

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра обліку та оподаткування

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«ОБЛІК ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ  
ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА»**

Студента 2 курсу, 2м групи,  
спеціальності 071  
«Облік і оподаткування»  
Спеціалізації «Облік і податковий  
консалтинг»

Мосін Антон  
Артемович

Науковий керівник  
кандидат економічних наук,  
доцент

Муковіз Василь  
Степанович

Гарант освітньої програми  
кандидат економічних наук,  
доцент

Августова Олена  
Олександрівна

Київ 2021

Київський національний торговельно-економічний університет  
 Факультет фінансів та обліку  
 Кафедра обліку та оподаткування  
 Ступінь вищої освіти «магістр»  
 Спеціальність 071 «Облік та оподаткування»  
 Спеціалізація «Облік та податковий консалтинг»

Затверджую  
 Зав. кафедри Фоміна О.В.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Завдання**  
**на випускню кваліфікаційну роботу**  
**студента Мосіна Антона Артемовича**

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства»

Затверджена наказом ректора від «28» грудня 2020 р. № 3916.

2. Строк здачі студентом закінченого роботи «01» грудня 2021р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

*Мета роботи*

Обґрунтування теоретичних аспектів обліку по виплатам працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», а також розгляд шляхів їх удосконалення.

*Об'єкт дослідження*

Процес обліку та оподаткування виплат працівникам «АвтоГазГлобалТрейд».

*Предмет дослідження*

Теоретичні та практичні аспекти бухгалтерського обліку та оподаткування виплат працівникам на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

4. Консультанти по роботі (проекту) із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видано	Завдання виконано

## 5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи

### РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність, визнання та класифікація виплат працівникам підприємства

1.2. Концептуальні засади обліку виплат працівникам підприємства  
Висновки за розділом 1

### РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

2.1. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві

2.2. Оподаткування та звітність за виплатами працівникам підприємства

2.3. Облік виплат працівникам в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві

Висновки за розділом 2

### РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

3.1. Напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства

Висновки за розділом 3

## ВИСНОВКИ

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

## ДОДАТКИ

## 6. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1.	Вибір теми ВКР	15.10.2020	15.10.2020
2.	Узгодження плану та оформлення завдання	31.12.2020	31.12.2020
3.	Подання статті на кафедру	02.06.2021	02.06.2021
4.	Вступ. Розділ 1	23.04.2021	23.04.2021
5.	Розділ 2	25.06.2021	25.06.2021
6.	Розділ 3. Висновки	08.10.2021	08.10.2021
7.	Подання роботи на кафедру	25.10.2021	25.10.2021
8.	Попередній захист	09.11.2021	09.11.2021
9.	Подання завершеної (переплетеної) роботи	23.11.2021	23.11.2021

7. Дата видачі завдання «31» грудня 2020 р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

Муковіз В.С.

9. Гарант освітньої програми

Августова О. О.

10. Завдання прийняв до виконання студент

Мосін А.А.

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ В.С. Муковіз

Відмітка про попередній захист \_\_\_\_\_

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студента А.А. Мосіна може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми \_\_\_\_\_ Августова О.О.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ О.В. Фоміна

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

## ЗМІСТ

<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>4</b>
1.1. Економічна сутність, визнання та класифікація виплат працівникам підприємства.....	8
1.2. Концептуальні засади обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.....	14
Висновки за розділом 1.....	20
<b>РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».....</b>	<b>21</b>
2.1. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві.....	21
2.2. Оподаткування та звітність за виплатами працівникам підприємства...	28
2.3. Облік виплат працівникам в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві.....	34
Висновки за розділом 2.....	38
<b>РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».....</b>	<b>39</b>
3.1. Напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».....	39
3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства.....	44
Висновки за розділом 3.....	47
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>47</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>49</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>55</b>

## ВСТУП

Як вважають дослідники розвинений сектор внутрішньої торгівлі дозволяє стабілізувати ціни та є одним із найбільших секторів працевлаштування у світі. Так, більше 16% робочої сили в Європейському Союзі зайняті в торгівля [43].

Прийнято вважати, що винагорода за працю працівникам формує іміджевий статус підприємства в суспільстві, а її недостатній рівень не забезпечує конкурентних переваг, призводить до зростання плинності кадрів, зниження продуктивності праці, і, в свою чергу, негативно впливає на показники ефективності діяльності.

Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства займає одне з центральних місць в системі обліку на підприємстві. Крім того облік повинен забезпечити оперативний контроль за кількістю і якістю праці, за використанням коштів, що включаються до фонду заробітної плати і виплати соціального характеру.

Безперечно, що облік таких операцій викликає значну кількість питань і вони є актуальними в теоретичному та практичному аспектах.

Окремі теоретичні, методичні та практичні аспекти обліку та оподаткування виплат працівникам знайшли відображення у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених А. Андерсона, Д. Брауна, О. Брадула, С. Голова, Р. Грачової, Т. Давидюк, І. Жиглей, С. Король, О. Нестеренко, Н. Овсюк, К. Романчук, І. Саух, Н. Ткаченко, К. Томаса, О. Шоляк, І. Щирби та інших.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних положень та розробка методичних та практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розкрити економічну сутність, визнання та класифікацію виплат працівникам підприємства;
- обґрунтувати концептуальні засади обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства;
- описати фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»;
- охарактеризувати оподаткування та звітність за виплатами працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»;
- розглянути управлінський облік виплат працівникам в системі прийняття рішень на підприємстві;
- узагальнити напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства;
- обґрунтувати шляхи удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства.

Об'єктом дослідження є процес обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти процесу обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» (додаток А).

При написанні випускної кваліфікаційної роботи були використано загальнонаукові та спеціальні методи і прийоми пізнання. Метод порівняння було використано використано для порівняння визнання виплат працівникам підприємства за МСФЗ та П(С)БО. Метод аналогії, діалектичний метод був використаний для розробки впровадження управлінського обліку.

Інформаційною базою дослідження є наукові роботи вітчизняних, а також зарубіжних вчених, нормативно-правові акти, закони, Кодекси, офіційні матеріали Держаної служби статистики, Держаної податкової служби, монографії, періодичні видання, а також Інтернет ресурси, облікові реєстри, відомості, податкова та статистична звітність ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

Наукова новизна одержаних результатів постає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

Практична значущість обраної теми випускної кваліфікаційної роботи полягає в уточненні та наданні рекомендацій щодо удосконалення організації та методології обліку щодо удосконалення обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

Науковою гіпотезою дослідження є припущення, що недосконалість організації і методології обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства підприємстві призводить до неповного задоволення інформаційних потреб для цілей управління підприємством і потребує удосконалення.

Апробація результатів дослідження. Основні наукові положення дослідження висвітлено у науковій статті на тему «Концептуальні засади обліку виплат працівникам підприємства» у Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА

#### 1.1. Економічна сутність, визнання та класифікація виплат працівникам підприємства

Ключовим питанням забезпечення ефективної роботи підприємства є організація мотивації праці персоналу та надання додаткових соціальних пільг шляхом дотримання вимог чинного законодавства щодо оплати праці.

Формуванні системи винагород на підприємстві пов'язане із специфічними рисами такого підприємства та середовищем (внутрішнім та зовнішнім) в якому воно працює. Як відомо проблеми розробки та впровадження систем винагород з кожним роком набувають актуальності для більшості вітчизняних підприємств[52, 53].

При формуванні системи винагород у світовій практиці, більшість авторів виділяє три основні підходи систем винагород працівникам: американський, європейський та японський. Кожен з цих підходів має свої національні особливості і мотивацію персоналу на підприємствах [18,45].

У зв'язку з цим дослідник Чингос Питер Т. виділяє у американській системі два основних види винагород: внутрішні і зовнішні. Головним чином до внутрішніх вона відносить: суспільне визнання; підвищення рівня відповідальності; професійний зріст. Разом з тим до зовнішніх увійшли конкурентна заробітна плата; додаткові оплачувані відпустки; бонуси за досягнення певної цілі в роботі [45]. Характерно, що застосовуються різні зовнішні системи винагород: базові, диференціальні, преміальні, багатофакторні та інші.

Порівняно із США, в Японії виділяють три основні види винагород: основний оклад (базова ставка), встановлюється залежно від освіти, стажу роботи; премії та бонуси від 10% – 50%, які виплачуються щомісяця та кожне

півріччя; виплати на соціальні потреби, в тому числі вихідні допомоги на пенсії. Крім того до виплат на соціальні потреби відносять медичне, соціальне та інше страхування, надання власного транспорту, надбавки за досвід роботи, вихідна допомога на пенсії [45].

Як правило системою винагород в європейських країнах передбачено кредитно-грошові, негрошові і психологічні винагороди, що надає підприємство своїм співробітникам в обмін на їхню працю, що кореспондує із цілями підприємства та узгоджено із трудовим колективом табл.1.1.

Таблиця 1.1

### Основні системи винагород працівникам у країнах ЄС

	Назва системи винагород	Характеристика системи винагород працівникам
1.	Відрядна система винагород	Певна ціна виплачується за одиницю будь-якої продукції. Дана система винагород використовується для виплат працівникам, які виконують роботу Freelans, творчих особистостей
2.	Індивідуальна система винагород за результатами роботи	Працівник отримує бонус або збільшення базового окладу на підставі оцінки керівника за виконання задач, що були поставлені перед ним раніше. Використовується для менеджерів середньої ланки
3.	Система винагород за результатами роботи в групі	Премії або бонуси виплачують за досягнення цілей у групі. Розподіляються між членами групи на підставі оцінки роботи кожного працівника
4.	Система винагород за підвищення кваліфікації	Працівник отримує підвищення заробітної плати або додаткові бонуси за отримані додаткові знання, підвищення власного професійного рівня
5.	Система винагород за комісіями	Комісії є винагородою для торговельного персоналу, коли співробітник отримує відсоток від своїх продаж
6.	Система винагород, пов'язана з участю у прибутках	Працівник отримує бонуси з прибутку підприємства за умови, що прибуток сягнув певного порогу.

Джерело: узагальнено на основі [18,45]

Відтак, можна стверджувати, що важливою особливістю досліджуваного об'єкта є те, що ефективність систем винагород залежить як від об'єктивних умов, так і від суб'єктивних факторів.

У цьому розумінні згідно теорії управління персоналом виплати працівникам розглядаються як компенсаційний пакет – система винагород, яка використовується підприємством і включає в себе основну заробітну плату

(базову зарплату), додаткову оплату (заохочувальні виплати, премії, бонуси) та соціальні виплати або пільги (бенефіти) (соціальний пакет): медичне обслуговування, страхування, безкоштовне харчування, навчання за рахунок підприємства, надання туристичних путівок, відпочинок за рахунок підприємства, оплата проїзду в громадському транспорті, надання позик, залучення коштів працівників під %, оплата житла, цінні подарунки, додаткові відпустки, дольова участь персоналу у прибутках, продаж акцій компанії та ін. [86].

По суті у теорії управління розвитком персоналу витрати на розвиток персоналу розглядаються за складовими групами вартості робочої сили (“Пряма оплата праці”, “Оплата за невідпрацьований час”, “Витрати на професійне навчання” та ін.) [51]. У міжнародних корпораціях витрати на соціальні програми (медичне обслуговування, страхування життя, пенсійне забезпечення та ін.) відіграють значну роль у стимулюванні і розвитку персоналу та розглядаються як одна із форм довгострокових інвестицій.

Згідно з теорією “ланцюга цінностей”, виплати працівникам це витрати які розмежовуються як витрати основної (первинної) діяльності, яка бере участь у створенні доданої вартості та витрати допоміжної (вторинної) діяльності, яка бере участь у споживанні новоствореної вартості. До таких витрат основної діяльності Хоменко Л. відносить оплату праці та інші виплати працівникам, що не включаються у фонд оплати праці; соціальне страхування та соціальне забезпечення; організація й обслуговування робочих місць, охорона праці; підготовка і перепідготовка працівників [43].

Проведений аналіз наукового доробку вітчизняних і зарубіжних вчених (додаток Б) показав, що “виплати працівникам” нерозривно пов’язані з поняттям “вартість робочої сили”, ”оплата праці”, ”витрати на відтворення робочої сили”, ”заробітна плата” та здебільшого розглядають залежно від суб’єктів, які їх здійснюють

На підставі аналізу відмінних ознак вищезазначених термінів, пропонуємо наступне визначення:

- оплата праці - це винагорода за виконану роботу (виробіток, посадові обов'язки), як правило в грошовій формі і встановлюється у вигляді ставок (окладів) і відрядних розцінок;
- заробітна плата - це компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, є витратами роботодавця і, як складова собівартості продукції (послуг), безпосередньо впливає на результати фінансово-господарської діяльності підприємства [86].

Як вважають дослідники важливою складовою нарахування оплати праці найманим працівникам є її форми та системи, які представлено на рис.1.1. [25,52].

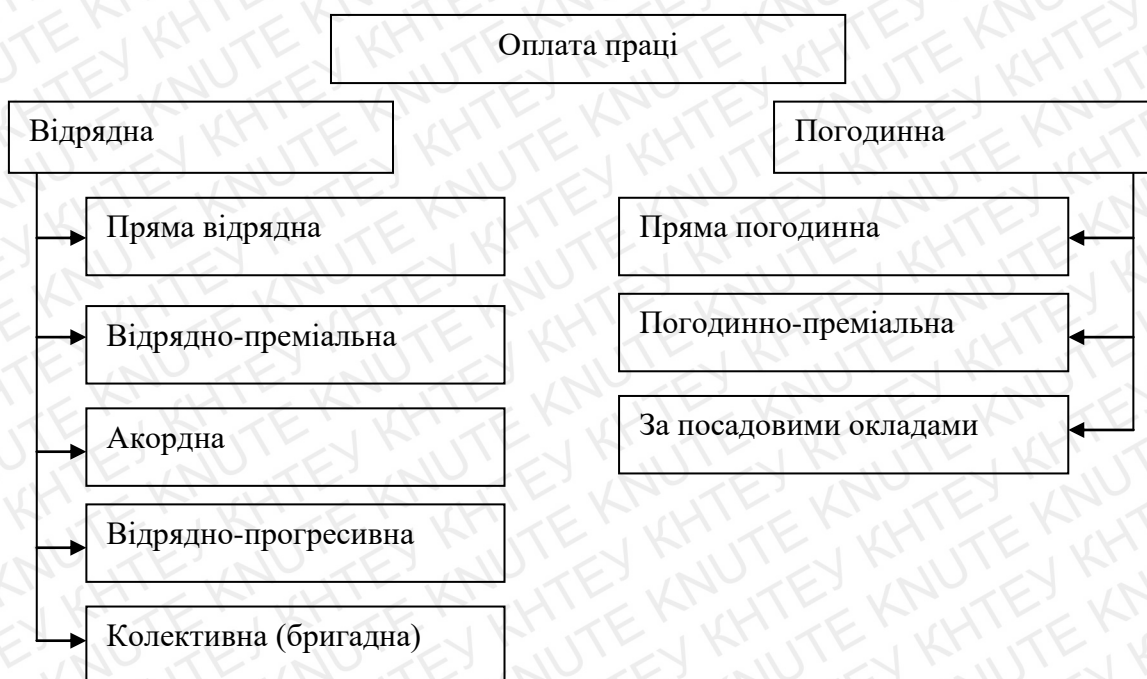


Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці

Джерело: узагальнено на основі [25,52]

Матеріали здійсненого дослідження дозволяють уточнити, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови винагороди та інших виплат в більшості встановлюються в більшості підприємствами, самостійно через затвердження колективного договору або через формування індивідуального контракту із врахуванням законодавством.

