидкої ліквідності знаходяться на економічно задовільному рівні. За рівнем фінансової стійкості сільськогосподарського підприємства можна зробити висновки про його очікувану платоспроможність. Його аналіз проллє світло на фінансові можливості ПАФ «XXXXXX» найближчим часом.

Об'єктивна оцінка розміру та структури пасивів та активів досліджуваного аграрного підприємства може надати чіткі ознаки фінансової незалежності та стабільності дослідного агробізнесу. Крім того, за результатами такого аналізу

можна визначити обсяг фінансово-господарської діяльності ПАФ «XXXXXX» та її відповідність статутним цілям. Результати розрахунків занесені в табл. 2.*.

Таблиця 2.*

Аналіз показників фінансової стійкості ПАФ «XXXXXX»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення (+,-)
Коефіцієнт автономії	0,*	0,*	0,*	-
Коефіцієнт фінансової залежності	1,3	1,3	1,3	-
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,4	0,0*	0,3	-0,1
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,3	0,1	0,5	0,2

Комплексні розрахункові показники в таблиці 2.* показують, що коефіцієнт автономії протягом усього періоду дослідження залишався незмінним, а його значення відповідає нормативним нормам (більше 0,5). Ця закономірність означає, що близько *0% власних коштів досліджуваного сільськогосподарського підприємства використовуються для забезпечення провадження господарської діяльності. Тобто ПАФ «XXXXXX» не надто залежна від зовнішніх джерел фінансування. Загалом операційна діяльність ведеться за рахунок реінвестованого прибутку. Коефіцієнт припливу маневреності власного капіталу дещо нижчий від нормативного (0,4-0,*).

Крім того, ця тенденція зберігалася протягом трьох років дослідження. Розкрита інформація свідчить про те, що кошти агробізнесу використовуються виключно для фінансування поточної діяльності. Іншими словами, кошти переважно інвестуються в ліквідні активи. Коефіцієнт запасу власних оборотних коштів є вищим за нормативне значення, що свідчить про те, що досліджуване сільськогосподарське підприємство спроможне отримати достатній обсяг необоротних активів за рахунок власних коштів. Збільшення оборотності ресурсів є дійсним критерієм ефективності корпоративного управління в досліджуваному сільськогосподарському підприємстві.

Очевидним наслідком цих процесів є підвищення рівня всіх основних показників діяльності агробізнесу.

На сьогодні відсутні нормативні акти, які б визначали оптимальні рівні показників фінансового стану сільськогосподарських підприємств. У той же час практика та наші власні спостереження свідчать про те, що агробізнес може прийняти швидшу ротацію ресурсів із кращими результатами. Отже, окрім високої рентабельності, другим важелем покращення фінансового становища досліджуваного аграрного підприємства є підвищення ресурсообігу. Низька оборотність активів може свідчити про недостатнє використання потужностей, низьку продуктивність праці, збільшення вартості залишків запасів і дебіторської заборгованості (табл. 2.*).

Таблиця 2.*

Аналіз показників оборотності ПАФ «XXXXXX»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення, (+,-)
Виручка від реалізації, тис. грн	*011*	1*14**	2344*0	1543*2
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,4	2,*	1,*	-1,*
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,*	1,*	1,5	-0,1
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	*,1	*,3	4,*	-4,3
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	*,*	5,2	*,3	-0,5

Дані свідчать про погіршення рівня підприємницької активності в досліджуваному сільськогосподарському підприємстві. Значення та динаміка досліджуваних елементів фінансової звітності сільськогосподарських підприємств свідчать про зменшення оборотності кредиторської та дебіторської заборгованості, активів та власного капіталу. Аналіз фінансово-економічного стану досліджуваного підприємства свідчить про його прибутковість, хоча сума прибутку за період 2020-2022 рр. є незначною. Таким чином, ПАФ «XXXXXX» змогла зберегти позитивну динаміку доходів, навіть за умови, що вартість активів знизилася (що можна відслідковувати через дані балансу). Зниження

рівнів досліджуваних показників свідчить про можливу кризу економічної активності, що, зокрема, пов'язано з несприятливою ситуацією на продовольчому ринку.

2.2. Первинний і зведений облік праці та розрахунків за виплатами

Бухгалтерський облік у Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX» організовано з використанням програмного продукту BAS Бухгалтерія. Нажаль у територіальних підрозділах ще не облаштовані автоматизовані робочі місця для бухгалтерів із використанням модулів «оперативний облік». Власне на місцях виникнення господарських операцій відповідальні особи вручну вносять дані по кількості виготовленої продукції, якщо це стосується відрядної форми оплати праці, чи кількість відпрацьованого часу, якщо ведемо мову про погодинну форму оплати праці. За умови коли б поточний первинний облік був організований із застосуванням модуля «оперативний облік», бухгалтеру центральної бухгалтерії періодично, наприклад один раз на тиждень, доводилось би експортувати дані з цього модуля у модуль «бухгалтерський облік».

Використання первинних документів для встановлення параметрів, які мають вплив на величину заробітку, пов'язане з особливостями підприємства (організації та управління), виробничого процесу, організаційної системи та форми оплати праці. Тим не менш, у будь-якому випадку документи з обліку праці та заробітної плати повинні забезпечувати отримання керівництвом підприємства достовірної інформації:

- про натуральний виробіток працівників, у тому числі за нормами, відхиленнями та фактичним рівнем;
- про використання робочого часу, в одиницях людино-днів і робочих годин, у тому числі за планом, відхиленням і фактичним рівнем;
- про продуктивність праці працівників у гривнях або нормі робочого часу, у тому числі за планами, відхиленнями та фактичними рівнями;

- щодо нарахованої заробітної плати, в тому числі згідно із плановими показниками, відхиленнями та фактичним рівнем.

На кожного працівника відділ кадрів заводить особову картку, в якій зазначаються необхідні анкетні дані працівника та всі зміни, що відбулися на його посаді. Всі працівники підприємства мають трудові книжки. Трудові книжки зберігаються у відділі кадрів того підприємства, де працівник працює за основним місцем.

Облік відпрацьованого робочого часу в Приватній агроторговій фірмі «XXXXXX» ведеться в таблиці обліку робочого часу, в якому керівник підрозділу або бухгалтер виробничого підрозділу записує його робочий час та фактичний відпрацьований час. Щомісяця складається один примірник по виробничому відділу та за категоріями працівників. Табелі обліку робочого часу є єдиною основою для нарахування погодинної оплати праці. Для розрахунку погодинної оплати праці використовуються посадові ставки (ставки) за штатним розписом працівників з присвоєнням працівникам кваліфікаційних розрядів (згідно з наказами по підприємству). Табельний облік робочого часу є формою контролю за використанням робочого часу та умовами трудової дисципліни на підприємстві. Документ відкривається окремо для кожного виробничого підрозділу. Для кожного працівника в таблиці обліку робочого часу відводиться рядок, в якому записуються умовними літерами відпрацьований час і причина неявки на роботу. У таблиці зазначаються посада працівника, посадовий оклад, спосіб оплати, розмір посадового окладу, номер табеля, коди комплексного та аналітичного обліку. Табельний облік робочого часу ведеться в алфавітному порядку для всіх виробничих підрозділів і всіх категорій працівників. У кінці місяця в таблиці записують відпрацьований час кожним працівником окремо і виробничим підрозділом в цілому. В кінці місяця начальник відділу підписує Табель і передає його в бухгалтерію для нарахування заробітної плати. У табелях обліку робочого часу відображаються нараховані суми заробітної плати для кожного працівника та підрозділу в

цілому. Заробітна плата за відпрацьований час нараховується всім категоріям працівників. Щоб розрахувати заробіток працівника, достатньо знати фактично відпрацьований час (згідно з табелем), а також і норму тарифну ставку (рис. 2.2).

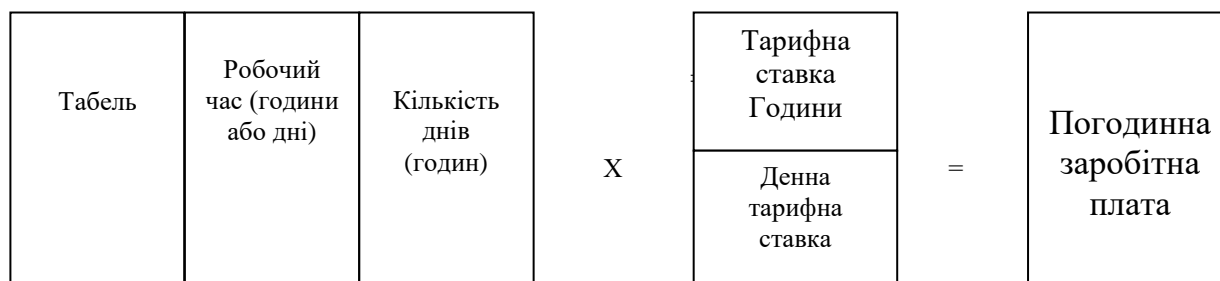


Рис. 2.2. Розрахунок заробітної плати згідно із простою погодинною оплатою праці

Для прикладу працівник-погодинник V розряду ПАФ «XXXXXX» відпрацював у жовтні поточного року за табелем 170 годин. Годинна тарифна ставка працівника V розряду – 80,64 грн/год. Відтак, заробіток робітник за місяць нарахували в сумі 13708,8 грн (80,64x170).

Працівникам може встановлюватись штатним розкладом, контрактом чи наказом керівника підприємства місячний оклад. Тоді заробіток визначається виходячи з розміру окладу та фактично відпрацьованих днів.

Наприклад, посадовий оклад працівника, який обслуговує та ремонтує обладнання, становить 9288 грн. У листопаді поточного року був 21 робочий день. Працівник фактично відпрацював 20 робочих днів. Його заробіток у листопаді становитиме 8845,71 грн (9288/21x20).

Щоб врахувати не тільки кількість, але і якість роботи, прийнята погодинно-преміальна система оплати. Преміювальні показники та розміри доплат визначаються преміювальною політикою підприємства.

Працівник може отримати премію, досягнувши таких показників:

- Виконані та перевиконані виробничі завдання;
- Підвищену продуктивність праці та додатковий виробіток;
- Економія сировини, матеріалів та інших ресурсів підприємства;

- Зменшуючи час простою обладнання.

Наприклад, працівники, які виконують технічне обслуговування виробничого обладнання, отримують винагороду за скорочення часу простою обладнання. Рівень простоїв обладнання з технічних причин становить 7%. У той же час є 2% премії за кожний 1% скорочення простою. При скороченні простою на 3% у звітному місяці премія працівника складає 6% (3x2). Розмір його премії при окладі 9288 гривень становитиме 557,28 грн. Загальна сума нарахованої місячної заробітної плати працівника становитиме 9845,28 грн.

Крім заробітної плати за тарифними ставками, посадовими окладами, чи виробничими розцінками, працівники можуть одержувати:

- додаткові виплати;
- надбавка;
- компенсації;
- гарантійні платежі.

Працівники мають право на додаткову винагороду в таких випадках:

- а) поєднуючи професії

Якщо працівник на тому самому підприємстві, в установі, крім основної роботи, обумовленої трудовим договором, обіймає за сумісництвом іншу професійну роботу (посаду), або виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, заробітна плата виплачується за суміщення професій (посад), або за додаткове виконання обов'язків, згідно з умовами, передбаченими колективним договором. При цьому слід враховувати, що генеральна угода не обмежує граничний розмір доплат при професійному заміщенні, а визначається виходячи з економії, досягнутої в результаті суміщення. Менеджери не отримують оплати за суміщення обов'язків.

- б) робота у святкові дні та неробочі дні

Робота у святкові та неробочі дні оплачується у подвійному розмірі:

- тим, хто на відрядній системі – за подвоєним розміром відрядних розцінок.

- тим, хто на погодинній системі – за подвоєною погодинною чи денною ставкою.

- працівникам, які отримують місячний оклад - якщо робота у святкові та неробочі дні виконується в межах місячної норми робочого часу, заробітна плата нараховується понад заробітну плату погодинно або поденно, а якщо навантаження перевищує місячну норму, то заробітна плата нараховується погодинно або денно в розмірі подвоєної погодинної або денної ставки понад оклад.

Фактично відпрацьований час у святкові та неробочі дні оплачується в установленому розмірі. Працівникові, який працює у святкові або неробочі дні, за його бажанням може бути надано додатковий день відпочинку.

в) робота вночі

Розмір оплати праці за роботу в нічний час визначається генеральною угодою, регіональними чи галузевими угодами та колективним договором, але не може бути меншим 20 відсотків годинної тарифної ставки (зарплати) за роботу в нічний час. За генеральною угодою - 40% за годину роботи в нічний час.

г) понаднормова робота

Понаднормова робота допускається лише у виняткових випадках і за згодою профспілки. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, можуть працювати в надурочний час лише за їх згодою. Кожен працівник не може працювати більше 120 годин понаднормово на рік. Згідно з погодинною системою оплати понаднормовий час оплачується 50% за перші дві години, а потім – у подвійному розмірі. Відповідно до єдиної системи оплати понаднормової роботи, 100% погодинної ставки для працівників відповідної кваліфікації оплачується додатково за всі відпрацьовані понаднормові години.

Під надбавками розуміють заохочувальні виплати, що стимулюють окремі категорії працівників до якісної та високоякісної роботи. Так, у досліджуваному підприємстві розроблено та затверджено «Положення про преміювання

працівників підприємства» як невід'ємну частину колективного договору. При нарахуванні заробітної плати працівникам за невідпрацьований час керуються вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100. Дія постанови поширюється на підприємства, установи та організації всіх форм власності.

Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується в таких випадках: щорічна відпустка надається працівнику і пов'язана з нею додаткова відпустка; провести навчання, надати додаткову відпустку або оплатити роботу співробітникам з дітьми; компенсація за невикористані дні відпустки; надання працівникам творчої відпустки; працівникам, які виконують державні та громадські обов'язки в робочий час; переведення працівників на іншу легшу та нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я; перехід вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років на іншу легшу роботу; надання жінкам додаткового часу для годування дітей; вихідна допомога; відрядження; вимушені прогули; направлення працівників на обстеження до медичних закладів; звільнення від роботи працівників-донорів; виплати працівникам, які беруть участь у виконанні обов'язків військової служби; у зв'язку з виробничою необхідністю та тимчасове переведення працівників на інші низькооплачувані посади; інших випадках, котрі згідно з чинним законодавством передбачають виплати працівникам, приймаючи за основу середню заробітну плату. Працівники також отримують заробітну плату за невідпрацьований час. Зокрема, це дні, коли ви можете не працювати через хворобу чи іншу відпустку.

Тому інформація, яка використовується для нарахування заробітної плати, вноситься до системи шляхом створення електронного первинного документа (Табеля обліку робочого часу). Основні дані для підготовки цього документа та інших електронних таблиць розміщені в Довіднику «Працівники». Довідники в автоматизованій системі обліку формують перед початком роботи з системою та документами щодо розрахунків за виплатами працівникам.

Структура довідників може бути різною. Однорівневий довідник є простим списком елементів. Як правило, структура Довідника «Працівники» відповідає

організаційній структурі підприємства (рис. 2.3). Бачимо, що в довіднику «Співробітники» міститься загальна інформація про працівника, а також його паспортні та податкові дані.

Рис. 2.3. Використання Довідника «Працівники» для нарахування заробітку у програмі BAS Бухгалтерія за погодинною формою

Відтак, чином, елемент Довідника «Працівники», має кілька закладок: Основне, Розрахунки бази, Пріоритет, Середній заробіток, Опис тощо. Для прикладу, на рис. 2.4 представлено інший спосіб використання Довідника «Працівники».

