

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра обліку та оподаткування

## ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

### «ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ»

Студентки 2 курсу, 1м групи,  
Спеціальності 071

«Облік і оподаткування»  
спеціалізації «Облік і  
оподаткування в  
міжнародному бізнесі»

Доцок Карина Ігорівна

---

*підпис  
студента*

Науковий керівник  
науковий ступінь  
вчене звання

---

*підпис  
керівника*

Шушакова Ірина  
Костянтинівна  
Кандидат економічних  
наук,  
старший викладач

Гарант освітньої програми  
науковий ступінь  
вчене звання

---

*підпис  
керівника*

Король Світлана Яківна  
Доктор економічних  
наук, доцент

Київ 2021

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет фінансів та обліку

Кафедра обліку та оподаткування

Ступінь вищої освіти «магістр»

Спеціальність «Облік і оподаткування»

Спеціалізація «Облік і оподаткування в міжнародному бізнесі»

Затверджую

Зав. кафедри \_\_\_\_\_ О.В.Фоміна

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

**Завдання  
на випускню кваліфікаційну роботу студентіві**

**Доцок Карини Ігорівни**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи

Облік виплат працівникам за міжнародними стандартами

Затверджена наказом ректора від «05» листопада 2020 р. № 3305.

2. Строк здачі студентом закінченого роботи «16» листопада 2021 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи полягає у дослідженні організації та методики обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами, пошуку шляхів його покращення на прикладі ТОВ «НВП «Технокластер»

Об'єкт дослідження облік виплат працівникам за міжнародними стандартами на ТОВ «НВП «Технокластер»

Предмет дослідження сукупність теоретичних, організаційно-методичних та практичних питань, пов'язаних з обліком виплат працівникам за міжнародними стандартами на ТОВ «НВП «Технокластер»

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

### ВСТУП

#### РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

##### 1.1 Економічна сутність виплат працівникам .

##### 1.2 Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з теми дослідження.

#### Висновки за розділом 1

#### РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

##### 2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР».

##### 2.2 Організація обліку виплат працівникам на підприємстві .

##### 2.3 Фінансовий облік операцій з виплат працівникам.

##### 2.4 Управлінський облік операцій з виплат працівникам.

#### Висновки за розділом 2

#### РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

##### 3.1 Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам.

##### 3.2 Пріоритети обліку розрахунків за виплатами працівникам на сучасному етапі економічного розвитку.

#### 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.	Узгодження плану та оформлення завдання	31.12.2020	31.12.2020
2.	Подання статті на кафедру	02.06.2021	02.06.2021
3.	Вступ. Розділ 1	23.04.2021	23.04.2021
4.	Розділ 2	25.06.2021	25.06.2021
5.	Розділ 3. Висновки	08.10.2021	08.10.2021
6.	Подання роботи (всі розділи, додатки) на кафедру	25.10.2021	25.10.2021
7.	Попередній захист	09.11.2021	09.11.2021
8.	Подання завершеної (переплетеної) роботи та електронної версії в PDF форматі	16.11.2021	16.11.2021

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

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ І.К. Шушакова

9. Гарант освітньої програми \_\_\_\_\_ С.Я. Король

10. Завдання прийняв до виконання студент \_\_\_\_\_ К. І. Доцюк

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ І.К. Шушакова

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студента Доцюк К. І. може бути допущена до захисту експертною комісією.

Гарант освітньої програми \_\_\_\_\_ С. Я. Король

Завідувач кафедри  
обліку та оподаткування \_\_\_\_\_

О.В. Фоміна

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ.....	10
1.1 Економічна сутність виплат працівникам.....	10
1.2 Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з теми дослідження.....	15
Висновки за розділом 1.....	20
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР».....	22
2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР».....	22
2.2 Організація обліку виплат працівникам на підприємстві.....	26
2.3 Фінансовий облік операцій з виплат працівникам.....	29
2.4 Управлінський облік операцій з виплат працівникам.....	34
Висновки за розділом 2.....	38
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР».....	40
3.1 Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам.....	40
3.2 Пріоритети обліку розрахунків за виплатами працівникам на сучасному етапі економічного розвитку.....	47
Висновки за розділом 3.....	54
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	63

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Система бухгалтерського та управлінського обліку, зокрема з питань обліку розрахунків за виплатами працівникам, перебуває в процесі реформування відповідно до міжнародних стандартів і поки що не є досконалою. По більшій мірі це виникає тому, що виплати працівникам, як об'єкт обліку та контролю, є однією з найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки виконує найнеобхідніші для людства функції відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну. На всіх етапах історії економіки і суспільства в цілому грошова винагорода за роботу була і є надалі найважливішим стимулом праці. Суттєве значення має організація обліково-аналітичної роботи розрахунків за виплатами працівникам, оскільки ця робота є дуже відповідальною і трудомісткою. Важливо відмітити, що на деяких підприємствах існують неофіційні та поза облікові виплати співробітникам без сплати необхідних податків і зборів. Це вимагає від нас покращення існуючих методичних та практичних підходів бухгалтерського та фінансового обліку та контролю з використанням існуючих інформаційних комп'ютерних систем та баз даних у контексті повної їх відповідності міжнародним стандартам обліку і звітності, що підвищить ефективність та поліпшить роботу бухгалтерів, менеджерів, та упередить можливі зловживання на підприємстві.

Розвиток трудових правовідносин значною мірою залежить від додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю. При цьому зазначимо що в 2021 році згідно проекту річного плану Держпраці заплановано у два рази більше перевірок, ніж провели в 2020 році. Тоді було здійснено 10 429 рейдів. У 2021 році планується перевірити 21150 підприємств. Кількість виявлених правопорушень по відношенню до працівників в 2021 році збільшилася. В 2020 році порушення фіксували у 28% роботодавців, в 2021 — у 31%. Тобто держава неспроможна повністю захистити інтереси працівників, підриваючи платоспроможність

населення, а також мотивацію до виконання трудових обов'язків. Тому з боку держави повинен бути посилений контроль за оплатою праці та її регулюванням. Однак вжиття цих заходів може бути недостатнім через брак у користувачів вірогідної інформації щодо здійснення виплат працівникам, невідповідність умов праці встановленим нормам, недодержанням трудового законодавства, тощо. Усе зазначене суттєво актуалізує потребу в наукових дослідженнях із проблематики бухгалтерського обліку та контролю у сфері трудових правовідносин.

Теоретичні, методичні і практичні питання обліку розрахунків за виплатами персоналу були предметом наукових досліджень, публікацій та вивчень таких учених, як: Брезицька К.Ф., Бутинець Ф.Ф., Васильчак С.В., Дубовська О.В., Буряк П.Ю., Калина А.В., Колот А. М., Мочерний С.В., Пашута Н., Дороніна О. А., Усач В. Б., Швець Л. П., Яременко Л. М. та інші.

Однак окремі теоретичні, організаційні та методичні питання обліку оплати праці та аудиту її ефективності залишаються невирішеними та потребують подальших наукових досліджень. Зокрема, це стосується уточнення понятійного апарату оплати праці, удосконалення методики обліку оплати праці відповідно до Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та Міжнародних стандартів фінансової звітності, формування процедур аналітичного обліку витрат на оплату праці, оптимізації їхньої структури, розробки методики аудиту ефективності оплати праці. Все це зумовило вибір теми випускної кваліфікаційної роботи дослідження та свідчить про її актуальність.

**Метою дослідження** - дослідження теоретико-методичних аспектів та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами на прикладі підприємства – ТОВ «НВП «Технокластер».

Для досягнення визначеної мети в процесі проведення дослідження були поставлені й вирішені такі **завдання**:

- розкрити економічну сутність обліково-аналітичної категорій «розрахунки за виплатами працівникам»;
- проаналізувати нормативну базу та зробити огляд спеціальної літератури з теми дослідження;
- розкрити організаційно-економічну характеристику досліджуваного підприємства;
- дослідити організацію обліку виплат працівникам на підприємстві;
- визначити методологічні підходи до фінансового обліку нарахування виплат працівникам;
- розкрити інструменти управлінського обліку нарахування виплат працівникам;
- розробити шляхи вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- визначити пріоритети обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасного економічного розвитку.

**Об'єктом дослідження** є процес обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами..

**Предметом дослідження** теоретико-методичні, організаційні та практичні аспекти обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами.

**Методи дослідження.** В роботі використано структурний та порівняльний аналіз (порівняння даних об'єкта дослідження з попередніми роками, данні бухгалтерського та фінансового обліку, фактичні та планові параметри, тощо), системний підхід (дослідження об'єкта як цілісної системи, яким впливам може вона піддаватися, виявлення взаємозв'язків і відносин з іншими об'єктами), економічного аналізу (визначення стану та розвитку діяльності підприємства), статистично-аналітичного, факторного аналізів, рядів динаміки (проведення розрахунків, визначення фінансового стану підприємства), а також абстракції,



індукції і дедукції, поєднання аналізу та синтезу, узагальнення, що дозволило нам якнайкраще дослідити та вивчити дане питання.

**Практична значущість одержаних результатів.** Одержані в результаті проведеного дослідження висновки та рекомендації щодо удосконалення організації і методики обліку виплат працівникам та її ефективності дають можливість формувати інформацію про оплату праці працівників хлібопекарських підприємств для менеджерів різних рівнів управління.

**Інформаційною базою наукового дослідження** є первинна документація, реєстри обліку, звітність підприємства, а також дані первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку досліджуваного підприємства в частині розрахунків з заробітної плати, нормативно – правові акти, статистичні матеріали Державної служби статистики України, наукові звіти, періодичні наукові видання, тощо.

**Апробація результатів дослідження.** Результати досліджень доповідались та знайшли обговорення на науково-практичній конференції.

Публікації. Результати досліджень опубліковані у 1 науковій праці - статті загальним обсягом 5 сторінок, на тему «Удосконалення обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам»

**Структура та обсяг роботи.** Загальний обсяг роботи 84 сторінок. В магістерській роботі розміщено 11 таблиць на 13 сторінок., 7 рисунків на 5 сторінок, 8 додатків на 21 сторінок. Вона складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел на 5 сторінок., який містить 52 джерел.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

#### 1.1. Економічна сутність виплат працівникам

Основним джерелом доходів працівників є заробітна плата. Заробітну плату як економічну категорію вважають однією із найскладніших в силу певних економічних особливостей, які розглянемо далі. Заробітна плата забезпечує прямий і безпосередній зв'язок доходів з кількістю і якістю витраченої праці. За її допомогою оцінюється кваліфікація працівника, складність виконуваної ним роботи, обсяг та якість вироблених матеріальних благ, наданих послуг. Тобто, показники оплати праці дають загальне уявлення про внутрішню діяльність підприємства та виступають засобом контролю за працею [1, с. 26]..

Заробітна плата займає одне з основних місць серед сукупності актуальних проблем для суспільства. Зарплата є об'єктом дослідження економічних наук та практики господарювання впродовж багатьох століть. Особливо актуальною дана проблема є на теперішньому етапі розвитку економіки через посилення конкуренції, глобалізацію бізнесу, збільшення підприємницьких ризиків, уникнення яких може забезпечити кваліфікований працівник.

Відповідно ст. 43-46 Конституції України [2] кожен член суспільства має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні та здорові умови праці й на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на працю, але реалізувати це право кожна людина повинна самотійно. Держава повинна створювати умови, яких потребує громадянин для цілковитої реалізації свої прав.

З позицій економіки праці, згідно Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Основи обліку розрахунків за виплатами працівникам зародилися ще в стародавні часи. Наприклад, у Давньому Єгипті вели облік робочої сили, який розпочинався з оформлення працівників згідно з місцем їх роботи. Облік працівників проводився за головами і руками. Окрім обліку працівників також вівся облік використання робочої сили. Для цього використовували іменні списки, в яких зазначали причини неявки працівників.

В часи стародавнього Єгипту у військових гарнізонах робили відомості з виплати заробітної плати, і передавали їх у фінансове відомство. Під кожною сумою відомості з виплати заробітної плати фінансовий чиновник робив помітку про те, чи є потреба виплати коштів, після чого передавав відомість у банк. Представник військового гарнізону, якому надавали кошти, пред'являв доручення у вигляді квитанції, яка звірялась з відомістю з виплат заробітної плати та була підставою для виплати коштів [4, с. 311].

У Вавилоні вели облік робочого часу, працівників, витрат на утримання та використання робочої сили. Для обліку використання робочого часу і робочої сили призначено списки співробітників із зазначенням в них причин неявок. Проте вони не забезпечували повного контролю за процесом праці. Через це створюється новий документ, який на даний момент аналогічний наряду. Існували групові та індивідуальні наряди з показниками сортів та видів виробів, норм виробітку та їх виконання, відпрацьованих людино-днів, загальної маси виробленої продукції [5, с. 256].

Перші елементи документування розрахунків щодо виплат працівникам спостерігаються в Персії (522 – 486 рр. до н.е.). При виплаті коштів заповнювали документ «вимога-наряд», який оформляли в конторі, а потім працівник показував його казначею; казначей в свою чергу вів платіжну відомість, в яку вносив відмітки про видачу грошей. Крім грошей, за цим документом працівник міг отримати ще і продукти.

В часи Римської імперії системний запис виплат працівникам отримав чималий розвиток. Для розрахунку з кожним працівником відкривався окремий особовий рахунок. Виплати заробітної плати нараховувалась три рази на рік, і

виплачувались коштами, продуктами, взуттям, одягом або сіном. З нарахованих виплат вираховувалась ціна запропонованого майна та харчів. Сума, яка була призначена для виплати, фіксувалась наростаючим підсумком [1, с. 26].

Першим писемним джерелом, у якому бачимо інформацію про облік виплат працівникам є робота Луки Пачолі «Трактат про рахунки та записи» (1494р.) [6], де у 22 главі міститься інформація про облік витрат на заробітною плату помічникам та службовцям. В цій роботі італійський математик описує необхідність використання окремого рахунку для відображення витрат на оплату праці [7, с.127].

Велика кількість науковців обліку протягом ХІХ – ХХ століття працювали над проблемами обліку розрахунків за виплатами працівникам. До найбільш розвинених шкіл відносять французьку, німецьку, італійську, російську та українську радянську.

У Франції в середині ХІХ століття виникло і розвивалось два напрямки обліку виплат працівникам: матеріальний (дебет рахунку Готової продукції) та фінансовий (дебет рахунку Збитків і прибутків), а кредитували рахунок Каси, оскільки витратами вважались тільки фактично виплачені кошти, а не нараховані рахунок Розрахунків з оплати праці робітників не використовувався [8, с.138].

В Німецькій бухгалтерській школі в теорії і на практиці існувало чотири варіанти нарахування виплат працівникам, бачимо їх на рисунку 1.1.

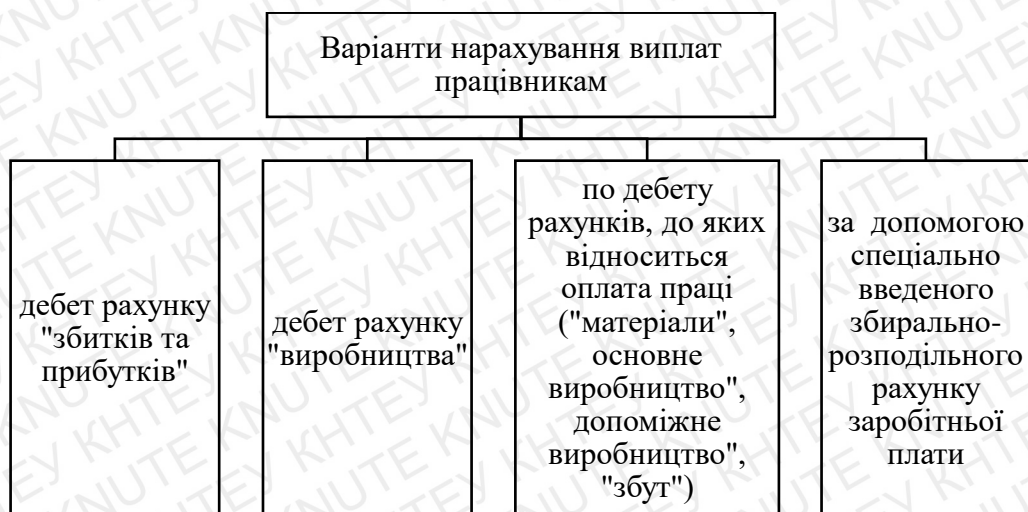


Рис.1.1. Відображення нарахування виплат в Німецькій бухгалтерській школі

Джерело: [розроблено на основі [9, с. 512]

У всіх випадках, поданих на рисунку 1.1., кредитувався рахунок «Розрахунки з оплати праці робітників».

Важливою основою для подальшого розвитку обліку розрахунків за виплатами працівникам став внесок англомовних країн зі щотижневою формою розрахунку з робітниками, а також використанням нормування праці [9, с. 512].

Для задоволення тих чи інших потреб людина прагне фінансової забезпеченості, тому, питання організації виплат працівникам на підприємствах, для задоволення особистих потреб є актуальною на сьогоднішній день. Процеси ринкової трансформації адміністративно-командної системи господарювання економічної системи зумовлюють необхідність проведення необхідних досліджень у сфері вивчення ієрархії первинних і вторинних потреб людини за Маслоу. В певний момент часу людина потребує задоволення тієї потреби, яка для неї найбажаніша на даний момент [10, с. 66].