Базову структуру виплат, які належать до фонду оплати праці наведено в таб. 1.2.

Таблиця 1.2

### Структура виплат, які належать до фонду оплати праці

Вид заробітної плати	Характеристика
1	2
Основна заробітна плата	винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників за посадами окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє суміщництво; суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у обсязі, якщо вони є основною заробітною платою, тощо.
Додаткова заробітна плата	Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких шкідливих та особливо важких та особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; роботу у нічний час; керівництво бригадою; високу професійну майстерність; класність водіям (машиністам) транспортних засобів; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну постановку продукції на експорт та інші; премії за виконання важких та особливо важких завдань; вартість безкоштовного надання працівникам акцій; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.

Джерело: узагальнено на основі [15]

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Як правило додаткова заробітна плата – це винагорода за понаднормову працю, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає

доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій. Головним чином інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад норми, встановлені зазначеними актами [69].

Як було з'ясовано облік винагород працівникам, має базуватися на науково обґрунтованій класифікації табл.1.3.

Таблиця 1.3

### Класифікація винагород працівникам

№	Класифікаційна група	Види винагород
1	2	3
1.	1. За формуванням:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- факт роботи на підприємстві;</li> <li>- стаж роботи;</li> <li>- ділові та особисті якості;</li> <li>- результат праці.</li> <li>- фінансові затрати.</li> </ul>
2.	Об'єкт винагород:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- індивідуальні;</li> <li>- групові.</li> </ul>
3.	Періодичність надання винагород:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярні;</li> <li>- разові.</li> </ul>
4.	Характер застосування стимулів:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- заохочення;</li> <li>- покарання.</li> </ul>
5.	Широта застосування:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- масові;</li> <li>- ексклюзивні.</li> </ul>
6.	Характер задовольняючих потреб працівників:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- економічні;</li> <li>- статусні;</li> <li>- соціальні;</li> <li>- професійно-розвиваючі.</li> </ul>
7.	Фінансові затрати:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потребуючі фінансових затрат;</li> <li>- не потребуючі фінансових затрат.</li> </ul>

Джерело: узагальнено на основі [2,3,12]

Серед наукових робіт вітчизняних дослідників, об'єктами обліку в більшості, серед винагород працівникам виділяють поточні зобов'язання і витрати на оплату праці, і мало беручи до уваги поточні винагороди що прописані в П(С)БО 26. Тобто відповідно до класифікації до винагород працівникам слід включити: активи у вигляді довгострокових фінансових інвестицій, які виникають в результаті використання винагород працівникам, що дисконтуються; додаткове пенсійне забезпечення; довгострокові зобов'язання за винагородами при звільненні і іншими довгостроковими винагородами; поточні зобов'язання за винагородами працівникам; витрати на винагороди працівникам; актуарні доходи і актуарні прибутки (збитки), які виникають в результаті використання винагород працівникам, що дисконтуються [36].

Відтак, можна підтримати ідею дослідників, щодо інтегровного підходу до побудови систем винагород працівникам, який об'єднує існуючі підходи, і є актуальним і для економіки нашої країни.

Перелік винагород відповідно до інтегрованого підходу: заробітна плата за контрактом; премії за індивідуальний внесок у роботу підприємства; премія за роботу у команді; премія у вигляді участі у прибутках підприємства; негрошові винагороди; медичне страхування; пенсійні програми після закінчення трудової діяльності; винагороди протягом певного періоду після вимушеного звільнення; навчання та підвищення кваліфікації за рахунок підприємства; відпустки щорічні та заохочувальні [7,9].

## **1.2. Концептуальні засади обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства**

Дослідження показало, що під концептуальною основою обліку розуміють певні концепції обліку, на яких в подальшому ґрунтується складання та подання звітів зовнішнім користувачам (додаток В)

Згідно з цим метою концептуальної основи обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства є: гармонізація регулюючих положень,

тлумачення інформації користувачам та інше. Крім того концептуальна основа покликана виконувати роль теоретичної «платформи», яка дозволяє узаконити обрану точку зору і протистояти утиску, який би примушував розробляти несумісні з концептуальною основою норми формування інформації про об'єкти обліку.

В табл. 1.4. згруповано і представлено відповідність вітчизняних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку щодо обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

Необхідно зазначити, що у відчизняних НП(С)БО стосовно винагород працівникам використовуються терміни «заробітна плата», «оплата праці», «витрати на оплату праці».

Таблиця 1.4

**Відповідність вітчизняних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку щодо виплат працівникам підприємства.**

Міжнародний рівень	Національний рівень		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- МСБО 19 «Виплати працівникам»;</li> <li>- МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»;</li> <li>- МСБО 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення»;</li> <li>- МСФЗ 9 «Фінансові інструменти»;</li> <li>- МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи».</li> </ul>	Закони України (Кодекси)	НП(С)БО	Інструктивні та методичні рекомендації
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Кодекс законів про працю України;</li> <li>- Закон України «Про оплату праці»;</li> <li>- Закон України «Про відпустки»;</li> <li>- Закон України «Про охорону праці»;</li> <li>- Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- П(С)БО 26 «Виплати працівникам»;</li> <li>- П(С)БО 16 «Витрати»;</li> <li>- П(С)БО 34 «Платіж на основі акцій»;</li> <li>- П(С)БО 13 «Фінансові інструменти»;</li> <li>- ПСБО 11 «Зобов'язання»;</li> <li>- ПСБО 10 «Дебіторська заборгованість».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Інструкція зі статистики заробітної плати;</li> <li>- План рахунків бухгалтерського обліку;</li> <li>- Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку.</li> </ul>

Джерело: узагальнено на основі [5,7,23]

Вважаємо, що концептуальна основна має різні рівні впливу: (міжнародний, на рівні держави а також на рівні субекта господарювання) та регламентує трудові відносини, документування операцій за винагородами працівникам, оподаткування винагород та пенсійне забезпечення працівників.



Вважаємо, що концептуальна основна має різні рівні впливу: (міжнародний, на рівні держави а також на рівні субекта господарювання) та регламентує трудові відносини, документування операцій за винагородами працівникам, оподаткування винагород та пенсійне забезпечення працівників.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика П(С)БО 26 “Виплати працівникам” та МСБО 19 “Виплати працівникам”

П(С)БО 26	МСБО 19
1. Поточні виплати працівникам: заробітна плата за окладами і тарифами, інші нарахування з оплати праці, виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час), премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу	1. Короткострокові виплати працівникам: зарплата працівників, внески на соціальне забезпечення, оплачувана щорічна відпустка з поважних причин, виплата за участь у прибутку та премії, а також негрошові витрати на медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних або субсидованих товарів чи послуг
2. Виплати по закінченні трудової діяльності: виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника	2. Виплати по закінченню трудової діяльності: пенсії, інші виплати – страхування житла та медичне обслуговування тощо
3. Інші довгострокові виплати: виплати працівнику (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу	3. Інші довгострокові виплати: додаткова відпустка за вислугу років або оплачувана академічна відпустка; виплата винагороди до ювілеїв; виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю; виплати частки прибутку та премії тощо
4. Виплати при звільненні: виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням підприємства про звільнення працівника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням працівника про звільнення за власним бажанням до досягнення ним пенсійного віку	4. Виплати при звільненні працівників: виплати працівникам, які підлягають сплаті в результаті рішення підприємства звільнити працівника до встановленої дати виходу на пенсію.
5. Виплати інструментами капіталу підприємства: виплати працівнику, за якими йому надається право на отримання фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством (або його материнським підприємством), або сума зобов'язань підприємства працівнику залежить від майбутньої ціни фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством	5. Компенсаційні виплати інструментами капіталу підприємства: акції, опціони на акції, випущені для працівників підприємства за ціною, нижчою, ніж для інших осіб, виплати грошовими коштами, сума яких залежить від майбутньої ринкової ціни акції підприємства

Джерело: узагальнено на основі [5,8,23,36]

Дослідники до основних відмінностей П(С)БО 26 та МСБО 19 у частині поточних виплат відносять:

– МСБО 19 до короткострокових виплат працівникам разом із заробітною платою включає внески на соціальне забезпечення, а П(С)БО 26 – ні. На нашу думку відокремлення витрат на соціальні заходи від виплат персоналу не враховує сучасних тенденцій, умов господарювання за принципом господарського розрахунку;

– П(С)БО 26, на відміну від МСБО 19, не деталізує виплати за невідпрацьований час, перелік яких наводиться в Інструкції зі статистики заробітної плати;

– П(С)БО 26 не розглядає у складі поточних виплат участь у прибутку, але вводить поняття "інші заохочувальні виплати". Зобов'язання щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства у П(С)БО 26 відносяться до інших довгострокових виплат. Разом з тим, Інструкція зі статистики заробітної плати відносить до інших заохочувальних і компенсаційних виплат вартість безкоштовно наданих працівникам акцій, тобто до складу довгострокових виплат можна віднести тільки виплати з використанням похідних фінансових інструментів, розрахунки за якими провадитимуться у майбутньому;

– деталізація умов визнання короткострокових виплат у МСБО 19, тоді як умови визнання поточних виплат у вітчизняному законодавстві визначені П(С)БО 11 "Зобов'язання" [23,36].

Стосовно виплат при звільненні П(С)БО 26 не деталізує, на яких підставах виникає невідмовне (доведене) зобов'язання, тільки за умови підтвердження якого підприємству слід визнавати виплати при звільненні як зобов'язання та витрати. Також у МСБО 19 визначено, що оскільки дані виплати не забезпечують підприємству майбутніх економічних вигід, то негайно визнаються як витрати.

Виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу на сьогодні вітчизняними підприємствами не використовуються в повному обсязі як елемент мотиваційного механізму, тому у П(С)БО 26 не наведено їх детальний перелік, порядок визнання та оцінка.

Таким чином, можна відмітити, що перелік складових витрат на утримання персоналу у практиці інших країн значно ширший, ніж перелік складових витрат, що пов'язані з розрахунками з персоналом, в національній економіці, що на наш погляд являється однією з причин низької, порівняно із зарубіжними країнами, питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах вітчизняних підприємств.

ПСБО 26 “Виплати працівникам” витрати підприємств, пов'язані з виплатами працівникам, класифікує за функціональним призначенням таких виплат та терміном їх погашення [36]. Інструкція зі статистики заробітної плати поділ таких витрат розглядає з точки зору належності їх до структурних компонентів фонду оплати праці (основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати тощо) [15]. Тому, з метою забезпечення порівнянності вищезазначених нормативних документів, доцільно витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом згрупувати наступним чином: поточні витрати на персонал; витрати на підвищення якісного рівня персоналу; інші витрати на персонал.

ПСБО 26 до поточних витрат на персонал відносить поточні виплати працівникам, а саме заробітну плату за окладами і тарифами, інші нарахування з оплати праці, виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час), премії та інші заохочувальні виплати [36]. Відповідно до вимог зазначеного стандарту, зазначені виплати, списуються на витрати поточного періоду або відносяться до собівартості окремих активів (основні засоби, нематеріальні активи, запаси тощо) та не підлягають капіталізації [36].

Відповідно до закону “Про оплату праці” та Інструкції зі статистики заробітної плати, до поточних витрат на персонал, окрім заробітної плати, також можна віднести додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [15].

На сьогодні витрати підприємств на персонал включають не лише компенсаційні виплати працівникам. Одним з напрямків передових,

економічно-стабільних підприємств є здійснення інвестицій в розвиток якісних характеристик персоналу: навчання, підвищення кваліфікації, залучення високопрофесійних фахівців необхідної кваліфікації і т.ін., які також відносяться до соціальних витрат. Участь у різноманітних програмах, метою яких є навчання та підвищення кваліфікації персоналу, останнім часом є надзвичайно актуальним, що обумовлено загостренням конкурентної боротьби, для якої характерне безупинне впровадження новітніх технологій, звуження спеціалізації господарської діяльності підприємств та диференціації їх продукції (робіт, послуг) [4].

Витрати на підвищення якісного рівня персоналу включають в себе витрати, пов'язані з навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу і витрати, що пов'язані з залученням висококваліфікованих працівників. ПСБО 26 здійснення таких витрат не заперечує і швидше за все відносить до складу поточних виплат. Однак, окремо інформації про склад та порядок відображення витрат у зв'язку з навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу у стандарті не наводиться [36]. Інструкція зі статистики заробітної плати класифікує ці витрати як: виплати працівникам у зв'язку з навчанням (заробітна плата, відпустки у зв'язку з навчанням тощо) та витрати, безпосередньо пов'язані з навчальним процесом (суми, що сплачуються підприємством за навчання працівників та ін.) [15].

Згідно з ПСБО 26 до складу інших витрат на персонал можемо віднести виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, інші виплати працівникам [36]. Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати до інших витрат на персонал можемо віднести соціальні виплати працівникам, надбавки та компенсації за відповідні умови праці, винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції та їхнє використання; витрати на відрядження; витрати на підготовку та перепідготовку кадрів; вартість спецодягу та засобів індивідуального захисту тощо [15].