Поле «Податки, внески, бухоблік» заповнюють для розрахунку ЄСВ та ПДФО, а також для працівників, які мають право на зменшення сукупного оподаткованого доходу. У цій закладці також відмічають кількість дітей дітей віком до 16 років. Основне місце роботи працівника фіксують у закладці «Основне».

Рис. 2.4. Використання Довідника «Працівники» для нарахування заробітку у програмі BAS Бухгалтерія за відрядною формою

Оскільки облік витрат на дослідному сільськогосподарському підприємстві організовано за 9 класом бухгалтерських рахунків, то реквізити рахунків витрат заповнюються на закладці «Податки, внески, бухоблік». Тут вибирають рахунок 23, 91, 92 або 93, на дебеті якого в складі витрат будуть показувати зарплату працівника. Обов'язковим є реквізит «Вимоги Тип витрат» - це стаття витрат, на яку будуть віднесені витрати на зарплату на підставі П(С)БО 16 «Витрати» та облікової політики підприємства. За реквізитом «Вид діяльності» вказують на вид діяльності, до якого будуть застосовані витрати на заробітну плату відповідного працівника.

Щоб перетворити довідник «Співробітники» на багаторівневий, необхідно відкрити його та додати нові групи, наприклад «Магазин 1» та «Адміністрація», натиснувши CTRL+F9 або за допомогою спеціальних кнопок на клавіатурі.

Під час оформлення працівника на роботу в систему вносяться дані про його заробітну плату. У ньому вказується тип розрахунку, за яким буде нараховуватися заробітна плата. Це може бути оклад, персональна надбавка, премія тощо (рис. 2.5).

Нарахування зарплати та внесків ДОО0-000001 от 28.02.2021

Провести і закрити Записати Провести

Місяць: Лютий 2021 Дата: 28.02.2021 Номер: ДОО0-000001

Організація: Добро Підрозділ: Цех 2

Заповнити Підбір Очистити

Нараховано: 10 350,00 Донараховано: 0,00 Утримано: 2 018,25 Внески: 2 772,00

Нарахування Донарахування, п... Договори Соціальні відпустки Перерахунок соц... Утримання ПДФО Позики Внески ФОП

Добавить Найти... Отменить поиск Скасування виправлень Розрахунковий листок Еще

N	Співробітник	Підроз...	Посада	Нарахування	Результат	Період
1	Нисман Леонід Б...	Цех 2	Майстер ...	Відрядний заробіток (виготовленн...	3 750,00	01.02.2021 - 28.02.2021
2	Титов Артур Воло...	Цех 2	Майстер ...	Відрядний заробіток (виготовленн...	6 600,00	01.02.2021 - 28.02.2021

Рис. 2.5. Встановлення тарифів для розрахунку оплати праці у конфігурації BAS Бухгалтерія

2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам

Серед програм, без яких не може обійтися будь-яке сучасне сільськогосподарське підприємство, на першому місці, звичайно, BAS Бухгалтерія. Вона значно полегшує функціонал бухгалтерів та спрощує їх роботу, оскільки з її допомогою можна легко зберігати бухгалтерську та податкову документацію, автоматично формувати всю обов'язкову звітність та відправляти її на контроль через Інтернет, згідно із визначеним чинним законодавством України механізмом. У досліджуваному підприємстві наразі користуються версією BAS Бухгалтерія ПРОФ, яка дуже зручна для старту запровадження автоматизованого обліку у господарстві та чудовий курс для вступу господарства в автоматизований бухгалтерський облік. Проста у

освоєнні та швидка у застосуванні, вона здатна автоматизувати бухгалтерський облік для підприємства з невеликою чисельністю персоналу.

Водночас розробники пропонують оновлену версію BAS Бухгалтерія КОРП. Так, вона спрощує впровадження та організацію бухгалтерського обліку зарплати та управління персоналом, а крім того, дозволяє автоматизувати інші небухгалтерські первинні документи, наприклад, кадрово-облікову схему. Дозволяє автоматизувати різні типи розрахунків заробітної плати, включаючи відпустку, лікарняний тощо. Підходить для великих виробничих підприємств із великою кількістю відділів кадрового обліку та розрахунку заробітної плати.

Під час виконання кваліфікаційної роботи нами виділено переваги версії КОРП, порівняно із версією ПРОФ. Зокрема BAS Бухгалтерія КОРП забезпечує ведення Табеля обліку робочого часу, графіка відпусток, штатного розпису, розрахунку відрядної заробітної плати, складного розрахунку заробітної плати (роботи в нічний час, святкові дні, в складних умовах, різного роду доплати тощо), окремого виду операції щодо нарахування лікарняних, відпускних та інших виплат, облік трудових відносин за договором, оплату праці у валюті, військовий облік тощо.

Детальніше порівняльну характеристику пропонованих версій BAS Бухгалтерії зобразимо на рис. 2.6.

Підсистема обліку заробітної плати програми BAS Бухгалтерія КОРП призначена для організації роботи підрозділів підприємства, що займаються управлінням персоналом, автоматизації складних процесів і забезпечення підтримки кадрової політики з урахуванням усіх вимог чинного законодавства. Для вирішення завдань у цій області користувачеві пропонуються наступні варіанти:

- обробка персональних даних співробітників;
- облік плинності кадрів підприємства, в тому числі отримання уніфікованих форм звітності та внутрішньої аналітики;
- організація роботи та розстановка персоналу;

Функціональність	BAS Бухгалтерія ПРОФ	BAS Бухгалтерія КОРП
Кадровий облік		
Накази про прийом, переведення, звільнення	+	+
Ведення штатного розкладу, розрахунок планового ФОП	-	+
Облік використання відпусток	-	+
Облік стажу, зокрема спеціального стажу, військовий облік	-	+
Облік робочого часу	-	+
Розрахунок заробітної плати		
Оплата за окладом, індексація, прості доплати	+	+
Розрахунок та облік податків та внесків	+	+
Оплата за середнім заробітком (лікарняні, відпустки тощо)	-	+
Оплата роботи за договорами ЦПХ	-	+
Складні формули розрахунку, відрядний заробіток, понаднормові, оплата за роботу вночі, нарахування в натуральній формі тощо	-	+
Розрахунок утримань (аліменти, виконавчі листи тощо)	-	+
Облік розрахунків з ФСС	-	+
Загальні можливості		
Регламентована звітність	+	+
Облік кадрів і розрахунок зарплати в зовнішній програмі (BAS БУП) й завантаження проводок за результатами розрахунку	+	-

Рис. 2.6. Порівняльна характеристика функціоналу BAS Бухгалтерія ПРОФ та BAS Бухгалтерія КОРП щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам

- робота з договорами;
- розрахунок робочого часу різними методами обліку;
- розрахунок оплати праці персоналу за кількома системами оплати праці: погодинна (включаючи тарифну), відрядна тощо (рис. 2.7);
- використання показників ефективності підприємства та безпосередніх показників ефективності співробітників при розрахунку винагороди за роботу;

- розрахунок утримань із заробітної плати, в тому числі на підставі виконавчої документації;
- нарахування інших доходів, не пов'язаних із заробітною платою та доходами в натуральній формі;
- готівковий та безготівковий взаєморозрахунок з персоналом, управління заборгованістю працівників;
- аналіз нарахованої заробітної плати за допомогою внутрішніх аналітичних звітів;
- формування уніфікованої форми звітності;
- розрахунок встановлених законодавством податків та відрахувань з фонду оплати праці (рис. 2.8);
- формування стандартизованих звітів про підсумкову та індивідуальну заробітну плату (рис. 2.9).

← → ☆ Табель ДОО0-000001 від 30.04.2020

Провести та закрити Залісати Провести П-5 Ще - ?

Місяць: Організація: Добро Дата: 30.04.2020 Номер: ДОО0-000001

Дані за: Поточний місяць З: 01.03.2020 По: 31.03.2020

Заповнити Максимальна кількість видів часу на одну дату:

Підбір Знайти... Відмінити пошук Ще -

№	Співробітник	Разом	1 Нд	2 Пн	3 Вт	4 Ср	5 Чт	6 Пт	7 Сб	8 Нд	9 Пн	10 Вт	11 Ср
1	Литта Андрій Сергійович (осн.)	Р 44 д. 352 г.	1	Р 8	Р 8	Р 8	Р 8	Р 8	1	1	Р 8	Р 8	Р 8
	18 д. 18 г.		1	Р 8	Р 8	Р 8	Р 8	Р 8	1	1	Р 8	Р 8	Р 8
2	Іванцова Лілія Євгенівна (осн.)												

Підписи: Ш.З. Єргішев

Виправити ⚠️ Якщо необхідно внести виправлення, але при цьому зберегти даний екземпляр документа, скористайтеся командою Виправити

Коментар: Відповідальний: Мальцева Олександра Борисівна

Рис. 2.7. Електронна версія Табеля обліку робочого часу для обліку фактично відпрацьованого часу співробітником у BAS Бухгалтерія ПРОФ

Нарахування зарплати та внесків ДООО-000003 від 31.03.2015

Провести і закрити | Залісати | Провести

Місяць: Березень 2015 | Дата: 31.03.2015 | Номер: ДООО-000003

Організація: Добро

Залісати | Пабір | Счистити

Нараховано: 72 658,37 ? | Державно: 0,00 | Утримано: 11 988,64 ? | Внески: 27 043,13 ?

Нарахування | Державні внески, перекази | Договори | Соціальні відпустки | Ліквідація соц. відпусток | Утримання | ЦДРО | Покази | Внески ФОП

Додати | Знайти | Відкрити папку | Створити вираз фільтру | Розрахунковий листок

№	Співробітник	Підрозділ	Посада	Нарахування	Результат	Період	Пастава
1	Іванцов Павл Євгенівич	Адміністрація	Генеральний	Оплата по оплаті	5 000,00	01.03.2015	31.03.2015
2	Іванцов Павл Євгенівич	Адміністрація	Генеральний	Індексація зарплати	75,52		
3	Мальцева Олександр Бор...	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Слосар-збир...	Оплата по оплаті	1 400,00	01.03.2015	31.03.2015
4	Мальцева Олександр Бор...	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Слосар-збир...	Індексація зарплати	170,52		
5	Нутумов Ілья Геннадійович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Слосар-збир...	Оплата по оплаті	1 400,00	01.03.2015	31.03.2015
6	Нутумов Ілья Геннадійович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Слосар-збир...	Індексація зарплати	75,52		
7	Каколов Давид Олександрович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Пресувальник	Оплата по оплаті	1 500,00	01.03.2015	31.03.2015
8	Каколов Давид Олександрович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Пресувальник	Індексація зарплати	349,57		
9	Конов Артур Олександрович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Пресувальник	Оплата по оплаті	1 500,00	01.03.2015	31.03.2015
10	Конов Артур Олександрович	Центр 1 (ділянка п'ятих мейб...	Пресувальник	Індексація зарплати	181,48		
11	Лобізов Генадій Володимир	Центр 1 (ділянка колекторською)	Слосар-збир...	Оплата по оплаті	2 000,00	01.03.2015	31.03.2015
12	Лобізов Генадій Володимир	Центр 1 (ділянка колекторською)	Слосар-збир...	Індексація зарплати	99,88		
13	Масинков Юрій Олександрович	Центр 1 (ділянка колекторською)	Слосар-збир...	Оплата по оплаті	2 000,00	01.03.2015	31.03.2015
14	Масинков Юрій Олександрович	Центр 1 (ділянка колекторською)	Слосар-збир...	Індексація зарплати	254,56		
15	Титов Артур Володимирович	Центр 2	Слосар-збир	Оплата по оплаті	1 400,00	01.03.2015	31.03.2015

Контакт: | Відповідає: Мальцева Олександр Бор

Рис. 2.8. Електронна версія документа Нарахування зарплати та внесків для розрахунку заробітної плати, податків та внесків у BAS Бухгалтерія ПРОФ

Повне зведення нарахувань, утримань і виплат

Період: 01.03.2015 - 31.03.2015 | Організація: Добро

Сформувати | Налаштувати | Знайти | Сума, грн, копійки

Повне зведення нарахувань, утримань і виплат

Організація: Добро
Місяць: Березень 2015

Нарахування/утримання	Сума, грн, копійки		
Відкрите сальдо місяця			
Нараховано	72 658,37	691	6 208
Індексація зарплати	6 735,57		
Оплата по оплаті	65 922,80	691	5 208
Утримано	11 988,64		
ЦДРО	10 928,6		
Висхідний збір	1 059,04		
Виплачено	60 669,75		
Виплата зарплати	60 669,75		
Сальдо за підсумками розрахунків за місяць			

Організація: Пілот ТД
Місяць: Березень 2015

Нарахування/утримання	Сума, грн, копійки		
Відкрите сальдо місяця			
Нараховано	22 279,08	219	1 680
Індексація зарплати	1 520,06		
Оплата по оплаті	21 759,02	219	1 680
Утримано	2 828,96		
ЦДРО	2 493,5		
Висхідний збір	349,00		
Виплачено	19 430,05		
Виплата зарплати	19 430,05		
Сальдо за підсумками розрахунків за місяць			

Організація: ПП Немешев О.К.
Місяць: Березень 2015

Рис. 2.9. Електронна версія Повного зведення нарахування утримань і виплат у BAS Бухгалтерія ПРОФ

Бухгалтерська програма BAS Бухгалтерія ПРОФ також включає такі сервісні опції:

- повнотекстовий пошук даних – пошук будь-якого тексту на всіх об'єктах конфігурації (документах, каталогах тощо);
- завантаження курсів валют з Інтернету;
- завантаження класифікаторів (адреси, основні засоби тощо) тощо.

Таким, узагальнюючи характеристики пропонованої досліджуваному сільськогосподарському підприємству версії BAS Бухгалтерія ПРОФ, на рис. 2.10 представимо схему відповідності зведених бухгалтерських документів із функціоналом програмного забезпечення.