Можна сказати, що дана тема є достатньо визначеною та дослідженою, оскільки було прийнято і затверджено багато документів, які визначають поняття заробітної плати. Однак, на сьогодні, науковці наводять різноманітні трактування економічної категорії «заробітної плати».

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній та фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на

підвищення ефективності виробництва. Це означає перехід від екстенсивних методів господарювання до інтенсивних. Таким чином, підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються нині не шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективнішого використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов [11].

Жидєєва Л.І. та Стародуб І.В. у своїй науковій праці відзначають, що в українській нормативній базі питання обліку та звітності за виплатами працівникам регулюються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [12].

Необхідно зазначити, що чіткого визначення поняття «виплати працівникам» НП(С)БО 26 не надає, тільки деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів.

Маючи основні ознаки виплат працівникам, їх можна визначити так: виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб'єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на поточні, минулі та майбутні послуги у зв'язку з фактом минулих чи поточних трудових відносин.

Відповідно до МСБО 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, які роботодавець дає працівникам в обмін на послуги підприємству. При цьому робітник може надавати свої послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі [13].

Розглянемо структуру фонду оплати праці більш детально.

Основна заробітна плата працівника – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадові

обов'язки, обслуговування). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (оклад) для працівників та посадових окладів для службовців [14, с. 512].

Додаткова заробітна плата працівника – це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає доплати (за сумісництво професій, роботу в понаднормовий час, роботу в святкові, неробочі дні та роботу в нічний час), надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законом, премії, пов'язані з виконанням виробничих зобов'язань та функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать винагороди за результатами роботи за весь рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсації та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені діючим законодавством [15, с. 76].

## **1.2. Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з теми дослідження**

Будь-який господарський процес має зв'язок із організацією праці людей та її оплатою. Дане питання є актуальне ще за часів первинного устрою суспільства, оскільки дане питання стояло досить гостро перед державою в цілому та потребувало певного регулювання як нормативно-правового так і соціального. Тому з тих часів одним із найважливіших завдань для держави стало забезпечення права на працю населення, її оплати та певних гарантій.

В Україні процес реформування нормативно-правової бази триває вже понад 20 років, з часів оголошення незалежності України і до сих пір є не є закінченим.

В Україні нормативно-правове регулювання виплат персоналу на підприємствах здійснюється на 4 рівнях:

- міжнародний рівень – регулювання нормативно-правової бази на міжнародному рівні;
- макроекономічний рівень - регулювання нормативно-правової бази поширюється на усі види діяльності;

- мезоекономічний рівень - регулювання нормативно-правової бази поширюється на певну галузь;
- мікроекономічний рівень – підприємство самостійно створює нормативне забезпечення, спираючись на чинне законодавство [16, стр 7].

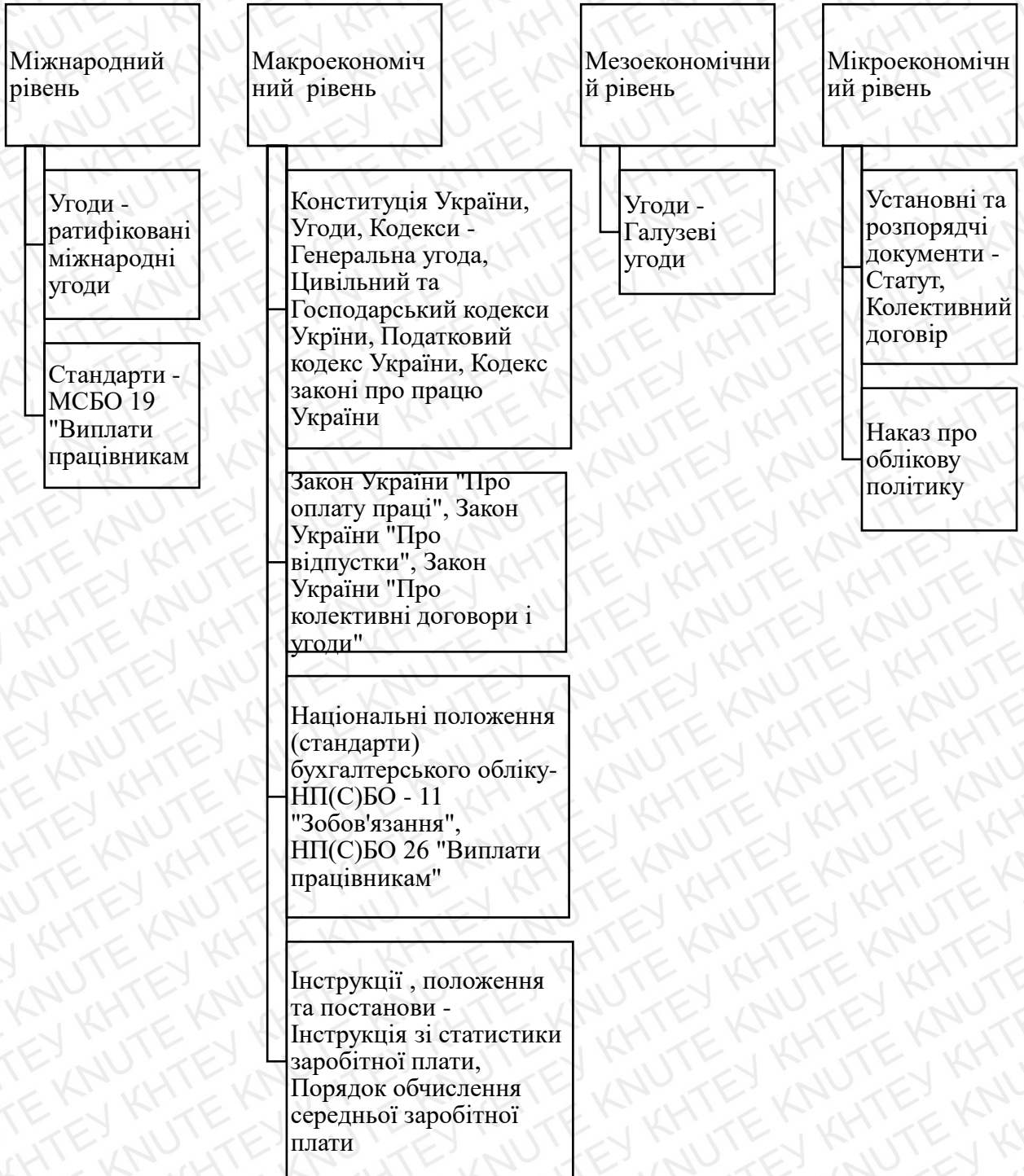


Рис. 1.2. Рівні нормативно-правового регулювання обліку розрахунків за виплатами персоналу підприємства

Джерело: [розроблено на основі [16, стр 7].



В свою чергу кожен із перерахованих нормативно-правових актів згідно рис.1 здійснює регулювання сфери оплати праці та виплати працівникам, зокрема:

- Згідно з Конституцією України , статтями 43-46, передбачається, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, кожен, хто працює має право на відпочинок, кожен має право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності [2].
- Кодекс законів про працю України - главами II, VI, VII, VIII визнаються правові засади і гарантії громадян України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [17];
- Податковий кодекс України - регулює відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, зокрема визначає вичерпний перелік податків та зборів, що справляються в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків та зборів, їх права та обов'язки, компетенцію контролюючих органів, повноваження і обов'язки їх посадових осіб під час адміністрування податків та зборів, а також відповідальність за порушення податкового законодавства[18];
- Закон України «Про відпустки» - Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [19];

При здійсненні аналізу та вивченні нормативно-правової бази (Дод. А) з питань виплат працівникам було виділено ряд розбіжностей в регулюванні за міжнародними стандартами та національними. Розглянемо їх на таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**Порівняння МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»**

№ пор.	Визначення	Трактування за МСБО 19	Трактування за НП(С)БО 26
1	Виплати працівнику включають	Виплати працівникам включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати.	короткострокові виплати працівникам; виплати по закінченні трудової діяльності; інші довгострокові виплати працівникам; виплати при звільненні.
2	Виплати по закінченню трудової діяльності	виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника.	такі як пенсії, інші види пенсійного забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності
3	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	Інші довгострокові виплати працівнику	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.	включаючи додаткову відпустку за вислугу років або оплачувану академічну відпустку, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років, виплати за тривалою непрацездатністю, а також отримання частки прибутку, премії та відстрочену компенсацію, якщо вони підлягають сплаті після завершення дванадцяти місяців після закінчення періоду або пізніше;

Джерело: [розроблено на основі [12,13]]

Провівши аналіз МСБО 19 «Виплати працівникам та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам, до основних відмінностей відносяться:

- У НП(С)БО 26 відсутнє чітке визначення поняття «виплати працівникам» на відміну від міжнародного стандарту. У МСБО 19 зазначено, що

виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками;

- У НП(С)БО 26 інформація щодо ключових аспектів подається більш стисло та обмежено порівняно з МСБО 19. Насамперед це зумовлено розгалуженою регламентованою системою обліку і нарахування заробітної плати, яка полягає в існуванні окрім НП(С)БО 26, багатьох нормативно-правових актів, що регулюють дане питання з різних аспектів;

- Відсутність належної деталізації в НП(С)БО 26 щодо регламентації таких складників, як визнання, оцінка, облікове відображення та відображення у фінансовій звітності усіх можливих виплат працівникам зі сторони суб'єктів господарювання, які ми можемо спостерігати в МСБО 19. Натомість НП(С)БО 26 деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів. Через розширену нормативно-правову базу обліку оплати праці, не існує чіткої систематизованої основи, яка б була б рекомендована для єдиного загальнодержавного рівня використання в системі бухгалтерського обліку оплати праці;

- У МСБО 19 ґрунтовніше розглянуті аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам. На відміну від НП(С)БО 26, який включає тільки заробітну плату, премії та виплати за невідпрацьований час, МСБО 19 також включає у даний аспект компенсації за відсутність працівників, виплати пов'язані з участю працівників у прибутку підприємства та негрошові пільги у формі надання житла, автомобілів, безплатних та субсидованих товарів, медичного обслуговування;

- НП(С)БО 26 по своїй суті використовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) для обліку всіх виплат працівникам, натомість МСБО 19 виключає виплати працівників, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»[20].

При розгляді підходів до визначення сутності заробітної плати було виділено ряд розбіжностей які наведені в таблиці 1.2.

**Огляд підходів щодо визначення сутності заробітної плати за різними підходами**

№ пор.	Зміст поняття «заробітна плата»	Примітка
1	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу	З позицій економічної теорії
2	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.	В умовах ринкової економіки
3	Заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.	З позицій найманого працівника (як частина його доходу)
4	Заробітна плата – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.	Як мотиваційний чинник

*Джерело: [розроблено на основі [21;22]*

Отже, здійснивши огляд нормативно-правової бази, спеціальної літератури, провівши аналіз та порівняння можна дійти висновку, що виплати працівникам, як економічна категорія, є одною з найвагоміших та складних, оскільки її рівень дає оцінку загальному стану добробуту населення, його платоспроможності та рівню розвитку суспільства в цілому. Виплати працівникам, а саме заробітна плата та її розмір розглядається як мотиватор для залучення більш кваліфікованих співробітників, що в свою чергу має на меті покращення продуктивності праці, прибутковості виробництва, ефективності діяльності компанії в цілому.

### **Висновки за розділом 1**

Виплати працівникам – це всі форми компенсації, які роботодавець дає працівникам в обмін на послуги підприємству. При цьому робітник може

надавати свої послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Виплати працівникам, як економічна категорія, є одною з найвагоміших та складних, оскільки її рівень дає оцінку загальному стану добробуту населення, його платоспроможності та рівню розвитку суспільства в цілому. Виплати працівникам, а саме заробітна плата та її розмір розглядається як мотиватор для залучення більш кваліфікованих співробітників, що в свою чергу має на меті покращення продуктивності праці, прибутковості виробництва, ефективності діяльності компанії в цілому.

Провівши порівняльний аналіз складу виплат працівникам стає очевидним, що МСБО 19 на відміну від вітчизняного НП(С)БО 26 більш широко розкриває дану категорію, деталізує виплати, окрім заробітної плати, виділяє виплати за невідпрацьований час та премії, включає також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в негрошовій формі та внески на соціальне забезпечення.

## РОЗДІЛ 2

### СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

#### 2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», на матеріалах якого виконано дану випускную кваліфікаційну роботу, є юридичною особою, а отже, має круглу печатку, штамп, бланк з відповідними реквізитами, товарний знак, відокремлене майно, основні та оборотні засоби, самостійний баланс, розрахункові та інші рахунки в банках і може укласти від власної особи різноманітні угоди на території України та за кордоном.

Правове положення Товариства визначається діючим законодавством України та Статутом (Дод. Б).

ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» засновано 31 травня 2018 року в місті Фастові.

Основними цілями діяльності Товариства є: здійснення виробничої та комерційної діяльності, задоволення громадських потреб в продукції та послугах, вироблених Товариством, насичення ринку України товарами та послугами високої якості з метою підвищення добробуту народу України та одержання прибутку, реалізація на підставі отриманого прибутку соціально економічних інтересів членів трудового колективу та учасників Товариства.

Місія підприємства: за допомогою наукових розробок втілювати новітні промислові вироби, а накопиченим практичним досвідом просувати теоретичні знання на нові рубежі.

Стратегія підприємства: забезпечення конкурентоспроможності, розширення своєї діяльності та збільшення виробничих потужностей, шляхом адаптації до навколишніх умов, впровадженням інноваційних товарів, модифікації обладнання, вдосконалення параметрів продукції.

Предметом діяльності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» є:

- механічне оброблення металевих виробів
- виробництво інструментів
- виробництво інших машин і устаткування спеціального призначення, н. в. і. у.
- виробництво електронних компонентів
- виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин
- виробництво батарей і акумуляторів
- неспеціалізована оптова торгівля
- ремонт і технічне обслуговування електронного й оптичного устаткування
- ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування
- ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування
- інші види діяльності, що не суперечать чинному законодавству після внесення їх до Статуту.

ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» реалізує товари, виконує роботи та послуги за цінами, що визначає самостійно або на договірній основі.

Розрахунки виконуються у встановленому порядку через установи банку. Розрахунки готівкою здійснюються відповідно до чинного законодавства.

Вищим органом управління ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» є збори учасників, в яких беруть участь учасники або призначені ними представники. Останні можуть бути постійними або призначатися на певний строк. Учасник має право в будь-який час замінити свого представника, сповістивши про це інших учасників.

Відповідальність за фінансово-господарську діяльність несе директор, який визначає організаційну структуру ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» відповідно до стратегії і тактики розвитку підприємства (рис. 2.1) та структуру за центрами відповідальності (рис. 2.2).



Рис. 2.1 Організаційна структура ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

Джерело: [авторська розробка]

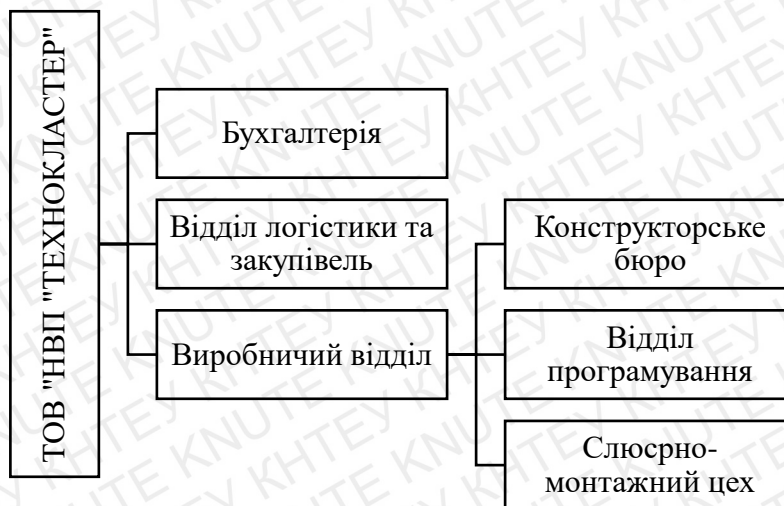


Рис. 2.2 Структура підприємства за центрами відповідальності

Джерело: [авторська розробка]



Дослідження основних результатів діяльності на основі фінансової звітності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» (Дод. В, Г, Д) протягом 2018 – 2020 років дозволяє оцінити їх загалом позитивно (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Динаміка основних результатів діяльності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»**

Показники	Рік			Відхилення ( + ; - ) від			
	2018	2019	2020	2018		2019	
				тис. грн.	%	тис. грн.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
Чистий дохід від реалізації продукції, тис грн.	2124,9	9484,3	7756,5	5631,6	265%	-1727,8	-18%
Інші доходи, тис грн.	1,6	0,2	23,7	22,1	1381%	23,5	11750%
Разом доходів, тис грн.	2126,5	9484,5	7780,2	5653,7	266%	-1704,3	-18%
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	1208,7	9003,5	6366,9	5158,2	427%	-2636,6	-29%
Інші витрати, тис грн.	910,8	456,8	1373,6	462,8	51%	916,8	201%
Разом витрати, тис грн.	2119,5	9460,3	7740,5	5621	265%	-1719,8	-18%
Прибуток до оподаткування, тис грн.	7	24,2	39,7	32,7	467%	15,5	64%
Чистий прибуток, тис.грн.	7	22,9	32,6	25,554	365%	9,654	42%
Середньорічна вартість власного капіталу	23,5	58,45	84	60,5	257%	25,55	44%
Середньорічна вартість активів	2297,2	8434,5	12919,25	10622,05	462%	4484,75	53%
Рентабельність власного капіталу,%	29,79%	39,18%	38,75%				
Рентабельність реалізованих товарів,%	0,33%	0,24%	0,42%				
Рентабельність активів,%	0,30%	0,27%	0,25%				

Джерело : [розроблено на основі (Дод. В, Г, Д)]

Загальне збільшення доходу від реалізації товарів на 265% порівняно з 2018 роком свідчить про інтенсивний розвиток підприємства у досліджуваному періоді.

