

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра обліку та оподаткування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ОБЛІК, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Студента 2 курсу, 2М групи,
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
спеціалізації «Облік і
оподаткування»

Паніної Діани Ігорівни

Науковий керівник
д.е.н., доцент

Король Світлана Яківна

Гарант освітньої програми
д.е.н., професор

Бенько Микола Миколайович

Київ 2018

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет обліку, аудиту та інформаційних систем

Кафедра обліку та оподаткування
спеціальність 071 «Облік і оподаткування»,
спеціалізація «Облік і оподаткування»

Затверджую

Зав. кафедри обліку та оподаткування

В.В. Сопко

«__» _____ 201_ р.

**Завдання
на випускню кваліфікаційну роботу студентів**

Паніна Діана Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи «Облік, контроль та аналіз розрахунків за виплатами працівникам»

Затверджена наказом ректора від «02» жовтня 2017 р. № 3039.

2. Строк здачі студентом закінченої роботи (проекту) 27 листопада 2018 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи теоретичне та практичне обґрунтування рекомендацій з удосконалення методики й організації обліку, контролю та аналізу розрахунків за виплатами працівникам

Об'єкт дослідження система обліку, контролю та аналізу розрахунків за виплатами працівникам Товариства з обмеженою відповідальністю «Ласка-Кіровоград»

Предмет дослідження теоретичні, методичні та організаційні аспекти обліку, контролю та аналізу розрахунків за виплатами працівникам

4. Перелік графічного матеріалу таблиці, схеми, графіки, діаграми, рисунки

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Економічна сутність та класифікація виплат працівникам

1.2. Огляд нормативної бази з питань обліку, та аналізу розрахунків за виплатами працівникам

1.3. Організаційно-економічна характеристика базового підприємства

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Особливості організації обліку виплат працівникам на підприємстві

2.2. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві

2.3. Управлінський облік виплат працівникам на підприємстві

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Теоретичні засади та методика контролю розрахунків з оплати праці

3.2. Теоретичні засади аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

3.3. Апробація методика загального та факторного аналізу розрахунків за виплатами працівникам

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

6. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	Підготовка Вступу і 1-го розділу роботи	01.03.2018	
2	Підготовка 2-го розділу роботи	15.05.2018	
3	Підготовка 3-го розділу роботи та Висновків	31.08.2018	
4	Попередній захист	Листопад 2018	21.11.2018
5	Здачі готової роботи	Листопад 2018	
6	Захист випускної кваліфікаційної роботи	Грудень 2018	

7. Дата видачі завдання « » 201_ р.

8. Керівник випускної кваліфікаційної роботи С.Я.Король

9. Гарант освітньо-професійної програми М.М. Бенько

10. Завдання прийняв до виконання студент Д.І. Паніна

11. Висновок керівника випускної кваліфікаційної роботи

Керівник випускної кваліфікаційної роботи _____ С.Я. Король
(підпис, дата)

Висновок про дипломну магістерську роботу (проект)

Випускна кваліфікаційна робота студента Паніна Діана Ігорівни
може бути допущена до захисту в екзаменаційній комісії.

Гарант освітньо-професійної програми _____ М.М. Бенько

Завідувач кафедри О.В. Фоміна

" " 201 p.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	8
1.1. Економічна сутність та класифікація виплат працівникам.....	8
1.2. Огляд нормативної бази з питань обліку, та аналізу розрахунків за виплатами працівникам.....	18
1.3. Організаційно-економічна характеристика базового підприємства.....	30
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	37
2.1. Особливості організації обліку виплат працівникам на підприємстві.....	37
2.2. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві.....	38
2.3. Управлінський облік виплат працівникам на підприємстві.....	46
Висновки до розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	55
3.1. Теоретичні засади та методика контролю розрахунків з оплати праці.....	55
3.2. Теоретичні засади аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	59
3.3. Апробація методики загального та факторного аналізу розрахунків за виплатами працівникам.....	61
Висновки до розділу 3.....	66
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73
ДОДАТКИ.....	82

ВСТУП

Актуальність теми. Оплата праці є основою соціально-трудових відносин різних категорій осіб: працівників, роботодавців та держави, яка наповнює соціальні фонди за рахунок податків та платежів, базою для нарахування яких є виплати працівникам.

Облік виплат працівникам займає одне з центральних місць у системі бухгалтерського обліку, тому що є невід'ємною частиною діяльності будь-якої організації. Саме праця є одним з найважливіших елементів витрат виробництва та обігу. Виплати є основним джерелом прибутків робітників компанії, і за їх допомогою здійснюється контроль за мірою праці та споживання, вони використовуються як найдієвіший важіль управління економікою.

Економічний аналіз праці та її оплати на підприємстві є основним напрямком аналізу майбутнього, тому що його методика дозволяє при наявності стислого обсягу інформації про результати діяльності господарюючого суб'єкта визначити його потенційні можливості, внутрішні резерви, використання яких дозволить досягти позитивних змін фінансових результатів діяльності. Особливого значення це набуває в сучасний період, коли більшість інформації про господарську діяльність підприємці відносять до категорії комерційної таємниці, та у розпорядження аналітика надходить в основному офіційна фінансова звітність. Незважаючи на широке висвітлення у науковій літературі проблем, пов'язаних з удосконаленням виплат працівникам на підприємстві, трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці країни, зумовлюють необхідність подальшого дослідження практичних і методичних засад організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці із використанням сучасних наукових досягнень, професійних традицій, що склалися в Україні та економічних особливостей

Дискусійність багатьох теоретичних положень, практична значимість обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам, недостатній рівень їх дослідження з погляду сучасних потреб управління зумовили вибір теми і

визначили спрямованість дипломної роботи. Ефективність обліку виплат працівникам залежить від своєчасного одержання надійної і досить повної обліково-економічної інформації. Разом з тим, у ході постійних законодавчих змін питання обліку, аналізу та контролю виплат працівникам потребують подальшого детального дослідження.

Робоча гіпотеза роботи полягає в припущенні, що ефективне управління виплатами працівникам на підприємствах залежить від удосконалення таких його функцій як облік, контроль та аналіз, що забезпечить досягнення цілей фінансово-господарської діяльності та зростання ринкової вартості підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених як Г. Климко, В. Нестеренко, К. Кривенко, В. Лагутін, А. Колот, К. Маркс, С. Мочерний, С. Цимбалюк., Н. Волгіна, М.І. Лепешинська, Р. Капелюшніков, Д. Пфайфер, В. Гімпельсон та інших.

Питання обліку розрахунків з оплати праці також розглядало багато науковців, серед яких: Білуха М., Бутинець Ф., Грабова Н., Сопко В., Ткаченко Н., Завгородній В., Сук Л., Савицька Г., Костюк В., Крищенко К., Лахтіонова Л., Соломченко Д., Семенов Г., Сайфулін Р., Андрущенко Л., Покотаєв О., Кошулинська Г., Шеремет А. та інші.

Результати їх досліджень мають велике значення для розвитку теорії бухгалтерського обліку. Проте низка питань організації та методики обліку, аналізу та контролю виплат працівникам досліджена не в повній мірі. Більшість науковців зосереджують увагу на загальній методиці обліку, контролю і аналізу виплат.

Зазначене вище і визначає актуальність, теоретичну та практичну значущість наукових досліджень економічних, організаційних та законодавчих проблем, пов'язаних із правильним обліком виплат працівникам на підприємстві, їх аналізом і питаннями контролю, а також з розробкою рекомендацій і пропозицій щодо вирішення недосконалості обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних, методичних і практичних аспектів обліку, контролю та аналізу виплат працівникам на ТОВ «Ласка - Кіровоград», а також формування рекомендацій щодо удосконалення системи управління оплатою праці на досліджуваному підприємстві в цілому.