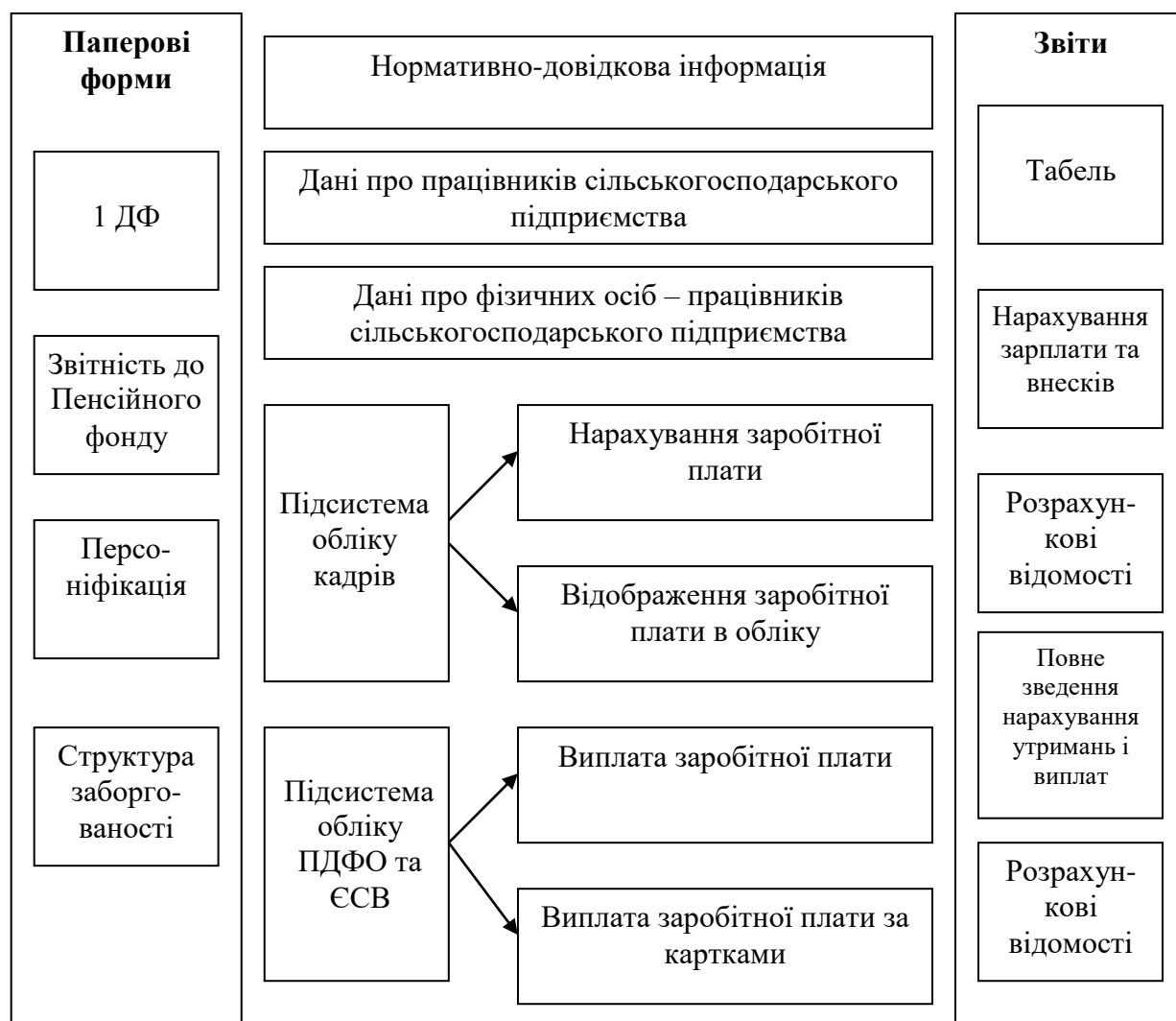


Рис. 2.10. Підсистема обліку заробітної плати і кадрів у версії BAS Бухгалтерія ПРОФ

Основою для обчислення заробітної плати є перевірені та затверджені відповідними інстанціями сільськогосподарського підприємства первинні

документи з обчислення робочого часу, продуктивності праці, окладів та оплати праці (посадових осіб). Заробітна плата керівників розраховується за даними Табелю обліку робочого часу з урахуванням відповідних посадових окладів. Для працівників основних виробничих підрозділів дохід розраховується на основі вихідних даних. слід зазначити, що основна заробітна плата встановлюється за встановленими нормами праці (нормами часу, виробітку, обслуговування), обчисленими за відрядною розцінкою, тарифною ставкою робітника і посадовим окладом за виконану роботу, незалежно від форми і системи оплати праці. Також використовуються підприємством проценти або розмір комісійної винагороди залежить від розміру виручки (прибутку), отриманої від реалізації продукції (робіт, послуг), якщо вони є основною заробітної плати.

Кваліфіковані працівники вищої кваліфікації на роботах з особливою відповідальністю отримують доплату; за класність водіїв; за керівництво бригадою; за суміщення робіт; за збільшення обсягу виконаної роботи; за виробничі результати, в тому числі надбавку за економію матеріальних ресурсів; підвищення продуктивності праці, економія вартості сировини, матеріалів, інструментів та інших матеріалів і багато інших показників.

Згідно із статтею 107 Кодексу законів про працю України, заробітна плата за святкові та неробочі дні нараховується у подвійному розмірі:

- працівникам-відрядникам - у подвійному розмірі відрядних ставок;
- для працівників, які працюють за погодинною або денною оплатою праці, розмір становить подвійну погодинну або денну оплату праці;

-працівники, яким нараховується місячний оклад у погодинному або поденному розрахунку понад посадовий оклад, якщо робота у святкові або неробочі дні виконується в межах нормальної тривалості робочого місяця, і нараховується в розмірі подвійної часової чи денної ставки понад окла; якщо обсяг роботи перевищує місячну норму, погодинна або денна заробітна плата також має бути збільшена вдвічі. Фактично відпрацьований час у святкові та неробочі дні оплачується у вказаному розмірі.

Трактористам і тваринникам за безперервний стаж роботи в господарстві виплачується дотація до заробітної плати з виходячи із річного доходу у таких розмірах:

- 8% за стаж роботи 2-5 років;
- 10% за стаж роботи 5-10 років;
- 13% за стаж роботи 10-15 років;
- 16% за стаж роботи понад 15 років.

Для встановлення відповідності електронних форм у конфігурації Заробітна плата і кадри у версії BAS Бухгалтерія ПРОФ на рис. 2.11 зобразимо використання аналогічних форм електронних та паперових документів для розрахунку виплат працівникам. Тому нарахована заробітна плата всім категоріям працівників обліковується в Платіжно-розрахунковій відомості, електронною формою якої є форма Нарахування заробітної плати.

А саме Розрахунково-платіжна відомість (ф. П-6, затверджена Наказом Держстату від 05.12.2008 р. № 489), а також аналог електронна відомість Нарахування заробітної плати «Наказом нарахування заробітної плати» є загальними реєстрами, в яких здійснюється нарахування заробітної плати у розрізі кожного працівника. В електронній формі зарплатної відомості зберігається запис про розрахунок з працівниками підприємства. По кожному структурному підрозділу складаються розрахункові відомості. Серед них обліковуються всі працівники підрозділу за категоріями із зазначенням прізвища, табельного номера, професії, посади, робочих днів (годин), основної та додаткової заробітної плати, нарахованої за категоріями, суми виплат допомоги по тимчасовій непрацездатності чи вагітності та народженні дитини. Премії та інші нараховані витрати регулюються П(С)БО 26 «Виплати працівникам» (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Аналоги електронних форм щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати)

Нарахування та виплата заробітної плати у ПАФ «XXXXXX» починається з введення даних про робочий час з Табелів усіх працівників різних підрозділів господарства. Програма BAS Бухгалтерія ПРОФ містить всі ці дані в довіднику «Співробітники». Цей каталог призначений для зберігання інформації про співробітників організації.

Інформація з цього довідника використовується для видання основних документів та ведення аналітичного обліку за рахунками бухгалтерського обліку: 37.2 Розрахунки з підзвітними особами, 37.3 Розрахунки з робітниками і

службовцями за іншими операціями і 66 Розрахунки за виплатами працівникам. Трирівнева структура довідника дає можливість розділити працівників на різні групи та підгрупи, наприклад, штатних та позаштатних працівників тощо, за виробничою площею тощо.

Кнопка Історія розташована в нижній частині вікна перегляду довідника Співробітники і на вкладці діалогової форми редагування елементів довідника. З її допомогою можна переглядати історію змін періодичних значень деталей для кожного співробітника. Наступні відомості є періодичними: Тип працівника – значення «1», якщо працівник штатний і працює повний робочий день, або «0», якщо працівник працює неповний робочий день, тобто він сумісник; кількість дітей, кількість пільг, посада, зарплата.

Діалогове вікно для перегляду та редагування реквізитів певного елемента (співробітника) у довіднику має декілька вкладок, а реквізити згруповані за призначенням. Вкладка «Загальні» містить основну інформацію про працівника - його табельний номер (код), прізвище, ім'я, по батькові, стать, посада. Якщо організація є основним місцем роботи працівника, необхідно встановити прапорець Основний. Для співробітників ім'я користувача має бути визначено в деталях коду користувача у тому самому форматі, що вказаний у конфігураторі.

Вкладка «Дані про заробітну плату» містить дані, необхідні для розрахунку заробітної плати та відрахування податку на доходи фізичних осіб: місячну зарплату (або погодинну ставку), суму авансу, кількість дітей та податкові пільги з податку на доходи фізичних осіб, а також рахунки та статті витрат на які віднесемо нараховану суму заробітної плати. Реквізит Вид затрат потрібно заповнити, є обов'язковим.

У діалозі редагування елемента каталогу є ще дві вкладки: Паспортні дані та Податкові дані. На вкладці Паспортні дані вводять серію та номер паспорта, ким і коли виданий документ, адресу та контактний телефон працівника. У реквізитах вкладки «Податкові дані» вказується ІПН працівника, найменування та адреса податкової інспекції за місцем його проживання.

Операції з нарахування та виплати заробітної плати необхідно проводити тільки за допомогою документів типової конфігурації. У типовій конфігурації є два документи, пов'язані із заробітною платою – «Нарахування заробітної плати» та «Виплата заробітної плати». Обидва документи відображаються в журналі нарахування заробітної плати.

Для введення початкового залишку в платіжну відомість, відомість авансу, розрахунково-платіжну відомість, користаються документом «Розрахунок заробітної плати». З його допомогою автоматично формуються відрахування фонду. Бухгалтер може друкувати різноманітні документи: платіжну відомість авансу, розрахунково-платіжну відомість нарахування зарплатні, розрахункові картки для співробітників і зведення відрахувань до Пенсійного фонду.

В окрему графу відомості Нарахування заробітної плати вносять записи нарахованої суми заробітної плати за видами. Підставою обліку є Табелі обліку робочого часу. Дані про нарахування по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах, премії та інші нарахування фіксуються, наприклад, через листки непрацездатності. Після вирахування нарахованої суми за поточний місяць визначається сума «Всього до сплати». Для цього потрібно додати (або відняти) суму заборгованості за попередній місяць до суми заборгованості на початок місяця. Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності є листок непрацездатності, поданий працівником.

У листку непрацездатності підприємства заповнюється:

1. Особа, яка має право на ведення обліку робочого часу, фіксує дні непрацездатності та невідпрацьовані дні під час хвороби;
2. Визначений відділом кадрів або керівником відповідальний за ведення обліку персоналу обліковує страховий стаж на підставі трудової книжки;
3. Комісія чи уповноважена особа із соціального захисту населення зазначає розмір належної допомоги (60%, 80%, 100%) та кількість днів, що відводяться для розрахунку призначення допомоги. Розмір виплати для встановлення інвалідності визначається відповідно до статті 37 Закону України

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», якою передбачено, що допомога виплачується у таких розмірах:

- 100% середньої заробітної плати (доходу): застрахованим особам, які мають страховий стаж понад 8 років; застрахованим особам, віднесеним до 1-4 категорій, яким завдано збитків внаслідок Чорнобильської катастрофи; одному з батьків чи особі, яка їх замінює та здійснює догляд за хворими дітьми віком до 14 років, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; ветеранам та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань».
- 80 % середньої заробітної плати (доходу): застрахованим особам, які мають страховий стаж від 5 до 8 років;
- 60% середньої заробітної плати (доходу): застрахованим особам, які мають страховий стаж менше 5 років.

Працівники отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності тільки за основним місцем роботи.

Оплата перших п'яти днів здійснюється власником або уповноваженим ним органом, за рахунок коштів підприємства за основним місцем роботи згідно з Порядком оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, непов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 року № 439.

Розрахунковим періодом є останні шість календарних місяців (з 1 по 1 число), що передують місяцю настання страхового випадку. Базою для обчислення середньої заробітної плати є нарахована заробітна плата (основна заробітна плата та додаткова заробітна плата, а також заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі), з якої сплачуються

податки та сплачуються премії. Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності розраховується в кілька етапів:

1) визначення розміру середньоденної заробітної плати. Для цього зазначену базу ділять на кількість робочих днів у розрахунковому періоді;

2) загальний розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності обчислюється виходячи з середньоденної зарплати за листком непрацездатності, помноженої на кількість невідпрацьованих робочих днів. Враховують відсоток від суми платежу;

3) розмір допомоги, що лягає на плечі підприємства, визначають як відношення добутку кількості невідпрацьованих робочих днів у місяці до кількості невідпрацьованих робочих днів згідно з листком непрацездатності. При цьому до уваги приймають втрати працездатності, виплачених підприємством, до розміру виплаченої субсидії. Кількість невідпрацьованих робочих днів за листком непрацездатності;

4) розмір допомоги із Фонду непрацездатності визначається як різниця між загальною допомогою та сумою допомоги за рахунок підприємства:

$$D = (Z_{nl} / K_1) * \% * K_2,$$

де D – допомога через тимчасову непрацездатність;

Z_{nl} – розмір заробітної плати за останні шість місяців;

K_1 – число відпрацьованих робочих днів за останні шість місяців;

$\%$ - відсоток, який залежить від трудового стажу;

K_2 – число днів тимчасової непрацездатності.

З нарахованої заробітної плати працівника утримуються обов'язкові та добровільні відрахування. Як правило, доходи працівників оподатковуються відповідно до вимог Податкового кодексу від 4 грудня 2010 року та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Податком обкладається загальний місячний оподатковуваний дохід працівника, який включає доходи працівника за контрактами у вигляді заробітної плати, інших виплат та заохочень, нарахованих (виплачених) працівнику за трудовими або цивільно-правовими

актами. Відповідальність за нарахування, утримання та сплату податку на доходи фізичних осіб несе підприємство-виплатник заробітної плати, яке визначається як податковий агент.

Окрім єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб можна утримувати профспілкові внески за ставкою 1%. Виплата аліментів на дітей і батьків також може бути утримана. Допоміжні виробничі послуги, продукція, матеріали, сировина і готова продукція можуть бути оформлені за рахунок оплати праці.

Для окремих категорій працівників об'єкт оподаткування може бути зменшено з урахуванням податкових соціальних пільг, які поширюються лише на одне місце роботи та визначаються працівником самостійно шляхом подання письмової заяви в тій чи іншій формі. Граничний розмір заробітної плати дає право на застосування податкової соціальної пільги та визначається виходячи з місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженого на 1,4 раза та округленого до 10 гривень. Якщо працівник має право на декілька соціальних виплат, то він може обрати найбільшу, але лише одну з них.

Із заробітної плати утримується ПДФО. Податок утримується у розмірі 15% від нарахованої заробітної плати. Предмет оподаткування визначається шляхом віднімання із нарахованої заробітної плати суми єдиного соціального внеску, який сплачується з доходу найманого працівника. Крім того, законодавство надає кожному право зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід, отриманий від роботодавця у вигляді заробітної плати з джерел на території України. Так, згідно із статтями 12, 13 Закону України «Про державний бюджет України на 2023 рік» та Податкового кодексу України встановлені наступні значення для застосування податкової соціальної пільги в 2023 році:

«Звичайна» пільга (100%) - 1342,00 грн.

Підвищена пільга (150%) - 2014,50 грн.

Підвищена пільга (200%) – 2684,0 грн.

Податкову соціальну пільгу застосовують до доходу, отриманого працівником – платником податку, у вигляді заробітної плати протягом звітного податкового року. Станом на 1 січня 2023 року соціальну пільгу встановили у розмірі 1342,0 грн.