Діяльність ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» заслуговує на високу оцінку, адже ми бачимо значний приріст доходів (збільшення на 266%), прибутку (збільшення на 365%), капіталу (збільшення на 357%) та активів (збільшення на 462%) у порівнянні з 2018 роком, що підтверджує активне зростання та накопичення виробничих потужностей у підприємства. Відібрані для аналізу показники рентабельності засвідчують ефективність використання товарних ресурсів (рентабельність реалізованих товарів), майнового потенціалу (рентабельність активів) і власного капіталу (рентабельність капіталу) підприємства.

Разом з тим важливо відмітити зниження чистого доходу від реалізації продукції (на 1727,8 тис грн) у порівнянні з 2019 роком та зменшення собівартості реалізованої продукції (на 2636,6 тис грн), що є негативним фактором, але це було спричинено оптимізацією неприбуткової та малоприбуткової продукції і в результаті спричинило ріст чистого прибутку (на 9,654 тис грн).

Отже, в цілому діяльність підприємства за три роки можна вважати ефективною на тій підставі, що всі ключові показники мають тенденцію до зростання: зросли обсяги реалізації товарів, а отже і фінансові результати, що свідчить про досить продуману і зважену політику управління господарськими процесами. Позитивні зміни у діяльності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» відбулись за рахунок збільшення виробничих потужностей підприємства, продуманої маркетингової політики, що дозволило підприємству за досліджуваний період більше, ніж утричі підвищити обсяг реалізації товарів і послуг і суттєво збільшити на цій основі чистий прибуток.

## **2.2 Організація обліку виплат працівникам на підприємстві**

Організація бухгалтерського обліку на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» передбачає вирішення наступних принципово важливих питань щодо праці та її оплати: розробка концепції облікової політики підприємства; визначення межі застосування фінансового та управлінського обліку. Від вирішення цих питань

залежить структура та якість обліку, врахування запитів управлінської системи і функціонування інформаційної системи підприємства.

Оскільки всі складові організації облікового процесу на підприємстві реалізуються через облікову політику, то аналіз сучасного стану досліджуваного нами підприємства розглядатимемо саме в такому ракурсі.

Формування облікової політики за системного підходу передбачає розробку кількох її концепцій — фактичної, яка базується на обліковій інформації фактичного стану виробничої системи; нормативної, яка відповідає реальним можливостям досягнення облікових показників з урахуванням поточних прогресивних заходів, передбачених для впровадження у виробництво; і прогностичної, облікові показники якої характеризують перспективний стан виробничої системи [35]

Використання концептуального підходу орієнтує облікову політику на досягнення бажаного перспективного стану виробничої системи і трудових ресурсів у її складі, не обмежуючись показниками ретроспективи та фінансовою звітністю, складеною на її основі.

Отже, методологічною основою системного підходу щодо формування облікової політики ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» насамперед є визначення підприємства як виробничої системи з відповідною організаційною структурою та інформаційною мережею забезпечення функцій управління, здатною реагувати на зміни як зовнішнього так і внутрішнього середовища. Такий методичний підхід орієнтує на розгляд облікової політики комплексно з позиції її впливу на результативність виробництва.

Головною метою облікової політики щодо оплати праці є організація формування інформації для здійснення функцій управління господарськими процесами, вироблення напрямків стабілізації, самозбереження і розвитку виробничої системи в умовах дії факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, насамперед мотиваційної складової. Для цього облікова політика має бути узгодженою із зовнішнім і внутрішнім середовищем діяльності виробничого підприємства і завданнями управління.

Таким чином, елементами облікової політики є організаційна, методична та технічна складові, що відображено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Елементи облікової політики організації обліку праці та її оплати**

Нормативний	Організаційний	Методичний
Законодавчі та нормативні акти щодо організації обліку праці та оплати	Порядок організації роботи облікового апарату	Вибрані способи обліку об'єктів
<ul style="list-style-type: none"> <li>– правове регулювання: нормативно-розпорядче на макрорівні (конституційне, законодавче, нормативно розпорядче), договірне на мезо- і мікрорівнів: (генеральна, галузева, регіональна угоди і колективний та індивідуальний договір);</li> <li>– система нормування праці (норми та нормативи);</li> <li>- система (погодинна, відрядна) та форми оплати праці (тарифна сітка, посадові оклади, стимулюючі та компенсаційні витрати).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перелік осіб, відповідальність за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції;</li> <li>– перелік центрів витрат та сфер відповідальності;</li> <li>– комерційна таємниця та порядок її захисту;</li> <li>– система внутрішнього контролю.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві;</li> <li>– перелік робіт, які підлягають нормуванню;</li> <li>– порядок визнання нарахованих виплат за поточними зобов'язаннями;</li> <li>– порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат;</li> <li>– варіант обліку витрат використанням рахунків всіх класів (0-9);</li> <li>– з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»;</li> <li>– з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»;</li> <li>– перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання.</li> </ul>

*Джерело : [розроблено на основі [36-38]*

Отже, основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині оплати праці є: врахування умов Колективного договору щодо системи та форми оплати праці, а також встановлення системи нормування праці; організація первинного обліку праці та її оплати; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві; питання контролю організації обліку праці та її оплати. Оскільки прийоми облікової політики визначаються певними принципами, вони повинні найповніше розкритись при методичному обґрунтуванні обліку оплати праці на підприємстві (Дод. Е).

ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» дотримується національних стандартів бухгалтерського обліку.

### 2.3. Фінансовий облік операцій з виплат працівникам

Виплати працівникам у формі заробітної плати і прирівняних до неї доходів є частиною місячного (річного) оподаткованого доходу платника податків. Отже, у момент нарахування зазначених доходів ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», виконуючи функцію податкового агента, зобов'язаний нарахувати, утримати та сплатити до бюджету та соціальних фондів низку платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та єдиний соціальний внесок (ЄСВ) [39].

Перелічені податки та збори можна розділити на утримання із доходів та нарахування на них (рис. 2.3)



Рис. 2.3. Утримання та нарахування на оплату праці

Податок на доходи фізичних осіб – це прямий загальнодержавний податок, що утримується практично з усіх видів доходів фізичних осіб, які мають джерело походження у Україні. З 2016 року ставка ПДФО фіксована й складає 18% [40, с. 51].

Військовий збір – тимчасовий збір із заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) працівнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами. Податок запроваджений на всій території України, як тимчасовий у зв'язку з особливим військовим станом на території України. Ставка збору від моменту його запровадження не змінювалася та становить 1,5% від об'єкта оподаткування.

Єдиний соціальний внесок – обов'язковий внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з метою

забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. З 2016 року розмір ставки ЄСВ не змінювався і сьогодні загальна ставка ЄСВ – 22 % від нарахованого доходу та 8,41% для працівників інвалідів [41, с. 51]..

Алгоритм здійснення обліку оподаткування оплати праці у ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» зображено на рис. 2.4.

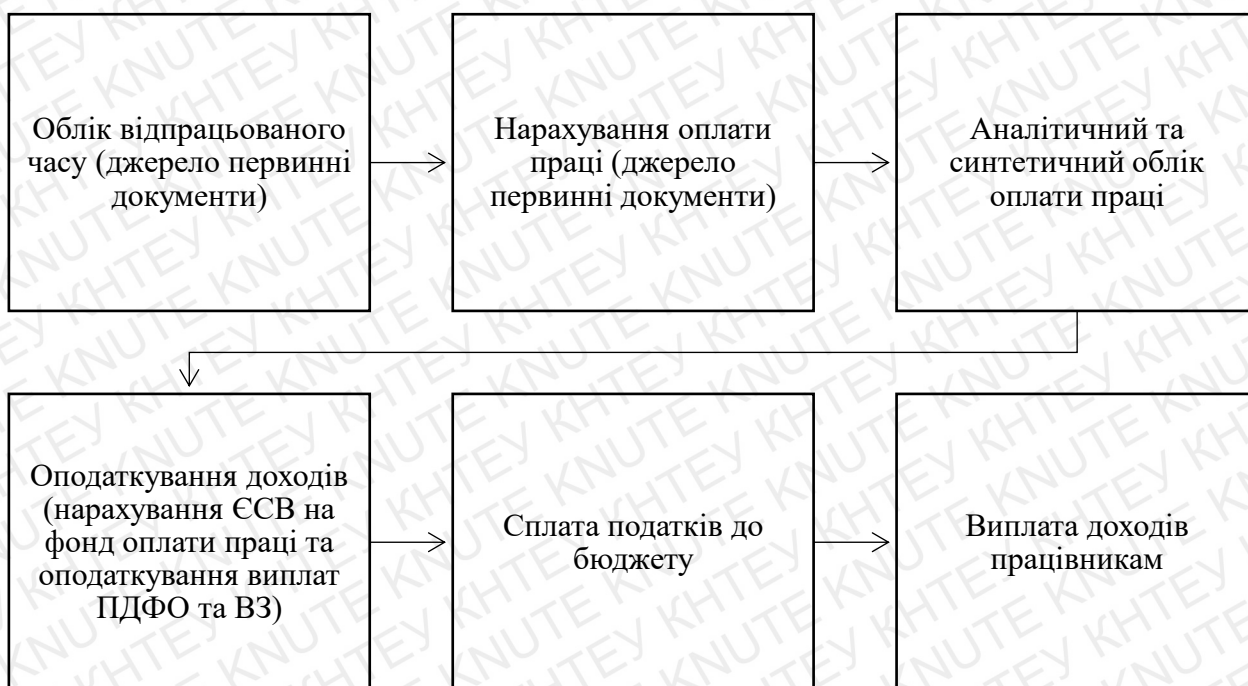


Рис. 2.4. Алгоритм оподаткування виплат працівникам

*Джерело: [авторська розробка]*

Організація обліку передбачає не лише методику ведення бухгалтерського обліку, а й техніку, організацію праці бухгалтера та організацію внутрішньогосподарського контролю в частині обліку даних операцій. Тому необхідно висвітлити поняття про основну, додаткову оплату праці та інші заохочувальні та компенсаційні виплати, форми і системи оплати праці, їх коротку характеристики, організацію обліку особового складу в бухгалтерії та у відділі кадрів, організацію обліку робочого часу тощо, загальна організаційна схема якої наведена в табл. 2.2.

**Організація аналітичного та синтетичного обліку оплати праці у ТОВ  
«НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»**

Етапи організації обліку	Зміст процесів організації обліку
Первинна організація обліку основних робіт	Порядок нарахування погодинної оплати праці та їх документальне оформлення. Документальне оформлення та порядок нарахування відрядної оплати праці. Порядок оплати роботи в понаднормовий час, у святкові та неробочі дні, оплата браку, часу простою, допущеного не з вини працівника, поєднання (суміщення) професій та посад, оплата роботи у нічні години та їх документальне оформлення
Організація обліку нарахувань та інших зарплатних платежів	Порядок нарахування чергових і додаткових відпусток або компенсацій за невикористані відпустки; порядок нарахування зарплати за виконання державних і громадських обов'язків; перебування у відрядженнях; вихідної доплати при звільненні; у всіх випадках тимчасової непрацездатності; інших передбачених законодавством випадках та їх документальне оформлення. Порядок створення резерву на виплату відпусток
Організація обліку фонду оплати праці	Визначення місячного сукупного оподаткованого доходу. Порядок нарахування податку з доходу фізичних осіб. Види податковт соціальних пільг. Категорії працюючих, що користуються податковими соціальними пільгами. Отримання до Пенсійного фонду, до фонду соціального страхування на випадок безробіття, до фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням і похованням
Інші організаційні роботи щодо оплати праці	Види утримань із заробітної плати за рішенням держави чи судових органів (аліменти інші виконавчі листи); на користь підприємства за усною чи письмовою згодою працівника (відшкодування втрат, отримання підзвітних сум, отримання за допущений брак з вини працівника, простої тощо); Отримання на користь третіх осіб (квартплата); за заявою працівника (отримання індивідуальних кредитів, внесків добровільного страхування тощо)

*Джерело: [розроблено на основі [42-45]*

Організація фінансового обліку праці та заробітної плати «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» повинна забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації фінансового обліку оплати праці залежить якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом.

Планом рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій передбачено, що облік витрат

операційної діяльності, до складу яких відносяться і витрати на оплату праці, може здійснюватися як із використанням 8 класу рахунків «Витрати за елементами», так і без нього.

Для обліку витрат можна застосовувати три варіанти ведення обліку. Перший варіант ведення бухгалтерського обліку передбачає застосування для обліку витрат звітного періоду лише рахунків 9 класу «Витрати діяльності». Саме цей варіант ведення обліку витрат на оплату праці використовуються на «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР». При цьому структура рахунків класу 9 збігається з вимогами до визнання складу й оцінки витрат, викладених у НП(С)БО 16 [46].

За умови обліку витрат без застосування 8 класу рахунків бухгалтерського обліку витрати, які здійснюються на підприємстві, в тому числі і витрати на оплату праці, можуть одразу із рахунків на яких відображаються ці витрати - 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та 65 «Розрахунки за страхуванням», списуватись на рахунки витрат 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» із подальшим списанням витрат із рахунків 9 класу «Витрати діяльності» на рахунок 79 «Фінансові результати».

Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Типова кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» представлена у додатку Ж.



Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в розрізі кожного працівника. На підставі даних аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» формується інформація про стан розрахунків з оплати праці та наявність зобов'язань перед працівниками за невиданою та депонованою заробітною платою, що необхідна для потреб управління.

Облік розрахунків за відрахуванням на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за індивідуальним страхуванням персоналу підприємства, страхуванням майна та за іншими розрахунками за страхуванням ведеться на рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням".

Важливим етапом в обліковому процесі ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» є складання звітності підприємства. Дані про розрахунки за виплатами працівникам відображаються у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності.

У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображаються у ф. 1-мс «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) (табл. 2.4).

*Таблиця 2.4*

***Відображення даних у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з оплати праці ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» (на кінець 2020 року)***

Назва об'єкта	Номер рахунку	Код рядка	Сума, тис.
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
Поточна кредиторська заборгованість за:			
розрахунками з бюджетом (у частині розрахунку з податку на доходи фізичних осіб)	64	1620	7,1
розрахунками зі страхування (у частині розрахунків з ЄСВ)	65	1625	0
розрахунками з оплати праці	66	1630	47,9

*Джерело: [розроблено на основі (Дод. В, Г, Д)]*

Отже, ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», виконуючи функцію податкового агента, нараховує, утримує та сплачує до бюджету та соціальних фондів низку платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Організація фінансового обліку праці та

заробітної плати на «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» забезпечує підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці, а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці узагальнюються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

#### **2.4. Управлінський облік операцій з виплат працівникам**

Управлінський облік витрат на оплату праці на ТОВ «НВП «Технокластер» ведеться згідно з НП(С)БО №16 «Витрати» за елементом «Витрати на оплату праці», до якого відносять заробітну плату за окладами й тарифами, премії і заохочення, матеріальну допомогу, компенсаційні виплати, оплату відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці [46].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» структурно заробітна плата складається з [3] :

- Основної заробітної плати;
- Додаткової заробітної плати;
- Інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це форма оплати праці, що є обов’язковою. Тобто, всі підприємства, незалежно від форми власності й виду діяльності, укладаючи трудовий договір із найманими працівниками, перебирають зобов’язання виплачувати їм заробітну плату на умовах, визначених у трудовому договорі. Таким чином, основна заробітна плата – це обов’язкова для всіх підприємств форма оплати праці найманих працівників. Обов’язковими є також деякі види доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, які вводять до додаткової заробітної плати. Але якщо говорити про обов’язковість, то відмінність таких виплат від основної заробітної плати полягає у тому, що їх виплачують у конкретних, визначених законодавством, ситуаціях. Діяльність

підприємства ТОВ «НВП «Технокластер» з такими ситуаціями не пов'язана, тому зазначені види виплат воно не застосовуватиме.

Розміри основної заробітної плати своїм працівникам на підприємстві визначає директор самостійно, та спільно с бухгалтерією розробляється система оплати праці та включається до колективного договору. Держава лише встановлює розмір мінімальної заробітної плати та деякі інші гарантії з метою захисту працівників.