Проведений аналіз нормативно-правового забезпечення щодо виплат працівникам підприємства дозволяє зробити наступні висновки. Нормативні

документи, які регламентують соціальні витрати підприємства, в частині оплати праці, передбачені чинним законодавством України, але потребують вдосконалення. Зокрема, узгодження підходів до визначення поняття “заробітна плата”, структури заробітної плати та виплат, які не належать до фонду оплати праці згідно із Законом України “Про оплату праці”, Інструкцією зі статистики заробітної плати, Інструкцією по визначенню вартості робочої сили, П(С)БО 26. П(С)БО 16 “Витрати” потребує уточнення формулювання складу витрат на оплату праці, враховуючи формулювання фонду оплати праці, наведене в Інструкції зі статистики № 5.

### **Висновок за розділом 1**

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки стосовно теоретичних основ обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства.

1. Результати розкриття економічної сутності, визнання та класифікації виплат працівникам дозволяють зробити висновок про те, що виплати працівникам на сьогодні розглядаються як мотиваційний чинник механізму залучення кваліфікованого персоналу, підвищення продуктивності праці, інвестиції в розвиток людських ресурсів як фактора виробництва, з метою забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства та довгострокових конкурентних переваг на ринку.

2. Обґрунтовані концептуальні засади обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства. Можна стверджувати, про неузгодженість в розкритті структури фонду оплати праці та визначенні виплат, які не відносяться до фонду оплати праці, що спричиняє викривлення облікової інформації про них. Варто відмітити, що потребує удосконалення нормативно-правове забезпечення виплат, які надаються підприємством понад визначені законодавством норми і гарантії, що не відносяться до фонду оплати праці та здійснюються на розсуд підприємства, оскільки саме вони займають на сьогодні провідне місце у структурі виплат працівникам, як один із мотиваційних чинників, а також дозволяють забезпечити конкурентні переваги на міжнародному ринку праці

## РОЗДІЛ 2

### СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

#### 2.1. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві

Зібраний і проаналізований фактичний матеріал дозволяє проілюструвати певні спостереження обліку виплат працівникам на підприємстві ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд». У цьому розумінні фінансовий облік виплат працівникам, займає одне з важливих місць, в системі обліку на підприємстві.

Дослідження показало, що головним завданнями цього процесу є: забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з персоналом підприємства за винагородами працівникам, забезпечення своєчасності і правильності віднесення на собівартість продукції (робіт, послуг) суми нарахованих винагород працівникам, збирання і групування показники по праці і винагородам працівникам для цілей оперативного керівництва і складання необхідної звітності, а також розрахунків з Пенсійним фондом [7,8].

Інформація про використовувані системи і форми розрахунків за виплатами працівникам, види преміювання та стимулювання працівників, особливості використання первинних документів на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» відображаються у таких регламентних документах, як Наказ про облікову політику, Положення про преміювання, Штатний розпис, Графік документообігу по виплатам працівникам(додаток Г).

Для формування інформації про використання робочого часу та нарахуванні заробітної плати працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» використовуються первинні документи. Серед яких основне місце займає Табелі обліку використання робочого часу (далі – Табелі) де вказано кількість годин, відпрацьованих кожним працівником підприємства та поіменний список працівників підприємства з відмітками про використання робочого часу протягом облікового періоду, для отримання

даних про відпрацьований час, необхідний для розрахунку виплат працівникам (наприклад, для розрахунку оплати днів хвороби, відпустки по вагітності та пологах, відпусток, днів відрядження); для складання статистичної звітності з праці тощо.

Обов'язки щодо ведення Табелю на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» покладено на бухгалтера або іншого працівника (в разі відсутності бухгалтера). Для обліку відпрацьованого працівниками часу на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» застосовують розроблену власну форму табелю, яка в основному схожа на Табель типової форми № П-5. Вона включає мінімальну кількість реквізитів та показників, рекомендованих для застосування, та складається з мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень. Однак при цьому дотримується вимога наявності первинного обліку показників по використанню робочого часу, явок і неявок працівників, які визначені формами державних статистичних спостережень з праці, що відповідає вимогам листа Державної служби статистики від 12.01.2012 р № 9/4-10/9.

Здійснене дослідження свідчить, що табель на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» відкривається щомісяця. Відповідно до форми кожен табель відкривається 1 числа місяця та повинен бути закритий останнім днем. Тобто кожному місяцю відповідає окремий Табель. Крім того табель на поточний місяць складається за 2-3 дні до початку цього періоду на підставі табеля за минулий місяць. При чому табель складається в одному примірнику уповноваженим на це працівником. Також заповнений табель повинен підписати відповідальна особа. Після перевірки табель передається в бухгалтерію для нарахування заробітної плати.

Організація обліку праці та її винагород на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» починається із складання схеми документообігу яка наведена на рис. 2.1. (додаток Д)

Головним чином ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» використовує місячні посадові оклади в залежності від професії та кваліфікації. Заробітна плата за посадовим окладом залежить від окладу і відпрацьованого часу.



Рис. 2.1. Формування документообігу з обліку праці та винагород за неї.

Джерело: узагальнено на основі даних ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

Дані про суму окладу можемо дізнатися із особової картки працівника, яка є обов'язковою умовою ведення кадрового обліку на підприємстві і заповнюється на при ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» влаштуванні працівника на підприємство.

Нарахування доплат та надбавок до посадових окладів на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» розраховується за формулою (2.1) [29]:

$$ДН = ЗПо \times Р, \quad (2.1)$$

де ДН – нараховано доплат та (або) надбавок;

ЗПо – заробітна плата за посадовим окладом;

Р – розмір доплат і надбавок в % до посадового окладу.

Сфера доплат і надбавок ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» передбачає:

- здійснення оплати праці в надурочний час;
- доплата за виконання паралельно зі своєю роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника та за суміщення професій в межах економії фонду оплати праці в розмірі 50% тарифної ставки (окладу);



– встановлення доплат та надбавок, а також їх зміна, відміна узгоджується з керівником.

Для розрахунку суми лікарняних застосовується середньоденна заробітна плата за відпрацьований час або за один календарний день (2.2) [29]:

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{ЗП_{\text{рп}}}{К_{\text{дп}}}, \quad (2.2)$$

де  $ЗП_{\text{ср}}$  – середньоденна заробітна плата;

- $ЗП_{\text{рп}}$  – загальна сума заробітної плати за розрахунковий період;
- $К_{\text{дп}}$  – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Розрахунок відпускних провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців (або за менший фактично відпрацьований період) на відповідну кількість календарних днів року (чи меншого відпрацьованого періоду) за винятком святкових і неробочих днів, установлених законодавством. Одержаний результат перемножується на кількість календарних днів відпустки. У вигляді формули це можна записати так [8,9]:

$$В = ЗП_{\text{ср}} \cdot К_{\text{кд}}, \quad (2.3)$$

де  $В$  – сума відпускних;

$ЗП_{\text{ср}}$  – середньоденна заробітна плата за розрахунковий період;

$К_{\text{кд}}$  – кількість календарних днів, що припадають на час відпустки.

Щорічна основна і додаткова відпустки надаються працівнику з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань.

У практиці ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» питання фінансового обліку розрахунків за виплатами працівникам регулюються ПСБО 26 “Виплати працівникам”. На основі П(С)БО 16 “Витрати” (“Витрати на оплату праці” та “Відрахування на соціальні заходи” на підприємстві визначається склад елементів витрат „Витрати на оплату праці” (заробітна плата по окладах і тарифах, премії і заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток та

іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці. Крім того, ст. 3 Інструкції зі статистики заробітної плати визначає перелік витрат, які не є витратами на оплату праці і не належать до фонду оплати праці (зокрема, суми вихідної допомоги, витрати на підготовку та перепідготовку працівників, вартість молока і лікувально-профілактичного харчування тощо) [36].

У Плані рахунків ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» для обліку розрахунків за виплатами працівникам передбачено рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Слід зазначити, що на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» не використовується субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами».

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги з тимчасової непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам [45].

Виплати, які не відносяться до фонду оплати праці, нараховують за кредитом 663 субрахунок в кореспонденції з рахунками: 23, 92, 93. Якщо це допомога з тимчасової втрати працездатності за рахунок коштів фонду соціального страхування – субрахунком 652 «Розрахунки за соціальним страхуванням». Утримання із заробітної плати працівників відображають за Д-т субрахунка 661 в кореспонденції з К-т субрахунків 657 «Єдиний соціальний внесок» і 641 «Розрахунки за податками» (податок з доходів фізичних осіб).

Так як підприємство ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», використовує для обліку витрат 9-й клас рахунків, де не передбачено окремого рахунку для

відображення витрат, пов'язаних з розрахунками з персоналом. Такі витрати відображаються в розрізі категорій працівників (адміністративно-управлінський персонал – рахунок 92 “Адміністративні витрати”, працівники відділу збуту – рахунок 93 “Витрати на збут”, працівники, зайняті на об’єктах соціально-культурного призначення – субрахунок 949 “Інші витрати операційної діяльності”) (додаток Ж).

Проведений аналіз практики обліку ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», свідчить, що підприємство відображає в обліку виплати за їх видами без деталізації в аналітичному обліку. На наш погляд такий підхід не дає повної інформації про виплати в обліку, а отже, і можливість прийняття ефективних управлінських рішень. Тому для підвищення аналітичності субрахунків обліку та забезпечення достовірної інформації для прийняття ефективних управлінських рішень вважаємо за доцільне відкриття аналітичних рахунків другого та третього порядку до субрахунків 661 “Розрахунки за заробітною платою”, 663 “Розрахунки за іншими виплатами” шляхом внесення їх до робочого плану рахунків підприємства з врахуванням видів соціальних витрат, які здійснює підприємство табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Витяг з робочого плану рахунків ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в частині відображення виплат**

Синтетичні рахунки (рахунки першого порядку)		Субрахунки (рахунки другого порядку)		Аналітичні субрахунки першого порядку		Аналітичні субрахунки другого порядку	
Код	Назва	Код	Назва	Код	Назва	Код	Назва
66	Розрахунки за виплатами працівникам	661	Розрахунки за заробітною платою	661.1	Фонд основної заробітної плати		
				661.2	Фонд додаткової заробітної плати		
				661.3	Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	661.3.1	Матеріальна допомога
		661.3.x	**				
		.....	.....	.....	.....		
		663	Розрахунки за іншими виплатами	663.x	***		
				.....	...	...	...

Джерело: узагальнено на основі [39]

Враховуючи особливості відображення виплат працівникам на рахунках бухгалтерського обліку, узагальнимо вплив даного виду витрат на фінансовий результат підприємства на рис. 2.2.

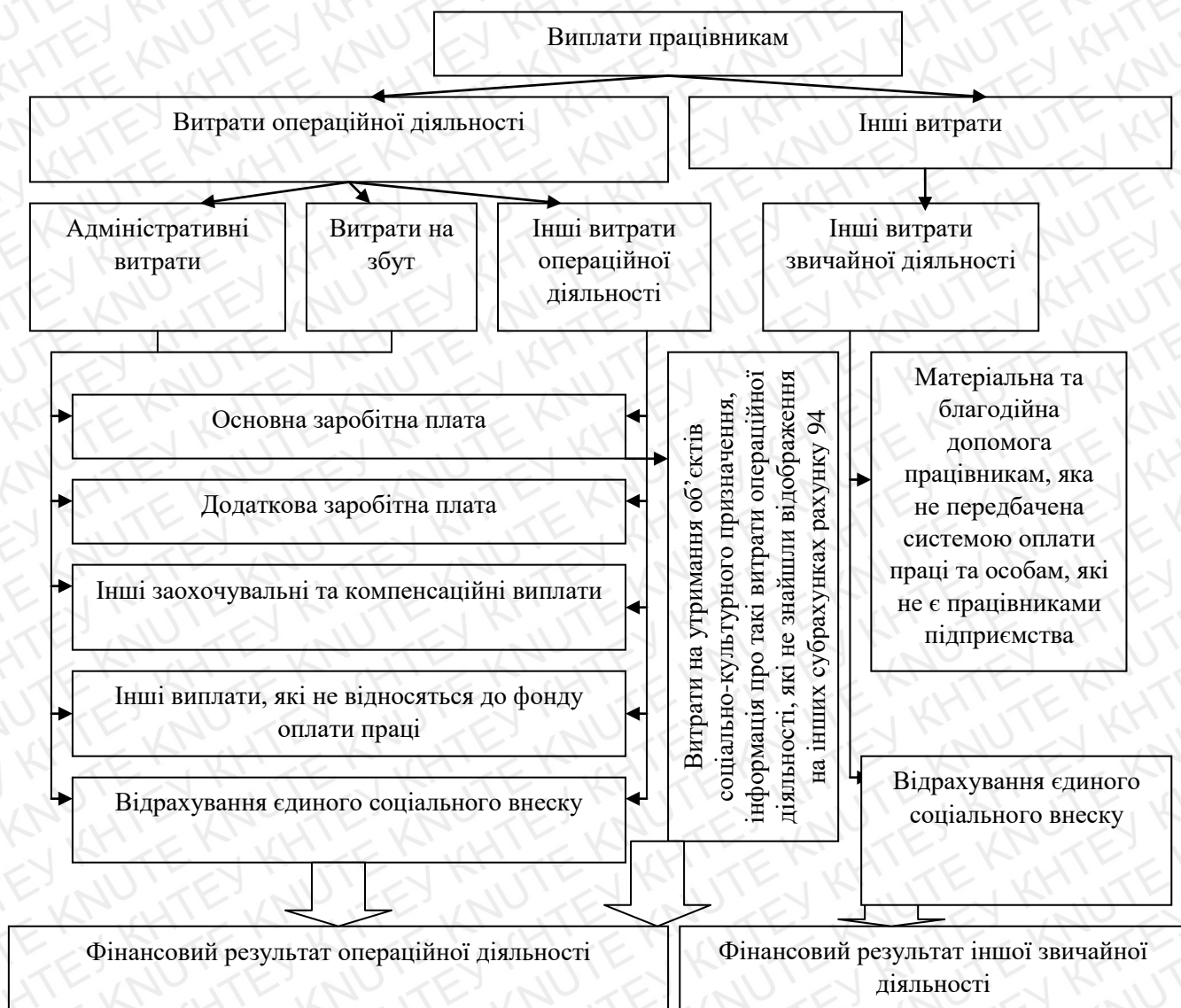


Рис. 2.2. Вплив виплат працівникам на витрат підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за видами діяльності на формування фінансових результатів підприємства

Джерело: узагальнено на основі [7,8,]

Ті ресурси, які були потрачені у звітному періоді, але доходи принесуть в майбутніх періодах, є витратами майбутніх періодів, сума яких відображається в активі балансу [47]. Зокрема, витрати на навчання працівників за профілем діяльності відображаються на рахунку 39 та поступово (щомісяця) списуються

на рахунки витрат відповідно до категорії персоналу, навчання якого було оплачено підприємством.