Поставлена мета обумовила наступні **завдання**:

- з'ясувати економічну сутність та класифікацію виплат працівникам;
- провести дослідження нормативно-правової бази та світової практики з питань обліку та контролю розрахунків з оплати праці;
- розглянути організаційно-економічні передумови аналізу, обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам на базовому підприємстві;
- розкрити основні особливості організації обліку виплат працівникам на підприємстві;
- дослідити організацію та методику фінансового обліку виплат працівникам;
- розглянути розрахунки за виплатами працівникам в системі прийняття управлінських рішень;
- визначити теоретичні засади та опрацювати методику контролю розрахунків з оплати праці;
- розглянути теоретичні питання аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- опрацювати можливість апробації методик загального та факторного аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Об'єктом дослідження є процес обліку, контролю та аналізу виплат працівникам на ТОВ «Ласка - Кіровоград».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти обліку, контролю та аналізу щодо інформаційно – аналітичного забезпечення управління виплатами працівникам на ТОВ «Ласка - Кіровоград».

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є економічна теорія, теорія систем та діалектичний метод пізнання економічних явищ і процесів у безперервному їх розвитку і взаємозв'язку.

У дипломній роботі використовувались такі методи дослідження як системний аналіз – для деталізації і розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи; синтез – для узагальнення різних аспектів обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці; інформаційне моделювання – для забезпечення дослідження нормативно – довідковими матеріалами; абстрагування – для формування узагальнених висновків на основі системного аналізу і синтезу теорій і практики організації системи забезпечення обліку розрахунків по оплаті праці; конкретизація – для обґрунтування змісту форм облікового забезпечення; дослідження документів та реєстрів обліку за формою і змістом – для виявлення їхньої відповідності щодо інформаційної ємності адекватного вимогам стандартів; статистичні і аналітичні розрахунки; порівняння – для зіставлення даних у динаміці; групування – для визначення залежності показників одне від одного; середніх і відносних величин та прийоми елімінування при аналізі розрахунків по оплаті праці; конструктивний – для групування пропозицій щодо обліку розрахунків по оплаті праці; графічний – для наочного зображення результатів дослідження.

Для обробки й аналізу інформації також застосовуватиметься така комп'ютерна програма як Microsoft Excel (для групування та розрахунку економічних показників з оплати праці).

Інформаційна база дослідження. Інформаційною базою дослідження виступають законодавчі та нормативні документи, монографії та статті зарубіжних і вітчизняних авторів, автореферати кандидатських дисертацій, підручники та навчальні посібники, ресурси мережі Інтернет з проблематики обліку, аналізу та контролю виплат працівникам на підприємстві, фінансова звітність ТОВ «Ласка-Кіровоград».

Наукові результати проведеного дослідження полягають в узагальненні і систематизації теоретико-методологічних підходів до обліку, аналізу та контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві та розробці шляхів удосконалення.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробці пропозицій щодо удосконалення обліку, контролю та аналізу

розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. Результати роботи можуть бути впроваджені в господарську практику ТОВ «Ласка-Кіровоград».

Апробація результатів дослідження. Основні наукові положення дослідження висвітлено у статті «Порівняння обліку виплат працівникам за ПСБО 26 та МСБО 19», опублікованій у Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ (2018 року).

Структура та обсяг випускної кваліфікаційної роботи. Випускна кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Економічна сутність та класифікація виплат працівникам

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Заробітну плату як економічну категорію вважають однією із найскладніших в силу певних економічних особливостей, які намагатимемося розглянути. Заробітна плата при правильній організації забезпечує прямий і безпосередній зв'язок доходів з кількістю і якістю витраченої праці. Саме 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 мірою праці.

Актуальність теми обумовлена тим, що інтеграція України у світовий європейський простір вимагає перегляду організаційно-економічного механізму регулювання праці і її оплати та пошуку підходів до подолання проблем із виплатами працівникам, які виникають на фоні розгортання кризових явищ.

Цей процес супроводжується появою нових та динамічним оновленням діючих законодавчо-нормативних документів, якими керуються бухгалтери. Таким чином, існує постійна потреба в аналізі, систематизації та узагальненні нововведень. Адже питання, що стосуються виплат працівникам, зачіпають інтереси не лише фізичних, юридичних осіб, а й держави загалом. Оплата праці є основою соціально-трудових відносин різних категорій осіб: працівників, роботодавців та держави, яка наповнює соціальні фонди за рахунок податків та платежів, базою для нарахування яких є виплати працівникам.

Грішнова О.А. визначає сутність поняття «заробітна плата» складною і багатогранною, тому розглядати її потрібно з різних позицій [19].

З позицій економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це

загальновизнане визначення, що найточніше відповідає трактуванню заробітної плати в Законі України «Про оплату праці» [19].

З позицій економічної теорії, 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.

В умовах ринкової економіки 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.

З позицій найманого працівника 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 підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Як зазначають Іляш О.І. та Гринкевич С.С., ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни [26].

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як елемент ціни виробництва заробітна плата має визначатися часткою у створеній підприємством вартості. Під час формування частки заробітної плати необхідно не допускати відшкодування надлишкових затрат праці забезпечувати її підвищення тільки у зв'язку зі збільшенням кількості випущеної продукції, ефективнішим використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці.

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 [26].

Класики економічної теорії А.Сміт та Д.Рікардо у своїх наукових дослідженнях пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А.Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д.Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування».

На сьогодні в Україні існує багато законодавчих актів, в яких надається визначення економічної сутності поняття «заробітна плата».

Жидеева 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» [57].

На сучасному етапі розвитку бухгалтерської думки як в міжнародній практиці, так і у національній теорії бухгалтерського обліку, велика увага приділяється питанням класифікації та характеристиці видів виплат працівникам.

В Україні на основі Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» розроблене Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 з аналогічною назвою. вітчизняний стандарт містить лише поверхневу інформацію в порівнянні з зарубіжним аналогом.

Необхідно зазначити, що чіткого визначення поняття «виплати працівникам» ПСБО 26 не надає, тільки деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів. Виплати працівникам, відповідно до П(С)БО 26, поділяють на п'ять груп (рис. 1.1).

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.

Виплати працівникам				
Поточні виплати (підлягають сплаті протягом 12 місяців)	Виплати після закінчення трудової діяльності	Інші виплати працівникам	Виплати у разі звільнення	Виплати інструментами власного капіталу підприємства
Заробітна плата за окладами та тарифами				
Виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки)				
Інші нарахування з оплати праці				
Премії та інші заохочувальні виплати				
Інше				

Рис. 1.1. Структура виплат працівникам відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [57]

Джерело: удосконалено автором на основі [57].

Якщо розглядати виплати після закінчення трудової діяльності, що включають у себе програми з визначеним внеском та програми з визначеними виплатами, у вітчизняному П(С)БО 26 прописаний механізм облікового відображення виплат після закінчення трудової діяльності, проте практика не передбачає широкого його використання. Це пов'язано з тим, що облік програм із визначеною виплатою є доволі складним, оскільки для визначення зобов'язань та витрат потрібно проводити актуарні оцінки та визначати можливі актуарні прибутки та збитки. Нерозвиненість інститутів незалежних оцінювачів (актуаріїв) не надає впевненості в тому, що актуарні оцінки можуть бути джерелом надійної прогностичної інформації щодо зобов'язань та активів, пов'язаних із виплатами після закінчення трудової діяльності. Крім того, відсутність економічної

зацікавленості у наданні підприємствами якісної інформації користувачам звітності зумовлює недоцільність здійснення витрат на отримання (і регулярну актуалізацію) експертних оцінок.

Аналізуючи види поточних виплат, що згадуються в П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та займають найбільшу частку в складі всіх виплат працівникам, можна з упевненістю стверджувати, що до цієї категорії належать будь-які виплати персоналу, які вказані в Інструкції зі статистики заробітної плати та в Законі України «Про оплату праці» й які підприємство планує здійснити в найближчі 12 місяців. До таких виплат, зокрема, належать [62]:

- основна та додаткова заробітна плата;
- оплата відпусток (у т. ч. і відпусток через хворобу в частині, оплачуваній за рахунок роботодавця);
- заохочувальні виплати (премії за результатами праці, іншими словами виплати за програмою участі працівників у прибутку підприємства);
- негрошові виплати (наприклад, надання працівникам різних безоплатних послуг, оплата транспортних витрат, витрат на житло тощо).