На конкретному прикладі слід проілюструвати порядок використання податкової соціальної пільги з нарахованих доходів для справляння податку з доходів громадян. Обчислені дані запишемо в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Облік утримання із заробітку працівника (за січень 2023 року)

Показник	Сума, грн	Дт	Кт
Нараховано заробітну платню	12400,00	23	661
Утримано, у тому числі:			
-податок з доходів громадян (15%)	1815,0	661	651
-військовий збір (1%)	124,0	661	641
Усього до виплати	10461,00	661	301
Перераховано до бюджету податок з доходів громадян	1815,0	641	311

Відтак, у січні 2023 року заробітна плата за основним місцем роботи робітника виробництва Вовка О.В. становила 12400 гривень. З 1 січня 2023 року прожитковий мінімум дорівнює 2684 гривень. Отже, максимальний розмір доходу, до якого нараховується соціальна виплата, становитиме 2684,0 грн

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – це єдиний внесок до Пенсійного фонду, який включає багаторазові внески на соціальне та пенсійне страхування. Його розмір становить 22%. Єдиний соціальний внесок сплачують за рахунок коштів підприємства на рахунок Пенсійного фонду. В подальшому суму єдиної соціальної виплати розподіляють на 4 фонди, і Державне казначейство зарахує їх як складові соціальної виплати. Підприємство сплачує ЄСВ в безготівковій формі на банківські рахунки, спеціально відкриті Пенсійним фондом України в органах Держказначейства.

Підприємства-платники ЄСВ зобов'язані сплачувати належні суми до 20 числа місяця, наступного за базовим звітним періодом. Також платники

зобов'язані подавати звітність до територіального управління Пенсійного фонду України в установлений строк, у порядку і за формою, погодженими з Пенсійним фондом та за погодженням з іншими фондами соціального страхування та Державним комітетом статистики (п. 4 ч. 2. ст. 6 Закону про ЄСВ). Також підприємства-роботодавці подають до Пенсійного фонду персоніфіковану інформацію про заробітну плату застрахованих осіб, яка є базою для нарахування і сплати ЄСВ, та інші відомості (ч. 2 ст. 20 Закону про ЄСВ).

Також можуть бути утримані аліменти на утримання дітей чи батьків, а також профспілкові внески. Допоміжні виробничі послуги, продукція, матеріали, сировина і готова продукція можуть бути оформлені за рахунок оплати праці.

У документі Нарахування заробітної плати в розділі «Утримання та виплата» спочатку окремою графою записують суму утримання та виплати відповідно до чинного законодавства та видану з каси заробітну плату за другу половину попереднього місяця та аванси за поточний місяць. Після цього відображається сума податку на доходи фізичних осіб з урахуванням соціальних виплат, як того вимагає податкове законодавство. Цей податок утримується із загального місячного оподаткованого доходу за основними ставками податку, визначеними податковим законодавством. Після цього потрібно визначити сальдо на кінець місяця у розрізі кожного працівника.

Для виписки суми заробітної плати, що належить працівнику, створюється діалогова форма документа про виплату заробітної плати. Він являє собою період, протягом якого виплачується заробітна плата. Далі вказується тип оплати (тут можливі такі варіанти: Аванс, Основна зарплата, і Внесення залишків) і рахунок оплати праці. Реквізит Відсоток виплати призначений для встановлення відсотка від суми до видачі, що заплановано підприємством.

Електронний документ «Виплата ЗП» призначений для відображення в обліку виплати зарплатні, формуючи не лише платіжні відомості, а й

створюючи бухгалтерські кореспонденції про факт виплати заробітної платні персоналу.

Бухгалтерія може використовувати кнопку «Заповнити», щоб автоматично заповнювати частини таблиці документа. Якщо автоматично заповнюється документ, вид платежу якого – аванс або залишок, необхідно вибрати один із документів Нарахування ЗП і на його основі заповнити форму потрібного документа. Щоб зробити вибір, бухгалтер отримає всі файли, які використовуються для Нарахування ЗП, які мають такі ж значення, як необхідні типи платежів, введені для поточного місяця. Якщо в електронному документі Виплата ЗП вид виплати задано як Основна ЗП, то при автоматичному заповненні в розділі таблиці буде заповнено значення поточного залишку взаєморозрахунків з працівником (тобто заборгованості або переплати на підставі врахування того, що було в попередні місяці).

Як зазначалося раніше, для визначення суми утриманого податку з доходів фізичних осіб необхідно заповнити Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку за формою № 1 ДФ.

Усі працівники мають право на відпустку кожного року без винятку. Її мінімальний термін не може бути менше 24 календарних днів. Дні відпустки обчислюються в календарних днях. Норматив оплати праці працівників за час відпустки визначається виходячи із середньої заробітної плати працівника за 12 місяців перед місяцем виходу у відпустку.

При визначенні середньої заробітної плати, до розрахунку приймають суми основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та надбавок, премій, одноразових виплат за виконання індивідуальних завдань, враховуючи одноразову та компенсаційну заробітну плату. Оплата відпустки розраховується ґрунтуючись на середньоденному заробітку за останні 12 місяців перед відпусткою.

Так, працівнику виробництва ПАФ «XXXXXX» Романюку С.П. згідно із його заявою надали відпустку тривалістю 28 календарних днів з 1 до 28 вересня

2023 року. За останні 12 місяців Романюку С.П. було нараховано такі виплати: заробітна платня - 186400 грн, премії за результати роботи – 6100 грн, допомога з тимчасової непрацездатності – 2860 грн, виплати на відрядження – 5200 грн. Оскільки згідно із умовами воєнного стану відмінено вихідні святкові дні, то до розрахунку середньоденного заробітку приймають 365 днів. Відпускні нараховують наступним чином:

$$(186400+6100) / (365) \times 28 = 14767,12 \text{ грн.}$$

Розрахунково-платіжна відомість (електронний документ Нарахування заробітної плати), підписана керівником підприємства та головним бухгалтером, одночасно є особовим рахунком працівника та відомостями, що переносять на бухгалтерський синтетичний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Суми, що не включаються до фонду оплати праці та заробітної плати працівників при обчисленні середнього розміру, а також суми, що не оподатковуються податком на доходи (одноразова допомога, допомога на відрядження, допомога по вагітності та пологах, допомога на дітей малозабезпеченим сім'ям, допомога на поховання тощо), окремо сплачуються за платіжною відомістю або видатковим касовим ордером.

Розрахунки та облік з оплати праці ведуть на синтетичному бухгалтерському рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку узагальнюються всі види розрахункової інформації про заробітну плату персоналу, а також розрахункові відомості по персоналу, який не отримав заробітну плату в установленій термін (розрахунки з депонентами).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» включає такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»,

662 «Розрахунки з депонентами».

На першому субрахунку відображається нарахована заробітна плата працівників підприємства, в тому числі бухгалтерського, управлінського та виробничого персоналу.

На другому субрахунку відображається невикладена (депонована) сума заробітної плати, яка перераховується з першого субрахунку, якщо працівник з будь-яких причин не отримує нараховану суму в зазначений строк.

За кредитом субрахунка 661 показують нараховану заробітну плату та суму виплат, не врахованих до фонду оплати праці. За дебетом субрахунка 661 відображаються виплачені суми, включаючи вартість натуральних виплат, різноманітних утримань із заробітної плати та депонованої невикладеної заробітної плати. Сума всієї нарахованої заробітної плати за аналітичним рахунком (тобто на одного працівника) дорівнює кредитовому обороту по бухгалтерському синтетичному рахунку 66 за звітний період, який є сумою нарахованої заробітної плати по підрозділу та підприємству в цілому. Сума всіх відрахувань у розрізі аналітичних рахунків дорівнює дебетовому обороту синтетичного бухгалтерського рахунку 66. Сума в графі «Сума до сплати» Розрахунково-платіжної відомості по усіх аналітичних рахунках дорівнює кредитовому залишку синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Бухгалтерський синтетичний рахунок 66 може мати розгорнутий залишок: кредитовий показує заборгованість підприємства персоналу по заробітній платі, а дебетовий демонструє заборгованість персоналу перед підприємством по заробітній платі. Нарахування та виплата зарплатні персоналу передбачає такі бухгалтерські записи (табл. 2.11).

Відповідно до розпорядження у разі підвищення на підприємствах, в установах, організаціях тарифних ставок і розмірів оплати праці, що регулюється директивами вищого рівня, передбачених законодавчими актами та колективними договорами (угодами), заробітна плата, у тому числі премії, що враховуються при розрахунку середнього заробітку працівників у розрахунковому періоді та інші виплати, у період часу до підвищення коригують на відповідний коефіцієнт підвищення.

**Типові бухгалтерські кореспонденції щодо обліку розрахунків за
виплатами працівникам**

№ п/п	Зміст операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	Зарплатня нарахована виробничому персоналу	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»
2	Утримано єдиний соціальний внесок	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	651 «За пенсійним забезпеченням»
3	Утримання податку з доходів фізичних осіб	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	641 «Розрахунки за податками»
4	Видача зарплатні персоналу	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	301 «Каса в національній валюті»
5	Зарплатня нарахована персоналу будівельної бригади	15 «Капітальні інвестиції»	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»
6	Розрахований розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності	652 «За соціальним страхуванням»	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»
7	Зарплатня нарахована адмінперсоналу підприємства	92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»
8	Депонування зарплатні	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	662 «Розрахунки з депонентами»

Отже, електронний варіант документа Нарахування зарплати та внесків для розрахунку заробітної плати, податків та внесків у BAS Бухгалтерія ПРОФ є проміжним документом між регістром аналітичного обліку в Табелі та регістром синтетичного обліку (журнал-ордер за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»). Він надає аналітичну інформацію про нарахування та утримання із зарплатні персоналу та кореспонденцію по бухгалтерських рахунках. Тобто Журнал проводок: нарахування зарплати призначений для узагальнення та систематизації відомостей про нарахування виплат персоналу, а також відомостей про податкові розрахунки по ПДФО та з Пенсійним фондом щодо ЄСВ.

Дані про розрахунки з персоналом по зарплаті можна отримати за допомогою типових звітів. Зокрема, звіт «Аналіз рахунка за субконто для рахунка 66» дозволить отримати інформацію про суму нарахованої заробітної плати, стягнених податків та суми заборгованості по кожному працівнику. Для цього при налаштуванні параметрів звіту по рахунку 66 в полі Рахунок вибрати звітний період, для потрібного для реквізиту Вид субконто 1 задати параметри Співробітники, а для реквізиту Вид субконто 2 - Місяць нарахування оплати праці; для двох видів субконто обрати прапорець Розгортати. Результатом цих операцій буде аналітичний звіт за рахунком 66. Загальні показники, що відображають поточний стан розрахунків із заробітної плати з працівниками за конкретний період, можна побачити, сформувавши стандартний звіт Обіговосальдова відомість для рахунка 66. Тому на рис. 2.12 схематично зобразимо порядок облікових записів у електронних формах версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати).

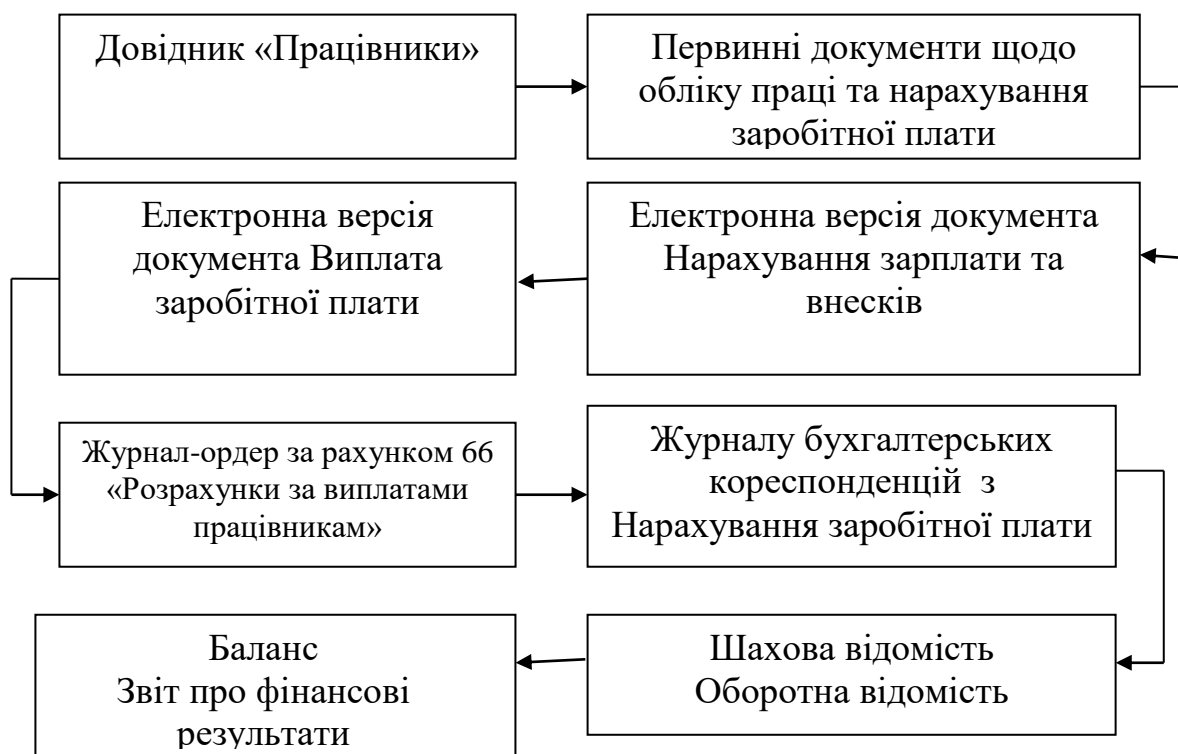


Рис. 2.12. Алгоритм бухгалтерських записів в електронних формах з обліку розрахунків за виплатами працівникам у версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати)

2.4. Фінансовий облік податку з доходів фізичних осіб

Працівники підприємства беруть участь у формуванні доходів бюджету шляхом сплати податку на доходи фізичних осіб. Об'єктами оподаткування (платниками) ПДФО є:

1. Резидент – фізична особа, яка отримує доходи з джерел українського походження та іноземні доходи;

2. Нерезиденти – фізичні особи, які отримують доходи з джерел походження з України;

3. Податковий агент - юридична особа, самозайнята особа, представник-нерезидент - юридична особа незалежно від її організаційно-правового статусу та способу оподаткування та/або форми обчислення доходів щодо інших податків, зобов'язана представляти фізичну особу щодо обчислення, утримання та сплати податку на доходи фізичної особи з виплачених цій особі доходів, ведення податкового обліку, подання податкової звітності до податкових органів та нести відповідальність за порушення податкового законодавства.

Якщо фізична особа-платник податку вперше отримує оподатковуваний дохід протягом податкового періоду, перший податковий період обчислюється з дня отримання доходу.

Об'єктами оподаткування податком з резидентів є:

1. Загальний оподатковуваний дохід за місяць (рік);

2. Дохід походженням з України остаточно оподатковується при нарахуванні (виплаті, наданні);

3. Іноземні доходи – доходи (прибуток), отримані з джерел за межами України.

Об'єктами оподаткування нерезидентів є:

1. Загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід з України;

2. Дохід з України остаточно оподатковується при нарахуванні (виплаті, наданні).

Базою оподаткування є річний чистий оподатковуваний дохід, який визначається шляхом віднімання суми податкових пільг за рік із загального оподаткованого доходу.

Загальний оподатковий дохід - будь-який оподатковуваний дохід, нарахований (виплачений, наданий) платнику податку протягом звітного податкового періоду.

Загальний оподатковуваний дохід включає дохід, який остаточно оподатковується при нарахуванні (виплаті, наданні), дохід, що оподатковується як загальний річний оподатковуваний дохід, і дохід, оподатковуваний за іншими правилами.