## 2.2. Оподаткування та звітність за виплатами працівникам підприємства

Дослідження показало, що виплати працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як доходи оподатковуються Податком на доходи фізичних осіб (далі ПДФО), військовим збором (далі ВЗ) та здійснюється нарахування на фонд зарплати єдиного соціального внеску (далі ЄСВ) (табл.2.2). [17, 29].

Таблиця 2.1

Оподаткування доходів ПДФО, ЄСВ і ВЗ та ставки у 2021 р.

№п-п	Вид доходу	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
1	Матеріальна допомога:			
	А) всім або більшості працівникам (до відпустки, до професійних свят, до свята 8 березня тощо)	+	+	+
	Б) за сімейними обставинами (на підставі заяви) до 3180 грн сукупно на рік різниця, яка перевищує 3180 грн сукупно на рік	-	-	-
		-	+	+
2	Допомога на поховання:			
	-за рахунок коштів профспілки в будь-якому розмірі	-	-	-
	-від Фонду соцстраху (на поховання померлого працівника або члена його сім'ї, який був на його утриманні)	-	-	-
	-від роботодавця за останнім місцем роботи померлого працівника у сумі до 6360 грн. Сума перевищення над 6360 грн	-	-	-
		-	+	+
3	Допомога за лікування в будь-якій сумі з одночасним виконанням умов, визначених в пп. 165.1.19 ПКУ	-	-	-
4	Подарунки:			
	✓ Працівникам, якщо загальна вартість у місяць не перевищує 1500,00 грн (вартість визначається з ПДВ та без підвищеного коефіцієнту)	+	-	-
	✓ Працівникам, якщо загальна вартість у місяць перевищує 1500,00 грн (вартість визначається з ПДВ та без підвищеного коефіцієнту)	+	+ на різницю	+ на різницю
5	Подарунки:			
	✓ Не працівникам, якщо загальна вартість у місяць не перевищує 1500,00 грн (вартість визначається з ПДВ та без підвищеного коефіцієнту)	-	-	-
	✓ Не працівникам, якщо загальна вартість у місяць перевищує 1500,00 грн (вартість визначається з ПДВ та без підвищеного коефіцієнту)	-	+ на різницю	+ на різницю

Встановлено, що згідно Податкового кодексу України (далі ПКУ) заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», обкладаються за основною ставкою, яка становить 18 %. З 03.08.2014 р. набрав чинності Закон України від 31.07.2014 р. № 1621 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України запроваджено військовий збір (ВЗ). Ставка збору становить 1,5 відсотка від об'єкта оподаткування.

Характерно, що для цілей оподаткування при визначенні переліку виплат, які входять до складу заробітної плати, на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», використовують Інструкцію № 5, яка містить детальний список елементів заробітної плати. але тільки в частині, що не суперечить ПКУ.

У загальному випадку під час нарахування доходу у вигляді заробітної плати базу обкладення ПДФО визначають за такою формулою:

$$BO = ЗП - ПСП^*, \quad (2.4)$$

\* За наявності права на неї.

де БО — база обкладення ПДФО;

ЗП — заробітна плата, що нараховується платнику податку;

ПСП — податкова соціальна пільга [29,31]

Згідно з ПКУ, ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як роботодавець є податковим агентом, який виплачує доходи фізособам та зобов'язаний своєчасно та повністю нараховувати, утримувати і сплачувати (перераховувати) ПДФО.

Слід враховувати, що до заробітної плати, прирівнюють: лікарняні (як оплату перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця, так і допомогу за рахунок соцстраху). До складу загального місячного (річного) оподатковуваного доходу працівника (ознака доходу у формі № 1ДФ — «101») включається матеріальна допомога систематичного характеру включається до фонду оплати праці у складі інших заохочувальних і компенсаційних виплат на підставі Інструкції № 5.

ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» зобов'язане сплатити ПДФО до бюджету. Строки сплати ПДФО наведемо в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

## Строки сплати ПДФО

Вид виплати	Строк перерахування ПДФО
Гроші отримано з банківського рахунку	Одночасно з отриманням грошей у банку
Гроші перераховано в безготівковій формі на рахунок працівника	Одночасно з перерахуванням грошей на рахунок працівника
Виплата готівкою з каси*	Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати
Виплата в натуральній формі	
* За рахунок грошових коштів, які не були отримані в банку на здійснення виплат працівникам, а надійшли до каси підприємства, наприклад, як виручка.	
Дохід нараховано, але не виплачено	Протягом 30 календарних днів, наступних за останнім днем місяця, у якому нараховано дохід

Джерело: узагальнено на основі [29]

ПДФО перераховують за місцезнаходженням податкового агента — роботодавця. При цьому суми податку, нараховані відокремленими підрозділами, перераховують до бюджету за їх місцезнаходженням.

Для обліку розрахунків з ПДФО в бухгалтерському обліку ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», застосовують субрахунок 641 «Розрахунки за податками». За кредитом цього субрахунку відображають утримання сум ПДФО із суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661, 663 — Кт 641), за дебетом — його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 641 — Кт 311).

За доходами, нарахованими (виплаченими, наданими) на користь фізосіб, і сумами утриманого з них податку податкові агенти звітують шляхом подання Податкового розрахунку за формою № 1ДФ.

Нарахованого (утриманого) ВЗ на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» слід відображати за кредитом субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» в кореспонденції з дебітом 661 «Розрахунки за заробітною платою» (якщо об'єкт оподаткування — це зарплата), 685 «Розрахунки з іншими кредиторами» (коли об'єкт оподаткування — винагорода за ЦПД). Сплата військового збору в обліку відобразиться проводкою: Дт 642 Кт 311.

Згідно Закону про Єдиний соціальний внесок ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» нараховує ЄСВ за ставками (табл.2.4)

Таблиця 2.4.

Ставки нарахування ЄСВ, що використовуються ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

№ з/п	Категорія платників	Вид доходів	Ставка ЄСВ
1	Підприємство роботодавець на доходи працівників	Заробітна плата	22%
		Лікарняні та декретні	22%
		Винагорода за ЦПД	22%
2	Підприємства і ФОП – роботодавці на доходи працівників-інвалідів	Заробітна плата	8,41%
		Лікарняні та декретні	8,41%
		Винагорода за ЦПД	22%
		Лікарняні та декретні	22%
		Винагорода за ЦПД	22%

Джерело: узагальнено на основі [31]

Нарахування ЄСВ здійснюється в межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, максимальна величина бази нарахування єдиного внеску – максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок. Мінімальний 01.01.2020 – 31.12.2020 - 15 розмірів МЗП\*6000 =90000 грн.

ЄСВ нараховується:

- на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці»;
- суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільноправовими договорами;
- оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами; допомоги, надбавки або компенсації відповідно
- до законодавства.

Умовні приклади нарахування ЄСВ у 2021 році



Заробітна плата працівника, який працює за основним місцем роботи, склала за місяць

- 10 тис. грн. Нарахування ЄСВ:  $10\,000 \times 22\% = 2200,00$  грн
- 100 тис. грн. Нарахування ЄСВ:  $90000 \times 22\% = 18800$  грн

Заробітна плата працівника – особи з інвалідністю, який працює за основним місцем роботи, склала за місяць 5000 грн.

Нарахування ЄСВ:  $5000 \times 8,41\% = 420,50$  грн

Винагорода за договором ЦПХ фізичній особі склала за місяць

- 20 тис. грн. Нарахування ЄСВ:  $20\,000 \times 22\% = 4400,00$  грн
- 95 тис. грн. Нарахування ЄСВ:  $90000 \times 22\% = 18880$  грн

У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.

При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам із джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

Приклади нарахування доплати ЄСВ у 2020 році.

Заробітна плата працівника, який працює за основним місцем роботи (неповний робочий час або перебував частину місяця у відпустці без збереження заробітної плати), склала за місяць 1500 грн.

- Нарахування ЄСВ:  $1500 \times 22\% = 330,00$  грн.
- Нарахування доплати ЄСВ:  $(6000 - 1500) \times 22\% = 990$  грн.

Допомога по вагітності та пологам закінчилася 3 лютого 2020 року. Сума допомоги складала 600 грн.

- Нарахування ЄСВ:  $600 \times 22\% = 132,00$  грн.
- Нарахування доплати ЄСВ:  $(6000 - 600) \times 22\% = 1118$  грн.

Для відображення в обліку сум нарахувань ЄСВ, пов'язаних з виплатами на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» використовують субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Цей субрахунок використовують для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображайте нарахування ЄСВ, а за дебетом — його сплату (перерахування). Аналітичний облік на цьому субрахунку ведуть за кожною ставкою ЄСВ (у загальному випадку — 22 %, а, наприклад, для працівників-інвалідів — 8,41 %).

Так, як на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» використовують тільки рахунки класу 9, суми нарахованого ЄСВ відображають проводкою: Дт 15, 23, 91, 92, 93, 94 — Кт 651.

Строки сплати ЄСВ представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

#### Строки сплати ЄСВ

СТРОКИ СПЛАТИ ЄСВ	ЄСВ
<i>Виплата авансу та заробітної плати</i>	
Кошти отримано з банківського рахунку	Одночасно з одержанням коштів
Кошти перераховано у безготівковій формі на рахунок працівника	Одночасно з перерахуванням коштів
Виплата готівкою з каси*	У день виплати
Виплата у натуральній формі	
<i>Несвоєчасна виплата заробітної плати</i>	
Зарплату нараховано, але не виплачено	Не пізніше 20-го числа наступного місяця
* За рахунок грошових коштів, які не були отримані в банку на зазначені цілі, а надійшли до каси підприємства, наприклад, як виручка	

Джерело: узагальнено на основі [31]

З 1 січня 2021 року ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як податковий агент подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого ЄСВ, затверджений наказом Мінфіну від 13.01.2015 р. № 4 із змінами, внесеними наказом Мінфіну від 15.12.2020 р. № 773, який подається:

- окремо за кожний квартал (податковий період) з розбивкою по місяцях звітного кварталу; протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу;
- лише у разі нарахування сум доходів платнику податку протягом звітного періоду.

В Єдиній звітності податковий розрахунок сум доходу включає 6 додатків в тому числі:

- Д1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам» (≈ таблиця 6 форми № Д4 звіту з ЄСВ);
- Д4 «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору» (≈ форма № 1ДФ);
- Д5 до Розрахунку «Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби» (≈ таблиця 5 форми № Д4 звіту з ЄСВ);
- Д6 «Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства» (≈ таблиця 7 форми № Д4 звіту з ЄСВ).

### **2.3. Облік виплат працівникам в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві**

Основним завданням облік виплат працівникам ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві є:

- встановлення внутрішніх правил щодо організації оплати праці, які повинні відповідати нормам вітчизняного законодавства із врахуванням базових основ управління трудовими ресурсами підприємства;
- перевірка дотримання штатного розпису на підприємстві;
- встановити правильність нарахування основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат;

- дослідити правильність оформлення документів, на підставі яких оформляються трудові відносини і нараховується заробітна плата (табелів обліку використання робочого часу, нарядів, контрактів, розрахунково-платіжних відомостей та ін.);
- встановити достовірність, об'єктивність, законність і повноту відображення операцій щодо виплат працівникам;
- перевірити стан і своєчасність розрахунків з виплат працівникам;
- перевірити повноту і точність розкриття інформації з оплати праці у фінансовій звітності та її відповідності даним Головної книги і регістрам фінансового обліку;
- перевірити достовірність даних, відображених у первинних документах та формах звітності щодо чисельності працівників та середньоспискової чисельності працюючих на підприємстві;
- оцінити організацію системи внутрішнього контролю відповідно до вимог трудового, податкового й бухгалтерського законодавства стосовно порядку розрахунків з виплат працівникам;
- перевірити правильність віднесення витрат з виплат працівникам на собівартість ;
- дослідити правильність визначення обсягів виконаних робіт;
- здійснити аналіз впливу різних факторів на показник продуктивності праці;
- дослідити структуру джерел формування фонду оплати праці;
- перевірити правильність нарахувань на фонд оплати праці, утримань із заробітної плати та своєчасності їх сплати позабюджетним фондам;
- перевірити правильність розрахунку середньої заробітної плати;
- виявити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів, пов'язаних із скороченням витрат на оплату праці, підвищенням продуктивності праці;

– розробка рекомендацій стосовно підвищення ефективності використання трудових ресурсів[46].

Взагалі групування виплат працівникам ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за ознакою її включення у собівартість товарів, на витрати оплати праці працівників, безпосередньо зайнятих у операційній діяльності та виплат, що стимулюють працівника (наприклад за відрядними нормами та розцінками, а також за стаж роботи, винагороди за вислугу років, премії), в управлінському обліку контроль здійснюється за рядом інших ознак.

Крім того на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» здійснюється і планування щодо кадрів. Це допомагає визначити на підприємстві:

- скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де будуть необхідні;
- яким чином залучити потрібний і скоротити непотрібний персонал;
- як використовувати персонал відповідно до його потенціалу;
- як забезпечити розвиток цього потенціалу, підвищити кваліфікацію людей;
- як забезпечити справедливу оплату праці, мотивацію персоналу і вирішити його соціальні проблеми;
- якими будуть витрати на заплановані заходи[12].

Залучення нового персоналу ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2019 г. наведене в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

### Планування залучення працівників у ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2019 г.

Управлінський персонал	Кіл-ть	Термін трудового найму	Витрати щодо найму	Витрати експлуатацію робочого місця
менджер	1	Лютий 2019 г.	600,00	2500,00
бухгалтер - фінансист	1	квітень 2019 г.	1300,00	6200,00
Всього:	2	-	1900,00	8750,00

Джерело: власна розробка

У підсумку загальна сума витрат на залучення двох нових працівників у

ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2019 році складала 1900,00 грн., відповідно витрати на обладнання робочого місця для них – 8750,00.

Таким чином, загальна сума витрат на залучення нового персоналу на підприємстві в 2019 році становить:  $1900,00 + 8750,00 = 10650,00$  (грн.).

В табл. 2.7 наведено план навчання та розвитку персоналу на в 2021 році.