Усі ці виплати називаються поточними, якщо вони виплачуються на регулярній основі або плануються до виплати не пізніше ніж закінчиться 12 місяців від дати балансу.

Ткаченко Н.М. зазначає, що для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників використовується показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовій формі) за відпрацьований і невідпрацьований час, належний до оплати, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат [71].

I. Основна заробітна плата включає нараховані винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітки, обслуговування, посадових обов'язків).

До основної заробітної плати входять:

1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених нормами праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, спеціалістів, технічних службовців, включаючи у повному об'ємі внутрішнє сумісництво.

2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від об'єму доходів (виручки), одержаних від реалізації продукції (робіт, послуг), у випадку, якщо вони є основною заробітною платою.

3. Оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках та розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

4. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників.

5. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення тощо).

6. Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці. У випадку виплати заробітної плати натурою відповідно до статті Закону України «Про оплату праці» для відображення у звітах видана продукція оцінюється за цінами, не вищими собівартості у розмірі, що не перевищує 50% нарахованої заробітної плати за місяць.

7. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт:

- відповідно до договорів громадсько-правового характеру, включаючи
- договір підряду (за виключенням фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності);
- відповідно до зобов'язань осіб, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства:

- згідно з договорами з підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві або притягнуті до тимчасової роботи на період канікул).

II. Додаткова заробітна плата — це винагорода за понаднормативну працю, трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій.

До складу додаткової заробітної плати належать:

1. Доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством:
2. Премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премію за економію окремих видів матеріальних ресурсів.
3. Винагорода (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за стаж роботи) за спеціальністю на цьому підприємстві.
4. Оплата праці робітників, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання робіт відповідно до договорів цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду.
5. Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання одноразових робіт.
6. Суми відшкодувань втраченого заробітку через тимчасову втрату працездатності.
7. Оплата різниці в окладах працівникам з інших підприємств із збереженням розміру посадового окладу за попередніми місцями роботи, а також при тимчасовому заміщенні.
8. Оплата днів відпочинку, які надаються їм у зв'язку з роботою у понаднормативний робочий час.
9. Оплата праці кваліфікованих робітників, керівників, спеціалістів, скерованих без звільнення від основної роботи для підготовки, перепідготовки та

підвищення кваліфікації робітників, керівництва виробничою практикою студентів.

10. Оплата праці студентів вищих навчальних закладів та студентів, що працюють на підприємствах у складі студентських загонів.

11. Оплата праці студентів, що проходять виробничу практику на підприємствах, а також оплата праці учнів профтехучилищ на профорієнтаційній практиці.

12. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

13. Оплата за час вимушеного прогулу або виконання оплачуваних нижче робіт.

14. Вартість безкоштовного надання працівникам окремих галузей народного господарства продуктів харчування, витрат на оплату житла тощо.

15. Оплата витрат, пов'язаних із наданням безкоштовного проїзду відповідним працівникам.

16. Вартість безкоштовно наданого форменого одягу або сума пільг у зв'язку з продажем речей за нижчими цінами.

17. Оплата щорічних основних та додаткових відпусток відповідно до чинного законодавства.

18. Оплата пільгового часу роботи підлітків.

19. Оплата робочого часу працівників, що виконують державні або громадські обов'язки.

20. Сума заробітної плати за основним місцем роботи на період

21. Оплата навчальних відпусток, які надаються робітникам, що навчаються у вечірніх та заочних вищих та середньо-спеціальних навчальних закладах, аспірантурі.

III. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — це виплати у формі винагороди за підсумки роботи за рік (13 зарплата), премії за спеціальними системами, положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбаченні актами чинного законодавства:

1. Оплата простою не з вини робітника.

2. Суми, що виплачуються робітникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації.
3. Надбавки та доплати, непередбачені законодавством.
4. Винагороди за відкриття, авторські винагороди.
5. Виплати працівникам, що працюють на території радіоактивного забруднення.
6. Сума наданих трудових та соціальних пільг.

Для характеристики рівня оплати праці застосовують поняття номінальної та реальної заробітної плати.

Номінальна заробітна плата — це нарахована сума грошей, яку отримує найманий працівник як винагороду за свою працю, або грошовий вираз вартості праці. Одиницею виміру номінальної заробітної плати є її погодинна ставка, розмір якої визначається співвідношенням попиту й пропозиції на сегментованому ринку праці. На рівень погодинної ставки оплати праці впливають різноманітні чинники: попит і пропозиція в певному сегменті ринку, капіталоозброєність і ефективність праці, продуктивність і якість праці, стан технології і складність праці, фах і кваліфікація працівників, клімат, національні традиції та ін. Історично номінальна заробітна плата має тенденцію до зростання.

Однак, номінальна заробітна плата не дає точного уявлення про дохід на фактор праці, адже в різний час (наприклад, протягом року) за одну й ту ж грошову суму можна придбати різну кількість життєвих благ. Підвищення цін на товари й послуги, або, інакше кажучи, зростання вартості життя, призводить до зменшення купівельної спроможності номінального заробітку (грошей). Ось чому доводиться розрізняти номінальну та реальну заробітну плату.

Реальна заробітна плата — це кількість товарів і послуг, яку можна придбати на номінальну заробітну плату за існуючого рівня цін і податків, або натуральний вираз ціни праці. Вона, таким чином, визначається трьома факторами: 1) величиною номінальної заробітної плати, 2) розміром податків та 3) рівнем цін на товари й послуги. Ціновий фактор, або рівень інфляції в

обчисленнях величини реальної заробітної плати враховується у вигляді індексу цін споживчих товарів і послуг.

Заробітна плата виступає як один із основних регуляторів ринку праці.

Однак впливу зарплати на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці.

Заробітна плата в Україні має низький рівень і, для більшості найманих працівників, вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці шляхом вкладання коштів в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоспроможність.

Для вирішення цих проблем необхідно провести комплексну реформу оплати праці, яка б відповідала таким завданням: підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку, збільшення питомої ваги заробітної плати у ВВП, встановлення раціональних співвідношень між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності, створити цілісну системну правову базу організації оплати праці.

Отже, 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 майбутні, поточні та минулі послуги та у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин.

1.2. Огляд нормативної бази з питань обліку, та аналізу розрахунків за виплатами працівникам

Система бухгалтерського обліку, аналізу та контролю в сучасних підприємствах не може повноцінно існувати без належного їхнього законодавчо-

нормативного забезпечення. Таке забезпечення формувалось протягом двох останніх десятиріч і воно перебуває в процесі постійних змін, які супроводжуються політичними, економічними, інтеграційними, соціальними та іншими чинниками.

Законодавчо-нормативне забезпечення аналізу, обліку та контролю - це, за нашим розумінням, сукупність нормативно-правових актів найвищих гілок влади у державі (законодавчої, виконавчої та представницької), Міністерства фінансів України, інших міністерств та відомств, які забезпечують повноцінне функціонування та динамічний розвиток бухгалтерського обліку, фінансової звітності, аналізу й контролю в нашій державі.

Нормативно-правове регулювання оплати праці охоплює ряд нормативно-правових актів, які мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розподілити по рівнях (конституційний, законодавчий, нормативний, методичний, організаційно-розпорядчий).

Конституційний рівень передбачає регулювання відносин у сфері підприємницької діяльності на основі єдиного нормативно-правового акту –

Конституції України. Законодавчий рівень – Закони і підзаконні акти (Постанови Верховної Ради України, Укази і Розпорядження Президента України, а також Постанови і Розпорядження Кабінету Міністрів України) цього рівня регламентують економічні, правові і організаційні основи оплати праці працівників, а також принципи обліку оплати праці.