На ТОВ «НВП «Технокластер» використовується додаткова заробітна плата як винагорода за працю понад норми, за трудові успіхи, а також за особливі умови праці, до неї можна віднести:

- доплатні надбавки,
- гарантійні компенсаційні виплати, передбачені законодавством;
- премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- винагороду за підсумками роботи за рік;
- компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати.

Найпопулярнішою формою додаткової оплати на ТОВ «НВП «Технокластер» є премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Усі види доплат і надбавок можна розділити на дві групи. До першої групи належать доплати і надбавки до тарифних сіток та посадових окладів, що не мають обмежень за сферами діяльності. Такі доплати й надбавки обов'язкові для підприємств усіх форм власності.

До другої групи належать доплати й надбавки, що застосовують у певних сферах трудової діяльності. Вони обов'язкові, але про їх розміри домовляються з роботодавцями. Підприємства мають змогу, визначаючи доплати й надбавки, враховувати всі особливості праці своїх працівників і самостійно встановлювати їх розміри.

Підприємствам надано право встановлювати види, форми, розміри, різних доплат і надбавок. Але й при введенні нових видів доплат і надбавок за ті чи інші умови праці ТОВ «НВП «Технокластер» прагне, щоб це не призводило до

відриву зарплати від результатів трудової діяльності. При укладанні колективного договору на підприємстві мають право розширити або звужити діючий перелік робіт із умовами праці, що відхиляються від нормальних. Основою для розширення чи звуження переліку має бути оцінка фактичних умов праці на відповідних робочих місцях.

Доплати, пов'язані з кваліфікаційними характеристиками, можна скасувати у тих випадках, коли працівник їх втрачає або починає працювати на такій дільниці, де вони не потрібні. Питання про встановлення, скасування доплати й величину – це завжди предмет обговорення адміністрації і конкретного працівника з урахуванням вимог законодавства та усіх нормативних документів.

Якщо доплати і надбавки персоніфіковані, то премії, що встановлюють для всіх, поширюють на весь колектив. Вони мають ширший спектр дії та стимулюють результати колективної праці.

Система преміювання введена для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення якості роботи продуктивності праці та ефективності виробництва.

Розрізняють дві основні групи у системі преміювання: премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, та премії за спеціальними системами та положеннями .

Для управлінського обліку витрат на оплату праці робітників призначені статті калькуляції:

- 1) Витрати на оплату праці робітників. Сюди входить основна заробітна плата згідно з НП(С)БО 16;

Витрати на оплату праці робітників вводять у собівартість окремих видів продукції за прямим способом. Але, коли нема змоги прямо віднести такі витрати на конкретні вироби, необхідно розподілити заробітну плату пропорційно до вибраної бази розподілу. У статтю «Основна заробітна плата виробничих робітників» вводять заробітну плату за відпрацьований і невідпрацьований час.

Невідпрацьований час – час простоїв не з вини робітників, який оплачує адміністрація підприємства. Витрати на оплату праці невідпрацьованого часу підлягають розподілу між видами продукції підприємства.

2) Стимулюючі виплати - додаткова заробітна плата (надбавки за якість роботи та високу майстерність, стаж роботи, винагороду за вислугу років, за підсумками роботи підприємства за рік, різні премії, пов'язані з виробничою діяльністю). Здійснюється такий бухгалтерський запис: Дт 232 Кт 661-робітники, які виконують замовлення.

3) Непродуктивні виплати - оплата простоїв, оплата за невідпрацьований час, оплата за брак, який виник не з вини робітника, доплати за відхилення від нормальних умов праці, доплати за роботи у нічний час, понадурочні роботи, переведення на іншу роботу, що не відповідає кваліфікації робітника тощо.

4) Інші види витрат: витрати з найму, відбору робочої сили, витрати з нормування та планування чисельності персоналу і праці, витрати, пов'язані з навчанням і перенавчанням, витрати на оплату праці допоміжних робітників. Запропонований розподіл витрат на робочу силу відповідає цілям обліку собівартості і визначення прибутку, а також частково цілям контролю і регулюванню витрат. Що стосується прийняття рішень, то необхідно мати на увазі проблему виділення в обліку майбутніх витрат на робочу силу.

Отже, Управлінський облік витрат на оплату праці на ТОВ «НВП «Технокластер» ведеться згідно з НП(С)БО №16 «Витрати» за елементом «Витрати на оплату праці». Розміри основної заробітної плати своїм працівникам на підприємстві визначає директор самостійно, та спільно с бухгалтерією розробляється система оплати праці та включається їх до колективного договору. На ТОВ «НВП «Технокластер» введена система преміювання для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення якості роботи, продуктивності праці та ефективності виробництва.

## Висновки за розділом 2

Дану випускную кваліфікаційну роботу виконано на матеріалах ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР». Правове положення Товариства визначається діючим законодавством України та Статутом.

Діяльність підприємства за три роки можна вважати ефективною на тій підставі, що всі ключові показники мають тенденцію до зростання: зросли обсяги реалізації товарів, а отже і фінансові результати, що свідчить про досить продуману і зважену політику управління господарськими процесами. Позитивні зміни у діяльності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» відбулись за рахунок збільшення виробничих потужностей підприємства, продуманої маркетингової політики, що дозволило підприємству за досліджуваний період більше, ніж утричі підвищити обсяг реалізації товарів і послуг і суттєво збільшити на цій основі чистий прибуток.

На ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» всі складові організації облікового процесу реалізуються через облікову політику. Основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині оплати праці є: врахування умов Колективного договору щодо системи та форми оплати праці, а також встановлення системи нормування праці; організація первинного обліку праці та її оплати; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві; питання контролю організації обліку праці та її оплати.

ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», виконуючи функцію податкового агента, нараховує, утримує та сплачує до бюджету та соціальних фондів низку платежів ПДФО, ВЗ та ЄСВ. Організація фінансового обліку праці та заробітної плати на «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» забезпечує підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці, а також розрахунки за

неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці узагальнюються на рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Управлінський облік витрат на оплату праці на ТОВ «НВП «Технокластер» ведеться згідно з НП(С)БО №16 «Витрати» за елементом «Витрати на оплату праці». Розміри основної заробітної плати своїм працівникам на підприємстві визначає директор самостійно, та спільно с бухгалтерією розробляється система оплати праці та включається їх до колективного договору. На ТОВ «НВП «Технокластер» введена система преміювання для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення якості роботи, продуктивності праці та ефективності виробництва.

### РОЗДІЛ 3

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

### 3.1. Вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам

Процес євроінтеграції змінює основні фактори розвитку економіки України. Виплати працівникам – провідний чинник ефективної діяльності підприємства. На сьогоднішній день форма і система оплати праці працівників державних і приватних підприємств України обирається самостійно керівництвом підприємства. Саме керівник встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок та окладів.

Необхідність впровадження сучасних методів формування виплат працівникам із застосуванням міжнародного досвіду спонукає керівництво промислових підприємств вивчати нові підходи до організації системи оплати праці.

Стимулювання працівників – це процес зовнішнього впливу керівника на працівника для отримання від нього успішного виконання завдання або ефективної роботи в цілому. Ефективна праця робітника, як правило, винагороджується та надається у вигляді додаткової заробітної плати у всіх її різновидах, в тому числі контрактна заробітна плата, премії, надбавки, пільги, страховки, безпроцентні кредити та інше. Необхідність удосконалення впливу виплат працівникам на підприємстві обумовлено: підвищенням ефективності виробництва, продуктивності праці, виробничих показників, економією трудових, матеріальних та фінансових ресурсів для досягнення операційної ефективності. Досягнення операційної ефективності створюється шляхом стимулювання та мотивації працівників кожного структурного підрозділу підприємства [47].

Отже, основним покращенням управлінського обліку з питань виплат працівникам вважаємо розробку удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства шляхом мотивації персоналу. На нашу думку



мотивувати персонал на ТОВ «НВП «Технокластер» необхідно виходячи із виконуваних ним функції. Тобто до кожного працівника, який задіяний в виробництві необхідно розробити пакет мотивацій. Кожний працівник, відповідно до займаної ним посади, має перш за все специфіку своєї роботи. Мотиви для кожної посадової одиниці будуть різними.

Удосконалення системи стимулювання персоналу підприємств поєднується із розробкою оптимальної системи мотивації працівників, яка має індивідуальний характер для кожного підприємства в силу галузевої специфіки та специфіки функціонування окремого підприємства.

Специфіка структур мотиваційних систем підприємств різних галузей визначається наступними чинниками:

- характером виробничого (технологічного і трудового) процесу, який обумовлює вимоги до персоналу галузі. Різновид робіт і функціональних обов'язків визначають психофізіологічні характеристики працівників (включаючи тип мотивації), здатних виконувати дану роботу;
- існуючими ринковими умовами. Можливості підприємства у використанні різних методів і систем мотивації різні і залежить від попиту і пропозиції на продукцію і послуги, що виготовляються та надаються.
- створеною практикою формування систем мотивації на підприємствах галузі.

У процесі праці працівники на ТОВ «НВП «Технокластер» беруть участь в процесах виробництва та реалізації продукції. Основна частина працівників (вантажники, слюсарі, конструктори, тощо), що зайняті безпосередньо переробкою або доробкою продуктів, створюють нову вартість і споживчу вартість у вигляді металевих деталей або виробів з них. Результатом праці працівників підприємства, пов'язаних із процесом реалізації є не створення нових матеріальних благ, а послуги з продажу даних виробів. Тобто на підприємствах ресторанного господарства відбувається органічне поєднання продуктивної й непродуктивної праці. Підприємствам цього типу притаманний значний обсяг трудових операцій, що безпосередньо пов'язані з певними

виробничими процесами, які не піддаються механізації й автоматизації, що обумовлює високу частку витрат живої праці.

Для підприємств виробничої сфери характерні різні види мотивацій, вони можуть бути, як матеріальної так і нематеріальної форми. Розглянемо основні методи стимулювання, які найчастіше застосовують на підприємствах США:

- підвищення заробітної плати працівникам в залежності від їх кваліфікаційного рівня;
- винагороди за якісно виконану роботу;
- надбавки за дотримання трудової дисципліни;
- наданням працівникам лікарняних послуг;
- премії менеджерам підприємств, за умови, що їх працею задоволені підрядні співробітники та інше [49].

Нами пропонується матеріальна мотивація працівників на ТОВ «НВП «Технокластер» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Матеріальна мотивація працівників на ТОВ «НВП «Технокластер»**

Вид мотивації	Характеристика мотивації	Переваги	Недоліки
Просте заохочення	При простому заохоченні вводиться грошова винагорода за кожен проданий позицію чи отриману гривню для менеджерів зі збуту та за кожен порізаний, погнуту чи пофарбовану деталь для працівників виробництва.	Тісний взаємозв'язок між певними діями і розміром винагороди.	Персонал може застосовувати техніку тиску на клієнтів, щоб продати більше. Неможливість завчасно розрахувати прибуток і витрати на бонуси
Винагорода за досягнення певної мети	Персонал отримує певну задачу, яка виражається в грошовому еквіваленті.	Чітко поставлена задача і завчасно відомий бонусний бюджет програми	Коли мета досягнута, добре працювати персоналу не має сенсу
Колективні змагання	Колектив ділиться на групи і оцінюється груповий результат.	Можливість прорахувати завідома її максимальну вартість. Пробуджує дух змагання, який інколи більше мотивує ніж грошовий приз	Робітники з низькою працездатністю чи мотивацією та кваліфікацією можуть знизити показники всієї групи. І тоді працівники з високою кваліфікацією будуть незадоволені і відмовляться працювати

## Продовження табл. 3.1

Встановлені рівні продуктивності	Робітники отримують грошову винагороду при досягненні чітко поставленої мети.	Можна значно підвищити продажі і зекономити на бонусах	Персонал може розчаруватися, якщо не дотягне до наступної планки, хоча б 1 виробу
Нерегулярні бонуси	В даній системі заохочення бонуси виплачуються не регулярно за продуктивністю за показниками однієї із змін, дня чи тижня	Можливо оживити деякі довготривалі програми і зробити мотиваційну систему більш привабливою	Нерегулярні бонуси потягнуть за собою додаткові витрати і потрібні будуть додаткові організаційні зусилля
Винагороди за підсумками результативності	Нові завдання формуються на основі попередніх показників.	Бонуси прийдеться виплачувати, тільки якщо були додаткові продажі. Розмір винагороди не залежить від випадку і завчасно зрозумілі принципи його формування	Мінуси проявляться за умови погано сформульованої мети. Якщо мета легка в досягненні, то і продуктивність вона не збільшить

Джерело: [розроблено на основі [50-51]]

Важливими і суттєвими є способи матеріального та нематеріального стимулювання. Для ТОВ «НВП «Технокластер» ми розробили способи стимулювання з урахуванням категорій персоналу, які наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

## Способи матеріального та нематеріального стимулювання

Категорія працівників	Посада	Запропонований метод мотивації
Технічні виконавці	Виробничий персонал: вантажники, комірники, слюсарі, конструктори	Належна організація праці, повага, правильна тактика спілкування. Ставлення до працівників як до необхідного елементу технологічного процесу
	Менеджери з логісти та продажів	Відсоток від загальної суми проданої продукції, яка перевищує встановлений обсяг товарообороту. Бонуси за результатами атестації.
Керівники	Директор, заступник директора, начальник виробництва, головний конструктор, начальник відділу технічного контролю	Мотивація утримання: залучення до участі в капіталі. Можливість делегування повноважень перспективним працівникам. Можливість самостійного ухвалення рішень. Додаткові встановлені вихідні після великих заходів з обслуговування
Фахівці	Інженер-технолог, програміст, бухгалтер	Відрядження на спеціалізовані виставки та семінари

Джерело: [авторська розробка]

Забезпечення ефективної мотивації праці має ґрунтуватися на виявленні, оцінці незадоволених потреб, формуванні заходів, спрямованих на їх задоволення, прогнозуванні адекватних дій, необхідних для максимально можливого та доцільного, тобто оптимального, за даних умов задоволення потреб.

Для підвищення аналітичності інформації з метою її використання в системі управління на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» пропонуємо виділити додаткові аналітичні рахунки у робочому плані рахунків:

- ❖ 66 Розрахунки за виплатами працівникам
- 661 Розрахунки за заробітною платою
  - 661.1 Розрахунки за заробітною платою через касу
    - 661.11 Розрахунки за заробітною платою через касу з адміністративним персоналом
      - ◆ 661.111 Розрахунки за основною заробітною платою через касу з адміністративним персоналом
      - ◆ 661.112 Розрахунки за додатковою заробітною платою через касу з адміністративним персоналом
    - 661.12 Розрахунки за заробітною платою через касу з виробничим персоналом
      - ◆ 661.121 Розрахунки за основною заробітною платою через касу з виробничим персоналом
      - ◆ 661.122 Розрахунки за додатковою заробітною платою через касу з виробничим персоналом
  - 661.2 Розрахунки за заробітною платою через банк
    - 661.21 Розрахунки за заробітною платою через банк з адміністративним персоналом
      - ◆ 661.211 Розрахунки за основною заробітною платою через банк з адміністративним персоналом
      - ◆ 661.212 Розрахунки за додатковою заробітною платою через банк з адміністративним персоналом

- 661.22 Розрахунки за заробітною платою через банк з виробничим персоналом
  - ◆ 661.221 Розрахунки за основною заробітною платою через банк з виробничим персоналом
  - ◆ 661.222 Розрахунки за додатковою заробітною платою через банк з виробничим персоналом
  - 662 Розрахунки з депонентами
  - 663 Розрахунки за іншими виплатами

З метою удосконалення системи документообігу з розрахунків з оплати праці на ТОВ «НВП «Технокластер» було розроблено графік документообігу документів щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «Технокластер» (табл. 3.3), який було б доцільно додати до облікової політики підприємства.