Таблиця 2.7

### Навчання та розвиток персоналу ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2021 р.

Посада	Форма навчання	Тривалість	Строки навчання	Вартість навчання	Наявність уже укладених договорів	Інші витрати
Головний бухгалтер	Курси	10 днів	10.05.2021 – 20.05.2021	5500,00	немає	немає

Джерело: власна розробка

Як бачимо, у травні 2021 року на підприємстві планується направити головного бухгалтера на курси з підвищення кваліфікації тривалістю 10 днів, вартість навчання за якими становить 2500 грн.

В табл. 2.8 наведено планування витрат на оплату праці персоналу ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2021 році.

Таблиця 2.8

### Планування витрат на оплату праці персоналу ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в 2021 р.

Посада	Фіксована заробітна плата	Змінна заробітна плата (премії та бонуси)	Періодичність виплати премій
Директор	12000,00	1% від чистого прибутку	За підсумками роботи за рік
Гол. бухгалтер	9000,00	-	-
Менеджер	8000,00	0,5% від чистого прибутку	-
Зав. складом	7300,00	-	-
Офіс-менеджер	7000,00	-	-

Джерело: власна розробка

У цьому розумінні, в 2021 році планується підвищення розміру оплати праці персоналу ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд». Крім того загальний фонд оплати праці в 2021 р. на підприємстві буде складатися в основному із заробітної плати по посадовим окладам. У цьому аспекті варто взяти до уваги,

що преміальні виплати планується нараховувати керівнику за підсумками роботи за рік.

### **Висновки за 2 розділом**

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки стосовно сучасного стану обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

Описаний фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» та визначені етапи обліку операцій, щодо виплат працівникам на підприємстві, первинні документи та рахунки на яких варто обліковувати такі операції, а також відображена кореспонденція рахунків, яка виникає при виплаті працівникам на підприємстві. Запропоновано формат синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» для деталізації інформації про виплати.

Охарактеризовано систему оподаткування за виплатами працівникам підприємства та звітність, щодо податків. Дослідження показало, що виплати працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як доходи оподатковуються ПДФО, ВЗ та здійснюється нарахування на фонд зарплати ЄСВ. З 1 січня 2021 року ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як податковий агент подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку,

Розглянуто облік виплат працівникам в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві що дає можливість ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в управлінському обліку застосовувати інформацію, що нап'язана із використанням трудових ресурсів підприємства. Як правило це відноситься до даних рух трудових ресурсів (прийняття на роботу чи скорочення працівників) та оптимізацію їх чисельності, перепідготовку, підвищення, пониження, переведення, звільнення кадрів на підприємстві..

## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

#### 3.1. Напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

Для формування належного інформаційно-аналітичного забезпечення ефективного управління виплат працівникам підприємства, на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» потрібно враховувати наступні складові: створення інформаційного забезпечення, яке поєднуватиме сукупність внутрішніх та зовнішніх, облікових даних та даних необлікового характеру; використання системи показників, яка забезпечуватиме як кількісну, так і якісну оцінку виплат і враховуватиме різні аспекти, які можуть впливати на напрямки та масштаби соціальної політики підприємства; отримані результати аналізу виплат працівникам повинні давати можливість прийняття обґрунтованих стратегічних рішень різним користувачам.

За нашим переконанням найбільш вдалим варіантом вирішення вказаних вище питань є перехід на більш досконалу версію програмного забезпечення, версії «1С: Підприємство 8 для України», що містить конфігурація «1С: Зарплата і Управління персоналом 8 для України».

Можна виокремити наступні переваги версії «1С: Зарплата і Управління персоналом 8 для України» в порівнянні із використовуваною на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» попередньою:

- ведення не тільки регламентованого обліку нарахувань, а й управлінського обліку заробітної плати: стимулюючих надбавок і бонусів. Можливість описувати додаткові нарахування;
- удосконалено механізм обліку використання робочого часу. Підтримуються індивідуальні, зведені індивідуальні і «гнучкі» графіки роботи; детальні чи зведені графіки роботи; оплата погодинних невиходів;



– у кадрову аналітичну звітність включені звіти з руху працівників і наочні діаграми відпусток, довільним спискам працівників, військовий облік з формуванням звітності [8].

Так, для торговельно підприємства, яке використовують в своїй діяльності програму електронного документування «1С: Документообіг 8 для України», можна розв'язати найважливіше для будь-якого підприємства завдання – підвищення ефективності роботи співробітників.

Розрахунок заробітної плати в програмі включає: документи з нарахування зарплати; нарахування зарплати; первинні документи (лікарняні листи, нарахування відпустки працівникам організації, виплата за середнім заробітком, невиходи та одноразові виплати, виконавчий лист); перерахунок зарплати організації; введення початкових залишків по зарплаті та інше.

«1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» призначена для комплексної автоматизації розрахунку виплат працівникам, заробітної плати і реалізації кадрової політики підприємств.

З допомогою даної програми автоматизуються наступні напрямки управлінської і облікової діяльності: планування потреби в персоналі; вирішення завдань забезпечення бізнесу кадрами – підбір, анкетування і оцінка; управління компетенціями, навчанням, атестаціями працівників; управління фінансовою мотивацією персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; нарахування і виплата зарплати; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків у фонд оплати праці. В програмі паралельно ведуться два види обліку: управлінський і регламентований (бухгалтерський). Управлінський облік ведеться по підприємству в цілому, а регламентований (бухгалтерський) – окремо для кожного підрозділу. Модуль «1С: Управління Персоналом 8» корисний всім працівникам підприємства: керівництво буде мати повний контроль за тим, що відбувається, задавати структуру підприємства і складових його організацій, аналізувати кадровий склад, приймати управлінські рішення на основі повної і достовірної інформації. Потужні аналітичні звіти надають користувачу інформацію в довільних

розрізах та цінний інструмент автоматизації рутинних завдань, у тому числі анкетування і підготовка звітів про працівників з різними умовами відбору і сортування; працівники підприємства будуть впевнені в тому, що в будь-який момент зможуть швидко отримати необхідні їм довідки, відомості про свою відпустку та інше.

Нарахування винагород працівникам відбувається у документі «Нарахування зарплати працівникам організації», який знаходиться у верхньому меню «Документи». Даний первиний документ складається з таких закладок як «нарахування», «внески», «податок з доходів фізичних осіб», «утримання», «внески ФОП», «відображення в регламентованому обліку», «відображення в управлінському обліку», «розрахунковий листок». Даний документ значно відрізняється від звичної ручної форми нарахувань винагород працівникам. Закладка «Нарахування» включає перелік співробітників, вид розрахунку, період за який нараховується заробітна плата чи премія, а також результат, тобто загальну суму нарахувань).

На підставі документа «Нарахування заробітної плати працівникам організації» автоматично формуються і заповнюються «Розрахункові листки організації» за кожним співробітником окремо. В цьому документі відображається основна інформація за кількість відпрацьованих днів працівником, нарахування заробітної плати, утримання з неї внесків і податків, сума до виплати.

Одним з найінформативніших документів щодо винагород працівникам в програмі «1С: Підприємство – конфігурація 8.2» є Розрахунковий лист працівника, який складається щомісяця і показує всі нарахування за певним співробітником. Також, в данному документі відображається інформація про утримання з суми винагород єдиного соціального внеску, податку на доходи фізичних осіб та військового податку. Працівник може ознайомитися з даним документом і перевірити суму винагород до виплати самостійно.

Загальну інформацію за нарахуваннями та утриманнями з винагород працівникам за всіма співробітникам можна отримати в закладці з верхнього

меню «Звіти», де необхідно обрати «Звіт нарахувань та утримань по організації» (рис. 3.1).

Місяць нарахування	Сума	Оплачено днів	Оплачено год
Організація			
Розділ			
Вид розрахунку			
01.01.2015 0:00:00	79 046,48	228	
Техніаб	79 046,48	228	
1. Начислено	39 523,24	228	
Оплата по дням	36 650,00	228	
Индексация зарплаты	2 873,24		
3. Удержано	7 730,73		
Удержание по мп, листу процентов до предела			
Удержание по мп, листу fines, ссудой до предела			
Почтовый сбор			
ПДФО	5 715,04		
Виськовий збр	592,85		
ЕСВ (оплата труда)	1 422,84		
ЕСВ (бюджетные)			
5. Сальдо	31 792,51		
Долг за организацией на конец явснца	31 792,51		

Рис.3.1. Зведення нарахувань та утримань в програмі «1С: підприємство – 8.2»

Джерело: на основі даних програми

Більш детальну інформацію з нарахувань за кожним співробітником надає Розрахункова-платіжна відомість (зведена) за формою П-7 або довільної форми.

За допомогою даної програми автоматизуються наступні напрямки управлінської і облікової діяльності: планування потреби в персоналі; вирішення завдань забезпечення бізнесу кадрами – підбір, анкетування і оцінка; управління компетенціями, навчанням, атестаціями працівників; управління фінансовою мотивацією персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; нарахування і виплата зарплати; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків у фонд оплати праці. В програмі паралельно ведуться два види обліку: управлінський і регламентований (бухгалтерський). Управлінський облік ведеться по підприємству в цілому, а регламентований (бухгалтерський) – окремо для кожного підрозділу. Модуль «1С: Управління

Персоналом 8» корисний всім працівникам підприємства: керівництво буде мати повний контроль за тим, що відбувається, задавати структуру підприємства і складових його організацій, аналізувати кадровий склад, приймати управлінські рішення на основі повної і достовірної інформації. Потужні аналітичні звіти надають користувачу інформацію в довільних розрізах; кадрова служба отримує цінний інструмент автоматизації рутинних завдань, у тому числі анкетування і підготовка звітів про працівників з різними умовами відбору і сортування; працівники підприємства будуть впевнені в тому, що в будь-який момент зможуть швидко отримати необхідні їм довідки, відомості про свою відпустку та інше.

Нарахування винагород працівникам відбувається у документі «Нарахування зарплати працівникам організації». Даний первиний документ складається з таких закладок як «нарахування», «внески», «податок з доходів фізичних осіб», «утримання», «внески ФОП», «відображення в регламентованому обліку», «відображення в управлінському обліку», «розрахунковий листок». На підставі документа «Нарахування заробітної плати працівникам організації» автоматично формуються і заповнюються «Розрахункові листки організації» за кожним співробітником окремо. В цьому документі відображається основна інформація за кількість відпрацьованих днів працівником, нарахування заробітної плати, утримання з неї внесків і податків, сума до виплати.

Одним з найінформативніших документів щодо винагород працівникам в програмі «1С: Підприємство – конфігурація 8.2» є Розрахунковий лист працівника, який складається щомісяця і показує всі нарахування за певним співробітником. Також, в данному документі відображається інформація про утримання з суми винагород єдиного соціального внеску, податку на доходи фізичних осіб та військового податку. Працівник може ознайомитися з даним документом і перевірити суму винагород до виплати самостійно.

### 3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства

Правильна організація управлінського обліку виплат працівникам підприємства забезпечує керівництво та власника достовірною інформацією про стан справ і на основі цього визначає перспективи його подальшої діяльності.

Загальновідомо, що облік виплат працівникам є досить трудомісткою і відповідальною ділянкою облікової роботи, у зв'язку з досить швидкими змінами, що відбуваються у законодавстві, він потребує додаткового внутрішнього контролю, адже річ йде про правильність нарахування заробітної плати та інших виплат, утримання та перерахування коштів до Пенсійного фонду, нарахування та сплати податків до бюджету.

З метою забезпечення отримання оперативної та достовірної інформації господарські операції з надання матеріальної допомоги працівникам доцільно відображати в обліку через таку систему кореспонденції рахунків (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

#### Кореспонденція рахунків з обліку надання матеріальної допомоги працівникам ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

Зміст операції	Д-т	К-т	Сума, грн.
1	2	3	4
Надано матеріальну допомогу директору, передбачену системою оплати праці	921 "Адміністративні витрати: оплата праці"	661.3.1 "Матеріальна допомога"	3000,00
Надано матеріальну допомогу директору, не передбачену системою оплати праці	949.1 "Інші витрати звичайної діяльності: соціальні витрати"	663.1 "Матеріальна допомога"	3000,00
Надано матеріальну допомогу менеджеру зі збуту, передбачену системою оплати праці	931 "Адміністративні витрати: оплата праці"	661.3.1 "Матеріальна допомога"	1500,00
Надано матеріальну допомогу менеджеру зі збуту, не передбачену системою оплати праці	949.1 "Інші витрати звичайної діяльності: соціальні витрати"	663.1 "Матеріальна допомога"	1500,00

У підсумку ми пропонуємо використання субрахунків бухгалтерського обліку витрат, які спростять процес аналізу та дадуть змогу деталізувати інформацію про випідприємств торгівлі. Крім того зазначену в таблиці аналітику можна вести деталізовано за центрами відповідальності, центрами доходів та витрат або в розрізі кожного окремого працівника. Потім дана інформація узагальнюється в цілому по підприємству з метою відображення у Головній книзі.

Для отримання оперативної та достовірної інформації щодо фактичних витрат на виплату матеріальної допомоги працівникам підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» бухгалтеру необхідно спочатку опрацювати організаційно розпорядчі документи керівника (Наказ на надання матеріальної допомоги), а також документи, які підтверджують правомірність надання такої допомоги (трудовий договір, свідоцтво про шлюб, свідоцтво про народження, епікриз, довідка про доходи та ін.), а потім відобразити дану операцію у системі бухгалтерських записів та у Головній книзі.

Слід враховувати, що облік виплат працівникам, потребує уваги при роботі з ідентифікацією та формуванням адміністративних, інших операційних витрат, витрат на збут та інших витрат звичайної діяльності. Запропонований підхід до використання субрахунків при обліку витрат на надання матеріальної допомоги працівникам підприємства торгівлі містить характерні управлінські ознаки. Відображення в Головній книзі системи запропонованих бухгалтерських записів щодо вказаних витрат дає змогу отримувати оперативну фактичну інформацію та порівнювати її з плановими даними за принципом взаємозв'язку бюджетно-облікових таблиць.

Значної уваги потребує процес розробки, виконання, контролю, аналізу та коригування окремих бюджетів за структурними підрозділами або функціональними сферами діяльності підприємства, їх узгодження та узагальнення по підприємству в цілому, тобто бюджетування. Варто зазначити, що на сьогодні ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» розробляє лише

бюджет витрат на оплату праці персоналу, які становлять основну частину виплат працівникам.