До нормативного рівня необхідно віднести національні П(С)БО, План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств (організацій) та Інструкцію про його застосування.

Документи цього рівня визначають загальні принципи і правила ведення фінансового обліку та формування повної, достовірної і неупередженої інформації про фінансово-майновий стан підприємства.

Документи методичного рівня розробляються міністерствами і відомствами в межах своєї компетенції, відповідно до галузевих особливостей. Вони мають

рекомендаційний, а не обов'язковий характер і не повинні вступати в протиріччя із законодавчими актами та нормативними документами вищого рівня.

Необхідно виділити ще один – п'ятий, організаційно-розпорядчий рівень. Документи цього рівня затверджуються керівником підприємства, розробляються його економічними службами.

Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом прийняття нормативно-правових актів, що регулюють відносини, пов'язані з діяльністю підприємства не лише на території України, а й за межами.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу [62].

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації, і максимальним розміром не обмежується.

Норми оплати праці і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників усіх підприємств незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, затверджує порядок укладання колективного і трудового договорів, умови праці, висвітлює основні положення робочого часу, нормування праці, оплати праці та інше [29].

Кодекс законів про працю України визначає засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці. КЗпП регулює трудові відносини всіх працівників з метою зростання якості роботи, продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва, зміцненню трудової дисципліни. Кодекс законів про працю визначає високий рівень умов праці та всебічну охорону трудових прав працівника [29]. Цей Кодекс набув чинності 10.12.1971 року. Кодекс законів про працю гарантує кожному право на працю з оплатою праці не менше встановленого державою мінімального розміру, вільний вибір професії, роду занять і роботи. КЗпП також встановлює, що держава повинна створювати умови для ефективної зайнятості населення, підвищення і підготовки трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку працівників.

Всі громадяни мають рівні трудові право незалежно від расової, національної приналежності, мови, майнового та соціального стану, політичних поглядів, мови, релігійних переконань. Цей кодекс регулює трудові відносини працівників незалежно від форми власності установ, підприємств, організацій, виду їх діяльності, галузевої належності, а також осіб, що працюють у фізичних осіб-підприємців.

Господарський кодекс України регламентує відносини, що виникають в ході організації та здійснення господарської діяльності між різними суб'єктами господарювання. Учасниками господарських відносин можуть бути споживачі, суб'єкти господарювання, органи державної влади та місцевого самоврядування, громадяни, а також громадянські організації, які є засновниками суб'єктів господарювання чи здійснюють організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності [16].

ГКУ вказує на обов'язковий характер колективного договору. У ньому законодавець зауважив, що на всіх підприємствах, які використовують працю найманих працівників, між роботодавцем і трудовим колективом чи уповноваженим ним органом мусить укладатися колективний договір (ч. 7 ст. 65 ГКУ).

Укладення колективного договору є добровільним, однак його наявність — на користь самого підприємства-роботодавця. *Перелічимо основні аргументи на підтримку цієї думки.*

1. Норми спеціального законодавства (ст. 11 КЗпП і ст. 2 Закону про колективні договори) не передбачають обов'язковості укладення колективних договорів.

2. У міжнародній практиці колективні договори укладаються на добровільних засадах (ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» від 01.07.49 р. № 98; п. 1 розд. II Рекомендації Міжнародної організації праці про колективні договори від 29.06.51 р. № 91). При цьому ст. 81 КЗпП передбачено: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж наявні в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

3. ГКУ не регулює трудові відносини, а тому норма про обов'язковість укладення колективних договорів, що міститься в ч. 7 ст. 65 ГКУ, застосовуватися не повинна. [16].

Податковий кодекс України набув чинності 01.01.2011 року. ПК регулює відносини в сфері податків і зборів та визначає вичерпний перелік зборів та податків, що встановлені в Україні. В цьому кодифікованому законі також йде мова про порядок адміністрування податків і зборів, платників податків і зборів, повноваження контролюючих органів, компетенцію та обов'язки посадових осіб при здійсненні податкового контролю, а також визначена відповідальність таких осіб при порушенні податкового законодавства [54].

Доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту), включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку. З 1 січня 2016 року набрав чинності Закон України № 909-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень в 2016 році», яким внесено зміни до Закону України № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в частині скасування утримання єдиного внеску з найманих працівників. Також Законом № 909-VIII до Податкового кодексу України (ПКУ) встановлено єдина ставка податку на доходи фізичних осіб в розмірі 18 %, зокрема, для доходів у вигляді заробітної плати. Тому при нарахуванні доходів у формі заробітної плати база оподаткування податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суми страхових внесків, а також на суму податкової соціальної пільги (ПСП) за її наявності, передбачених п. 164.6 ст. 164 Податкового кодексу України. При цьому, доходи у вигляді зарплати оподатковуються ПДФО за ставкою 18% та військовим збором (ВЗ) – 1,5%.

З 01.01.2016 року встановлена єдина ставка нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ), розмір якої дорівнює 22% від нарахованого доходу. Дана ставка застосовується для всіх видів зарплати, допомоги з тимчасової втрати працездатності і по вагітності та пологах. Виняток становить заробітна плата, яка нараховується працівникам-інвалідам. Розмір мінімального страхового внеску з 1 січня 2018 року становитиме 819,06 грн (3723 грн x 22%). І у 2018 році (згідно зі ст. 8 Закону про ЄСВ), якщо база нарахування ЄСВ найманих працівників менша за розмір встановленої мінімальної заробітної плати за звітний період, то роботодавець зобов'язаний донараховувати ЄСВ до мінімального страхового внеску.

Максимальна величина бази нарахування з 01.01.2018 року становить 15 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом: $3723 \times 15 = 55\,845$ грн.

Якщо б зміни до Закону про ЄСВ не вносилися, то така база становила б $1762 \times 25 = 44050$ грн. Як бачимо, вже в січні 2018 року база нарахування ЄСВ зростає більш як на 10 тис. грн. [54].

Цивільним кодексом регулюються майнові та особисті немайнові відносини між юридичними та фізичними особами, територіальними громадами, Державою Україною, іноземними державами та іншими суб'єктами публічного права. Нормативний акт складається із 6 книг, в яких системно викладені загальні положення, норми про речові і неособисті майнові права, інтелектуальну власність, спадкове та зобов'язальне право [72]. Цивільний кодекс – це кодекс приватного права, який регулює правовідносини у приватній сфері. Положення цього нормативно-правового акту застосовуються для врегулювання не тільки суто цивільних відносин, а і для взаємин суб'єктів схожих відносин.

Фізична особа може мати цивільно-правові або трудові відносини з підприємством чи фізичною особою-підприємцем. Трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником регулюються Кодексом законів про працю, а цивільно-правові відносини регулюються Цивільним кодексом України. У разі укладення цивільно-правового договору, за яким фізична особа може виконувати роботи та надавати послуги, така особа не є працівником підприємства чи ФОП.

Враховуючи те, що цивільно-правові договори укладаються для виконання певної роботи чи послуги, яку працівник виконує самостійно на свій розсуд і вичерпуються виконаною роботою, то цей договір розрахований на одноразове використання.

Предметом договору підряду є результат праці підрядника, який здається в стані, придатному для вимірювання та оцінювання. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт чи виконання іншої роботи з передачею замовнику результатів роботи.

За договором про надання послуг виконавець зобов'язується вчинити певні дії або провести певну діяльність яка не має матеріального виміру, але використовується і споживається замовником в процесі цих дій або діяльності.

Через зміни в законодавстві про оплату праці деякі роботодавці прагнуть замінити трудові відносини цивільно–правовими. Оскільки цивільно-правові договори часто приховують трудові відносини, то органи Держпраці ретельно перевіряють цивільно-правові відносини.

Чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) ухвалили ще 1971 року, але попри внесені до нього понад 600 поправок, він і досі залишається "нормативним реліктом". Ухвалити нову трудову конституцію в Україні намагаються щонайменше протягом останніх 15 років. Паралельно із цим не згасали дискусії щодо її численних проектів, абсолютно кожен з яких розширював права роботодавця, а не працівника. Наразі на друге читання у Верховній Раді вже очікує новий проект Трудового кодексу України (ТКУ) — під номером 1658. І тому постає запитання: а чи цього разу депутати планують попіклуватися про права пересічних українців? Відповідь, на жаль, прогнозована.

По-перше, із ухваленням цього кодексу працедавці зможуть цілком законно слідкувати за робочим процесом своїх підлеглих, використовуючи відеорекамери, диктофони та інші технічні засоби, — щоправда, лише після попередження. Але є дуже сумнівним, що це якось суттєво вплине на ситуацію.

Крім того, роботодавці зможуть відслідковувати, хто і за яким призначенням використовує офісні комп'ютери. Утім, новий проект кодексу передбачає такий контроль з боку керівництва тільки у випадках, зумовлених "особливостями виробництва". Проте є важливий нюанс — що ж таке "особливості виробництва", автори вирішили не зазначати. А нечіткість формулювання є не тільки підставою для зловживань, але й платформою для невинновданого психологічного тиску на працівника.

Цілком реальними із новим кодексом зможуть стати тестування і конкурси під час відбору на будь-яку роботу. Такий підхід регулюватиме не тільки законодавство чи колективний договір, але й статутні документи або нормативні акти самого роботодавця. Досить показовим є той факт, що у проекті ТКУ відповідальності працівника присвячений цілий розділ, а відповідальності роботодавця — лише п'ять статей.

Досі можна було почути чимало пліток про норми, які збільшують тривалість робочого тижня із 40 годин до 48-ми. Однак остання редакція проекту Трудового кодексу зберігає все так, як і було, тобто 40 робочих годин на тиждень. А от зменшувати кількість робочих годин працедавець зможе, але тільки якщо ця зміна буде закріплена колективним договором або нормативним актом роботодавця. При цьому скорочення робочих годин не має жодним чином позначитися на розмірі зарплати.

Але проект нового ТКУ принесе українцям і певні покращення. Зокрема, завдяки новому кодексу деякі люди зможуть працювати вдома. Така організація роботи на деяких підприємствах фактично існувала і раніше, але не була врегульована законом. У нинішньому проекті передбачено, що "під час укладання трудового договору або пізніше, сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії".

У наш прогресивний час ухвалення ТКУ жодним чином не повинно обмежувати ті права громадян, які вони вже мають.

Також якщо роботодавець невчасно виплачуватиме своїм працівникам зарплату, гарантійні або компенсаційні виплати, то він змушений буде сплатити їм пеню. Розмір такої компенсації залежатиме від подвійної ставки НБУ у розрахунку на рік за кожний день затримки. А отже, роботодавець повинен буде сплатити працівникам всю заборговану зарплату з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення, а також проценти річних від протермінованої суми.

Позитивною новацією є і введення окремої норми, яка регулює оплату праці в разі виконання понаднормових робіт і роботи в понаднормовий час.

Планується, що у випадку погодинної оплати понаднормова робота буде оплачуватися в подвійному розмірі. Тобто якщо за годину робітник отримує 60 грн і він перепрацював 2 години, то роботодавець змушений буде доплатити йому 240 грн. А якщо протягом року працівник понаднормово відпрацює понад 120 годин, оплату за відпрацьовані понад цю норму години здійснюватимуть у потрійному розмірі.

Приємним покращенням для працівників буде збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Згідно з проектом Трудового кодексу, тривалість основної відпустки подовжиться із 24-х до 28-ми календарних днів.

Крім збільшення розміру щорічної відпустки, працівники отримають і незмінні дні державних і релігійних свят, в які не доведеться працювати. Державними святами залишаться Новий рік, Міжнародний жіночий день, Міжнародний день солідарності працівників (1 і 2 травня), День перемоги, День Конституції України, День незалежності України і День захисника України. Днями релігійних свят залишаться Різдво Христове, Великдень і Трійця.

До всього законодавець хоче закріпити таке поняття, як "професійна (службова) кар'єра". У кодексі зазначено, що це той професійний ріст чи просування працівника на службі, коли йому надають вищий кваліфікаційний розряд або якщо його переводять на більш відповідальну посаду. А це означає, що роботодавець буде зобов'язаний підвищувати такому працівнику зарплату.

Цікаво те, що, зрештою, законодавець відкриває секрет на запитання про те, якими ж засобами досягнути просування кар'єрними сходами. У відповідному переліку перше місце посідає сумлінна праця, а вже потім професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації.

Викликає занепокоєння велика кількість підстав для звільнень, це призводить до маніпуляцій. Згідно ст. 92 можна звільнити за розголошення конфіденційної інформації. Це може бути інформація про внутрішній розпорядок. Підприємство може зробити будь-яку інформацію конфіденційною

За що можуть звільнити:

- Незадовільний стан здоров'я;
- Незадовільна кваліфікація співробітника (доводиться атестацією або іншими методами);
- Втрата працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи;
- Якщо працівник відмовився від щеплення або медичного огляду;

- Втратив працездатність;
- З ініціативи працівника.

Попереджати про своє звільнення, згідно нової редакції закону, співробітник повинен всього за три дні. При цьому роботодавець зобов'язаний прийняти заяву на звільнення. Більш того, таку заяву можна надіслати поштою.

І протягом трьох днів після подання такої заяви працівник може його відкликати і продовжити роботу.

Звільнити у зв'язку із скороченням штату. Якщо в організації існує профспілка, за три місяці до звільнення роботодавець повинен провести консультації з профспілкою. При цьому якщо профспілка рекомендував конкретного працівника не звільняти, або ж перенести і переглянути умови та терміни скорочення, роботодавець зобов'язаний розглянути ці вимоги.

Попереджати про те, що співробітник потрапить під скорочення, потрібно як мінімум за два місяці і письмово. Крім того, якщо є вакантне місце в штаті, його повинні запропонувати скороченому співробітнику. Після попередження про скорочення працівник має право у робочий час шукати собі роботу, ходити на співбесіди і так далі. При цьому на розмір його зарплати це вплинути не може.

Звільнення за умови призову в армію. Якщо хлопця або чоловіка (в рамках призову офіцерів запасу в армію можуть забрати українців віком до 43 років) закликали в армію, на наступний день після подачі заяви повинні його звільнити.

Звільнити за обман. Якщо виявиться, що працівник отримав роботу, яку не міг виконувати, його можуть звільнити. "Якщо порушення правил прийняття на роботу сталося з вини працівника, такий працівник може бути звільнений роботодавцем незалежно від можливості переведення його на іншу роботу", – йдеться у документі.

Проект кодексу містить не суттєві, але все ж таки позитивні норми вдосконалення трудового законодавства. Але водночас окремі положення цього проекту є суперечливими і потребують безумовного доопрацювання. Взагалі ухвалення ТКУ жодним чином не повинно обмежувати ті права громадян, які вони вже мають. Новий кодекс має бути ухвалений лише після громадського

обговорення, наукової експертизи та врахування пропозицій профспілок. Але цього, на жаль, досі не зроблено.

Оновлення трудового законодавства і його адаптації до нових економічних умов має супроводжуватись збереженням дієвих і випробуваних практикою правових механізмів реалізації трудових норм та досягнутого розвитку соціально-трудових гарантій для найманих працівників як економічно слабшої сторони у відносинах із власником засобів виробництва (і розпорядником фонду оплати праці). При цьому підвищення правозахисних механізмів трудового права засобами національної правової системи доцільно здійснювати з врахуванням переваг міжнародних норм та сучасного світового досвіду з метою реального забезпечення прав людини у сфері праці.

Місце сучасного трудового права в системі права України найважливіше, оскільки пов'язано з соціальною сферою. В Україні продовжує існувати проблема співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати, яка особливо відчутна в умовах фінансово-економічної кризи. Але на шляху адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС з'явилися нові дефініції та конструкції трудового права України, змінено законодавство відповідно до вимог ринкової економіки, відбулися зміни навіть в понятті трудового права на сучасному етапі.