Таблиця 3.3

**Графік документообігу документів щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «Технокластер»**

Найменування документа			Табель обліку використання робочого часу (ф. № П-5)	Розрахунково-платіжна відомість (ф. № П-7)	Листки непрацездатності і протоколи комісії із соціального страхування з тимчасової непрацездатності
Створення документа	кіл. прим.		1	1	1
	відповідальний	за оформлення	Відповідальні працівники всіх підрозділів	Бухгалтер з обліку оплати праці	—
		за виконання	Відповідальні працівники всіх підрозділів	Бухгалтер з обліку оплати праці	—
строк виконання			Кожного робочого дня	За 1 половину місяця — до 15 числа; за 2 половину місяця — до 30 числа кожного місяця	—

## Продовження табл. 3.3

Перевірка документа	відповідальний	за здавання	Начальник відділу кадрів		Бухгалтер з обліку оплати праці		Комісія із соціального страхування	
		за перевірку	Головний бухгалтер, бухгалтер з обліку оплати праці		Головний бухгалтер		Комісії із соціального страхування, головний бухгалтер, бухгалтер з обліку оплати праці	
	строк	подання	Не пізніше наступного дня після складання		Не пізніше наступного дня після складання		Після оформлення	
Обробка документа	виконавець		Бухгалтер з обліку оплати праці		Бухгалтер з обліку оплати праці		Бухгалтер з обліку оплати праці	
	строк виконання		За 1 половину місяця — до	10 числа; за 2 половину місяця — до	25 числа	У день виплати зарплати	У день виплати зарплати	
	подальше проходження документа		Складання розрахунково-платіжної відомості, складання м/о № 5 до 1 числа кожного місяця		Складання особового рахунка, заповнення видаткового касового ордера, виплата зарплати, складання м/о № 5 до 1 числа кожного місяця		Нарахування лікарняних, складання	м/о № 5 до 1 числа кожного місяця
Передача документа до архіву	виконавець		Бухгалтер з обліку оплати праці		Бухгалтер з обліку оплати праці		Бухгалтер з обліку оплати праці	
	строк виконання		У міру надходження		У міру надходження		У міру надходження	
	місце і строк зберігання		Бухгалтерія,	3 роки	Каса,	3 роки	Бухгалтерія,	3 роки

Джерело: [авторська розробка]

Отже, враховуючи специфіку виробництва на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», а також специфіку виконання функціональних обов'язків працівниками підприємства, було запропоновано ефективну матеріальну складову мотиваційних пропозицій підприємства для працівників, поділених за функціональними обов'язками. Застосування матеріальної складової мотиваційних пропозицій дозволить ефективно управляти підприємством в цілому та окремими структурними підрозділами зокрема, що забезпечить функціонування підприємства на конкурентному ринку та надавати якісні вироби, на які буде зростати попит. Для підвищення аналітичності інформації на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» запропоновано виділення додаткових аналітичних рахунків у робочому плані рахунків. З метою удосконалення системи документообігу з розрахунків з оплати праці на ТОВ «НВП «Технокластер» було розроблено графік документообігу документів щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «Технокластер», який було б доцільно додати до облікової політики підприємства.

### **3.2 Пріоритети обліку розрахунків за виплатами працівникам на сучасному етапі економічного розвитку.**

Дослідивши ведення обліку на ТОВ «НВП «Технокластер», зрозуміло що підприємство використовує національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, зокрема для обліку розрахунків за виплатами працівникам використовується НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Але в цьому нормативному акті викладено недостатньо інформації для ведення обліку, він лише охарактеризовує використовувані терміни, висвітлює класифікацію виплат працівникам та дає поверхневу інформацію щодо обліку та відображення у звітності виплат працівникам. У зв'язку з цим ТОВ «НВП «Технокластер» мусить використовувати Інструкцію зі статистики заробітної плати, Порядок обчислення середньої заробітної плати та інші документи присвячені даній проблемі. Тому головним пріоритетом обліку на досліджуваному підприємстві вбачаємо перехід з НП(С)БО на МСБО.

Порівнюючи короткострокові виплати працівникам за даними стандартами бачимо, що у МСБО 19 на відміну від НП(С)БО 26, до короткострокових виплат окрім заробітної плати, належать премії та винагороди в негрошовій формі, виплат за невідпрацьований час, а також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємстві та внески на соціальне забезпечення.

Окрім даних відмінностей необхідно зазначити і про різні підходи до зобов'язання утворювати на підприємстві резерв на оплату відпусток в міжнародному і вітчизняному стандарті. У відповідності з міжнародними стандартами до одної із статей короткострокових виплат працівникам належать короткострокові компенсації за відсутність працівника, такі як оплачувана щорічна відпустка.

В МСБО поняття виплат працівникам є більш широким ніж в НП(С)БО. Окрім стандартних виплат МСФЗ включають виплати на особисте страхування працівників та медичне обслуговування, а також дає обґрунтування необхідності і порядку формування забезпечення на оплату відпусток. Найбільш глобальним розділом у стандарті як міжнародному так і вітчизняному є розділ присвячений виплатам пов'язаним із закінченням трудової діяльності. Говорячи про НП(С)БО 26 стає очевидним, що до таких виплат належать різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного), які в Україні можливо з'являться у широкому «асортименті», а також інші зобов'язання підприємства, які воно бере на себе щодо своїх колишніх працівників. МСБО 19 до таких виплат відносить, зокрема, страхування життя або медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності.

Для переходу ТОВ «НВП «Технокластер» на МСФЗ необхідно здійснити трансформацію його фінансової звітності. Трансформацію можна визначити як сукупність процедур перетворення фінансової інформації, наведеної у звітності за НП(С)БО, у фінансову звітність, яка відповідає вимогам МСФЗ.

Загальну послідовність такої трансформації наведено на рисунку 3.1.



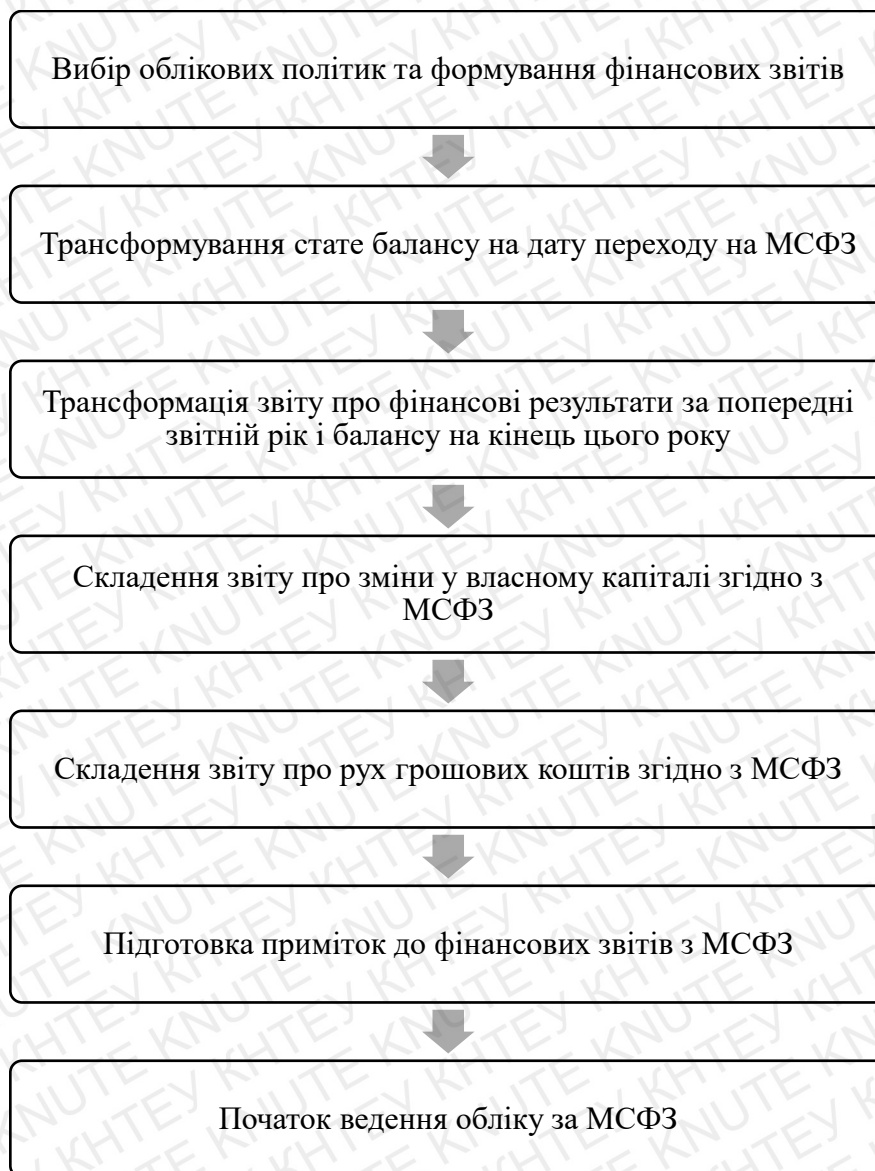


Рис. 3.1. Послідовність трансформації фінансової звітності

*Джерело: [розроблено на основі [52 с. 5]*

Схема наведена на рис. 3.1., ілюструє алгоритм трансформації при складанні першої фінансової звітності за МСФЗ. Порядок складання такої звітності визначає МСФЗ 1 «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності».

Трансформацію фінансової звітності необхідно здійснювати з урахуванням вимог МСФЗ 1 «Перше застосування міжнародних стандартів фінансової звітності». Даний процес потребує перерахунку статей звітності, складеної за НП(С)БО, задля доведення оцінки активів, капіталу та зобов'язань до такої вартості, за якою їх мають відображати відповідно з МСФЗ.

Для ТОВ «НВП «Технокластер» були розроблені етапи трансформації для переходу на МСФЗ.

Етап 1. Складання оборотно-сальдової відомості за синтетичними та аналітичними рахунками, підготовка аналітичних відомостей до кожної статті фінансової звітності для перевірки правильності перенесення залишків у відповідні статті звітності.

Етап 2. Складання фінансової звітності, згідно з НП(С)БО, на дату переходу на МСФЗ. Фінансова звітність має чітко відповідати нормам НП(С)БО, що полегшить трансформацію та допоможе уникнути помилок. У випадку коли звітність складена з порушенням вимог НП(С)БО та виявлені відхилення у фінансовій звітності необхідно зробити коригування, пов'язані з виправленням помилок у звітності, при необхідності такі виправлення потрібно зробити і за попередні роки.

Етап 3. Аналіз облікової політики на відповідність вимогам МСФЗ. Якщо облікова політика не відповідає нормам МСФЗ, потрібно внести певні зміни або розробити нову облікову політику підприємства відповідно до міжнародних стандартів. З питань обліку розрахунків за виплатами працівникам для ТОВ «НВП «Технокластер» було розроблено елементи облікової політики (Дод. 3). Дана облікова політика повинна набувати чинності датою переходу. У разі відсутності МСФЗ, який би регламентував бухгалтерський та фінансовий облік по певному об'єкту, необхідно керуватись Концептуальною основою, зробити оцінку на підставі професійного судження про можливість використання вимог, прописаних в наказі про облікову політику, з приводу її належності МСФЗ. У результаті таких дій на ТОВ «НВП «Технокластер» буде затверджено Наказ про облікову політику за МСФЗ, статті якого до минулих звітних періодів при трансформації буде застосовуватися ретроспективно.

Етап 4. Проведення детального аналізу усіх статей балансу підприємства на предмет належності застосовуваних методів до їх оцінки та визнання відповідності вимогам міжнародних стандартів.

Етап 5. Підготовка аналітичної інформації за рахунками обліку в розрізі певних статей балансу, інформація про які буде трансформуватися у зв'язку з непридатністю вимог НП(С)БО вимогам МСФЗ щодо їх визнання та оцінки.

Етап 6. Складення коригуючих записів у зв'язку зі знайденими відмінностями між НП(С)БО та МСФЗ. На ТОВ «НВП «Технокластер» такі коригування можуть бути у зв'язку з: припиненням признання деяких об'єктів обліку, які не признаються такими об'єктами або не підпадають під критерії признання, установлені МСФЗ; признання об'єктів обліку, які не були признані НП(С)БО, але відповідають критеріям признання за МСФЗ; зміна класифікації статей фінансової звітності – тобто суми з однієї статті фінансової звітності необхідно перенести до іншої тому, що певні статті фінансової звітності, які признаються за НП(С)БО, по іншому класифікуються за МСФЗ.

У розрізі розрахунків за виплатами працівників відмінності можуть виникнути у зв'язку з різним вмістом виплат працівникам, згідно МСФЗ до них необхідно віднести:

а) короткострокові виплати працівникам, такі як заробітна плата, внески на соціальне забезпечення, оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність, участь у прибутку та премії (якщо вони підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду), а також негрошові пільги теперішнім працівникам (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг);

б) виплати по закінченні трудової діяльності, такі як пенсії, інші види пенсійного забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності;

в) інші довгострокові виплати працівникам, включаючи додаткову відпустку за вислугу років або оплачувану академічну відпустку, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років, виплати за тривалою непрацездатністю, а також отримання частки прибутку, премії та відстрочену

компенсацію, якщо вони підлягають сплаті після завершення дванадцяти місяців після закінчення періоду або пізніше;

г) виплати при звільненні [13].

На ТОВ «НВП «Технокластер» було б доцільно зробити перегрупування таких статей фінансової звітності, як витрати та доходи майбутніх періодів тому, що їх немає у МСФЗ. Витрати та доходи майбутніх періодів необхідно перекласифікувати в залежності від того, за якими об'єктами обліку залишки до них потрапили, і перенести до складу кредиторської чи дебіторської заборгованості; використання до оцінки вимог, які передбачені міжнародними стандартами. Також кредиторську заборгованість необхідно відобразити за теперішньою вартістю у звітності, що в свою чергу призводить до наведення вартості, за якою обліковується така заборгованість у звітності за національними стандартами до теперішньої вартості. Усі наведені коригуючі записи повинні бути відображені у Реєстрі трансформаційних коригувань шляхом складання бухгалтерських проведення таких видів: фінансової звітності проведення, через яку виключаються об'єкти, які не відповідають вимогам МСФЗ або додаються нові об'єкти обліку чи статті фінансової звітності; оціночні проведення, пов'язані зі зміною вартості у фінансові звітності, за допомогою яких оцінка об'єкта обліку змінюється на вартість, яка визначена МСФЗ. Наведені вище коригування та різниці, які отримуємо унаслідок застосування МСФЗ при складанні Балансу на дату переходу на МСФЗ, необхідно показати у складі нерозподіленого прибутку (збитку) або в інших статтях власного капіталу.

Етап 7. Складення трансформованої оборотно-сальдової відомості, в якій будуть відображені вищенаведені трансформаційні коригування та виведенням трансформованих залишків активів, капіталу та зобов'язань, які були сформовані згідно до вимог МСФЗ.

Етап 8. Порівняння показників фінансової звітності, складеної за національними та міжнародними стандартами, для формування Приміток до фінансової звітності. Для забезпечення достовірності трансформованої фінансової звітності необхідно належним чином документувати кожен етап

трансформації. Найбільшу увагу необхідно звернути на складання коригуючих записів та їх відображення у трансформованій оборотно-сальдовій відомості.

Отже, основним пріоритетом обліку на досліджуваному підприємстві вбачаємо перехід з НП(С)БО на МСБО адже В МСБО поняття виплат працівникам є більш широким ніж в НП(С)БО. Для переходу ТОВ «НВП «Технокластер» на МСФЗ необхідно здійснити трансформацію його фінансової звітності. Трансформацію можна визначити як сукупність процедур перетворення фінансової інформації, наведеної у звітності за НП(С)БО, у фінансову звітність, яка відповідає вимогам МСФЗ. При переході на застосування МСФЗ для складання фінансової звітності першочерговим для ТОВ «НВП «Технокластер» є визначення принципів відмінностей між вимогами НП(С)БО та МСФЗ щодо критеріїв визнання та підходів до оцінки активів, капіталу та зобов'язань. Крім того, успішність процесу трансформації фінансової звітності залежить від якості та достовірності вихідних даних, а також чіткого розуміння сутності трансформаційних процедур, які необхідно здійснити.

Усі наведені записи необхідно відобразити у Реєстрі трансформаційних коригувань за допомогою складення бухгалтерських проведення таких видів: фінансової звітності проведення, через яку викидаються об'єкти, які не підпадають під вимоги МСФЗ або додаються нові об'єкти обліку чи статті фінансової звітності; бухгалтерські проведення, пов'язані зі зміною вартості у фінансовій звітності, завдяки яким вартість об'єкта обліку змінюється на вартість згідно з МСФЗ. Наведені вище зміни, які отримуємо через використання МСФЗ при заповненні Балансу на дату переходу на МСФЗ, необхідно показати у власному капіталі, для ТОВ "НВП "Технокластер" вважаємо доцільним показати у складі нерозподіленого прибутку або збитку.

### **Висновки за розділом 3**

Отже, основним пріоритетом обліку на досліджуваному підприємстві вбачаємо перехід з НП(С)БО на МСБО адже В МСБО поняття виплат працівникам є більш широким ніж в НП(С)БО. Для переходу ТОВ «НВП

«Технокластер» на МСФЗ необхідно здійснити трансформацію його фінансової звітності. Трансформацію можна визначити як сукупність процедур перетворення фінансової інформації, наведеної у фінансові звітності за НП(С)БО, у звітність, яка відповідає вимогам МСФЗ. Під час переходу на МСФЗ для складання фінансової звітності головним завданням для ТОВ «НВП «Технокластер» є розуміння основоположних відмінностей між вимогами НП(С)БО та МСФЗ щодо критеріїв признання та підходів до оцінки статей фінансової звітності. Також важливо зазначити, результативність та правильність трансформації звітності підприємства залежить від якості та чесності вхідних даних, а також розуміння сутності трансформаційних дій, які треба здійснити.

## ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі було досліджено теоретико-методичні, організаційні та практичні аспекти обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами. Результати здійсненого дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Розкрито економічну сутність обліково-аналітичної категорій «розрахунки за виплатами працівникам», яка полягає у всіх формах компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівникам. Що стосується послуг працівника, то він може їх надавати протягом повного чи неповного робочого дня, на основі постійної, періодичної чи тимчасової зайнятості. Це робить виплати працівникам, як економічну категорію, одною з найвагоміших та складних, оскільки її рівень дає оцінку загальному стану добробуту населення, його платоспроможності та рівню розвитку суспільства в цілому.