Вирішення визначених проблем полягає, у розробці форм бюджетів виплат, які не відносяться до фонду зарплати. В ході бюджетування можна виділити такі етапи:

- визначення статей соціальних витрат, враховуючи специфіку діяльності підприємства;
- розробка форм та складання проектів операційних бюджетів: адміністрація, відділ збуту і т.д. в розрізі видів виплат, статей.

В процесі бюджетування виплат, що не відносяться до фонду заробітної плати, окрім обмеженості коштів на фінансування таких програм, необхідно враховувати ступінь впливу кожного працівника, на кінцевий результат діяльності підприємства. Такий підхід дозволить забезпечити ефективний процес розробки, виконання, контролю, аналізу і коригування таких бюджетів та отримати повну інформацію про виплати ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» для ефективного управління ними.

### **Висновки за розділом 3**

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки стосовно удосконалення обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

Узагальнено напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства, які в сьогоdnішніх умовах пов'язані із переходом на більш досконалу версію програмного забезпечення, версії «1С: Підприємство 8 для України», що містить конфігурація «1С: Зарплата і Управління персоналом 8 для України» і забезпечує комплексну автоматизацію розрахунку виплат працівникам і реалізації кадрової політики підприємств.

Обґрунтовано шляхи удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства, що зводяться в нашому дослідженні до розробки форм бюджетів виплат, які не відносяться до фонду зарплати.

## ВИСНОВКИ

Дослідження обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства дозволило зробити наступні висновки:

1. Розкрита економічна сутність, визнання та класифікація виплат працівникам, що розглядається як мотиваційний чинник механізму залучення кваліфікованого персоналу, підвищення продуктивності праці, інвестиції в розвиток людських ресурсів як фактора виробництва, з метою забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства та довгострокових конкурентних переваг на ринку.

2. Обґрунтовані концептуальні засади обліку та оподаткування виплат працівникам підприємства. Можна стверджувати, про неузгодженість в розкритті структури фонду оплати праці та визначенні виплат, які не відносяться до фонду оплати праці, що спричиняє викривлення облікової інформації про них. Варто відмітити, що потребує удосконалення нормативно-правове забезпечення виплат, які надаються підприємством понад визначені законодавством норми і гарантії, що не відносяться до фонду оплати праці та здійснюються на розсуд підприємства, оскільки саме вони займають на сьогодні провідне місце у структурі виплат працівникам, як один із мотиваційних чинників, а також дозволяють забезпечити конкурентні переваги на міжнародному ринку праці

3. Описаний фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» та визначені етапи обліку операцій, щодо виплат працівникам на підприємстві, первинні документи та рахунки на яких варто обліковувати такі операції, а також відображена кореспонденція рахунків, яка виникає при виплаті працівникам на підприємстві. Запропоновано формат синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» для деталізації інформації про виплати.

4. Охарактеризовано систему оподаткування за виплатами працівникам підприємства та звітність, щодо податків. Дослідження показало, що виплати працівникам підприємства ТОВ



«АвтоГазГлобалТрейд», як доходи оподатковуються ПДФО, ВЗ та здійснюється нарахування на фонд зарплати ЄСВ. З 1 січня 2021 року ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», як податковий агент подає Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку,

5. Розглянуто облік виплат працівникам в системі прийняття управлінських рішень на підприємстві що дає можливість ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» в управлінському обліку застосовувати інформацію, що напряму пов'язана із використанням трудових ресурсів підприємства. Як правило це відноситься до даних рух трудових ресурсів (прийняття на роботу чи скорочення працівників) та оптимізацію їх чисельності, перепідготовку, підвищення, пониження, переведення, звільнення кадрів на підприємстві..

6. Узагальнено напрями і заходи удосконалення обліку виплат працівникам підприємства, які в сьогоdnішніх умовах пов'язані із переходом на більш досконалу версію програмного забезпечення, версії «1С: Підприємство 8 для України», що містить конфігурація «1С: Зарплата і Управління персоналом 8 для України» і забезпечує комплексну автоматизацію розрахунку виплат працівникам і реалізації кадрової політики підприємств.

7. Обґрунтовано шляхи удосконалення управлінського обліку виплат працівникам підприємства, що зводяться в нашому дослідження до розробки форм бюджетів виплат, які не відносяться до фонду зарплати.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабынина Л.С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах / Л.С. Бабынина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 4. – С.109-114.
2. Барановська Т.В. Облікова політика підприємств в Україні: теорія і практика: дис ... на здоб. наук. ст. к.е.н.; спец. 08.06.04 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” / Тетяна Василівна Барановська / Житомирський державний технологічний університет. – Житомир, 2014. – 282 с, с. 55
3. Бараннік О.О. Проблемні питання щодо ведення підсистем бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] / О.О. Бараннік // Матеріали конференції Наукового клубу Sophus – URL: <http://sophus.at.ua>.
4. Багрова І.В. Нормування праці: [навчальний посібник] / І.В. Багрова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
5. Войнаренко М. П. Міжнародні стандарти фінансової звітності та аудиту : навч. посіб. / М. П. Войнаренко, Н. А. Пономарьова, О. В. Замазій. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
6. Власова О.Є. Конспект лекцій з курсу «Податковий облік» / О.Є. Власова // Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. – ХНАМГ, 2015. – 218 с.  
<http://efm.vsau.org/98>
7. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: [навчальний посібник] / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
8. Грачова Р. Розрахунки з персоналом з оплати праці і не тільки URL: <http://www.dtkk.com.ua>
9. Гоголь Т. А. Обліково–аналітичне забезпечення управління підприємств малого бізнесу: монографія / Т. А. Гоголь. – Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2014. – 384 с.
10. Голов С.Ф., Костюченко В.М. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2014. – 880 с.

11. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. №436-IV URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
12. Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(с)БО 26 «Виплати працівникам» URL:<http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/17.pdf>
13. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 1.01.2018– URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
14. Закон України «Про прожитковий мінімум» – URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966-14>
15. Інструкція зі статистики заробітної плати. Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5– URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0114-04&p=1286667294074921> – Назва з екрану
16. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій № 291 від 1.01.2018 [Електронний ресурс]. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>
17. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. — URL: 10.12.1971 № 322-VIII <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
18. Криворотько І.О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах [Електронний ресурс] / І.О. Криворотько // Серія: Економіка та підприємництво. – URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN)
19. Крутова А.С. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі / А.С. Крутова, О.О. Нестеренко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – Випуск 2 (32).– С. 174-187.
20. Мазаракі А.А. Інструментарій управлінського обліку / А.А. Мазаракі, О.В. Фоміна // Економічний часопис-XXI. – 2016 – № 6.

21. Методичні рекомендації із застосування регістрів бухгалтерського обліку, № 356 від 1.01.2018 – URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/MF00062.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MF00062.html)
22. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства від 27.06.2013 № 635: Наказ Міністерства фінансів України– URL: [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/ublsh/article?art\\_id=382876&cat\\_id=293537](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/ublsh/article?art_id=382876&cat_id=293537).
23. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку // [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.minfin.gov.ua/>
24. Облік і звітність підприємств у системі оподаткування: навч. посіб. [Електронний ресурс] / М.І. Бондар, Л.Г. Ловінська, Н.М. Лисенко та ін.; за заг. ред. М.І. Бондаря та Н.М. Лисенко. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К.: ДННУ «акад. фін. управління», 2016. – 585 с. – URL: [http://afu.minfin.gov.ua/getfile.php?page\\_id=158&num=12&PHPSESSID=610cba7e1a0ebbd7bcb081e07f6a1d3](http://afu.minfin.gov.ua/getfile.php?page_id=158&num=12&PHPSESSID=610cba7e1a0ebbd7bcb081e07f6a1d3).
25. Облік розрахунків з оплати праці: [навчальний посібник: Лекції, завдання для виконання практичного заняття (ділова гра), підбір документів для виконання практичного завдання, завдання для самостійного виконання] / Г.О. Дарманська, Т.В. Рижа. – К.: КНТ, 2009. – 336 с.
26. Овсюк Н.В. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект / Н.В. Овсюк, О.Ю. Радченко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/5957>
27. Организация, нормирование, оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): [учебник] / Л.П. Владимирова. – [3-е изд.]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2009. – 348 с.
28. Орлов І.В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт - URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_24.pdf).
29. Податковий кодекс України зі змінами від 1.01.2018р. №2755-VI [Електронний ресурс]. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-24>.

30. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР- URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

31. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI - URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

32. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. - URL: [http://uazakon.com/documents/date\\_1q/pg\\_ibcgxa.htm](http://uazakon.com/documents/date_1q/pg_ibcgxa.htm)

33. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності: наказ М-ва фінансів України від 28.03.2013 р. №433. — URL: <http://www.minfin.gov.ua>

34. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування: наказ М-ва фінансів України від 30.11.1999 р. №291. — URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

35. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: наказ М-ва фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. — URL: <http://www.minfin.gov.ua>

36. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва фінансів України від 28.12.2000 р. №353. - URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

37. Про оплату праці : Закон України від 25.03.95 р. №108/95 — URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.

38. Про схвалення Стратегії застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.10.2007 р. №911-р. — URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

39. Романчук К.В. Розвиток методичного забезпечення бухгалтерського обліку виплат працівникам та їх відображення у фінансовій звітності: реалії України / К.В. Романчук, К.В. Шиманська // Бухгалтерські наукові дослідження в ЖДТУ. Т. 3 : «Розвиток бухгалтерського обліку,

економічного аналізу та аудиту у XXI-му столітті» : монографія / за заг. ред. [із передм.] С.Ф. Легенчука. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – 420 с.– С. 116-146.

40. Солодка Я. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці / Я. Солодка, Л. Мельянова – URL: [http://sophus.at.ua/publ/2014\\_12\\_16\\_lutsk/sekcija\\_5\\_2014\\_12\\_16/udoskonalennja\\_organizaciji\\_obliku\\_rozrakhunkiv\\_z\\_oplati\\_praci/78-1-0-1181](http://sophus.at.ua/publ/2014_12_16_lutsk/sekcija_5_2014_12_16/udoskonalennja_organizaciji_obliku_rozrakhunkiv_z_oplati_praci/78-1-0-1181)

41. Фоміна О.В. Облікова політика для цілей управлінського обліку / О.В. Фоміна : зб. наук. пр. SWorld. – 2013. – Вип. 4. Т. 40. – С. 65–74. (РІНЦ, Index Copernicus).

42. Фоміна О.В. Управлінський облік у торгівлі : монографія / О.В. Фоміна. – Київ. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. – 470 с.

43. Хоменко Л.М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства – URL: ресурс] / Л.М. Хоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Режим доступу:[http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2017\\_3\\_2\\_102\\_109.pdf](http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2017_3_2_102_109.pdf)

44. Цивільний Кодекс України.– URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/stru>

45. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. / Чингос Питер Т. – [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 416 с.

46. Чумаченко М.Г. Економічний аналіз : [навч. посібник. - 2-ге вид., перероб. і доп.] / М.Г. Чумаченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.

47. Штик Ю. В. Формування облікової політики щодо витрат на оплату праці в Україні / Ю.В. Штик // Економіка. Фінанси. Право. – 2018. – №1/1. – С. 28–34.

48. Штик Ю. В. Удосконалення термінологічної номінації «винагороди працівникам» / Ю. В. Штик : матеріали міжвуз. науково-теоретич. семінару [«Актуальні проблеми сучасного економіко-гуманітарного дискурсу в

Україні»], (Кривий Ріг, 15 травн. 2015 р.). – Кривий Ріг, ДонНУЕТ, 2015. – С. 46–49.

49. Щирба І. Концептуальна модель ефективного функціонування системи обліку оплати праці на підприємстві / І. Щирба // Світова економічна криза: причини, наслідки та перспективи подолання: матеріали Міжнар. наук. студентсько-аспірантської конф., (Львів, 14–15 травня 2010 р.). – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – С. 657

50. Щербина О. Мотивація і стимулювання у контексті компенсаційної політики організації / О. Щербина // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. Київ, 2016. – № 1. – С. 118-123.

51. Шоляк О.Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика: Дис. ...кандидата екон. наук: 08.00.09.; – Ужгород, 2011. – 192 с.

52. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Под ред. Дороти Бергер, Ланса Бергера; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.

53. Ярмолюк О.Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О.Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. URL: – <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947>

54. Ryan N. Reward schemes for employees and management [Електронний ресурс] / N. Ryan // ACCA Global [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-students/2014s/sa\\_jan13\\_p5\\_reward\\_a.pdf](http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-students/2014s/sa_jan13_p5_reward_a.pdf).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Пояснювальна записка

Об'єктом дослідження у випускній кваліфікаційній роботі було обрано Товариство з обмеженою відповідальністю "АВТО ГАЗ ГЛОБАЛ ТРЕЙД" (далі ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»). Організаційно-правова форма: Товариство з обмеженою відповідальністю, що знаходиться за адресою 04114, м.Київ, Оболонський район, вулиця Автозаводська, будинок 76. Засновником підприємства є фізичні особи, що поєднали своє майно та кошти згідно Статуту.

ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» є юридичною особою з моменту його державної реєстрації, має самостійний баланс, поточний та валютний рахунки в установі банку, печатку, штамп, фірмовий бланк.

Предметом діяльності підприємства є:

- 45.31 Оптова торгівля запасними частинами і приладдям для автомобілів.
- інші:
- 45.20 Техобслуговування і ремонт автомобілів;
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля;
- 33.12 Ремонт машин і обладнання.

Підприємство ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» забезпечує самоокупність, фінансування витрат господарської діяльності, матеріальне заохочення, соціальний розвиток колективу.

Структура управління Товариством представлена на рисунку А.1.



Рис. А.1. Структура управління ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»



Джерело: на основі матеріалів ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

### Продовження Додатку А

ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» здійснює оперативний і бухгалтерський облік результатів своєї роботи, веде статистичну звітність.

Організаційна структура підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» наведена на рис. А.2.



Рис. А.2. Організаційна структура підприємства ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

Джерело: на основі матеріалів ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»

Наскільки ефективно підприємство використовує свої ресурси дозволяє аналіз ділової активності, оскільки саме цей показник зумовлює платоспроможність, фінансову стійкість та стабільність діяльності підприємства. Для аналізу ділової активності ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» розрахуємо основні показники (табл. А.1.).