Загальний місячний оподатковуваний дохід складається із суми оподаткованого доходу, нарахованого (виплаченого, наданого) протягом податкового місяця, в якому подається податок.

Загальний річний оподатковуваний дохід дорівнює сумі загального місячного оподаткованого доходу, доходу за кордоном, отриманого протягом податкового року, доходу, отриманого фізичними особами-підприємцями від господарської діяльності, та доходу, отриманого фізичними особами від незалежної професійної діяльності.

До загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку включаються:

- доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку на умовах трудового договору (контракту);
- суми заохочувальних та інших виплат, нарахованих (виплачених) платникам податків за умовами цивільно-правових договорів;
- доходи від реалізації об'єктів майна та немайнових прав, зокрема інтелектуальної (промислової) власності, доходи у вигляді роялті, об'єктів інтелектуальної власності (роялті), у тому числі доходи, отримані спадкоємцями власника таких нематеріальних активів;
- дохід від надання майна в оренду, лізинг чи суборенду;

- оподатковуваний дохід (прибуток), визначений платником податку самостійно протягом звітного періоду або обчислений органами державної податкової служби і не включений до розрахунку загального оподаткованого доходу попередніх податкових періодів;

- сума боргу платника податку перевищує строк позовної давності та перевищує 50% розміру прожиткового мінімуму, що діє для працездатних осіб на 1 січня податкового року;

- доходи у вигляді дивідендів, бонусів, призів, відсотків, крім вкладів до запитання та відсотків за вкладками (вкладами) банківського рахунку, вклади (вклади), внесені до небанківських фінансових установ, або вклади (ощадні) відповідно до закону. , загальна місячна сума не становить Заробітна плата та відсотки, встановлені законодавством, станом на 1 січня звітного податкового року вдвічі перевищують мінімальну межу;

- інвестиційний дохід від операцій платників податків з цінними паперами, деривативами та корпоративним капіталом;

- доходи у вигляді спадщини чи дарування майна вартістю в межах оподаткованого розміру;

- суми, отримані платниками податків за понаднормативні витрати, пов'язані з відрядженням або звітуванням, не повернуті в установлених законодавством умовах;

- покарання, що накладається незалежно від розміру коштів або майна (немайнового характеру), одержаних платниками податків як хабарі, викрадених чи віднесених до цінностей та не переданих державі відповідно до закону, у розмірі, встановленому обвинувальним вирокком суду;

- доходи у вигляді неустойки (штрафів, штрафів), відшкодування матеріальної або немайнової (моральної) шкоди;

- доходи у вигляді грошової допомоги тощо.

При визначенні бази оподаткування враховуються всі доходи, отримані платником податку в грошовій та негрошовій формах. При нарахуванні (наданні) будь-якої форми доходу в негрошовій формі базою оподаткування є

вартість такого доходу у звичайних цінах, помножена на коефіцієнт, який розраховується за такою формулою:

$$K = 100 : (100 - Cп)$$

де К – коефіцієнт;

Cп - ставка податку, визначена при нарахуванні такого доходу.

Так само для коштів, які платники податків перевитрачають у зв'язку з відрядженнями чи звітуванням і не повертаються відповідно до норм законодавства, визначаються об'єкти оподаткування та база оподаткування.

Дохід, який не включається до оподаткованого доходу:

- сума коштів, отриманих платником податку на відрядження або під звіт, за умови використання коштів за цільовим призначенням і недопущення перевитрати;
- суми доходу, отриманого платниками податку від інвестування коштів у цінні папери, емітовані Міністерством фінансів України, призи державної лотереї;
- рішення платника податків про отримання коштів або майнової вартості (немайнових активів) за рішенням суду внаслідок розірвання шлюбу чи визнання шлюбу недійсним чи добровільного поділу спільного майна подружжя;
- виплата аліментів платникам податків;
- суми податків і зборів (обов'язкових платежів), надміру сплачених з бюджету або державного цільового страхового фонду відповідно до закону;
- фізичних осіб – підприємців, платників єдиного податку за спрощеною системою оподаткування;
- розмір стипендій, що виплачуються з бюджету учням початкової школи, студентам, курсантам військових навчальних закладів, ординаторам, аспірантам;
- розмір пенсії або щомісячного довічного утримання, отриманого платником податку від Пенсійного фонду України тощо.

На рисю 2.13 представлено ставки податку з доходів фізичних осіб.

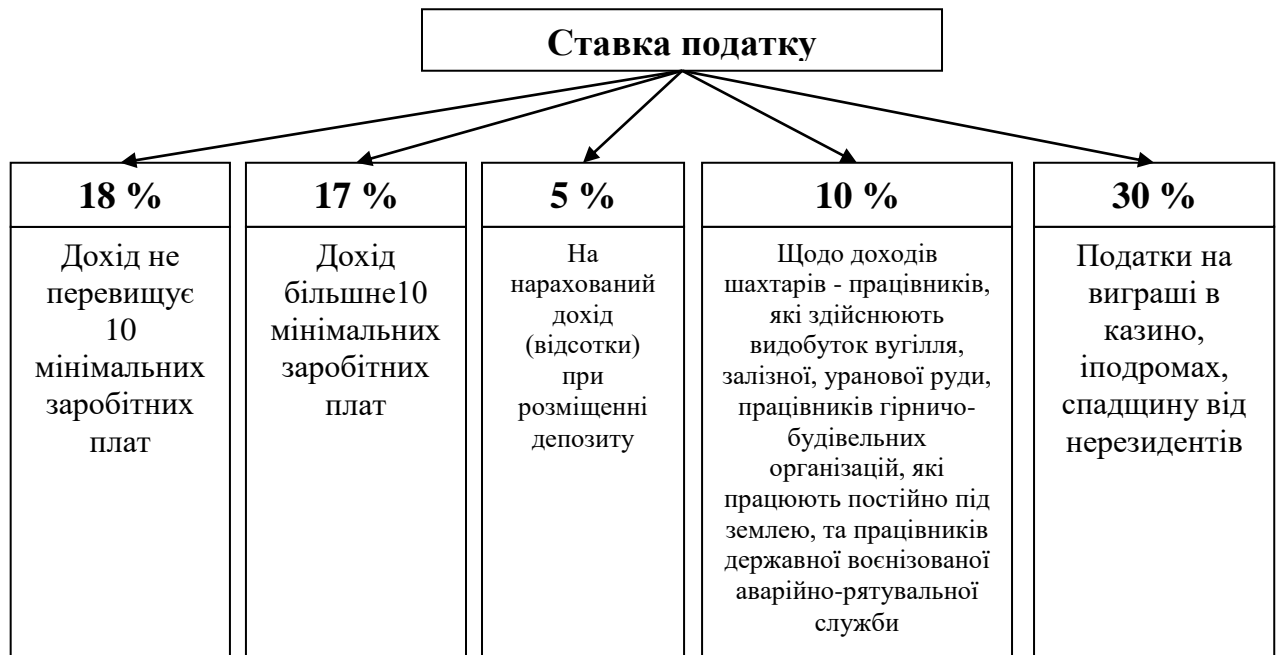


Рис 2.13. Прогресивна шкала оподаткування податком на доходи фізичних осіб

Є кілька категорій персоналу, які мають право на 100%, 150% і 200% соціальної пільги. Платники податку, які виховують двох і більше дітей віком до 18 років (на одного з батьків), мають право на 100% соціальної пільги, нарахованої на кожен таку дитину.

Платники податку, які: мають право на 150% соціальної пільги повинні:

- бути одинокою матір'ю (батьком), вдівцем (вдовою) або опікуном, піклувальником дитини віком до 18 років;
- опікуватися дітьми з інвалідністю – кожна дитина до 18 років;
- віднесені законом до осіб першої або другої категорії, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, у тому числі особи, які нагороджені грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи;
- бути студентом, студентом, аспірантом, ординатором;
- бути отримувачами довічних стипендій як громадяни, в тому числі журналісти, які зазнали переслідувань за свою правозахисну діяльність.

Платник податків має право 200 % соціальну пільгу якщо він:

- Герой України, Герой Радянського Союзу, Герой Соціалістичної Праці або кавалер ордена Слави чи ордена Трудової Слави;
- учасники бойових дій під час Другої світової війни або особи, які в той час працювали в тилу та нагороджені відповідними державними нагородами;
- в'язні, які перебували в концентраційних таборах, гетто та інших місцях примусового тримання під час Другої світової війни або підлягали репресіям чи реабілітації;
- особи, примусово депортовані з територій колишнього Радянського Союзу під час Другої світової війни на територію держав, що перебувають у стані війни з колишнім Радянським Союзом або окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками;
- інваліди I та II груп, які брали участь у бойових діях на території інших держав після Другої світової війни;
- особа, яка вважається реабілітованою.

Облік розрахунків з ПДФО тісно пов'язаний з обліком праці та її оплати. Під системою бухгалтерського обліку розуміються відповідні бухгалтерські процедури у підрозділах сільськогосподарського підприємства (цех, діляниця, склад, ремонтна майстерня, агробригада тощо), які подаються в бухгалтерію для обліку первинну документацію про облік стану роботи працівників, виходу персоналу на роботу і відпрацювання ним робочого часу (обліковий лист праці та виконаних робіт, таблиць обліку робочого часу, дорожній лист трактора, обліковий лист тракториста-маниніста, та ін.), а також відповідні наряди на відрядну роботу. У свою чергу, бухгалтерські служби формують розрахунково-платіжні відомості на підставі первинних документів, які відображають нарахування заробітної плати, а також утриманих із заробітної плати податків і встановлених розмірів виплати заробітної плати. У табл. 2.12 наведено методику розрахунку утриманих податків із заробітної плати виробничого персоналу досліджуваного господарства.

Розрахунок утримань податків із зарплатні

Прізвище, ім'я, по батькові працівника	Нарахована заробітна плата, грн.	Утримано із заробітної плати, грн.			Сума заробітної плати до видачі, грн.
		Військ овий збір, 1,5%	Податок з доходів фізичних осіб, 18%	Разом утримано	
Горновлюк О.М.	10420	156,3	1875,6	2031,9	8388,1
Рубаха С. П.	10380	155,7	1868,4	2024,1	8355,9
Мейхер І. О.	10570	158,55	1902,6	2061,15	8508,85
Астахів А.П.	10290	154,35	1852,2	2006,55	8283,45
Павленко В. М.	10280	154,2	1850,4	2004,6	8275,4
Разом	51940	779,1	9349,2	10128,3	41811,7

Заключним етапом розрахунку заробітної плати є виплата заробітної плати та перерахування податків до бюджету на підставі розрахункових відомостей та платіжних доручень. Правила руху документів є основою для розрахунку заробітної плати та вирахування заробітної плати, як показано на рис. 2.14.

Облік розрахунків за податками на доходи фізичних осіб здійснюється на бухгалтерському синтетичному рахунку 64 «Розрахунки за податками» у кореспонденції з відповідними бухгалтерськими рахунками щодо обліку розрахунків за виплатами персоналу. На цьому рахунку узагальнюється інформація про розрахунки з податку на доходи фізичних осіб. За дебетом рахунку відображається сума сплачених податків, а за кредитом — сума податків, нарахованих на доходи працівника. У табл. 2.13 наведемо типову кореспонденцію бухгалтерських рахунків щодо обліку розрахунків з бюджетом в межах оподаткування заробітної плати.

Журнал-ордер на рахунку 64 «Розрахунки за податками» узагальнює розрахункові відомості по підприємству за всіма видами бюджетних платежів, у тому числі з податку на доходи фізичних осіб. За кредитом рахунка 64 «Розрахунки за податками» відображаються передбачені до бюджету нараховані платежі, за дебетом - відшкодування заборгованості з податку, її сплати, списання тощо. Тобто синтетичний облік розрахунків з ПДФО ведуть в журналі-ордері рахунка 64 «Розрахунки за податками». Для аналітики розрахунків по ПДФО в конфігурації Облік заробітної плати версії BAS

Бухгалтерія ПРОФ призначено електронну версію документа Нарахування зарплати та внесків, в якому в системі бухгалтерського обліку відображається сума утриманого ПДФО.



Рис. 2.14. Схема облікових процедур пов'язаних з адмініструванням податку з доходів фізичних осіб у версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати)

Електронну версію документа Нарахування зарплати та внесків ведуть з початку року. У електронній версії на кожний вид утримань відводиться окремий рядок. Підсумки Нарахування зарплати та внесків у Журнал-ордер по рахунку 64 «Розрахунки за податками». Відтак, узагальнюючий підсумок з якого переносять до Оборотної відомості.

Бухгалтерське відображення нарахування оплати праці та утримання податку з доходів фізичних осіб

№ п/п	Зміст операції	Дебет	Кредит
1	Нараховано зарплатню різним категоріям працівників	23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут»	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»
2.	Утримано із заробітку ПДФО та військового збору	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	641 «Розрахунки за податками»
3.	Перераховано податки до бюджету	641 «Розрахунки за податками»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
4.	Виплачено зарплатню персоналу	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	301 «Каса в національній валюті», 311 «Поточні рахунки в національній валюті»

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

3.1. Напрями вдосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам

Згідно із статтею 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку України, облікова політика підприємства — це сукупність принципів, методів і процедур, які застосовуються підприємствами різних організаційно-правових форм для складання та подання фінансової звітності. Основним завданням облікової політики є забезпечення того, щоб організація бухгалтерського обліку підприємства була цілісною системою, яка повинна охоплювати всі сторони облікового процесу — організацію, методику і технологію.

В організаційному аспекті облікової політики відображаються процедури організації роботи штатної бухгалтерії підприємства, у методологічному — обрані об'єктні методи обліку, у технічному — реалізація цих методів у документообігах, облікових регістрах тощо.

У частині облікової політики щодо організації бухгалтерської роботи підприємства необхідно відобразити: перелік осіб, відповідальних за ведення обліку заробітної плати та розрахунків за нею; посадові інструкції бухгалтерів; перелік центрів витрат і зон відповідальності; комерційну таємницю та процедури її захисту; системи внутрішнього господарського контролю тощо.