Разом з тим, гальмування прийняття нового Трудового кодексу України не дозволяє зробити остаточні висновки про відповідність змін європейським стандартам, а перманентна політична і сучасна фінансово-економічна кризи за умови неподолання вітчизняної корупції обмежують підстави для оптимізму.

Під час опрацювання спеціальної літератури було знайдено достатньо матеріалів для дослідження обліку, контролю і аналізу виплат працівникам на підприємстві, але виникає об'єктивна необхідність подальшого поглиблення теоретичних досліджень і методологічних розробок, спрямованих на адаптацію вітчизняного обліку до міжнародних стандартів.

Отже, виникає необхідність подальшого поглиблення теоретичних досліджень і методологічних розробок, спрямованих на удосконалення обліку, контролю і аналізу виплат працівникам на підприємстві.

Таким чином, проаналізувавши нормативну та законодавчу базу до теми дослідження, можна зробити висновки про те, що вона має певні недоліки. Процеси реформування бухгалтерського обліку, як і практика використання нормативно-законодавчої бази, засвідчили наявність недостатньо вивчених і неузгоджених питань щодо оцінки, обліку, контролю і аналізу виплат працівникам.

1.3. Організаційно-економічна характеристика базового підприємства

ТОВ «Ласка - Кіровоград» - одне з провідних підприємств-виробників морозива в Україні. Головна місія компанії - робити якісне, натуральне і смачне морозиво, як для дорослих, так і для дітей. ТОВ «Ласка – Кіровоград» виробляє не лише морозиво, але і заморожені напівфабрикати під торговими марками «Щедро», «Сонечко» і «Моя Бабуся».

ТОВ «Ласка – Кіровоград» - єдина в Україні компанія, що відмовилася від використання у виробництві будь-яких не натуральних компонентів. Особливу увагу компанія «Ласка – Кіровоград» приділяє чистоті і якості своєї продукції. Спеціально створена лабораторія на підприємстві ретельно відстежує увесь процес виробництва: від аналізу сировини до вже готового морозива. Оскільки компанія «Ласка - Кіровоград» у виробництві використовує натуральну сировину тваринного походження - продукція фірми контролюється і ветеринарною службою. Кожна партія товару обов'язково супроводжується спеціальним посвідченням якості. А перш ніж товари потраплять в магазини - вони отримують і додаткові гігієнічні висновки.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» набуває статус юридичної особи з дня його державної реєстрації, керується в своїй діяльності чинним законодавством України, у тому числі міжнародними договорами та міжурядовими угодами, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законами

України «Про господарські товариства», «Про власність» та Статутом (додаток Ж).

Досліджуване підприємство зареєстроване у м. Кіровоград, за адресою: вул. Валентини Терешкової, 215.

Основною метою діяльності ТОВ «Ласка – Кіровоград», згідно статуту, є одержання прибутку шляхом здійснення підприємницької діяльності, задоволення суспільних потреб в товарах, продукції, роботах та послугах підприємства.

Основним видом економічної діяльності ТОВ «Ласка – Кіровоград» є: оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами. Відповідно до Класифікатора видів економічної діяльності (КВЕД), основним призначенням якого є визначати та кодувати основні та другорядні види економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців, даний вид економічної діяльності належить до класу 46.33. Цей клас включає:

- оптову торгівлю молочними продуктами;
- оптову торгівлю яйцями та продуктами з яєць;
- оптову торгівлю харчовими оліями та жирами.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» з 2008 року є суб'єктом малого підприємництва. Такий статус підприємство отримало за рахунок того, що обсяг річного доходу не перевищував 70 млн. грн., а середньооблікова чисельність працюючих склала менше 50 чол.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» самостійно визначає напрямки своєї діяльності, предмет та умови договірних відносин, формує коло договірних партнерів, здійснює маркетингові дослідження і планування своєї діяльності. Свою продукцію досліджуване підприємство реалізує самостійно або через мережу представників, або через посередницькі організації за цінами та тарифами, що встановлюються ТОВ «Ласка – Кіровоград», або на договірній основі, розрахунки проводяться за безготівкові кошти, готівкою або іншими засобами платежу.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» веде бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, веде статистичну звітність і подає її в установленому обсязі органам

державної статистики. Достовірність та повнота річного балансу і звітності досліджуваного підприємства з річним господарським оборотом, що перебільшує розмір, встановлений законодавством, підтверджується аудиторською фірмою АС – Аудит, з якою ТОВ «Ласка – Кіровоград» уклало договір.

У своєму розпорядженні досліджуване підприємство володіє будинками, спорудами, обладнаннями та іншими рухомим та нерухомим майном, земельними ділянками, цінними паперами, грошовими коштами в національній та іноземній валюті, інформацією, науковими, конструкторськими, технологічними розробками, винаходами, промисловими зразками, секретами виробництва, знаками для товарів та послуг, правом користування землею.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» має статутний капітал у розмірі 1040000,00 грн. Статутний капітал підприємства поділений на 1040000 часток по 1,00 гривні кожна. Учасники товариства відповідають за зобов'язаннями підприємства в межах їх вкладів. На протязі діяльності статутний капітал підприємства має змогу змінюватись. Збільшення статутного капіталу підприємства можливе за рахунок прибутку, отриманого підприємством від господарської діяльності, прийняття нових учасників, а в разі необхідності – за рахунок додаткових внесків учасників.

На даний час основна частка статутного капіталу належить його засновнику – Череднику Костянтину Валентиновичу.

Організаційно-управлінська структура становить сукупність вертикальних і горизонтальних зв'язків, що забезпечують упорядкованість, координацію та регулювання діяльності організації з досягнення її цілей. Основою організаційно-управлінської структури є відносини ієрархічної співпідпорядкованості. Вони, у свою чергу, впливають на організаційно-управлінські відносини безпосередньої взаємодії, як на вертикальні — між вищими і нижчестоящими ланками управління, так і на горизонтальні.

Вищим органом ТОВ «Ласка – Кіровоград» є загальні збори учасників товариства, які скликаються не рідше одного разу на рік. Річні загальні збори учасників проводяться не пізніше 30 квітня наступного за звітним року. До виконавчої компетенції зборів учасників підприємства належить:

- визначення основних напрямів діяльності підприємства і затвердження його планів та звітів їх виконання;
- внесення змін та доповнень до статуту, зміна розміру статутного капіталу;
- обрання та відкликання директора підприємства;
- затвердження річних результатів діяльності підприємства;
- визначення умов оплати праці посадових осіб органів управління підприємства;
- прийняття рішення про припинення діяльності товариства.

Участь у зборах учасників з правом дорадчого голосу бере директор підприємства, який не є учасником товариства. Учасники зборів, які беруть участь у зборах, реєструються з зазначенням кількості голосів, яку має кожний учасник. Цей перелік підписується головою та секретарем зборів.

Виконавчим органом ТОВ «Ласка – Кіровоград», який здійснює поточне керівництво діяльністю підприємства є – директор, що призначається та звільняється з посади зборами учасників в порядку та за умовами, визначеними статутом.

Директор ТОВ «Ласка – Кіровоград» організовує роботу підприємства та несе персональну відповідальність за його діяльність. В межах своєї компетенції та для виконання обов'язків покладених на виконавчий орган, директор досліджуваного підприємства виконує наступні дії:

- вирішує всі питання роботи підприємства, крім тих, які входять у виключну компетенцію зборів учасників;
- підзвітний зборам учасників і організовує виконання їх рішень;
- затверджує своїм підписом всі документи фінансового, матеріального, майнового, розрахункового та кредитного характеру;
- укладає господарські договори, предметом яких є правовідносини пов'язані з передачею прав на нерухомість.