2. В результаті дослідження нормативної бази та огляду спеціальної літератури з теми дослідження встановлено, що доцільніше використовувати міжнародні стандарти, адже МСБО 19 на відміну від вітчизняного НП(С)БО 26 більш широко розкриває розрахунки за виплатами працівникам, деталізує виплати, окрім заробітної плати, виділяє виплати за невідпрацьований час та премії, включає також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в негрошовій формі та внески на соціальне забезпечення.

3. Дослідивши організаційно-економічну характеристику ТОВ «НВП «Технокластер» дійшли висновку про те, що діяльність підприємства за три роки можна вважати ефективною на тій підставі, що всі ключові показники мають тенденцію до зростання: зросли обсяги реалізації товарів, а отже і фінансові результати, що свідчить про досить продуману і зважену політику управління господарськими процесами. Позитивні зміни у діяльності ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» відбулись за рахунок збільшення виробничих потужностей

підприємства, продуманої маркетингової політики, що дозволило підприємству за досліджуваний період більше, ніж утричі підвищити обсяг реалізації товарів і послуг і суттєво збільшити на цій основі чистий прибуток

4. Дослідивши організацію обліку виплат працівникам на підприємстві бачимо, що основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині оплати праці є: врахування умов Колективного договору щодо системи та форми оплати праці, а також встановлення системи нормування праці; організація первинного обліку праці та її оплати; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві; питання контролю організації обліку праці та її оплати.

5. Визначено методологічні підходи до фінансового обліку нарахування виплат працівникам: ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», виконуючи функцію податкового агента, нараховує, утримує та сплачує до бюджету та соціальних фондів низку платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Організація фінансового обліку праці та заробітної плати на «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» забезпечує підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці, а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці узагальнюються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

6. Розкрито інструменти управлінського обліку нарахування виплат працівникам. Управлінський облік витрат на оплату праці на ТОВ «НВП «Технокластер» ведеться згідно з НП(С)БО №16 «Витрати» за елементом «Витрати на оплату праці». Розміри основної заробітної плати своїм працівникам на підприємстві визначає директор самостійно, та спільно с бухгалтерією розробляється система оплати праці та включається їх до колективного договору. На ТОВ «НВП «Технокластер» введена система преміювання для посилення



матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення якості роботи, продуктивності праці та ефективності виробництва.

7. Розроблено такі шляхи вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам: враховуючи специфіку виробництва на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР», а також специфіку виконання функціональних обов'язків працівниками підприємства, було запропоновано ефективну матеріальну складову мотиваційних пропозицій підприємства для працівників, поділених за функціональними обов'язками. Для підвищення аналітичності інформації на ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР» запропоновано виділення додаткових аналітичних рахунків у робочому плані рахунків. З метою удосконалення системи документообігу з розрахунків з оплати праці на ТОВ «НВП «Технокластер» було розроблено графік документообігу документів щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «Технокластер».

8. Визначено пріоритети обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасного економічного розвитку. Основним пріоритетом обліку на досліджуваному підприємстві вбачаємо перехід з НП(С)БО на МСБО адже в МСБО поняття виплат працівникам є більш широким ніж в НП(С)БО. Для переходу ТОВ «НВП «Технокластер» на МСФЗ необхідно здійснити трансформацію його фінансової звітності. Результативність та правильність трансформації звітності підприємства залежить від якості та чесності вхідних даних, а також розуміння сутності трансформаційних дій, які треба здійснити

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Катеринець Н. Облік праці за новими формами [Текст] / Н. Катеринець// Дебет-Кредит. – 2019. – № 5. – С. 26-27.
2. Конституція України Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, Редакція від 01.01.2020 – ВР – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, Редакція від 13.02.2020 – ВР – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Лучко М. Р. Бухгалтерській облік у зарубіжних країнах [Текст] : навч. посіб. / М. Р. Лучко, І. Д. Бенько. – К. : Знання, 2006. – 311 с.
5. Соколов Я. В. Бухгалтерський облік від витоків до наших днів [Текст]: учебн. пособ./Я. В. Соколов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 256 с.
6. Лука Пачолі «Трактат про рахунки та записи» / ред. проф. Я. В. Соколова. – М.: Фінанси і статистика, 1974.
7. Малькова Т. Н. Древня бухгалтерія: якою вона була? / Т. Н. Малькова. – М.: «Фінанси і статистика», 1995. – 127 с.
8. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011; № (105). С. 30-31.
9. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку: в 2-х частинах. Ч.І [Текст] : навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ПП «Рута», 2011. – 512 с.
10. Дієсперов, В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та дохідності. Україна: аспекти праці. 2008. № 7. С. 32-38.
11. Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" від 10.07.2015 № 2332а - URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?id=&pf3516=2332%E0&skl=9](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2332%E0&skl=9)
12. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам"» від 28.10.2003 N 601 – ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

13. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) Виплати працівникам № 929\_011, редакція від 01.01.2012 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text)
14. Бутинець, Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку: в 2-х частинах. Ч.1 [Текст] : навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : ПП «Рута», 2001. – с. 69, с. 512.
15. Бухгалтерський фінансовий облік [Текст] : підруч. / ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – 5-е вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП «Рута», 2003. – 76 с.
16. С. І. Дробязко, «Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства», журнал Економічна наука № 1/2020 Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна", м. Київ, 2020. – 8 с.
17. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
18. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
19. Закон України Про відпустки від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
20. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 (МСБО 2) Запаси № 929\_021, поточна редакція — Редакція від 01.01.2012 ВР URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_021#Text)
21. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис... д.е.н.: 08.06.01. А. М. Колот. – URL: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=3997&start=14](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14)
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – С. 274-291.
23. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // Управління розвитком. 2011. – № 8(105). – с. 30-31.

24. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12 – С. 152–157.
25. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії / О. В. Дубовська // Вісник ДДФА. Економічні науки. - 2014. - № 2. - С. 23-32.
26. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально- економічні відносини: [навчальний посібник] / П.Ю.Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
27. Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина – К. : МАУП, 2009. – 272с.
28. Колот А.М., Грішнова О.О., Герасименко О.О.Економіка праці та соціально- трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко 72 та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ,2009. – 711 с.
29. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н.Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки, 2005. – № 1 (43). – С. 177-187.
30. Мочерний С. В. Економічна теорія: Посібник. - К.: Видавничий центр «Академія», 2003. - 84 с. 19. Пашуто В. П. Організація, нормування і оплата праці на підприємстві: [посіб.] / В. П. Пашуто. - М. : КНОРУС, 2005. - 311 с.
31. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова - К. : Таксон, 1997. - 246 с.
32. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: [підруч.] / Усач Б.Ф. - К. : Знання, 2007. – 263 с.
33. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку / Л. П. Швець, Н. І. Доберчак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2019. - Т. 1, № 4.- С. 40-45. 110

34. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс] / Л. М. Яременко. - URL: [http://www.nbuu.gov.ua/old\\_jm/Soc\\_Gum/Evu/2010\\_15\\_1/Yarem.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf)
35. Овсяк Н. В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці— URL: [eztuir.ztu.edu.ua/5342/1/162.pdf](http://eztuir.ztu.edu.ua/5342/1/162.pdf)
36. Кожанова Є. П., Отенко І. П. Економічний аналіз: навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. 208 с.
37. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин URL : [http://ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Kolot408.pdf](http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf)
38. Колот А. М. та ін. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія Київ : КНЕУ, 2018. 274 с.
39. Крищенко, К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Україна: аспекти праці. № 6. С. 9-17.
40. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік. Київ: ЦНЛ, 2015. 468 с.
41. Марочкіна А.М. Бухгалтерський облік за Національними стандартами. Харків: Торсінг, 2002.
42. Митрофанов Г.В. та ін. Фінансовий аналіз: навч. посіб. За ред. проф. Г.В. Митрофанова. Київ : Київ нац. торг. - екон. ун-т.: 2016, 301 с.
43. Мірошніченко, А. М. Алгоритм розрахунку лікарняних відповідно до ч.3 ст.4 Закону № 2240. Податки та бухгалтерський облік. 2018. № 11. С. 169-172.
44. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. у 3-х т. – Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний Київ : Вид-во «Академія», 2018. 864 с.
45. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2006. 687 с.
46. Наказ «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 "Витрати"» N 318 від 31.12.99 – ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>
47. Тужилкіна О. В. Оптимізаційне забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Соціально-трудова

відносини: теорія та практика. 2014. № 1. С. 266–271.Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. Вісник Львівського університету. Серія економічна. Випуск 5.

48. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С. 242-248. 57. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. Облік і фінанси АПК. Науково-виробничий журнал. 2011. № 3. С. 79-83.

49. Eric W. Noreen, Peter C. Brewer, Ray H. Garrison. Ray H. Managerial accounting for managers III. Title. 3rd ed.p. cm., 2014. 32 p.

50. Howard M. Schilit Financial Shenanigans : How to Detect Accounting Gimmicks & Fraud in Financial Reports. McGraw-Hill, 2010. 304 p.

51. Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso Managerial Accounting : Tools for Business Decision Making, 2004. 728 p.

52. Голов С. Ф., Костюченко В. М., Кулага О. М. Трансформація фінансової звітності українських підприємств у фінансову звітність за міжнародними стандартами. Методичний посібник. Четверте видання / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко, О. М. Кулага. – Київ: ФПБАУ, 2013. – 268 с.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Огляд спеціальної літератури та нормативно-правової бази з моделювання заробітної плати як об'єкту системи

№ пор.	Автор	Визначення
1	Закон «Про оплату праці»	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3]
2	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [23, с. 30]
3	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [9]
4	Васильчак С.В.	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [24, с. 152]
5	Дубовська О.В..	Заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці [25, с. 23]
6	Буряк П.Ю.	Заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [26, с. 44]
7	Калина А.В.	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці. [27, с. 272]
8	Колот А.М	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості [28, с. 711]
9	Н.Л. Вачевська	Заробітну плату визначається, як сума грошей (коштів), які працівник отримує за свою виробничу діяльність або за кількість виготовленої продукції чи матеріальних благ [29, с. 177]
10	Мочерний С.В.	Заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили [30, с. 84]
11	Пашута Н	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільне необхідному рівні [30, с. 311]

## Закінчення додатку А

12	О.А. Дороніна	Під заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення [31, с. 26]
13	Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [32, с. 263]
14	Швець Л.П.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [33, с. 40]
15	Яременко Л.М	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [34]



## Витяг зі Статуту ТОВ «НВП «Технокластер»

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Товариство з обмеженою відповідальністю (в подальшому-Товариство) створен відповідно до вимог Законів України «Про господарські товариства», «Про товариства обмеженою та додатковою відповідальністю», та регулюється в своїй діяльності Конституцією України, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність», іншим чинним законодавством України.

1.2. Найменування Товариства.

Повне найменування Товариства:

Українською мовою — ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО «ТЕХНОКЛАСТЕР».

Англійською мовою — Limited Liability Company «Scientific-production enterprise «TECHNOCLUSTER».

Скорочене найменування Товариства:

Українською мовою - ТОВ «НВП «ТЕХНОМАСТЕР».

Англійською мовою — «SPE «TECHNOCLUSTER», LLC.

1.3. Товариство створюється на необмежений строк діяльності.

14. Зміни та доповнення до Статуту приймаються Загальними зборами учасників Товариства набувають чинності з дня внесення запису про це до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

### 2. ЇРИДИЧНИЙ СТАТУС ТОВАРИСТВА

2.1. Товариство є юридичною особою з моменту його державної реєстрації, правові положення Товариства визначається діючим законодавством України та цим Статутом.

2.2. Товариство має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в установах банків печатку зі своїм найменуванням та інші необхідні реквізити.

2.3. Товариство має право створювати філіали, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, в тому числі за кордоном, з правом відкриття поточних розрахункових рахунків і затверджує положення про них.

2.4. Товариство може приймати участь у створенні інших підприємств та неприбуткових організацій як на території України, так і за її межами, брати участь в асоціаціях, корпораціях, консорціумах, концернах, інших об'єднаннях підприємств та юридичних осіб.

2.5. Товариство самостійно здійснює зовнішньоекономічну діяльність відповідно до діючого законодавства.

2.6. Товариство може від свого імені укладати угоди, отримувати та надавати кредити, набувати майнових та особистих немайнових прав і нести обов'язки, бути позивачем, відповідачем, третьою особою в суді, Господарському суді, виступати суб'єктом приватизації.

2.7. Товариство керується у своїй діяльності чинним законодавством, цим Статутом та установчими документами.

2.8. Товариство несе відповідальність за своїми зобов'язаннями всім належним йому майном.

2.9. Товариство не відповідає за зобов'язаннями своїх учасників.

### 3. МЕТА ТА ПРЕДМЕТ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВА

3.1. Основними цілями діяльності Товариства є: здійснення виробничої та комерційної діяльності, задоволення громадських потреб в продукції та послугах, вироблені Товариством, насичення ринку України товарами та послугами високої якості з метою підвищення добробуту народу України та одержання прибутку, реалізація на підставі

## Продовження додатку Б

отриманого прибутку соціально економічних інтересів членів трудового колективу та учасників Товариства.

3.2. Предметом діяльності Товариства Е:

3.2.1. лісопильне та строгальне виробництво (16.10);

3.2.2. виробництво інших виробів з деревини; виготовлення виробів з корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння (16.29);

3.2.3. виробництво фанери, дерев'яних плит і панелей, шпону (16.21);

3.2.4. виробництво щитового паркету (16.22);

3.2.5. виробництво інших дерев'яних будівельних конструкцій і столярних виробів (16.23);

3.2.6. виробництво дерев'яної тари (16.24);

3.2.7. виробництво інших виробів з деревини; виготовлення виробів з корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння (16.29);

3.2.8. виробництво паперової маси (17.11);

**згг.** виробництво паперу та картону (17.12);

3.2.10. виробництво гофрованого паперу та картону, паперової та картонної тари (17.21);

3.2.11. виробництво паперових виробів господарсько-побутового та санітарно-гігієнічного призначення (17.22);

3.2.12. виробництво інших виробів з паперу та картону (17.29);

3.2.13. друкування газет (18.11);

3.2.14. друкування іншої продукції (18.12);

3.2.15. виготовлення друкарських форм і надання інших поліграфічних послуг (18.13);

3.2.16. брошурувально-палітурна діяльність і надання пов'язаних із нею послуг (18.14);

3.2.17. тиражування звуко-, відеозаписів і програмного забезпечення (18.20);

3.2.18. виробництво продуктів нафтоперероблення (19.20);

3.2.19. виробництво основної хімічної продукції, добрив і азотних сполук, пластмас і синтетичного каучуку в первинних формах (20.1);

3.2.20. виробництво промислових газів (20.11);

3.2.21. виробництво барвників і пігментів (20.12);

3.2.22. виробництво інших основних неорганічних хімічних речовин (20.13);

3.2.23. виробництво інших основних органічних хімічних речовин (20.14);

3.2.24. виробництво пластмас у первинних формах (20.16);

3.2.25. виробництво іншої хімічної продукції, н. в. і. у. (20.59);

3.2.26. Розроблення, виготовлення, реалізація, ремонт, модернізація та утилізація акумуляторів та батарей з них для військової техніки;

3.2.27. Зовнішньоекономічна діяльність з товарами та послугами військового та спеціального призначення;

3.2.28. виробництво штучних і синтетичних волокон (20.60);

3.2.29. виробництво інших гумових виробів (22.19);

3.2.30. виробництво плит, листів, труб і профілів із пластмас (22.21);

3.2.31. виробництво тари з пластмас (22.22);

3.2.32. виробництво бляшувальних виробів із пластмас (22.23);

3.2.33. виробництво інших виробів із пластмас (22.29);

3.2.34. виробництво листового скла (23.11.);

3.2.35. формування й оброблення листового скла (23.12);

3.2.36. виробництво порожнистого скла (23.13);

3.2.37. виробництво скловолна (23.14);

3.2.38. виробництво й оброблення інших скляних виробів, у тому числі технічних (23.19);

3.2.39. виробництво вогнетривких виробів (23.20);

3.2.40. виробництво керамічних електроізоляторів та ізоляційної арматури (23.43);

3.2.41. виробництво інших керамічних виробів технічного призначення (23.44);

3.2.3.2. виробництво інших керамічних виробів (23.49);