У методологічній частині облікової політики необхідно уточнити: прийняту на підприємстві систему та форму оплати праці; перелік робіт, котрі можна нормувати; порядок підтвердження суми нарахованих платежів за поточними зобов'язаннями; порядок розрахунку винагороди за невідпрацьований час; премії, бонуси та інші заохочення; варіанти калькуляції,

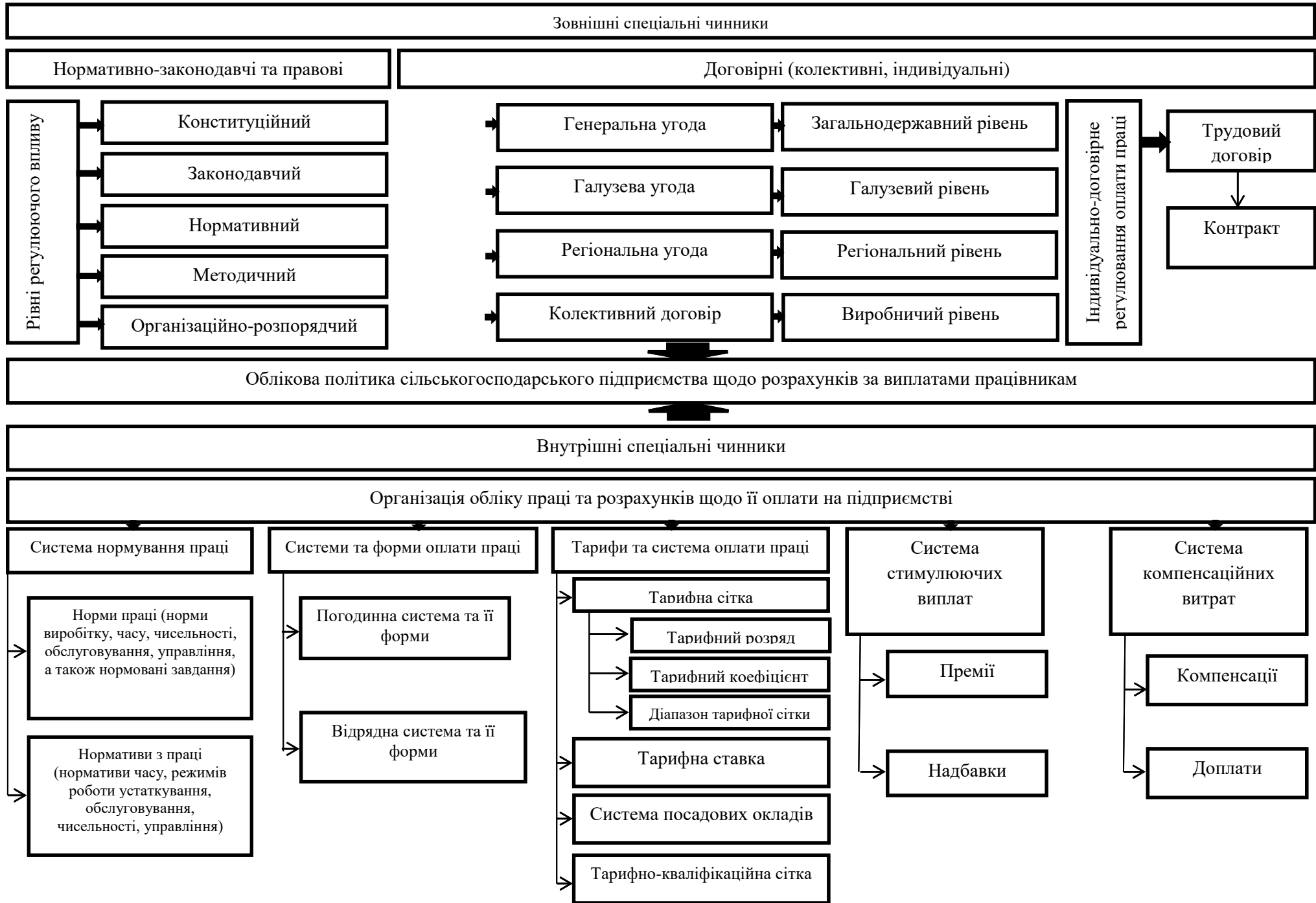
використовуючи рахунки з усіх класів 0-9, окрім використання бухгалтерських рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; застосування бухгалтерських рахунків усіх класів, окрім рахунків класу 9 «Витрати на діяльність»); номенклатуру об'єктів витрат, об'єктів калькулювання тощо.

Технічні аспекти облікової політики щодо витрат на оплату праці сільськогосподарського підприємства повинні включати наступні складові: робочий план бухгалтерських рахунків для центрів витрат і центрів відповідальності; основні формати первинних документів щодо обліку праці та розрахунків за виплатами; облікові реєстри; схему документообігу (схеми); технологію обробки облікової інформації; склад, порядок та умови подання внутрішньої звітності; порядок перевірки зобов'язань з оплати праці тощо.

На формування облікової політики впливає багато факторів. За сферою застосування облікової системи облікову політику можна розділити на дві категорії: загальну та спеціальну. До загальних належать чинники, що впливають на всю систему обліку, а до спеціальних — фактори, що впливають на окремі об'єкти обліку (наприклад, розрахунки по заробітній платі, запаси, нематеріальні активи тощо).

У свою чергу, загальні фактори, що стосуються суб'єкта господарювання, необхідно поділити на зовнішні фактори та внутрішні фактори. Зовнішні фактори - це фактори, які не залежать від діяльності суб'єкта господарювання, а внутрішні - фактори, які зумовлені конкретними обставинами його діяльності. До зовнішніх загальних факторів належать національне законодавство, кон'юнктура ринку товарів і послуг, рівень інфляції, процеси глобалізації тощо. Внутрішнє середовище формує загальні фактори, включаючи форму власності підприємства, розмір і місце розташування підприємства, галузеву приналежність, організаційну структуру, системи бухгалтерського обліку, форму фінансового обліку, технологію обробки облікової інформації, поріг суттєвості, метод калькулювання собівартості тощо. Зовнішні спеціальні фактори (об'єкт обліку – заробітна плата) – це нормативно-договірні (колективні та індивідуальні) положення про оплату праці (рис. 3.1).

Рис.3.1. Схеми інформаційної моделі облікової політики щодо розрахунків за виплатами працівникам



Облікова політика підприємства міститься в Наказі про облікову політику, в якому викладено основні положення та бачення керівника щодо досягнення стратегічних орієнтирів сільськогосподарського підприємства через вибір форм і методів бухгалтерського обліку. Вважаємо за доцільне викласти основні питання щодо обліку праці та розрахунків щодо її оплати, які можуть бути зазначені в Наказі про облікову політику сільськогосподарського підприємства (рис. 3.2).

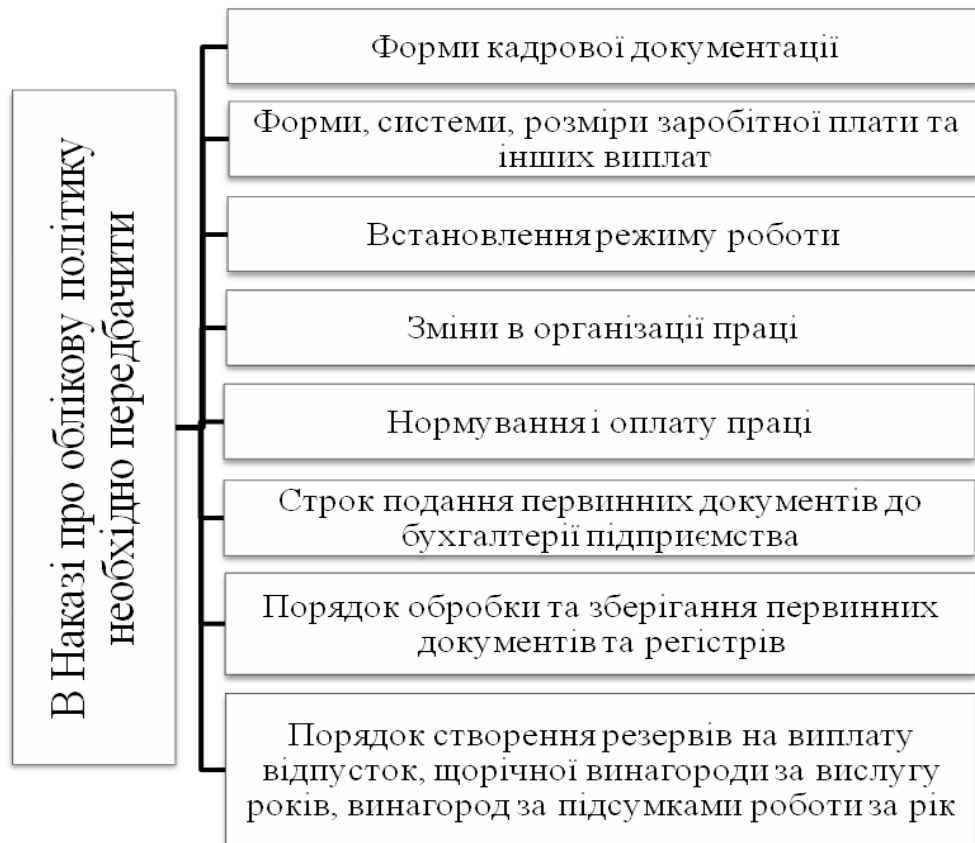


Рис. 3.2. Основні положення щодо бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам, що наводяться в Наказі про облікову політику

Розрахунок заробітної плати - це окрема сфера роботи, в якій можуть працювати кілька співробітників – фахових бухгалтерів. Варто зазначити, що на досліджуваному сільськогосподарському підприємстві належним чином організовано нарахування заробітної плати. Єдиним недоліком слід вважати відсутність посадових інструкцій бухгалтерів щодо обліку праці та розрахунків з їх оплати, а також відсутність Положення про оплату праці.

Кожен тип операції складається з кількох основних типів робіт, які виконуються окремими суб'єктами (виконавцями) протягом заздалегідь визначеного часу. Кількість таких основних робіт може змінюватись залежно від складності тієї чи іншої операції, виду та форми документа, а також тривалості його руху. Раціональна організація руху носія облікової інформації вимагає від органу управління максимально скоротити проміжок часу між здійсненням господарських фактів (операцій) та отриманням необхідної інформації (даних) про господарські факти (операції); застосування найсучасніших методів та засобів збору, просування та обробки ключової облікової інформації, початкове планування та подальший контроль, контроль за дотриманням термінів.

З метою вдосконалення організації руху первинних документів (носіїв облікової інформації), такий рух поділяють на етапи. Найпоширенішими є графічні методи організації руху носіїв інформації. Проте в окремих випадках використовуються й описові (текстові) методи. Форма графічного вигляду інструкції не має формалізованих обмежень. Так, порядок розробки таких графіків та кількість характеристик для кожного конкретного етапу складання первинного документу визначаються головним бухгалтером (організатором) і проектувальником. У більшості випадків у інструкції-графіку фіксуються лише основні характеристики змін для забезпечення реалізації облікового процесу та планування в роботі виконавця, термін передачі (подання) документів, особа, відповідальна за передачу (подання) документів до наступної інстанції та дотримання термінів. У деяких випадках уточнюються характеристики руху. Наприклад, вказується не лише місцезнаходження виконавців, а й їхні прізвища. Також тривалість може вимірюватися не лише днями, а й годинами, а іноді й хвилинами. У всіх випадках точні терміни виконання робіт будуть визначені.

Для спрощення документообігу та документального оформлення процесу обліку праці та розрахунків щодо її оплати зручно створювати оперативні графіки – проекти інструкцій до основних документів та схеми документообігу,

які були розроблені під час виконання кваліфікаційної роботи (табл. 3.2, 3.3, 3.4). Зауважимо, що для автоматизованих форм обліку також є актуальним питання своєчасності оформлення первинної документації, оскільки оформлення первинних документів щодо розрахунків за виплатами працівникам, зазвичай, здійснюється в межах виробничого підрозділу та в окремій конфігурації версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати). Тому конкретну дату експорту даних з модуля «Оперативний облік» до модуля «Бухгалтерський облік» необхідно вказати в робочій інструкції з підготовки первинного документа та документообігу.

Таблиця 3.2

Графік документообігу Табеля обліку робочого часу

№ п/п	Зміст окремої операції документообігу	Інстанція (місце виконання)	Виконавець	Термін виконання
1	Записування основних реквізитів табеля (дата, прізвище працівника, робочі дні у місяці)	підрозділ підприємства	обліковець	першого числа звітнього місяця
2	Відмітка у реєстраційному журналі про прихід на роботу	підрозділ підприємства	обліковець, черговий прохідної	щодня до початку роботи
3	Перенесення інформації з реєстраційного журналу в Табель	підрозділ підприємства	обліковець	щоденно до 10.00 год
4	Звірка інформації з журналу із графіками роботи працівників	підрозділ підприємства	обліковець	щоденно
5	Підтвердження даних підписом	підрозділ підприємства	керівник підрозділу	останній день звітнього місяця
6	Передача Табеля в бухгалтерію	бухгалтерія підприємства	керівник підрозділу	останній день звітнього місяця до 15.00 годин
7	Логічна перевірка Табеля	бухгалтерія підприємства	бухгалтер	в день здачі
8	Складання Розрахунково-платіжної відомості на основі табеля	бухгалтерія підприємства	бухгалтер	до 5 числа наступного місяця за звітним

Оперограма Табеля обліку робочого часу

№ п/п	Операція	Виконавець			
		обліковець	керівник підрозділу	черговий прохідної	бухгалтер
1	Внесення до Табеля основних реквізитів первинного документа (прізвище працівника, дата, робочі дні у місяці)	•	•		
2	Відмітка у реєстраційному журналі про прихід на роботу			•	
3	Перенесення інформації з реєстраційного журналу в Табель	•	•		
4	Звірка інформації з журналу із графіками роботи працівників	•	•		
5	Підтвердження даних підписом	•			
6	Передача Табеля в бухгалтерію	•			
7	Логічна перевірка Табеля				•
8	Складання Розрахунково-платіжної відомості на основі табеля				•

Організація, ведення та підготовка фінансової звітності щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам в Україні здійснюються відповідно до положень (стандартів) бухгалтерського обліку (П(С)БО 26), підґрунтям яких є Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ 19). Усі вимоги щодо застосування національних положень регулюються згідно з юрисдикцією Закону України «Бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Результати досліджень показують, що вітчизняне П(С)БО 26 аналогічне МСФЗ 19 і фактично не впливає на зміну існуючої системи розрахунків з працівниками щодо оплати їхньої праці. Позитивним моментом є те, що облік цих розрахунків необхідно уніфікувати та створити уніфіковану інформаційну базу. Водночас у конкретних національних стандартах, порівняно з аналогічними міжнародними стандартами, ще не сформульовано деякі положення. Немає адекватних схем та планів для розрахунку виплат працівникам. Незрозуміло чому поняття пенсійних планів було замінено програмами виплат, які мають загальний характер і потребують додаткового уточнення.