Таблиця А.1

### Аналіз ділової активності

Показники	Рік					Відхилення 2020 р. до 2016 р.	
	2016	2017	2018	2019	2020	+, -	%
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,57	3,64	5,15	4,88	3,74	1,17	45,53
Коефіцієнт оборотності коштів в розрахунках	15,18	13,43	24,35	16,95	8,21	-6,97	45,92
Коефіцієнт оборотності	3,26	5,11	6,53	6,85	6,86	3,6	110,43



## Продовження табл. А.1

1	2	3	4	5	6	7	8
Тривалість обороту активів, дні	142	140	111,12	108,26	118,15	-23,85	-16,8
Коефіцієнт завантаженості активів	0,61	0,4	0,30	0,30	0,32	-0,29	-47,54
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	2,97	3,99	5,94	5,34	3,50	0,53	17,85
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	3,67	6,82	7,34	9,14	4,18	0,51	13,89

Коефіцієнт оборотності оборотних активів характеризує швидкість обороту (кількість оборотів за період) всіх оборотних активів підприємства або суму доходу, яка отримується з кожної гривні активів. Визначається відношенням обсягу чистого доходу від реалізації до середньої вартості оборотних активів. Значення даного показника свідчить про те, що підприємство отримує 3,74 грн чистого доходу з кожної гривні оборотних активів.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості показує кількість оборотів кредиторської заборгованості за період і визначається відношенням обсягу реалізації до середньої кредиторської заборгованості за період.

Збільшення даного показника на 0,51 розміру комерційного кредиту, що підприємство надає своїм контрагентам, свідчить про зменшення оборотності кредиторської заборгованості та збільшення її тривалості. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості характеризує зменшення комерційного кредиту, що надається підприємству контрагентами і в 2019 р. становить 4,18. Коефіцієнт завантаженості активів показує, що на 1 грн. продажу припадає 0,32 грн. майна. Зменшення коефіцієнту на 0,29 свідчить про зменшення ефективності використання активів підприємства. Як бачимо, в цілому відбулися позитивні зміни у складі показників, якими характеризується ділова активність.

В результаті детального аналізу фінансового стану можемо стверджувати, що підприємство працює більш менш стабільно та спостерігається подальша тенденція до покращення господарської діяльності.

## Продовження Додатку А

Розраховані показники рентабельності ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за 2016-2020 рр. (табл. А.2).

Таблиця А.2

## Показники рентабельності ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд», %

Показник	Роки					Відхилення 2020 до 2016, +/-
	2016	2017	2018	2019	2020	
Валова рентабельність виробничих витрат	15,90	5,34	9,23	12,62	17,85	1,95
Коефіцієнт окупності виробничих витрат	6,29	18,73	10,83	7,92	5,60	-0,69
Коефіцієнт окупності чистого доходу	7,29	19,73	11,83	8,92	6,60	-0,69
Рентабельність основної діяльності	5,66	1,30	2,23	12,89	6,44	0,78
Рентабельність операційної діяльності	5,59	1,28	1,63	11,85	6,42	0,83
Рентабельність звичайної діяльності	5,56	1,26	1,63	11,85	6,42	0,86
Рентабельність господарської діяльності	5,56	1,26	1,63	11,85	6,42	0,86
Рентабельність підприємства	5,56	1,26	3,58	10,16	4,40	-1,16
Валова рентабельність виручки від реалізації продукції	13,72	5,07	8,45	11,20	15,15	1,43
Чиста рентабельність виручки від реалізації продукції	5,99	1,42	4,48	9,82	4,14	-1,85
Рентабельність активів	6,30	1,41	14,70	33,09	12,78	6,48
Рентабельність виручки від операційної діяльності	5,29	1,26	1,66	10,59	6,03	0,74
Коефіцієнт покриття виробничих витрат	0,86	0,95	0,92	0,89	0,85	-0,1
Коефіцієнт окупності виробничих витрат	1,16	1,05	1,09	1,13	1,18	0,2
Коефіцієнт покриття витрат операційної діяльності	0,95	0,99	1,02	0,89	0,94	-0,1
Коефіцієнт окупності витрат операційної діяльності	1,06	1,01	0,98	1,12	1,06	0,0
Коефіцієнт покриття активів	0,95	1,01	0,30	0,30	0,32	-0,63
Коефіцієнт окупності активів	1,05	0,99	3,28	3,37	3,09	2,04
Коефіцієнт покриття власного капіталу	0,51	0,54	0,17	0,19	0,29	-0,22
Коефіцієнт окупності власного капіталу	1,96	1,84	5,94	5,34	3,50	1,54
Загальна економічна рентабельність	6,32	1,44	6,72	38,60	18,64	12,32
Комерційна рентабельність	6,01	1,44	2,05	11,45	6,04	0,00
Рентабельність послуг	15,9	5,3	9,2	12,6	17,8	1,9

## Продовження Додатку А

Як бачимо з табл. А.2 показників рентабельності діяльності ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за 2016-2020 рр., що підприємство знаходиться в стані покращення своєї господарської діяльності, оскільки всі показники рентабельності мають тенденцію до збільшення, тож підвищується ефективність господарювання ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд».

В 2020 р. спостерігається тенденція до покращення, так як, наприклад, валова рентабельність в 2020 р. становила 17,85%, яка збільшилася на 1,95% в порівнянні з 2016 р.; рентабельність основної діяльності зросла в порівнянні з 2016 р. – 0,78%; рентабельність продукції збільшилася в порівнянні з 2016 р. і становила 17,8%. Таким чином, спостерігається тенденція до покращення діяльності підприємства.

Для оцінки ринкової активності немає показника сплачених дивідендів, немає зростання статутного капіталу. Тому розрахунок даних показників не має сенсу. В результаті детального аналізу фінансового стану можемо стверджувати, що підприємство вийшло з межі збиткової діяльності, показники ліквідності, фінансової стійкості та рентабельності покращились та мають подальшу тенденцію до збільшення.

## Продовження Додатку А

Баланс(Звіт про фінансовий стан) ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за 2016-2020  
рр.(ЄДРПОУ35013851)

<b>АКТИВ</b>		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>I, Необоротні активи</b>						
Нематеріальні активи:	1000					
- первісна вартість	1002					
- накопичена амортизація	1002					
Незавершене капітальні інвестиції	1005					
Основні засоби:	1010	1593,6	1550,0	1587,2	1643,0	2309,0
- первісна вартість	1011	1312,3	1345,1	1298,4	1345,1	1989,0
- знос	1012	281,3	204,9		297,9	
Довгострокові біологічні активи:	1020					
Первісна вартість ДБА	1021		-	-	-	-
Накопичена амортизація ДБА	1022		-	-	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:						
- які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	5,0	5,0	7,3	7,0	327,0
- інші фінансові інвестиції	1035					
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040					
Відстрочені податкові активи	1045		-	-	-	-
Інші необоротні активи	1090		-	-	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>1598,6</b>	<b>1555,0</b>	<b>1594,5</b>	<b>1650,0</b>	<b>2636,0</b>
<b>II, Оборотні активи</b>						
Запаси	1100	1993,4	2163,6	2863,6	4283,0	541,0 -5554
Виробничі запаси	1101	210,0	198,0	234,7	276,2	301,1
Незавершене виробництво	1102	284,3	186,3	207,0	310,2	1328,2
Готова продукція	1103	512,0	654,3	576,9	598,5	710,0
Товари	1104	2204,7	1793,9	3437,2	9565,0	7224,4
Поточні біологічні активи	1110					
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:	1125	564,2	128,8	1275,1	2396,0	14254,0
Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами	1130	172,0	202,2	120,7	204,0	148,0
- з бюджетом	1135	155,0	185,2	103,7	178,2	131,0
- в тому числі за податком на прибуток	1136					
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155					
Поточні фінансові інвестиції	1160					
Грошові кошти та їх еквіваленти:	1165	36,7	114,7	2,6	25,0	126,0
Витрати майбутніх періодів	1170					
Інші оборотні активи	1190					

## Продовження Додатку А

<i>Усього за розділом II</i>	<b>1195</b>	<b>4138,9</b>	<b>3463,3</b>	<b>5957,9</b>	<b>13553,1</b>	<b>24222,7</b>
<b>III. Необоротні активи та групи вибуття</b>	<b>1200</b>					
<b>БАЛАНС</b>	<b>1300</b>	<b>5737,5</b>	<b>5018,3</b>	<b>7552,4</b>	<b>15203,1</b>	<b>26858,7</b>

<b>ПАСИВ</b>	<i>Код ряд,</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<b>I. Власний капітал</b>						
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	900,0	900,0	900,0	900,0	900,0
Капітал у дооцінках	1405					
Додатковий вкладений капітал	1410					
Резервний капітал	1415					
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1448,7	1132,7	2822,1	3430,0	4212,0
Неоплачений капітал	1425					
Вилучений капітал	1430					
<i>Усього за розділом I</i>	<b>1495</b>	<b>2348,7</b>	<b>2032,7</b>	<b>3722,1</b>	<b>4330,0</b>	<b>5112,0</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>						
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		-	-	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	519,1	250,5	0,0	0,0	456,0
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	1515	767,1	750,4	1920,3	5605,0	3489,5
Довгострокові забезпечення	1520		62,4	66,3	83,1	115,2
Цільове фінансування	1525		-	-	-	-
<i>Усього за розділом II</i>	<b>1595</b>	<b>1286,2</b>	<b>1063,3</b>	<b>1986,6</b>	<b>5688,1</b>	<b>4060,7</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>						
Короткострокові кредити банків	1600					
Поточна заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610					
товари, роботи, послуги	1615	2064,3	1850,7	1761,4	4026,0	17597,0
- з бюджетом	1620	12,4	17,9	19,7	25,3	20,8
- у тому числі за податку на прибуток	1621					
- зі страхування	1625	7,2	23,8	29,2	46,0	32,5
- з оплати праці	1630	18,8	29,9	33,4	44,6	35,7
Поточні забезпечення	1660					
Доходи майбутніх періодів	1665					
Інші поточні зобов'язання	1690					
<i>Усього за розділом III</i>	<b>1695</b>	<b>2102,6</b>	<b>1922,3</b>	<b>1843,7</b>	<b>5185,0</b>	<b>17686,0</b>
<b>IV. Зобов'язання пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групи вибуття</b>	<b>1700</b>		-	-	-	-
<b>БАЛАНС</b>		<b>5737,5</b>	<b>5018,3</b>	<b>7552,4</b>	<b>15203,1</b>	<b>26858,7</b>

## Продовження Додатку А

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» 2016-2020 рр. (ЄДРПОУ 31396044)**

**I, Фінансові результати**

<i>Стаття</i>	<i>Код рядка</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6745	7009	6997	7132	7634
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	4354	4498	4643	4518	4887
Валовий :						
прибуток	2090	2391	2511	2354	2614	2863
збиток	2095	-	-	-	-	-
Інші операційні доходи	2120	2296	2 309	2 376	2 398	2 432
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-	-	-	-
Адміністративні витрати	2130	764	698	814	798	801
Витрати на збут	2150	2 135	2 318	2 302	2 346	2 389
Інші операційні витрати	2180	-	-	-	-	-
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-	-	-	-
<b>Фінансові результати від операційної діяльності :</b>						
прибуток	2190	1 788	1 804	1 614	1 868	2 105
збиток	2195	-	-	-	-	-
Доход від участі в капіталі	2200	-	-	-	-	-
Інші фінансові доходи	2220	1 431	1 543	1 398	1 534	1 266
Інші доходи	2240					
Фінансові витрати	2250	36	32	51	0	0
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	-	-	-
Інші витрати	2270					
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>						
прибуток	2290	3 183	3 315	2 961	3 402	3 371
збиток	2295	-	-	-	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(700,26)	(729,3)	(651,42)	(748,44)	(741,62)



## Закінчення Додатку А

<b>Чистий фінансовий результат</b>						
прибуток	2350	2 483	2 586	2 310	2 654	2 629
збиток	2355	-		-	-	-
<b>ІІ. СУКУПНИЙ ДОХІД</b>	<b>2465</b>	<b>2 483</b>	<b>2 586</b>	<b>2 310</b>	<b>2 654</b>	<b>2 629</b>

### ІІІ. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	2016	2017	2018	2019	2020
Матеріальні затрати	2500	868	934	992	1045	1104
Витрати на оплату праці	2505	1067	1204	1211	1463	1539
Відрахування на соціальні заходи	2510	235	265	266	322	339
Амортизація	2515	188	214	223	211	194
Інші операційні витрати	2520	792	776	910	762	830
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>3150,00</b>	<b>3393,00</b>	<b>3731,00</b>	<b>3878,00</b>	<b>4046,00</b>

**Огляд спеціальної літератури з питань з облік та оподаткування  
виплат працівникам підприємства**

№ п/п	Назва джерела спеціальної літератури, ким і коли видано	Короткий зміст	Використано в роботі
1	2	3	4
1	Грачова Р. Розрахунки з персоналом з оплати праці і не тільки URL: <a href="http://www.dtkk.com.ua">http://www.dtkk.com.ua</a>	В статті розглянутий облік розрахунків з персоналом.	При написанні розділу 1 ВКР
2	Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(с)БО 26 «Виплати працівникам» URL: <a href="http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf">http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf</a>	В статті розкрита ідея облікового забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці.	При написанні розділу 1-2 ВКР
3	Криворотько І.О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах [Електронний ресурс] / І.О. Криворотько // Серія: Економіка та підприємництво. – URL: <a href="http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21C0M=2&amp;I21DBN=UJRN">http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21C0M=2&amp;I21DBN=UJRN</a>	В статті розглянутий зарубіжний досвід мотивації персоналу, який може бути використаний у вітчизняних умовах	При написанні розділу 1 ВКР
4	Крутова А.С. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі / А.С. Крутова, О.О. Нестеренко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – Випуск 2 (32).– С. 174-187.	В статті розкрита загальна інформація облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі	При написанні розділу 1 ВКР
5	Овсюк Н.В. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект / Н.В. Овсюк, О.Ю. Радченко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – URL: <a href="http://eztuir.ztu.edu.ua/5957">http://eztuir.ztu.edu.ua/5957</a>	В статті розкрита загальна порівняльна інформація про виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19	При написанні розділу 1,3 ВКР