## Продовження додатку Б

- 3.2.43. виготовлення виробів із бетону для будівництва (23.61);
- 3.2.44. виробництво інших виробів із бетону, гіпсу та цементу (23.69);
- 3.2.45. виробництво неметалевих мінеральних виробів, н. в. і. у. (23.99);
- 3.2.46. виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій (25.11);
- 3.2.47. виробництво металевих дверей і вікон (25.12);
- 3.2.48. виробництво радіаторів і котлів центрального опалення (25.21);
- 3.2.49. виробництво інших металевих баків, резервуарів і контейнерів (25.29);
- 3.2.50. виробництво парових котлів, крім котлів центрального опалення (25.30);
- 3.2.51. виробництво зброї та боеприпасів (25.40);
- 3.2.52. кування, пресування, штампування, профілювання; порошкова металургія (25.50);
- 3.2.53. оброблення металів та нанесення покриття на метали (25.61);
- 3.2.54. механічне оброблення металевих виробів (25.62);
- 3.2.55. виробництво інструментів (25.73);
- 3.2.56. виробництво сталевих бочох і подібних контейнерів (25.91);
- 3.2.57. виробництво легких металевих паковань (25.92);
- 3.2.58. виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин (25.93);
- 3.2.59. виробництво кріпильних і гвинтованих виробів (25.94);
- 3.2.60. виробництво інших готових металевих виробів, н. в. і. у. (25.99);
- 3.2.61. виробництво електронних компонентів (26.11);
- 3.2.62. виробництво змонтованих електронних плат (26.12);
- 3.2.63. виробництво комп'ютерів і периферійного устаткування (26.20);
- 3.2.64. виробництво обладнання зв'язку (26.30);
- 3.2.65. виробництво електронної апаратури побутового призначення для приймання, записування та відтворення звуку й зображення (26.40);
- 3.2.66. виробництво інструментів і обладнання для вимірювання, дослідження та навігації (26.51);
- 3.2.67. виробництво оптичних приладів і фотографічного устаткування (26.70);
- 3.2.68. виробництво магнітних і оптичних носіїв даних (26.80);
- 3.2.69. виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів (27.11);
- 3.2.70. виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури (27.12);
- 3.2.71. виробництво батарей і акумуляторів (27.20);
- 3.2.72. виробництво волоконно-оптичних кабелів (27.31);
- 3.2.73. виробництво інших видів електронних і електричних проводів і кабелів (27.32);
- 3.2.74. виробництво електромонтажних пристроїв (27.33);
- 3.2.75. виробництво електричного освітлювального устаткування (27.40);
- 3.2.76. виробництво електричних побутових приладів (27.51);
- 3.2.77. виробництво неелектричних побутових приладів (27.52);
- 3.2.78. виробництво іншого електричного устаткування (27.90);
- 3.2.79. виробництво двигунів і турбін, крім авіаційних, автотранспортних і мотоциклетних двигунів (28.11);
- 3.2.80. виробництво гідравлічного та пневматичного устаткування (28.12);
- 3.2.81. виробництво інших pomp і компресорів (28.13);
- 3.2.82. виробництво інших кранів і клапанів (28.14);
- 3.2.83. виробництво підшипників, зубчастих передач, елементів механічних передач і приводів (28.15);
- 3.2.84. виробництво печей і пічних пальників (28.21);
- 3.2.85. виробництво підіймального та вантажно-розвантажувального устаткування (28.22);
- 3.2.86. виробництво офісних машин і устаткування, крім комп'ютерів і периферійного устаткування (28.23);
- 3.2.87. виробництво ручних електромеханічних і пневматичних інструментів (28.24);
- 3.2.88. виробництво промислового холодильного та вентиляційного устаткування (28.25);

## Продовження додатку Б

- 3.2.89. виробництво інших машин і устаткування загального призначення, н. в. і. у. (28.29);
- 3.2.90. виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства (28.30);
- 3.2.91. виробництво металообробних машин (28.41);
- 3.2.92. виробництво інших верстатів (28.49);
- 3.2.93. виробництво машин і устаткування для металургії (28.91);
- 3.2.94. виробництво машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва (28.92);
- 3.2.95. виробництво машин і устаткування для виготовлення харчових продуктів і напоїв, перероблення тютюну (28.93);
- 3.2.96. виробництво машин і устаткування для виготовлення текстильних, швейних, хутряних і шкіряних виробів (28.94);
- 3.2.97. виробництво машин і устаткування для виготовлення паперу та картону (28.95);
- 3.2.98. виробництво машин і устаткування для виготовлення пластмас і гуми (28.96);
- 3.2.99. виробництво інших машин і устаткування спеціального призначення, н. в. і. у. (28.99);
- 3.2.300. виробництво електричного й електронного устаткування для автотранспортних засобів (29.31);
- 3.2.101. виробництво інших вузлів, деталей і приладдя для автотранспортних засобів (29.32);
- 3.2.102. виробництво інших транспортних засобів і обладнання, н. в. і. у. (30.99);
- 3.2.103. виробництво ювелірних і подібних виробів (32.12);
- 3.2.104. виробництво медичних і стоматологічних інструментів і матеріалів (32.50);
- 3.2.105. виробництво іншої продукції, н. в. і. у. (32.99);
- 3.2.106. ремонт і технічне обслуговування готових металевих виробів (33.11);
- 3.2.107. ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення (33.12);
- 3.2.108. ремонт і технічне обслуговування електронного й оптичного устаткування (33.13);
- 3.2.109. ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування (33.14);
- 3.2.110. ремонт і технічне обслуговування суден і човнів (33.15);
- 3.2.111. ремонт і технічне обслуговування повітряних і космічних літальних апаратів (33.16);
- 3.2.112. ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів (33.17);
- 3.2.113. ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування (33.19);
- 3.2.114. установлення та монтаж машин і устаткування (33.20);
- 3.2.115. виробництво електроенергії (35.11);
- 3.2.326. передача електроенергії (35.12);
- 3.2.117. розподілення електроенергії (35.13);
- 3.2.118. торгівля електроенергією (35.14);
- 3.2. 1g. виробництво газу (35.21);
- 3.2.120. розподілення газоподібного палива через місцеві (локальні) трубопроводи (35.22);
- 3.2.121. торгівля газом через місцеві (локальні) трубопроводи (35.23);
- 3.2.322. збирання безпечних відходів (38.11);
- 3.2.323. збирання небезпечних відходів (38.12);
- 3.2.324. оброблення та видалення безпечних відходів (38.21);
- 3.2.325. оброблення та видалення небезпечних відходів (38.22);
- 3.2.326. демонтаж (розбирання) машин і устаткування (38.31);
- 3.2.127. відновлення відсортованих відходів (38.32);
- 3.2.128. інша діяльність щодо поводження з відходами (39.00);
- 3.2.129. організація будівництва будівель (41.10);
- 3.2.130. будівництво житлових і нежитлових будівель (41.20);
- 3.2.331. будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій (42.22);
- 3.2.132. будівництво інших споруд, н. в. і. у. (42.99);
- 3.2.333. знесення (43.11);

## Продовження додатку Б

- 3.2.134. підготовчі роботи на будівельному майданчику (43.12);
- 3.2.135. електромонтажні роботи (43.21);
- 3.2.136. монтаж водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування (43.22);
- 3.2.137. інші будівельно-монтажні роботи (43.29);
- 3.2.138. штукатурні роботи (43.31);
- 3.2.139. установа меблів (43.32);
- 3.2.140. покриття підлоги й облицювання стін (43.33);
- 3.2.141. малярні роботи та скління (43.34);
- 3.2.142. інші роботи із завершення будівництва (43.39);
- 3.2.143. покрівельні роботи (43.91);
- 3.2.144. інші спеціалізовані будівельні роботи, н. в. і. у. (43.99);
- 3.2.145. технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів (45.20);
- 3.2.146. оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів (45.31);
- 3.2.147. роздрібна торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів (45.32);
- 3.2.148. діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами (46.12);
- 3.2.149. діяльність посередників у торгівлі деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами (46.13);
- 3.2.150. діяльність посередників у торгівлі машинами, промисловим устаткуванням, суднами та літаками (46.14);
- 3.2.151. діяльність посередників у торгівлі меблями, господарськими товарами, залізними та іншими металевими виробами (46.15);
- 3.2.152. діяльність посередників, що спеціалізуються в торгівлі іншими товарами (46.18);
- 3.2.153. діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту (46.19);
- 3.2.154. оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення (46.43);
- 3.2.155. оптова торгівля іншими товарами господарського призначення (46.49);
- 3.2.156. оптова торгівля комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням (46.51);
- 3.2.157. оптова торгівля електронним і телекомунікаційним устаткуванням, деталями до нього (46.52);
- 3.2.158. оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням (46.61);
- 3.2.159. оптова торгівля верстатами (46.62);
- 3.2.160. оптова торгівля машинами й устаткуванням для добувної промисловості та будівництва (46.63);
- 3.2.163. оптова торгівля машинами й устаткуванням для текстильного, швейного та трикотажного виробництва (46.64);
- 3.2.162. оптова торгівля офісними меблями (46.65);
- 3.2.163. оптова торгівля іншими офісними машинами й устаткуванням (46.66);
- 3.2.164. оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням (46.69);
- 3.2.165. оптова торгівля твердим, рідним, газоподібним паливом і подібними продуктами (46.71);
- 3.2.166. оптова торгівля металами та металевими рудами (46.72);
- 3.2.167. оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням (46.73);
- 3.2.168. оптова торгівля залізними виробами, водопровідним і опалювальним устаткуванням і приладдям до нього (46.74);
- 3.2.169. оптова торгівля хімічними продуктами (46.75);
- 3.2.170. оптова торгівля іншими проміжними продуктами (46.76);
- 3.2.171. оптова торгівля відходами та брухтом (46.77);

## Продовження додатку Б

- 3.2.172. неспеціалізована оптова торгівля (46.90);
- 3.2.173. роздрібна торгівля комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням в спеціалізованих магазинах (47.41);
- 3.2.174. роздрібна торгівля телекомунікаційним устаткуванням у спеціалізованих магазинах (47.42);
- 3.2.175. роздрібна торгівля аудіо- та відеозаписами в спеціалізованих магазинах (47.63);
- 3.2.176. роздрібна торгівля з лотнів і на ринках іншими товарами (47.89);
- 3.2.177. роздрібна торгівля, що здійснюється фірмами поштового замовлення або через мережу Інтернет (47.91);
- 3.2.178. інші види роздрібною торгівлі поза магазинами (47.99);
- 3.2.179. вантажний автомобільний транспорт (49.41);
- 3.2.180. складське господарство (52.10);
- 3.2.181. транспортне оброблення вантажів (52.24);
- 3.2.182. інша допоміжна діяльність у сфері транспорту (52.29);
- 3.2.183. видання книг (58.11);
- 3.2.184. видання довідників і каталогів (58.12);
- 3.2.185. видання газет (58.13);
- 3.2.186. видання журналів і періодичних видань (58.14);
- 3.2.187. інші види видавничої діяльності (58.19);
- 3.2.188. видання іншого програмного забезпечення (58.29);
- 3.2.189. діяльність у сфері провідного електрозв'язку (61.10);
- 3.2.190. діяльність у сфері безпроводового електрозв'язку (61.20);
- 3.2.191. діяльність у сфері супутникового електрозв'язку (61.30);
- 3.2.192. інша діяльність у сфері електрозв'язку (61.90);
- 3.2.193. комп'ютерне програмування (62.01);
- 3.2.194. консультування з питань інформатизації (62.02);
- 3.2.195. діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням (62.03);
- 3.2.196. інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем (62.09);
- 3.2.197. оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність (63.11);
- 3.2.198. веб-портали (63.12);
- 3.2.199. надання інших інформаційних послуг, н. в. і. у. (63.99);
- 3.2.200. інші види грошового посередництва (64.19);
- 3.2.201. діяльність холдингових компаній (64.20);
- 3.2.202. інша допоміжна діяльність у сфері фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення (66.19);
- 3.2.203. купівля та продаж власного нерухомого майна (68.10);
- 3.2.204. надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна (68.20);
- 3.2.205. управління нерухомим майном за винагороду або на основі контракту (68.32);
- 3.2.206. діяльність у сфері права (69.10);
- 3.2.207. діяльність головних управлінь (хед-офісів) (70.10);
- 3.2.208. діяльність у сфері архітектури (71.11);
- 3.2.209. діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах (71.12);
- 3.2.210. технічні випробування та дослідження (71.20);
- 3.2.211. дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук (72.19);
- 3.2.212. дослідження й експериментальні розробки у сфері суспільних і гуманітарних наук (72.20);
- 3.2.213. рекламні агентства (73.11);

## Закінчення додатку Б

- 3.2.214. посередництво в розміщенні реклами в засобах масової інформації (73.12);
  - 3.2.215. дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки (73.20);
  - 3.2.216. інша професійна, наукова та технічна діяльність, н. в. і. у. (74.90);
  - 3.2.217. надання в оренду автомобілів і легкових автотранспортних засобів (77.11);
  - 3.2.218. надання в оренду вантажних автомобілів (77.12);
  - 3.2.219. надання в оренду офісних машин і устаткування, у тому числі комп'ютерів (77.33);
  - 3.2.220. надання в оренду інших машин, устаткування та товарів. н. в. і. у. (77.39);
  - 3.2.221. лізинг інтелектуальної власності та подібних продуктів, крім творів, захищених авторськими правами (77.40);
  - 3.2.222. надання комбінованих офісних адміністративних послуг (82.11);
  - 3.2.223. фотокопіювання, підготування документів та інша спеціалізована допоміжна офісна діяльність (82.19);
  - 3.2.224. організування конгресів і торговельних виставок (82.30);
  - 3.2.225. панування (82.92);
  - 3.2.226. надання інших допоміжних комерційних послуг, н. в. і. у. (82.99);
  - 3.2.227. професійно-технічна освіта (85.32);
  - 3.2.228. професійно-технічна освіта на рівні вищого професійно-технічного навчального закладу (85.41);
  - 3.2.229. вища освіта (85.42);
  - 3.2.230. інші види освіти, н. в. і. у. (85.59);
  - 3.2.231. допоміжна діяльність у сфері освіти (85.6);
  - 3.2.232. ремонт комп'ютерів і периферійного устаткування (95.11);
  - 3.2.233. ремонт обладнання зв'язку (95.12);
  - 3.2.234. ремонт електронної апаратури побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення (95.21);
  - 3.2.235. ремонт інших побутових виробів і предметів особистого вжитку (95.29);
  - 3.2.236. надання інших індивідуальних послуг, н. в. і. у. (96.06).
  - 3.2.237. "інші види діяльності, не заборонені чинним законодавством України.
- 3.3. У випадках, коли окремі види діяльності, якими займається Товариство, підлягають ліцензуванню, Товариство зобов'язане отримати відповідну ліцензію у порядку, передбаченому чинним законодавством України.
- 3.4. **Всі види діяльності, що потребують спеціального дозволу (ліцензії), здійснюються Товариством при наявності таких дозволів (ліцензій).**
- 3.5. Товариство має право здійснювати зовнішньоекономічну діяльність відповідно до цього Статуту з моменту набуття ним статусу юридичної особи. Валютні надходження Товариства зараховуються на валютний банківський рахунок та використовуються ним самостійно у відповідності з чинним законодавством.

## 4. СТАТУТНИЙ КАПІТАЛ ТОВАРИСТВА

- 4.1. Розмір статутного капіталу товариства складається з номінальної вартості часток його учасників, виражених у національній валюті України. Вкладом учасника можуть бути гроші, цінні папери, інше майно.
- 4.2. Кожен учасник товариства повинен повністю внести свій вклад протягом шести місяців з дати державної реєстрації товариства, якщо інше не передбачено статутом. Відповідні положення можуть бути внесені до статуту, змінені або виключені з нього одностайним рішенням загальних зборів учасників, у яких взяли участь всі учасники товариства.
- 4.3. Вартість вкладу кожного учасника товариства повинна бути не менше номінальної вартості його частки.
- 4.4. Товариство має право змінювати (збільшувати або зменшувати) розмір статутного капіталу.