Таблиця 3.4

Графік документообігу в частині обліку розрахунків за виплатами працівникам

Створення первинного документу						Перевірка первинного документу				Обробка документу		Передача документу до архіву	
Назва документу	Кількість примірників	Відповідальний за створення	Відповідальний за оформлення	Відповідальний за виконання	Термін виконання	Відповідальний за перевірку	Хто надає	Порядок надання	Термін надання	Хто виконує	Термін виконання	Хто виконує	Термін виконання
Табель обліку використання робочого часу	1	Табельник	Табельник	Бухгалтерія	В кінці місяця при нарахуванні оплати праці	Головний бухгалтер	Табельник	Звітний реєстр	До 29 числа поточного місяця	Головний бухгалтер	До 30 числа поточного місяця	Бухгалтерія	Після закінчення звітного періоду
Наряд	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Механік	2 дні після видачі	Бригадир	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	Останній день тижня	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтерія	Після закінчення звітного періоду
Маршрутний лист	1	Головний бухгалтер	Водій	Водій	Щоденно	Головний бухгалтер	Водій	Звітний реєстр	Щоденно	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтерія	Після закінчення звітного періоду
Розрахункова відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	14-го числа місяця під час видачі авансу та 30-го числа поточного місяця під час видачі зарплати	Директор	Керівник	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	14 та 30 числа місяця	Бухгалтерія	Після закінчення звітного періоду
Платіжна відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Касир	14-го числа місяця під час видачі авансу та 30-го числа поточного місяця під час видачі зарплати	Директор	Керівник	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	14 та 30 числа місяця	Бухгалтерія	Після закінчення звітного періоду

Відповідно до П(С)БО 26 та МСБЗ 19 виплати працівникам поділяються на п'ять груп: поточні виплати, виплати після закінчення трудових відносин, виплати при звільненні, виплати за допомогою інструментів власного капіталу підприємства та інші довгострокові виплати. Тому, для узгодження вимог існуючої практики та методичних рекомендацій щодо обліку праці та розрахунків за її виплатами результатом виконання кваліфікаційної роботи є рекомендація відкриття окремих субрахунків у робочому плані рахунків для відображення цих виплат, зокрема: 661 «Поточні виплати працівникам»; 662 «Виплати під час звільнення»; 663 «Виплати після закінченні трудової діяльності»; 664 «Виплати інструментами власного капіталу підприємства»; 665 «Інші довгострокові виплати працівникам»; 666 «Розрахунки з депонентами», 667 «Розрахунки за іншими виплатами персоналу» (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Структура виплат персоналу підприємства, адаптована до вимог П(С)БО 26, МСФЗ 19 та Плану бухгалтерських рахунків

Таке бачення допоможе забезпечити послідовний підхід до бухгалтерського обліку та відобразити достовірну інформацію у звітах сільськогосподарського підприємства. П(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає процедури визнання певних типів зобов'язань щодо виплат працівникам на дату балансу (параграфи 7-8, 11-12, 15, 16 і 31), а також міжнародна та національна бухгалтерська практика дозволяє запропонувати нові рахунки та субрахунки в Плані бухгалтерських рахунків та внести певні зміни в методику обліку інших виплат працівникам (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Порівняльна характеристика чинних і за пропонувані бухгалтерських рахунків для обліку виплат персоналу, узгоджені з директивами П(С)БО 26 та потребами облікової практики сільськогосподарських підприємств

За Планом рахунків	Пропоновані
<i>У складі забезпечень виплат персоналу (поточних і довгострокових)</i>	
471 «Забезпечення виплат відпусток»; 472 «Додаткове пенсійне забезпечення» ¹	471 «Забезпечення оплати відпусток та іншого невідпрацьованого часу»; 472 «Надання премій та заохочувальні виплати»; 477 «Забезпечення виплат за планом скорочення»; 478 «Інші довгострокові виплати працівникам»
<i>У складі довгострокових зобов'язань перед персоналом</i>	
	56 «Довгострокові виплати працівникам»; 561 «Винагороди за програмами з визначеною виплатою»; 562 «Відстрочені виплати персоналу»
¹ Примітка. П(С)БО 26 «Виплати працівникам» не пов'язано з пенсійним забезпеченням, а скоріше з категорією виплат, що визначаються при звільненні, однією зі складових якої, згідно з міжнародним досвідом, є пенсійні схеми.	

Розглянемо зміст інформації, сформованої на кожному субрахунку, що запропонований для обліку розрахунків за виплатами: 471 «Забезпечення оплати відпусток та іншого невідпрацьованого часу» - оплата накопиченого невідпрацьованого часу (оплата відпусток, компенсація за невикористану відпустку тощо); 472 «Надання премій та заохочувальні виплати» - премії та інші види заохочення, що виплачуються в майбутньому (річні винагороди за

результатами роботи та вислугою років у поточному році); 477 «Забезпечення виплат за планом скорочення» - виплати при звільненні, передбачені офіційним планом скорочення (у разі звільнення певної кількості працівників за власним бажанням); 478 «Інші довгострокові виплати працівникам» - інші довгострокові виплати працівникам (компенсація за тривалу відсутність або непрацездатність, ювілейні дати тощо); 561 «Винагороди за програмами з визначеною виплатою» - виплати після звільнення за програмами з визначеною виплатою (пенсійні програми, страхування життя, медичне обслуговування тощо); 562 «Відстрочені виплати персоналу» - виплати після звільнення, зокрема за рахунок інструментів власного капіталу, а також інші виплати, які не потрібно виплачувати в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконує відповідну роботу.

Крім того, з метою стандартизації бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам необхідно уточнити окремі положення П(С)БО, що забезпечить достатність формування інформації про працівників у фінансовій звітності. Зокрема, у формі 1 «Баланс» назву статті «Поточні зобов'язання з оплати праці» найкраще змінити на «Поточні зобов'язання з виплат працівникам» та розуміти її зміст у такій редакції: «Поточні зобов'язання за виплатами працівникам – в статті відображаються зобов'язання підприємства щодо заробітної плати та інших регулярних виплат (включаючи депозитні виплати), здійснених працівникам, крім суми будь-яких здійснених виплат (авансових платежів)»; окремою статтею для «виплати працівникам» є також необхідне застереження «Довгострокове платіжне зобов'язання», що потребує визначення його змісту.

Також рекомендовано додати новий розділ «Виплати працівникам» до приміток до фінансової звітності, щоб зовнішні користувачі краще розуміли політику та структуру виплат працівникам, тлумачили оцінку довгострокових зобов'язань працівника та визначали його роль, нарівні із суб'єктами господарювання, у реалізації загальної соціально-економічної політики держави. Цей розділ має включати наступні підрозділи: пояснення структури та

суми поточних виплат працівникам, визнаних у звіті про фінансові результати; звірка довгострокових активів і зобов'язань щодо виплат працівникам, визнаних у балансі; звірка супутніх витрат із визнаними довгостроковими виплатами працівникам у звіті про фінансові результати .

3.2. Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних інформаційних технологій

Прогресивним кроком в організації обліку заробітної плати, розрахунків за виплатами та звітності є використання сучасних комп'ютерних інформаційних систем. Вони дають змогу накопичувати дані безпосередньо на облікових регістрах (картках, аркушах тощо) та комп'ютерних носіях інформації, а також надають можливість швидкого формування відповідних форм звітності та передачі їх адресатам через Інтернет. Водночас процедури обробки облікової інформації повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку.

Через обмежені аналітичні можливості існуючі автоматизовані системи не можуть аналізувати оперативні фактори оплати праці, що ускладнює контроль за використанням фондів оплати праці. Тому існує потреба в розробці стандартизованих та уніфікованих аналітичних модулів у складних пакетах, придатних для більшості підприємств. Для цього рекомендується використовувати традиційні статистичні методи, детермінований і стохастичний факторний аналіз (табличний і графічний методи, динамічний ряд, абсолютний, відносний і ланцюговий методи, підстановки, логарифмічний, інтегральний, кореляційно-регресійний аналіз). Аналіз найпоширеніших в Україні автоматизованих систем обліку заробітної плати показує, що найбільш прийнятною програмою для обліку та аналізу оплати праці є версія BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати), яка відповідає типовим фінансовим і матеріально-технічним ресурсам підприємства.

На даний момент не існує уніфікованої комплексної та систематизованої методики оцінки різних типів автоматизованих систем розрахунку заробітної

плати, що ускладнює прийняття рішення про закупівлю тієї чи іншої бухгалтерської програми. Тому досліджено методи оцінки вартості таких систем, серед яких найбільш ефективними є: методи розрахунку загальної вартості володіння інформаційними системами (ТСО-total cost of ownership), функціональний аналіз витрат, розрахунок фактичних витрат на аналогічні вартість розробок. Крім того, в ході виконання кваліфікаційної роботи розроблено та систематизовано показники, що комплексно описують характеристики автоматизованих обліково-аналітичних систем розрахунку заробітної плати. Вони поділяються на дві групи: одна, що розкриває функціональні можливості системи, та друга, яка відображає рівень використання праці колективу бухгалтерії (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Система критеріїв ефективності інформаційних технологій щодо розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві

Побудувавши дерево рішень і порівнявши витрати на створення, впровадження та підтримку конкретної інформаційної технологічної системи розрахунку заробітної плати і показників ефективності, можна легко оцінити інформаційні технології, що дозволять керівництву сільськогосподарського підприємства всебічно оцінити її сильні та слабкі сторони для вибору оптимального плану управління.

Враховуючи недосконалість нормативно-правової бази з обліку заробітної плати та розрахунків за виплатами персоналу внаслідок неврахування особливостей комп'ютерної техніки, розробка спеціальних засобів форм звітності, що враховують особливості використання засобів комп'ютерної обробки інформації, потребує подальшого розвитку та удосконалення, шляхом забезпечення актуальності електронного обміну інформацією між державними органами та підприємствами, нормативними документами різних рівнів, законами та законопроектами, уніфікованими електронними форматами даних про оплату праці, що подаються до національних органів.

З метою вдосконалення організації обліково-аналітичної роботи необхідно застосовувати нові аналітичні методи ведення бухгалтерського обліку та розрахунку заробітної плати з використанням інформаційних технологій. Зокрема, було б вигідно розробити автоматизовану обліково-аналітичну систему розрахунку заробітної плати, придатну для будь-якого підприємства з додатковим виділенням блоком, що враховує специфіку його діяльності та особливості розрахунків за виплатами працівникам. На цій основі пропонуються такі структурні елементи системи інформаційних технологій, які могли би бути використані у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві (рис.3.5).

Така система інформаційних технологій може забезпечувати повний документальний процес по розрахунках з оплати праці, автоматично виконувати розрахунки за минулі періоди, вести аналітичний облік з необхідною деталізацією, утримувати податки, здійснювати відрахування у фонди соціального страхування, вести інший облік, розраховувати конкретні

відрахування для кожного працівника, зокрема за адміністративними та виконавчими листами, штрафами за невовчасне звітування про використання авансових сум). У той же час більш досконалі механізми архівації не дозволять змінити дані минулих облікових періодів. Важливою особливістю системи є оперативний контроль дебіторської та кредиторської заборгованості щодо розрахунків з оплати праці. Для бюджетних установ цей моніторинг може здійснюватися через коди планування та економічної класифікації.



Рис. 3.5. Структура та взаємозв'язок структурних компонентів інформаційних технологій системи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві

Суттєвою перевагою розробленої системи порівняно з іншими системами є поєднання аналітичного та комплексного обліку розрахунків за виплатами працівникам. Це дозволить вести облік за видами розрахунків та синтетичним рахунком, що особливо важливо при формуванні звітності по розрахунках з оплати праці.

В сучасних системах інформаційних технологій зарплата виплачується трьома способами: через касу, на картковий рахунок або через банк, який не обслуговує підприємство. Процес виплати заробітної плати через касу поділяється на чотири етапи: формування друкованої платіжної відомості; реєстрація електронної версії платіжної відомості в системі; створення електронного реєстру для обліку інформації про невикрашену (депоновану) заробітну плату; фіксація депонованих сум у системі інформаційних технологій.

Виплата заробітної плати на картковий рахунок працівника складається з двох етапів: формування платіжної інформації та передача цієї інформації в банк за допомогою спеціалізованої автоматизованої системи. Спосіб здійснення оплати через банк, який не обслуговує підприємство, є типовим для бюджетних підприємств і складається з двох етапів: формування платіжної відомості та формування платіжного доручення для кожного працівника. Оптимальним способом виплати зарплати є другий, а кількість розрахункових операцій значно скорочується.

Системи інформаційних технологій можуть розраховувати внески до Пенсійного фонду, враховуючи: зміну процентних ставок, оподаткування виходячи з бази оподаткування; нараховану заробітну плату за минулі звітні періоди; обмеження бази оподаткування для кожного працівника. Важливою перевагою цієї системи порівняно з іншими системами інформаційних технологій є те, що нарахування до Пенсійного фонду можуть розраховуватися виходячи з джерела доходу, за рахунок якого нараховується заробітна плата. Схема розрахунку нарахувань до Пенсійного фонду з використанням системи інформаційних технологій наведена на рис. 3.6.

Для розробки алгоритмів звітності про розрахунки за виплатами персоналу необхідно сформувані групи за основними користувачами автоматизованих обліково-аналітичних систем (державні органи, підприємства, працівники) та джерелами вихідної інформації (звіти до Пенсійного фонду, податкових інспекцій, платіжні відомості та довідки для працівників).

Основними етапами отримання даних із систем інформаційних технологій, необхідних для аналізу заробітної плати, є: збір статистичної інформації та введення її в базу даних, обробка за допомогою алгоритмів відповідних аналітичних методів та узагальнення результатів для подальшого аналізу користувачем. На основі даного алгоритму в поєднанні з розробленою системою автоматичного розрахунку та аналізу заробітної плати реалізується автоматизація аналізу фонду оплати праці підприємства.

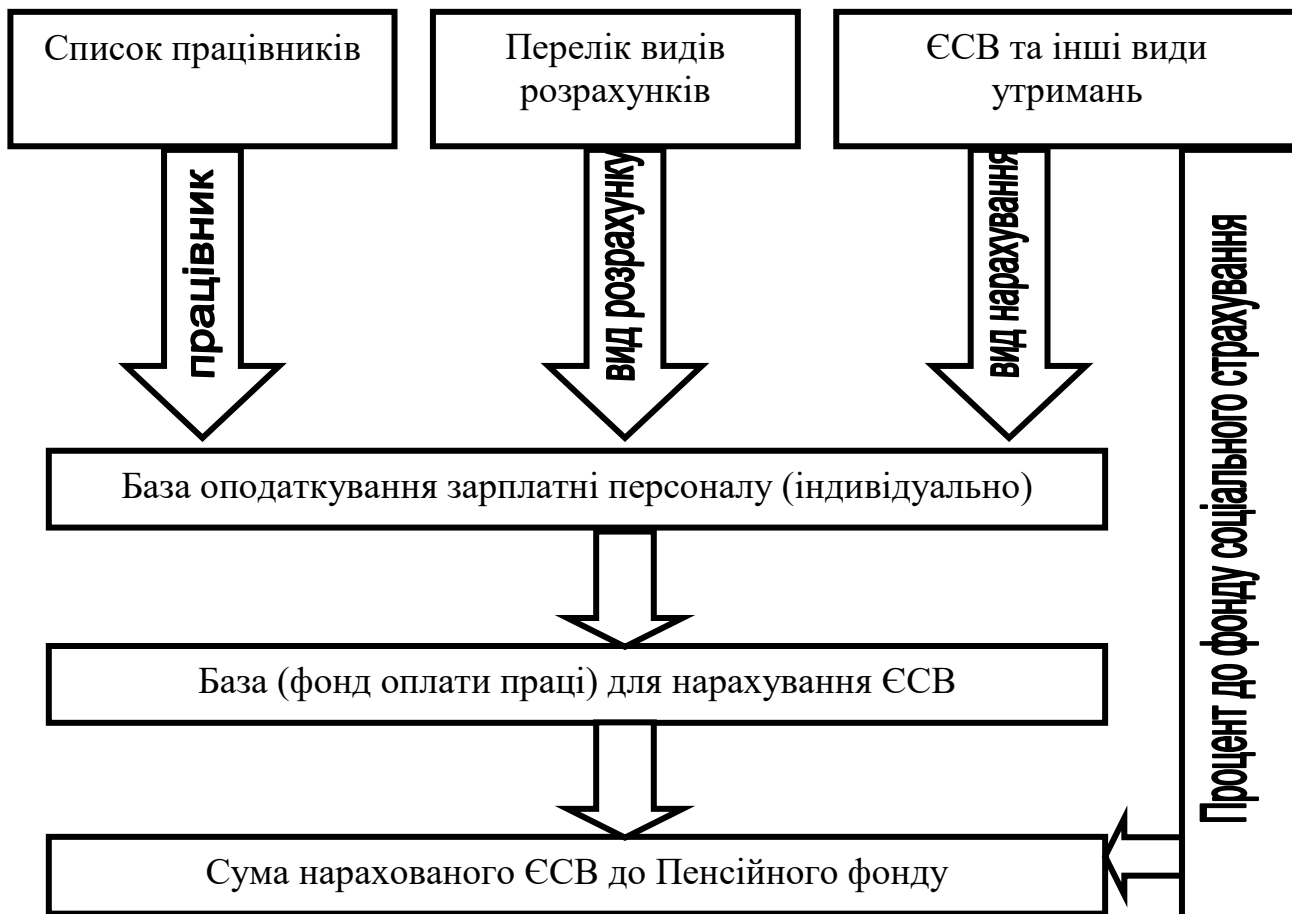


Рис. 3.6. Схема нарахування ЄСВ до Пенсійного фонду за допомогою інформаційних технологій

Без удосконалення сутності та змісту обліково-аналітичної роботи інформаційні технології та системи розрахунку оплати праці не можуть ефективно функціонувати. Це потребує підвищення рівня підготовки та кваліфікації бухгалтерів та економістів і має враховувати такі чинники: темпи законодавчих змін, розвиток інфраструктури ринку інформаційних облікових систем країни, розмір і типи підприємств, типи інформаційних технологій в системі бухгалтерського обліку, базовий рівень підготовки бухгалтерів. Врахування цих факторів забезпечить отримання співробітниками високого рівня знань і практичних навичок у сфері інформаційних технологій з мінімальними витратами часу та коштів.