1	2	3	4
6	<p>Орлов І.В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт - URL: <a href="http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu24.pdf">http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu24.pdf</a>.</p>	<p>Розкрито аналіз дисертаційних робіт по проблемним питанням обліку виплат працівникам</p>	<p>При написанні розділу 1,2,3 ВКР</p>
7	<p>Голов С.Ф., Костюченко В.М. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2014. – 880 с.</p>	<p>В підручнику розкриті питання організації фінансового обліку виплат працівникам</p>	<p>При написанні розділу 2 ВКР</p>
8	<p>Романчук К.В. Розвиток методичного забезпечення бухгалтерського обліку виплат працівникам та їх відображення у фінансовій звітності: реалії України / К.В. Романчук, К.В. Шиманська // Бухгалтерські наукові дослідження в ЖДТУ. Т. 3 : «Розвиток бухгалтерського обліку, економічного аналізу та аудиту у ХХІ-му столітті» : монографія / за заг. ред. [із передм.] С.Ф. Легенчука. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – 420 с.– С. 116-146.</p>	<p>В монографії розкрито питання методичного забезпечення бухгалтерського обліку виплат працівникам та їх відображення у фінансовій звітності:</p>	<p>При написанні розділу 1-3 ВКР</p>
9	<p>Солодка Я. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці / Я. Солодка, Л. Мельянова – URL: <a href="http://sophus.at.ua/publ/2014_12_16_lutsk/sekcija_5_2014_12_16/udoskonalennja_organizaciji_obliku_rozrahunkiv_z_oplati_praci/78-1-0-1181">http://sophus.at.ua/publ/2014_12_16_lutsk/sekcija_5_2014_12_16/udoskonalennja_organizaciji_obliku_rozrahunkiv_z_oplati_praci/78-1-0-1181</a></p>	<p>В статті розкриті напрями удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці</p>	<p>При написанні розділу 2-3 ВКР</p>
10	<p>Хоменко Л.М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства – URL: ресурс] / Л.М. Хоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Режим доступу:<a href="http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_102_109.pdf">http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_102_109.pdf</a></p>	<p>В статті розглянуто види винагород як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства</p>	<p>При написанні розділу 2 ВКР</p>

## закінчення додатку Б

1	2	3	4
11	Штик Ю. В. Формування облікової політики щодо витрат на оплату праці в Україні / Ю.В. Штик // Економіка. Фінанси. Право. – 2018. – №1/1. – С. 28–34.	В статті розкриті питання облікової політики щодо витрат на оплату праці в Україні	При написанні розділу 1-2 ВКР
12	Штик Ю. В. Удосконалення термінологічної номінації «винагороди працівникам» / Ю. В. Штик : матеріали міжвуз. науково-теоретич. семінару [«Актуальні проблеми сучасного економіко-гуманітарного дискурсу в Україні»], (Кривий Ріг, 15 травн. 2015 р.). – Кривий Ріг, ДонНУЕТ, 2015. – С. 46–49.	В матеріалі розкриті термінологічної номінації, щодо дифініцій «винагороди працівникам»	При написанні розділу 1 ВКР
13	Ярмолюк О.Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О.Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. – <a href="http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&amp;z=2947">http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&amp;z=2947</a>	В статті розкриті питання удосконалення, щодо витрат на оплату праці в Україні	При написанні розділу 2 ВКР
14	Ryan N. Reward schemes for employees and management [Електронний ресурс] / N. Ryan // ACCA Global [Електронний ресурс]. – URL: <a href="http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-students/2014s/sa_jan13_p5_reward_a.pdf">http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-students/2014s/sa_jan13_p5_reward_a.pdf</a> .	В статті розглянутий зарубіжний досвід мотивації персоналу, який може бути використаний у вітчизняних умовах	При написанні розділу 1 ВКР

**Характеристика діючої нормативно-правової літератури з обліку  
облік та оподаткування виплат працівникам підприємства**

№ п/п	Нормативний документ	Короткий зміст	Використання у обліково-аналітичному процесі та системі оподаткування
1	2	3	4
1	Конституція України	Регулює права та обов'язки людини та державний устрій держави	Забезпечення діяльності підприємства.
2	Цивільний Кодекс України	Товариство з обмеженою відповідальністю засноване одним або кількома особами товариство, статутний капітал якого поділений на частки, розмір яких встановлюється статутом.	Регулює права та обов'язки учасників товариства з обмеженою відповідальністю; визначає поняття та строк позовної давності.
3	Господарський кодекс України	Ліцензування, патентування певних видів господарської діяльності та квотування є засобами державного регулювання у сфері господарювання, спрямованими на забезпечення єдиної державної політики у цій сфері та захист економічних і соціальних інтересів держави, суспільства та окремих споживачів.	Даний кодекс регулює відносини суб'єктів господарювання з органами місцевого самоврядування, захист прав споживачів та суб'єктів господарювання тощо.
4	Податковий кодекс України	Закон встановлює осіб, які є платниками податку на доходи фізичних осіб, об'єкт оподаткування. Визначення податкових соціальних пільг, та сум, які включаються до їх складу. Закон встановлює ставки податку.	Підприємство на загальній системі оподаткування

## Продовження додатку В

1	2	3	4
5	Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні	<p>Зобов'язання (у бухгалтерському обліку) — заборгованість підприємства, що виникла внаслідок минулих подій і погашення якої в майбутньому, як очікується, призведе до зменшення ресурсів підприємства (економічних вигод).</p> <p>Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться безперервно з дня реєстрації підприємства до його ліквідації.</p>	<p>Визначає правові принципи регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності в Україні протягом всієї діяльності підприємств. Крім цього в ньому визначено такі поняття, як «зобов'язання», підприємство самостійно визначає облікову політику на рік, де відображаються основні засади організації та ведення обліку на підприємстві.</p>
6	План рахунків бухгалтерського обліку підприємств, організацій та установ	<p>Операції з обліку діяльності підприємства знаходять своє відображення на рахунках бухгалтерського обліку. Встановлює призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення методом подвійного запису інформації про наявність і рух активів, капіталу, зобов'язань та факти фінансово-господарської діяльності підприємств, організацій та інших юридичних осіб, а також виділення на окремий баланс філій, та інших відособлених підрозділів.</p>	<p>Інструкція встановлює призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення методом подвійного запису інформації про наявність і рух активів, капіталу, зобов'язань та факти господарсько-фінансової діяльності; наводиться кореспонденція, типова для кожного рахунку (субрахунку); встановлюється порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку та їх позначення для узагальнення методом подвійного запису інформації про рух активів, капіталу, зобов'язань.</p>

## Продовження додатку В

7	<p>Додаток 1 до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»</p>	<p>Баланс (Звіт про фінансовий стан), розділ III. Поточні зобов'язання і забезпечення, стаття 1630 «Розрахунками з оплати праці».</p> <p>2. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), розділ III. Елементи операційних витрат, стаття 2505 «Витрати на оплату праці».</p> <p>3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом), розділ I. Рух коштів у результаті операційної діяльності, «Витрачання на оплату праці» – стаття 3105.</p>	<p>Положенням (стандартом) визначаються мета, склад і принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів. Визначено такі поняття «активи», «пасиви», «бухгалтерська звітність», «облікова політика», «баланс», «доходи», «витрати» тощо.</p>
8	<p>Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»</p>	<p>1. п. 9. Первісною вартістю запасів, що придбані за плату, є собівартість запасів, яка складається з таких фактичних витрат: суми, що сплачуються згідно з договором постачальнику (продавцю) за вирахуванням непрямих податків; суми ввізного мита; суми непрямих податків у зв'язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству/установі; транспортно-заготівельні витрати; інші витрати, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання у запланованих цілях. До таких витрат, зокрема, належать прямі матеріальні витрати, прямі витрати на оплату праці, інші прямі витрати підприємства/установи на доопрацювання і підвищення якісно технічних характеристик запасів.</p>	

9	<p>Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку</p>	<p>Первинні документи підлягають обов'язковій перевірці працівниками, які ведуть бухгалтерський облік, за формою і змістом, тобто перевіряється наявність у документі обов'язкових реквізитів та відповідність господарської операції діючому законодавству, логічна ув'язка окремих показників; первинні документи повинні бути складені у момент проведення кожної господарської операції або, якщо це неможливо, безпосередньо після її завершення. При реалізації товарів за готівку допускається складання первинного документа не рідше одного разу на день на підставі даних касових апаратів, чеків тощо.</p>	<p>Положення встановлює порядок створення, прийняття і відображення у бухгалтерському обліку, а також зберігання первинних документів, облікових регістрів, бухгалтерської звітності підприємствами, їх об'єднаннями та госпрозрахунковими організаціями (крім банків) незалежно від форм власності, вказані чіткі вимоги до оформлення первинних документів, при використанні яких і виникає дебіторська заборгованість, факторинг (видатковий касовий ордер, видаткові накладні) тощо.</p>
10	<p>Методичні рекомендації по перевірці витрат на відрядження</p>	<p>Відмітки в посвідченні про відрядження щодо прибуття та вибуття працівника повинні бути завірені тією печаткою, якою користується у своїй господарській діяльності підприємство. У разі необхідності доцільно запросити довідку зі зразком печатки і підпису службової особи, на яку згідно з наказом покладено обов'язки реєстрації відряджених осіб.</p>	<p>Регламентує порядок витрачання коштів наданих підзвіт, а також витрат на відрядження.</p>



**Основні складові Наказу про облікову політику ТОВ  
«АвтоГазГлобалТрейд»**

з/п	Норма наказу про облікову політику	Характеристика
	2	3
1.	Система законодавства	Організація та ведення обліку, складання звітності згідно з Національними (стандартами) бухгалтерського обліку
2.	Форма організації обліку на підприємстві	Зі створенням бухгалтерської служби під керівництвом головного бухгалтера
3.	Форма ведення бухгалтерського обліку	Автоматизація на базі інформаційної системи «1С: Бухгалтерія 8.3 для України»
4.	Метод зносу (амортизації) основних засобів, нематеріальних	Прямолінійний метод
5.	Метод зносу малоцінних необоротних матеріальних активів	100% вартості при введенні в експлуатацію
6.	Ліквідаційна вартість основних засобів	Ліквідаційна вартість об'єктів основних засобів дорівнює нулю
7.	Склад грошових коштів фінансової звітності	Включають грошові кошти на розрахунковому рахунку та в касі
8.	Метод оцінки вибуття запасів	ФІФО
9.	Форма та система оплати праці	Форма – погодинна, система – проста погодинна
10.	Випадки проведення інвентаризації	В кінці року перед складанням річної фінансової звітності
11..	Склад інвентаризаційної комісії	- голова комісії – керівник структурного підрозділу
12.	Варіант обліку витрат	З використанням рахунків класу 9 «Витрати діяльності»
13.	Система оподаткування, обліку на підприємстві	Загальна система оподаткування
14.	Склад адміністративних витрат	Поточні ремонти, оплата Інтернет послуг, оплата інших послуг, заробітна плата
15.	Склад витрат на збут	Амортизація обладнання для збут, вартість запасів та МШП, суми витрат майбутніх періодів, заробітна плата та податки, інші допоміжні витрати від сторонніх організацій.

*Джерело: узагальнено автором на основі Наказу про облікову політику на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»*

Додаток Д

**Первинні документи для обліку розрахунків з персоналом з оплати праці  
на ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд»**

Назва документу	Характеристика	Типові форми
Заява на прийняття на роботу	Містить прохання особи щодо прийняття на роботу. Пишеться власноручно в одному примірнику у довільній формі	-
Наказ на прийняття на роботу	Містить наказ про прийняття працівника на роботу з певної дати. Підписується керівником підприємства	П-1
Заява про звільнення	Містить прохання працівника щодо звільнення з роботи. Пишеться власноручно в одному примірнику у довільній формі	-
Наказ про звільнення	Містить наказ про звільнення працівника з роботи з певної дати за певною статтею КЗпП	П-8
Наказ про надання відпустки	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток. Зазначається вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.) і кількість наданих днів	П-3
Табель обліку використаного робочого часу	Містить іменний список працівників підрозділу установи чи організації, призначений для фіксації інформації про використання робочого часу працівників	П-12
Розрахункова відомість заробітної плати	Містить всі розрахунки з визначення сум заробітної плати, що підлягають виплаті працівникам підприємства	П-50
Відомість на виплату грошей	Використовується для виплати заробітної плати працівникам підприємства	П-53

**Господарські операції з обліку розрахунків з персоналом з оплати праці  
ТОВ «АвтоГазГлобалТрейд» за листопад 2018 р.**

№ з/п	Господарська операція	Документ, який підтверджує операцію	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
			Дт	Кт	
1	2	3	4	5	6
1.	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу підприємства	Розрахункова відомість зарплати	92	661	15800,00
2.	Нарахована заробітна плата працівникам відділу збуту	Розрахункова відомість зарплати	93	661	21200,00
3.	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на наданню послуг	Розрахункова відомість зарплати	23	661	16100,00
4.	Утриманий із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб	Розрахункова відомість зарплати	661	641	3954,77
5.	Утриманий із заробітної плати єдиний соціальний внесок	Розрахункова відомість зарплати	661	651	1482,51
6.	Отримані грошові кошти з поточного рахунку в касу для виплати заробітної плати	Чек	301	311	33743,72
7.	З каси видана заробітна плата	Видатковий касовий ордер	661	301	33743,72
8.	Нараховано на фонд оплати праці єдиний соціальний внесок	Відомість нарахувань	651	661	15236,97
9.	Сплатений єдиний соціальний внесок	Платіжне доручення	651	311	16719,48
10.	Сплатений податок з доходів фізичних осіб	Платіжне доручення	641	311	3954,77
11.	Нарахована допомога у зв'язку з тимчасової непрацездатністю за перші 5 днів	Розрахункова відомість зарплати	92	66	655,00
12.	Нарахована допомога у зв'язку з тимчасової непрацездатністю за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	Розрахункова відомість зарплати	652	663	2480,00
13.	Отримані коштів від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності для виплати лікарняних	Виписка банку	313	652	2480,00
14.	Отримано путівку від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	Путівка	025	-	7700,00

продовження додатку Д

15.	Внесено у касу підприємства 20% вартості пугівки	Прибутковий касовий ордер	301	378	1540,00
16.	Кошти за пугівку внесено на банківський рахунок	Заява на внесення готівки	311	301	1540,00
17.	Перераховано часткову оплату за пугівку на рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	Платіжне доручення	378	311	1540,00
18.	Перераховано страхову премію за договором медичного страхування	Платіжне доручення	654	311	360,00
19.	Видано пугівку працівнику підприємства	Пугівка	-	025	7700,00
20.	Включено витрати на медичне страхування у витрати звітнього періоду	Бухгалтерська довіка	91	39	360,00