## Додаток В

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

## Фінансова звітність мікропідприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	Коди		
<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО "ТЕХНОКЛАСТЕР"</b>	за ЄДРПОУ	<b>2021</b>	<b>01</b>	<b>01</b>
Територія <u>КИЇВСЬКА</u>	за КОАТУУ	<b>42170098</b>		
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	<b>3211200000</b>		
Вид економічної діяльності <u>Механічне оброблення металевих виробів</u>	за КВЕД	<b>240</b>		
Середня кількість працівників, осіб <u>11</u>		<b>25.62</b>		
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>				
Адреса, телефон <u>вулиця Семена Палія, буд. 22, оф. 23, м. ФАСТІВ, КИЇВСЬКА обл., 08500</u>				

**1. Баланс на** \_\_\_\_\_ **Форма № 1-мс** **Код за ДКУД** **1801006**  
**на 31 грудня 2020** р.

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Основні засоби :	1010	279,6	4 132,4
первісна вартість	1011	300,8	4 436,6
знос	1012	( 21,2 )	( 304,2 )
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>279,6</b>	<b>4 132,4</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	30,7	2 008,0
Поточна дебіторська заборгованість	1155	11 551,3	6 593,1
Гроші та їх еквіваленти	1165	63,5	94,4
Інші оборотні активи	1190	349,5	736,0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>11 995,0</b>	<b>9 431,5</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>12 274,6</b>	<b>13 563,9</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Капітал	1400	40,0	40,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	29,9	58,1
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>69,9</b>	<b>98,1</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	8 116,6	9 741,9
розрахунками з бюджетом	1620	93,5	7,1
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	17,4	47,9
Інші поточні зобов'язання	1690	3 977,2	3 668,9
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>12 204,7</b>	<b>13 465,8</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>12 274,6</b>	<b>13 563,9</b>



## Закінчення додатку В

за \_\_\_\_\_ 2024

Форма № 2-мс  
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 756,5	9 484,3
Інші доходи	2160	23,7	0,2
<b>Разом доходи (2000 +2160)</b>	<b>2280</b>	<b>7 780,2</b>	<b>9 484,5</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 6 366,9 )	( 9 003,5 )
Інші витрати	2165	( 1 373,6 )	( 456,8 )
<b>Разом витрати (2050 +2165)</b>	<b>2285</b>	<b>7 740,5</b>	<b>9 460,3</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	39,7	24,2
Податок на прибуток	2300	( 7,1 )	( 1,3 )
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)</b>	<b>2350</b>	<b>32,6</b>	<b>22,9</b>

Керівник

(підпис)

Насвіт Тетяна Василівна

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

## Додаток Г

до Національного положення (стандарту)  
бухгалтерського обліку  
25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 5 розділу I)

## Фінансова звітність мікропідприємства

Підприємство	ТОВ "НВП "ТЕХНОКЛАСТЕР"	Дата(рік,місяць,число)	2020	01	01
Територія	КИЇВСЬКА	за ЄДРПОУ	42170098		
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	за КОАТУУ	3211200000		
Вид економічної діяльності	Механічне оброблення металевих виробів	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників, осіб	4	за КВЕД	25.62		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Семена Паляя, буд. 22, оф. 23, м. ФАСТІВ, КИЇВСЬКА обл., 08500				

1. Баланс на  
на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-мс

Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Основні засоби :	1010	163,1	279,6
первісна вартість	1011	165,2	300,8
знос	1012	( 2,1 )	( 21,2 )
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>163,1</b>	<b>279,6</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	64,9	30,7
Поточна дебіторська заборгованість	1155	4 333,4	11 551,3
Гроші та їх еквіваленти	1165	21,0	63,5
Інші оборотні активи	1190	12,0	349,5
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>4 431,3</b>	<b>11 995,0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>4 594,4</b>	<b>12 274,6</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Капітал	1400	40,0	40,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7,0	29,9
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>47,0</b>	<b>69,9</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	1 954,9	8 116,6
розрахунками з бюджетом	1620	-	93,5
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	2,8	17,4
Інші поточні зобов'язання	1690	2 589,7	3 977,2
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>4 547,4</b>	<b>12 204,7</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>4 594,4</b>	<b>12 274,6</b>

## Закінчення додатку Г

за РІК 2019

Форма № 2-мс

Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	9 484,3	2 124,9
Інші доходи	2160	0,2	1,6
<b>Разом доходи (2000 +2160)</b>	<b>2280</b>	<b>9 484,5</b>	<b>2 126,5</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 9 003,5 )	( 1 208,7 )
Інші витрати	2165	( 456,8 )	( 910,8 )
<b>Разом витрати (2050 +2165)</b>	<b>2285</b>	<b>9 460,3</b>	<b>2 119,5</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	24,2	7,0
Податок на прибуток	2300	( 1,3 )	( - )
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)</b>	<b>2350</b>	<b>22,9</b>	<b>7,0</b>

Керівник

(підпис)

Насвіт Тетяна Василівна

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

## Додаток Д

Додаток 2

до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25  
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"СПРОЩЕНИЙ ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ  
суб'єкта малого підприємництва

Підприємство	ТОВ "НВП "ТЕХНОКЛАСТЕР"	Дата(рік,місяць,число)	Коди		
Територія	КИЇВСЬКА	за ЄДРПОУ	2019	01	01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	42170098		
Вид економічної діяльності	Механічне оброблення металевих виробів	за КОПФГ	3211200000		
Середня кількість працівників	2	за КВЕД	240		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком		25.62		
Адреса, телефон	вулиця Семена Палія, буд. 22, оф. 23, м. ФАСТІВ, КИЇВСЬКА обл., 08500		0509417238		

Баланс на 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-мсКод за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Основні засоби	1010	-	163,1
первісна вартість	1011	-	165,2
знос	1012	( - )	( 2,1 )
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	-	163,1
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	-	64,9
Поточна дебіторська заборгованість	1155	-	4 333,4
Гроші та їх еквіваленти	1165	-	21,0
Інші оборотні активи	1190	-	12,0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	-	4 431,3
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	-	4 594,4

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Капітал	1400	-	40,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-	7,0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	-	47,0
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	-	1 954,9
розрахунками з бюджетом	1620	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	2,8
Інші поточні зобов'язання	1690	-	2 589,7
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	-	4 547,4
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	-	4 594,4

## Закінчення додатку Д

за \_\_\_\_\_ Рік 2018

Форма № 2-мс Код за ДКУД 1801007

1	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 124,9	-
Інші доходи	2160	1,6	-
Разом доходи (2000 +2160)	2280	2 126,5	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 1 208,7 )	( - )
Інші витрати	2165	( 910,8 )	( - )
<b>Разом витрати (2050 +2165)</b>	<b>2285</b>	<b>2 119,5</b>	<b>-</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	7,0	-
Податок на прибуток	2300	( - )	( - )
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)</b>	<b>2350</b>	<b>7,0</b>	<b>-</b>

Керівник

(підпис)

Насвіт Тетяна Василівна

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

## Витяг з облікової політики ТОВ «НВП «Технокластер» з питань обліку заробітної плати

«Дебіторська заборгованість» (затверджений наказом Міністерства фінансів України від 08 жовтня 1999 року №237, зі змінами й доповненнями)

Дебіторську заборгованість визнавати активом, якщо існує ймовірність отримання Підприємством майбутніх економічних вигід та може бути достовірно визначена її сума.

Під дебіторську заборгованість щодо якої існує невпевненість щодо її повного та(або) своєчасного погашення формувати резерв сумнівних боргів.

### 2.5.1. Методи визначення резерву сумнівних боргів

Для визначення чистої реалізаційної вартості дебіторської заборгованості, що виникає в результаті основної виробничої діяльності Підприємства на дату балансу обчислювати величину резерву сумнівних боргів за методом застосування абсолютної суми сумнівної заборгованості. Абсолютну суму сумнівної заборгованості визначати на підставі аналізу платоспроможності окремих дебіторів. Нарахування сум резерву оформлювати окремим наказом по Підприємству.

### 2.5.2. Класифікація дебіторської заборгованості за строками непогашення

Зважаючи на метод визначення коефіцієнту сумнівності, класифікацію дебіторської заборгованості за строками непогашення, не проводити

2.6. Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про зобов'язання та її розкриття у фінансовій звітності здійснювати згідно Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» (затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31 січня 2000 року №20, зі змінами й доповненнями)

Зобов'язання визнавати, якщо його оцінка може бути достовірно визначена та існує ймовірність зменшення економічних вигід у майбутньому внаслідок його погашення.

Зобов'язання з невизначеними сумою або часом погашення на дату балансу відображати в обліку шляхом формування забезпечень. Якщо на дату балансу раніше визнане зобов'язання не підлягає погашенню, то його суму включати до складу доходу відповідного звітного періоду.

Забезпечення створювати при виникненні в наслідок минулих подій зобов'язання, погашення якого ймовірно призведе до зменшення ресурсів, що втілюють в собі економічні вигоди, та його оцінка може бути розрахунково визначена.

Створювати забезпечення на відшкодування наступних витрат і платежів на:

#### 2.6.1. Виплату відпусток співробітникам Підприємства

Забезпечення на виплату відпусток формувати як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і коефіцієнта, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці. Розмір розрахованого таким чином забезпечення збільшувати на суму належного до нарахування (на такий дохід) єдиного соціального внеску (у подальшому, також ЄСВ).

Забезпечення на виплату відпусток формувати щомісячно на підставі даних щодо фактично відпрацьованого працівником робочого часу за відповідний звітний період.

#### 2.6.2. Виконання гарантійних зобов'язань

Забезпечення на виконання гарантійних зобов'язань формувати під кожний договір у разі, якщо згідно з умовами договору (контракту), положеннями чинного законодавства України чи міждержавних угод Підприємство набуває зобов'язань щодо гарантійного обслуговування.

Розмір забезпечення на виконання гарантійних зобов'язань, що підлягає формуванню визначати у відсотках до вартості переданої замовнику готової продукції (виконаних робіт з ремонту чи модернізації).

Витрати на формування забезпечень на виконання гарантійних зобов'язань включати до собівартості переданої замовнику готової продукції (виконаних робіт з ремонту чи модернізації), - дебет рахунку обліку 23 «Виробництво». Облік нарахованих та використаних забезпечень здійснювати у розрізі переданих замовнику виробів.

Невикористані забезпечення по гарантійних зобов'язань строк дії яких закінчився коригувати шляхом віднесення невикористаних сум до складу інших операційних доходів (кредит однойменного рахунку обліку 71) того звітного періоду, на який припадає дата закінчення терміну дії гарантійних зобов'язань.

Зарахування невикористаних забезпечень по одному контракту (відпущеній партії, виконаних роботах з ремонту чи модернізації) на покриття гарантійних зобов'язань по іншому контракту (відпущеній партії, виконаних робіт з ремонту чи модернізації) заборонено.

#### 2.6.3. Виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів

Забезпечення під виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів формувати лише у разі, якщо Підприємство не має можливості відмовитися від виконання таких зобов'язань та за умови, що розмір збитків по результатам виконання контракту може бути визначений.

Забезпечення формувати на підставі окремого наказу по Підприємству. Розмір забезпечення визначати шляхом розрахунку запланованих витрат на виконання такого контракту та мінусом очікуваних доходів від його реалізації. Витрати на формування зобов'язання щодо обтяжливих контрактів відносити на інші витрати операційної діяльності (дебет рахунку однойменного рахунку обліку 94).

По факту виконання обтяжливого контракту перевищення фактичних збитків від його виконання над розрахованим розміром забезпечення відносити на інші витрати операційної діяльності у звітному періоді їх виникнення. У разі, якщо фактичні збитки від виконання обтяжливого контракту будуть меншими від розміру розрахованого забезпечення, залишок невикористаного забезпечення включати до складу іншого операційного доходу.

#### 2.6.4. Виплату додаткового пенсійного забезпечення;

Забезпечення на виплату додаткового пенсійного забезпечення не формувати.

Забезпечення на виплату відпусток, додаткових видів матеріального заохочення, компенсаційних виплат співробітникам Підприємства, а також (за наявності) інші аналогічні забезпечення визнавати поточними забезпеченнями, які створюються та повинні бути використані у строк до 12-и календарних місяців.

На дату річної інвентаризації порівнювати розміри нарахованих і фактично використаних Підприємством забезпечень, визначати залишок забезпечення, що не підлягає використанню. За наявності, сторнувати такий залишок у кореспонденції із рахунками обліку витрат за рахунок яких таке забезпечення було створено.

2.7. Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про фінансові інвестиції, операції зі спільної діяльності та її розкриття у фінансовій звітності здійснювати згідно Положення (Стандарту) бухгалтерського обліку 12 «Фінансові інвестиції» (затверджений наказом Міністерства фінансів України від 26 квітня 2000 року №91, зі змінами й доповненнями).



Типова кореспонденція бухгалтерських рахунків з обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «НВП «ТЕХНОКЛАСТЕР»

Зміст операцій		Дебет	Кредит
1.	Відображено нарахування заробітної плати працівникам:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- адміністративно — управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції робіт. послуг	93 «Витрати на збут»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
2.	Нараховано допомогу по непрацездатності за рахунок підприємства працівникам:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- адміністративно - управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції. робіт. послуг	93 «Витрати на збут»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
3.	Нараховано працівникам допомогу по непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування від тимчасової втрати працездатності	652 «За соціальним страхуванням»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
4.	Відображено утримання із заробітної плати страхових внесків по добровільному страхуванню працівників підприємства	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	654 «За індивідуальним страхуванням»
5.	Відображено утримання із заробітної плати аліментів	661 «Розрахунки за заробітною платою»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»
6.	Відображено утримання із заробітної плати ПДФО	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»
7.	Відображено утримання із заробітної плати військового збору	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платанами»
8.	Відображено нарахування відпускних працівникам підприємства за рахунок забезпечення	471 «Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»

## Закінчення додатку Ж

9	Нараховано єдиний соціальний внесок на заробітну плату:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	адміністративно управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції, робіт, послуг	93 «Витрати на збут»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
10	Відображено нараховану, але не одержану персоналом у встановлений строк заробітну плату	661 «Розрахунки за заробітною платою»	662 «Розрахунки з депонентами»
11	Відображено виплату готівковими коштами з каси підприємства:		
	- нарахованої заробітної плати працівникам	661 «Розрахунки за заробітною платою»	301 «Готівка в національній валюті»
	- депонованої заробітної плати	662 «Розрахунки з депонентами»	301 «Готівка в національній валюті»
	- інші виплати (допомогу по вагітності і пологах, по непрацездатності)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	301 «Готівка в національній валюті»
12.	Відображено зарахування на картрахунки підприємства в банках заробітну плату кожному працівнику	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»

### 3.13. Облік виплат персоналу

3.13.1. Компанія та її дочірні підприємства формують забезпечення з виплат персоналу у бухгалтерському обліку та розкривають інформацію щодо цих виплат у фінансовій звітності відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та МСБО 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення».

#### Визнання

3.13.2. Працівники можуть надавати послуги Компанії та її дочірнім підприємствам на основі повної або часткової, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

3.13.3. Компанія та її дочірні підприємства визнають виплати працівнику:

- зобов'язаннями – якщо працівник надав послуги в обмін на виплати працівникам, які мають бути сплачені Компанією та/або її дочірніми підприємствами у майбутньому;
- витратами – якщо Компанія та/або її дочірні підприємства спожили економічну вигоду від послуг працівника;
- собівартістю активу – якщо виплати працівнику Компанії та/або її дочірнього підприємства безпосередньо пов'язані із спорудженням або придбанням об'єкта основних засобів (МСБО 16 «Основні засоби») або переробки та інших витрат, понесених під час доставки запасів до їх теперішнього місцезнаходження та приведення їх у теперішній стан (МСБО 2 «Запаси»).

#### Облік та оцінка

3.13.4. Нарахована сума виплат працівникам за роботу, виконану в поточному періоді, визнається поточним зобов'язанням.

3.13.5. Витрати на виплати персоналу відображаються у звітності відповідно до принципу відповідності, тобто відповідають тому періоду, до якого вони відносяться.

3.13.6. Витрати на виплати працівникам в Компанії та її дочірніх підприємств поділяються на:

- короткострокові виплати працівникам, такі як заробітна плата за окладами та відрядною оплатою праці, надбавки (в тому числі надбавки (польове забезпечення) за роз'їзний характер роботи) основні та додаткові відпустки, соціальні відпустки, оплата тимчасової непрацездатності, оплата відпусток по вагітності та пологах, премії;
- виплати при звільненні, такі як вихідна допомога.

3.13.7. Короткострокові компенсовані періоди відсутності Компанія та її дочірні підприємства визнають як:

- накопичувальні компенсації – це компенсації, які переносяться на майбутній період та можуть використовуватись в майбутніх періодах (щорічні основні та додаткові відпустки, додаткові щорічні соціальні відпустки, що надаються матерям, які мають двох і більше дітей);
- не накопичувальні компенсації – це компенсації, які не переносяться на майбутні періоди, якщо право на відпустку поточного періоду не використано або використано частково, такі як відпустки по вагітності та пологах, відпустки по догляду за дитиною віком до 3-х або 6-ти років, відпустки учасникам ЧАЕС 1 та 2 категорії, тимчасова непрацездатність та військова служба.

## Закінчення додатку 3

Поточні забезпечення

3.13.8. Виплати за невідпрацьований час, які належать до накопичення, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді.

3.13.9. Виплати працівникам, передбачені пунктами 3.13.6.-3.13.8. регламентуються та деталізуються Колективним договором Компанії.

3.13.10. Компанія (як зазначалося в п. 3.12 цього Положення) формує забезпечення за виплатами персоналу за невідпрацьований час – на оплату відпусток.

Забезпечення на оплату відпусток та усі види нарахування на зазначене забезпечення оплати відпусток створюється щомісяця.

Сума забезпечення на оплату відпусток визначається як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і відсотку, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці.

<...>

3.13.13. Компанія та її дочірні підприємства (як зазначалося в п. 3.12 цього Положення) формують забезпечення за виплатами винагороди працівникам за результатами роботи за рік – забезпечення на матеріальне заохочення.

Розмір відрахувань до забезпечення на матеріальне заохочення визначається за формулою: сума виплаченої премії за минулий рік помножена на коефіцієнт, який зазначається в окремому наказі.

Довгострокові забезпечення

3.13.14. Компанія та її дочірні підприємства формують забезпечення на витрати, пов'язані з виплатою та доставкою пенсій особам, яким призначено пенсію на пільгових умовах.

Розмір сум забезпечення на витрати, пов'язані з виплатою та доставкою пенсій особам, яким призначено пенсію на пільгових умовах, визначається Компанією та її дочірніми підприємствами на підставі актуарних розрахунків, виконаних незалежним фахівцем, та щорічно звіряється з даними, отриманими від органів Пенсійного фонду України.

<...>