Виявляється, що для ефективного використання інформаційних технологій при оцінюванні умов і порядку контролю за розрахунками заробітної плати на підприємстві необхідно враховувати особливості конкретної технології,

виявлені під час дослідження, порівняно з обробкою даних та ручними методами, а також пов'язаними з цим ризиками:

По-перше, помилки програмного забезпечення можуть спричинити неправильне виконання ідентичних операцій;

По-друге, ширший, часто несанкціонований доступ осіб до конфіденційної інформації або інформації, що містить комерційну таємницю, вимагає додаткових заходів захисту;

По-третє, помилки, що виникають під час розробки або корекції прикладних комп'ютерних програм, можуть залишатися непоміченими протягом тривалого часу.

ВИСНОВКИ

На підставі дослідження організації та методики обліку розрахунків за виплатами працівникам ПАФ «XXXXXX» зроблено наступні висновки:

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, що виплачується працівникові за виконання роботи, згідно із укладеними між підприємством та працівником трудовим договором. П(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. №601 визначає принципи бухгалтерського обліку щодо формування інформації про розрахунки з оплати праці працівників та її розкриття у фінансовій звітності підприємств незалежно від форми власності. .

Дослідження показали, що облік заробітної плати працівників має певні проблеми, зокрема оплата вимушених оплачуваних відпусток понад 15 календарних днів на рік, переведення працівників на неповний робочий час (0,5, 0,25 ставки, окладу), звільнення персоналу за порушення чинного законодавства тощо.

У загальному прояві виробничий потенціал приватного підприємства «ПАФ «XXXXXX» достатній для виконання комерційних завдань, які ставить перед собою господарство та його керівництво. Розмір машинно-тракторного парку та його оснащеність сільськогосподарською технікою повністю гарантують відповідні умови для вирощування овочів відкритого ґрунту та картоплі на 566 га посівних площ та належне виконання усіх видів польових робіт. Запровадження інноваційних технологій та оновлення машинного та тракторного парку суттєво приносять зростанню обсягів реалізації сільськогосподарської продукції.

Враховуючи те, що господарство розташоване на околиці м. Львова, тобто враховуючи близькість до ринку збуту сільськогосподарської продукції з обмеженим терміном зберігання, досліджуване господарство обрало своєю спеціалізацією овочівництво відкритого типу, зокрема вирощування картоплі, а також овочів та деяких зернових, що відповідають вимогам сівозміни. Питома

вага товарної продукції рослинництва у 2022 році в структурі товарної продукції становить близько 87,53%.

Оцінка структури операційних витрат ПАФ «XXXXXX» свідчить про переважання частки матеріальних витрат. Водночас за цієї статтею витрат спостерігаємо негативну динаміку. Таким чином, у 2022 році порівняно з 2020 роком частка матеріальних витрат знизилась майже на 12,5 в.п. Збільшення операційних витрат за окремими статтями було зумовлене як інфляцією, так і збільшенням цінового розриву між аграрним сектором та промисловою продукцією, що купується сільськогосподарськими підприємствами як виробничі ресурси.

Станом на кінець 2022 року загальна дебіторська заборгованість перевищувала загальну кредиторську у 19 разів. У цьому випадку можна говорити про зниження рівня ліквідності, що є менш прийнятним для сільськогосподарських підприємств.

Бухгалтерська робота в ПАФ «XXXXXX» організована з використанням програмного продукту версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати). В периферійних підрозділах бухгалтери працюють в модулі «Оперативний облік». Один раз на тиждень бухгалтер центральної бухгалтерії експортує дані з модуля «оперативний облік» у модуль «бухгалтерський облік».

Підсистема обліку заробітної плати та розрахунків за нею використовує комп'ютерну форму обліку для виконання таких функцій як облік працівників, розрахунок заробітної плати, утримання податків та виплати заробітку персоналу.

У дослідженні встановлено аналогічні електронні форми бухгалтерських облікових реєстрів для обліку розрахунків за виплатами працівникам, а саме: електронна форма Табеля обліку робочого часу, електронна версія документа Нарахування зарплати та внесків відвідування, довідник «Працівники», електронна форма Платіжної відомості, електронна версія Відомості виплати заробітної плати, електронні версії Журналу проводок з нарахування заробітної

плати та Журналу-ордеру по бухгалтерському синтетичному рахунку 64 «Розрахунки за податками».

Електронна версія документа Нарахування зарплати та внесків — це універсальний реєстр для аналітичного обліку, який відображає нарахування заробітної плати кожному працівнику та утримання ПДФО і військового збору із зарплатні кожного працівника. По кожному структурному підрозділу складаються окремі документи Нарахування зарплати та внесків.

Утримання усіх видів податків та інших платежів із заробітної плати здійснюються правильно та відповідно до чинного законодавства. Однак досліджуване сільськогосподарське підприємство ще не сформулювало посадові інструкції бухгалтерів з розрахунків за виплатами працівникам, а також Положення про оплату праці.

Для автоматизованих форм обліку також є актуальним питання своєчасності оформлення первинної документації, оскільки підготовка основних документів з оплати праці зазвичай виконується в підрозділах підприємства в окремому модулі версії BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати). Тому конкретну дату експорту даних з модуля «оперативний облік» до модуля «бухгалтерський облік» необхідно вказати в графіку документообігу та робочій інструкції (оперограмі) з підготовки конкретного первинного документа.

За результатами проведеної роботи вносяться пропозиції щодо вдосконалення бухгалтерської роботи з обліку розрахунків за виплатами працівникам:

1. Центральна бухгалтерія підприємства повинна створити відповідну інформаційну базу для проведення аналізу та прийняття ефективних управлінських рішень. У зв'язку з цим запропоновано систему показників ефективності систем та інформаційних технологій обліку розрахунків за виплатами працівникам та аналізу фонду заробітної плати підприємства, яка характеризує рівень використання трудового потенціалу та бухгалтерів.

2. Найбільш прийнятною програмою для обліку та аналізу заробітної плати на даному етапі є версія BAS Бухгалтерія ПРОФ (конфігурація Облік заробітної плати). Система забезпечує підприємствам повний електронний документообіг і запроваджує функції автоматичного сторно та перерахунку, що особливо важливо для розрахунків за минулі періоди. Оперативний моніторинг заборгованості із заробітної плати може архівувати дані за кожний розрахунковий період, щоб забезпечити її незмінність.

3. Впровадження методичних засад та організаційних аспектів обліку праці та розрахунків щодо її оплати в контексті стандартизації та гармонізації бухгалтерського обліку та звітності з урахуванням світового досвіду формування методологічних основ гармонізованого обліку та оприлюднення фінансової звітності. Підґрунтям інформації про склад витрат на оплату праці персоналу та розрахунків з персоналом в бухгалтерській практиці повинні бути інструкції щодо складання первинних та заповнення зведених документів, графіки документообігу первинних документів з обліку праці та розрахунків щодо її оплати. Загалом такий підхід дозволить покращити автоматизований обліковий процес у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві та задовольнить потреби фінансової звітності.

4. При формуванні облікової політики використовувати запропоновані положення для бухгалтерського розрахунку суми заробітної плати та узгоджувати їх з інформаційною моделлю облікової політики у контексті витрат на оплату праці та розрахунків з персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безверхий К. В., Юрченко О. А., Петраковська О. В. Концептуальні підходи до побудови обліку та аналізу витрат на оплату винагород працівникам підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Економічні науки.* 2022. № 2. С. 118-130.
2. Бурко К. В., Буткалюк А. М. Облікова політика щодо витрат на оплату праці. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Економічні науки.* 2019. № 12(2). С. 25-33.
3. Бухгалтерський облік в Україні. Навч. посібник. За ред. Р.Л.Хом'яка. 2-ге вид., доп. І перероб. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. 820с.
4. Волошина В., Красевич О. Організація обліку і контролю оплати праці як складова управління витратами підприємства. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки.* 2016. № 1. С. 39-42.
5. Гарасим П.М. Журавель Г.П., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я.Первинний та аналітичний облік на підприємстві. Навч. Посібн. Тернопіль. 2007. 464 с.
6. Гнатенко Є. П., Санченко О. В.Аспекти обліку та законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. URL: *Економічні науки. Сер.: Облік і фінанси.* 2013. Вип. 10(1). URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10\(1\)__22.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10(1)__22.pdf).
7. Гнатишин Л. Б., Прокопишин О. С. Організація обліку: навч. посіб. / 2-ге вид., перероб. і допов. Львів: Магнолія 2006, 2016. 438 с.
8. Гнатишин Л., Мацьків Г., Прокопишин О. Бухгалтерський консалтинг як інструмент управління підприємством. *Вісник Львівського національного університету природокористування: серія Економіка АПК.* 2023. № 30. С. 44–49.
9. Гуцаленко Л. В., Білодон Д. Д. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці. *Ефективна економіка.* 2019. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_10_5

10. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. №18. С. 894-899.
11. Дерев'янка С. Формування облікової політики на підприємстві. *Бухгалтерія в сільському господарстві*. 2007. №12. С. 2-10.
12. Дерій В. Контроль за витратами і доходами фізичних осіб: зарубіжний досвід та українські перспективи. *Бухгалтерія в сільському господарстві*. 2007. №20. С.17-18.
13. Дрозд О. А., Свідерський О. Проблемні питання організації обліку праці та її оплати. *Наука й економіка*. 2013. т. 1, Вип. 4. С. 93-96.
14. Дрокіна О. Е. Шляхи вдосконалення аудиту оплати праці. *Управління розвитком*. 2013. № 15. С. 103-104.
15. Житний П. Принципи формування облікової політики. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2005. №4. С. 25-28.
16. Зелена М., Кузь А. Мотивуюча роль оцінки персоналу. *Формування конкурентоспроможної економіки: теоретичні, методичні та практичні засади*: Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 26-27 травня 2012 р. Ч.1. Тернопіль: Крок, 2012. С. 234-236.
17. Коблянська О. І. Фінансовий облік: навч. посібн. 2-ге вид., випр. I доп. К.: Знання, 2007. 471 с.
18. Кодекс Законів про працю України / Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. Київ, 2000. С. 279-291.
19. Кононова І. В., Хлинїна Н. Б. Аудит розрахунків з оплати праці та типові порушення, виявлені при його проведенні. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2013_1_30.pdf
20. Левченко З. М., Тютюнник С. В., Єрмолаєва М. В. Організація бухгалтерського обліку, звітності й аналізу праці та її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 46. С. 106-112.
21. Матюха М. М., Божок К. К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2021. № 15. С. 32-36.

22. Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств \ Наказ Міністерства аграрної політики № 390 від 04.06.2009 р.
23. Нашкерська Г.В. Бухгалтерський облік: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 464 с.
24. Організація бухгалтерського обліку. Навчальний посібник / За ред. В.С.Леня К.: Центр навчальної літератури, 2006. 696 с.
25. Пеньковський С. В., Перчук О. В., Яценко І. М. Принципи організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці та її оподаткування. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 55. С. 65-70.
26. Податковий Кодекс. *Голос України* від 04.12.2010. № 229, / № 229-230 /.
27. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» від 18.11.2005 р. № 790. *Облік і фінанси АПК*. 2006. № 6. С. 4-8.
28. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 року. *Бухгалтерський облік і аудит*. 1999. №6. С. 9-16.
29. Про відпустки: Закон України / В.М. Пархоменко, *Бухгалтерський облік в Україні*, К. : «Лібра», 1998. – С. 201-203.
30. Про оплату праці: Закон України / Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. Київ, 2000, С. 305-315.
31. Прокопишин О. С., Гнатишин Л. Б. Моделювання бухгалтерського відображення екологічної діяльності в системі обліку сільськогосподарських підприємств. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»: Економіка*. 2016. Т. 275, Вип. 263. С. 78-83.
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» від 18.11.2005 р. № 790. *Облік і фінанси АПК*. 2006. № 6. С. 4-8.
32. Прокопишин О. С., Гнатишин Л. Б. Моделювання бухгалтерського відображення екологічної діяльності в системі обліку сільськогосподарських підприємств. *Наукові праці Чорноморського*

державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»: Економіка. 2016. Т. 275, Вип. 263. С. 78-83.

33. Свиноус І.В., Гнатишин Л.Б., Гаврик О.Ю., Черепенчук Т.Я. Організаційні підходи до удосконалення обліково-аналітичної системи в сільськогосподарських підприємствах. *Статистика, облік, аналіз та аудит. 2023. № 1. С. 88-93.*
34. Скрипник С. В., Коваль С. В., Шепель І. В. Удосконалення обліку та розрахунків з оплати праці в аграрних підприємствах на засадах системного підходу та організаційних інновацій. *Економічний вісник університету. 2022. Вип. 54. С. 71-77.*
35. Сук Л., Сук П. Організація документування господарських операцій та документообігу. *Бухгалтерія в сільському господарстві. 2007. №18. С. 6-18.*
36. Сук П. Зміни в оподаткуванні заробітної плати. *Бухгалтерія в сільському господарстві. 2007. №4. С. 2-7.*
37. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник. К.: Алерта. 2011. 976 с.
38. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник. К.: Алерта. 2011. 976 с.
39. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 3-те вид. допов. і перероб. К.: Алерта, 2008. 926 с.
40. Ужва А. М., Кайряк О. Р., Трофименко А. І. Проблемні аспекти в обліку витрат на оплату праці. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки. 2015. № 2. С. 173-177.*
41. Фінансова та статистична звітність Приватної агроторгової фірми «XXXXXX» Львівської області за 2020-2022 роки.
42. Фінансовий та управлінський облік на сільськогосподарських підприємствах: Підручник / М.Ф. Огійчук, В.Я. Плаксієнко, М.І. Беленкова та ін. / за ред. проф. М.Ф. Огійчука. 5-те вид., перероб. і допов. К. : Алерта, 2009. 1056 с.

43. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи. *Наука й економіка*. 2013. Вип. 3. С. 73-76.
44. Шевчук І. В. Напрями вдосконалення механізму оподаткування доходів фізичних осіб. *Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету: Наука й економіка*, випуск 1 (9). Хмельницький, 2008. С. 98-104.
45. Юрчук Н. П. Елементи організаційної побудови первинного обліку оплати праці сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка*. 2012. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_10_25
46. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_12_72
47. Ярмішко С. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення. *Управління розвитком*. 2013. № 15. С. 140-142.