Директору ТОВ «Ласка – Кіровоград» підпорядковується безпосередньо головний бухгалтер, який несе відповідальність за організацію бухгалтерського

обліку та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом трьох років, а також за правильність обчислення, повноту і своєчасність сплати податків та зборів.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» має свій штат, який затверджений штатним розписом, в якому зазначається перелік посад та робітничих спеціальностей на яких організовується праця досліджуваного підприємства. Станом на 2017 рік кількість працюючих на ТОВ «Ласка – Кіровоград» становить 79 чол.

З метою залучення на роботу високопрофесійних працівників підприємство приймає на роботу працівників за сумісництвом, що працюють за основним місцем роботи в науково-дослідних установах вищих учбових закладах, підприємствах, установах та організаціях.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» самостійно встановлює форми та системи оплати праці, розміри заробітної плати, а також інші види доходів працівників з метою стимулювання працівників, підвищення якості та продуктивності їх праці, старанності при виконанні ними трудових функцій.

Основними повноваженнями трудового колективу ТОВ «Ласка – Кіровоград» є:

- вирішення питань соціального розвитку підприємства;
- розгляд та затвердження колективного розвитку підприємства;
- вирішення інших питань самоврядування трудового колективу.

В результаті проведеного аналізу (додаток А), можна зробити висновок, що ТОВ «Ласка – Кіровоград» є неплатоспроможним підприємством. Це свідчить, що підприємство нездатне задовольняти вимоги кредиторів з оплати товарів, сплачувати бюджетні платежі, тобто обсяг оборотних активів досліджуваного підприємства не може покрити поточні зобов'язання. Негативним явищем для досліджуваного підприємства є те, що основним джерелом фінансування ТОВ «Ласка – Кіровоград» є залучені кошти. Досліджуване підприємство не використовує у своїй діяльності активи, які поправу йому належать, про що свідчить висока частка дебіторської заборгованості у складі оборотних активів.

Незначне збільшення показників рентабельності у 2017 році свідчить про те, що ТОВ «Ласка – Кіровоград» з однієї гривні витраченої на виробництво і реалізацію продукції отримало більше прибутку, ніж у 2016 році.

Висновки до розділу 1

На підставі проведеного дослідження теоретико-методологічних основ обліку, контролю та аналізу розрахунків з виплат працівникам на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Дослідження, пов'язані з виплатами працівникам, проводились багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, з яких зрозуміло, що поняття «виплати працівникам» є широким за змістом і тематика до кінця не вивчена. Одним з рішень, яке в довгостроковому плані є корисним для України, буде гармонізація бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами. Це дозволить повністю перейти на загальновизначену міжнародну практику обліку і уникнути розбіжності в обліку виплат працівникам за міжнародними і національними стандартами. В той час аналіз виплат працівникам більше ґрунтується на аналізі окремих складових виплат, а саме заробітної плати та фонду оплати праці, що ускладнює процес дослідження. Вивчення аудиту виплат працівникам надає змогу оцінити об'єктивні істини про інформацію, відображену у фінансовій звітності, в бухгалтерському обліку та первинних документах щодо повноти.

2. Реформування організації оплати праці повинно охоплювати удосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного регулювання на усіх рівнях. Необхідна оптимальна модель співвідношення законодавства про працю, колективних угод, індивідуальних трудових угод та принципів управління оплатою праці на підприємствах. На мікроекономічному рівні головними елементами регулювання відносин з приводу оплати праці є: індивідуальне регулювання на базі трудової угоди; регулювання оплати праці локальними актами соціального партнерства, насамперед колективними угодами. Нормативна база, яка регулює розрахунки та їх

відображення у обліку та звітності має забезпечувати кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків.

3. Розглянувши організаційно-економічну характеристику ТОВ «Ласка-Кіровоград» та дослідивши фінансові показники, в загальному можна зробити висновок, що ТОВ «Ласка – Кіровоград» є неплатоспроможним підприємством. Це свідчить, що підприємство нездатне задовольняти вимоги кредиторів з оплати товарів, сплачувати бюджетні платежі, тобто обсяг оборотних активів досліджуваного підприємства не може перекрити поточні зобов'язання. Але, все ж незважаючи на статус малого підприємства, ТОВ «Ласка – Кіровоград» займає лідируючі позиції серед сфери своєї діяльності, що позитивно впливає на ефективність роботи працівників та дає змогу підтримувати ефективність роботи на протязі довготривалого періоду.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Особливості організації обліку виплат працівникам на підприємстві

На ТОВ «Ласка – Кіровоград» використовуються форми і системи оплати праці, передбачені відповідними положеннями та колективним договором підприємства.

Розмір заробітної плати на досліджуваному підприємстві залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На підприємстві ТОВ «Ласка – Кіровоград» застосовується відрядна форма оплати праці, оскільки вона матеріально зацікавлює робітників у підвищенні продуктивності праці і сприяє дієвому контролюванню організації виробничого процесу.

Також працівникам підприємства дається щорічна відпустка, яка становить не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

Для обліку використання робочого часу на ТОВ «Ласка - Кіровоград» використовують табель, який веде уповноважена на те особа.

Табельний облік застосовується для аналізу і контролю за використанням робочого часу і станом трудової дисципліни. Дані табельного обліку використовуються також для визначення заробітку працівників, які перебувають на погодинній оплаті праці, та окремих виплат іншим працівникам.

На основі табелю робочого часу у бухгалтерії досліджуваного підприємства складається відомість розрахунку заробітної плати у відомості відображаються суми нарахованої зарплати, премії, доплати, лікарняні, відпускні, розміри утримань до фондів соціального страхування та суми до видачі працівникам на руки.

Узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який відноситься як до облікового так і не до облікового складу підприємства, - з оплати праці (за

всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо), а також розрахунки за неоподатковану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) здійснюється на рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці».

На підприємстві ТОВ «Ласка – Кіровоград» застосовуються такі субрахунки:

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

По кредиту рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відображаються нарахована працівникам підприємства основна і додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, матеріальна допомога, суми індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією, суми компенсації втрати працівниками частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та інші нарахування, які є доходом працівника. За дебетом рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» здійснюється виплата заробітної плати, премій, допомоги, матеріальної допомоги, вартість отриманих у рахунок оплати праці матеріалів, а також суми утриманих податків і зборів.

Нараховані, але не отримані персоналом підприємства у встановлений термін суми з оплати праці відображаються за кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» та за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки із заробітною платою».

Сума всіх утримань із заробітної плати працівників і сума виплаченої зарплати дорівнює обороту за дебетом рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Кредитове сальдо цього рахунку дорівнює сумі в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума, що належить до виплати».

Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі має стільки ж рахунків, скільки працюючих на ТОВ «Ласка – Кіровоград» за обліковим складом, тобто це облік розрахунків по заробітній платі по кожному працюючому окремо.

2.2. Фінансовий облік виплат працівникам на підприємстві

Облік заробітної плати в системі рахунків - це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим

і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», призначений для узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам (які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства) з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо), за не одержані в установлений строк із каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами [53].

Рахунок 66 має субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки за депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За *кредитом* рахунку 66 відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за *дебетом* — виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок зарплати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

Заборгованість підприємства з виплат працівникам в разі одержання підприємством готівки для виплати через касу підприємства та неотримання її працівниками в установлений строк відображається за дебетом субрахунків 661 «Розрахунки за заробітною платою» і 663 «Розрахунки за іншими виплатами» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки за депонентами».

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю чи допомога по тимчасовій непрацездатності.

Аналітичний облік розрахунків ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань [53].

Отже, відповідно до діючого в Україні Плану рахунків [53], для обліку розрахунків за виплатами працівникам призначені рахунки 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 65 «Розрахунки за страхуванням», 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів», 81 «Витрати на оплату праці» та 82 «Відрахування на соціальні заходи», до яких відкривають субрахунки другого порядку.

Типові кореспонденції рахунків наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Типова кореспонденція розрахунків за виплатами працівникам

№ п/п	Зміст операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
1	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на будівництві, придбанні основних засобів	15	661
2	Нарахована заробітна плата працівникам основного виробництва підприємства	23	661
3	Нарахована заробітна плата працівникам по виправленню браку	24	661
4	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на роботах, які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	661
5	Нарахована заробітна плата за час відпустки якщо створюється резерв відпусток якщо резерв відпусток не створюється	471	661
		23,91,92,93	661
6	Нарахована заробітна плата працівникам за рахунок коштів цільового фінансування і цільового надходження	48	661
7	Нарахована заробітна плата працівникам основного виробництва за звітний період (при використанні 8 класу рахунків)	81	661
		23	81
8	Нарахована заробітна плата загальнопромислому персоналу	91	661
9	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661
10	Нарахована заробітна плата продавцям, торговим агентам, працівникам відділу збуту	93	661
11	Нарахована заробітна плата працівникам житловокомунальних і обслуговуючих господарств, дитячих дошкільних закладів та інших закладів оздоровчого та культурного призначення	949	661
12	Нарахована заробітна плата працівникам, які зайняті на виконанні робіт з ліквідації основних засобів	976	661
13	Утримано із заробітної плати працівників за допущений брак	661	24
14	Виплачена заробітна плата, допомога то тимчасовій непрацездатності, вагітності і пологах, сум наданих підприємством трудових і соціальних пільг працівникам, премій	661	301
		663	
15	Утримано із заробітної плати працівників: неповернені підзвітні	661	372

	суми		
--	------	--	--

Закінчення табл. 2.1

1	2	3	4
	за відшкодування підприємству завданих збитків в результаті нестач, втрат від псування цінностей, розкрадання,	661	375
	по виконавчих листах та інших утримань за згодою працівників	661	685
16	Утримано із заробітної плати засновників внески до статутного капіталу підприємства	661	46
17	Утримано із заробітної плати працівників податок на доходи фізичних осіб	661	641
18	Утримано із заробітної плати працівників єдиний соціальний внесок	661	651
19	Утримано із заробітної плати працівників військовий збір	661	642
	профспілкові внески	661	685
20	Утримано із заробітної плати вартість виданих у рахунок оплати праці продуктів і наданих послуг	661	701,703
21	Видана робітникам натуроплата	661	701
22	Депоновані суми невиданої заробітної плати	661	662
23	Виплачена депонована заробітна плата із каси або поточного рахунку	662	301,311

Джерело: узагальнено автором на основі інформації ТОВ «Ласка-Кіровоград».

Проте закріплені законодавчо субрахунки не дозволяють забезпечити деталізацію усіх видів виплат працівникам, встановлених у П(С)БО 26 та IAS 19. Окрім того, не всі підприємства використовують у своїй практиці 8 клас рахунків за елементами витрат підприємства, тому аналітичність визначених рахунків не відповідає вимогам сучасного обліково-аналітичного забезпечення (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Діючі та запропоновані субрахунки першого та другого порядку обліку виплат працівникам у національній системі обліку

За Планом рахунків [13]	Пропозиції автора
1	2
У складі забезпечень виплат працівникам	
47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»	471 «Забезпечення виплат відпусток»
471 «Забезпечення виплат відпусток»	472 «Додаткове пенсійне забезпечення» (за видами програм)
472 «Додаткове пенсійне забезпечення»	473 «Забезпечення гарантійних зобов'язань»
473 «Забезпечення гарантійних зобов'язань»	474 «Забезпечення інших витрат і платежів»

Продовження табл. 2.2

1	2
474 «Забезпечення інших витрат і платежів»	4741 «Забезпечення виплат при звільненні»;
475 «Забезпечення призового фонду (резерв виплат)»	4742 «Забезпечення невідпрацьованого часу»
476 «Резерв на виплату джек-поту, не забезпеченого сплатою участі у лотереї»	4743 «Забезпечення інших виплат працівникам»
477 «Забезпечення матеріального заохочення»	477 «Забезпечення матеріального заохочення»
478 «Забезпечення відновлення земельних ділянок»	4771 «Забезпечення матеріального заохочення на виплату працівникам винагороди»
	4772 «Забезпечення матеріального заохочення на виплату працівникам допомоги»
	4773 «Забезпечення матеріального заохочення на виплату працівникам премії»
	4774 «Інші забезпечення матеріального заохочення»
У складі довгострокових зобов'язань	
Не передбачено	56 «Довгострокові виплати працівникам»
	561 «Довгострокові оплачувані відпустки»
	562 «Довгострокові винагороди»
	563 «Довгострокові допомоги по непрацездатності»
	564 «Виплати частки прибутку та премії»
	565 «Відстрочені компенсаційні виплати»
	566 «Інші довгострокові виплати»
У складі соціальних виплат	
65 «Розрахунки за страхуванням»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	6511 «За страхуванням виплат штатним працівникам»
652 «За соціальним страхуванням»	6512 «За страхуванням виплат сумісникам»
654 «За індивідуальним страхуванням»	6513 «За соціальним страхуванням виплат за цивільно-правовими договорами»
655 «За страхуванням майна»	
У складі поточних зобов'язань	
66 «Розрахунки за виплатами працівникам»:	661 «Розрахунки зі штатними працівниками» (за видами можливих виплат)
661 «Розрахунки за заробітною платою»	6611 «Розрахунки з оплати праці»
662 «Розрахунки з депонентами»	66111 «Виплати за окладами й тарифами»
663 «Розрахунки за іншими виплатами»	

1	2
	66112 «Премії та заохочення» <...> 6613 «Розрахунки з депонентами» 6614 «Розрахунки за іншими поточними виплатами» 662 «Розрахунки з сумісниками» <...> 663 «Розрахунки за цивільно-правовими договорами» <...>
У складі витрат за елементами	
81 «Виплати на оплату праці» 811 «Виплати за окладами й тарифами» 812 «Премії та заохочення» 813 «Компенсаційні виплати» 814 «Оплата відпусток» 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу» 816 «Інші витрати на оплату праці»	811 «Виплати штатним працівникам» (за видами виплат) 8111 «Виплати за окладами й тарифами» 8112 «Премії та заохочення» <...> 8116 «Інші витрати на оплату праці» 81161 «Виплати при звільненні», 81162 «Виплати на додаткове пенсійне забезпечення», 81163 «Інші виплати» 812 «Виплати сумісникам» <...> 813 «Виплати за цивільно-правовими договорами» <...>
82 «Відрахування на соціальні заходи» 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» 824 «Відрахування на індивідуальне страхування»	821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» 8211 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування штатних працівників» <...>

Джерело: розроблено автором на основі [13].

Запропоновані зміни до рахунку 47 «Забезпечення майбутніх виплат і платежів» не лише розкриватимуть забезпечення виплат відпусток та іншого невідпрацьованого часу, а й надаватимуть інформацію про виплати при звільненні працівників, які виділені П(С)БО 26 та IAS 19 в окрему групу.

Виплати працівникам, які акумулюються у складі поточних зобов'язань, соціальних виплат та витрат за елементами, на наш погляд, доцільно розмежувати як за видами трудових та цивільно-правових відносин, так і за елементами формування витрат, що вмотивовано різними підходами до виникнення персоналізованого доходу працівника та визначення наступного зобов'язання перед бюджетом за відрахуваннями на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податком з доходів фізичних осіб.

При цьому подальшу деталізацію рахунків у розрізі субрахунків третього порядку підприємство може здійснювати, виходячи з власних потреб, наприклад,

застосовуючи види виплат, визначених у субрахунках 811-816 (відповідно до чинного законодавства), та відкриваючи додаткові субрахунки: 81161 «Виплати при звільненні», 81162 «Виплати на додаткове пенсійне забезпечення», 81163 «Інші виплати» тощо.

Відкриття рахунку 56 «Довгострокові виплати працівникам» (за довгострокові компенсовані періоди відсутності чи непрацездатності, з нагоди ювілеїв та ін.) дозволить систематизувати виплати за видами та термінами їх виникнення. В основу запропонованого аналітичного підходу нами закладені форми довгострокових виплат, визначені IAS 19, а також момент виконання таких виплат – сплата працівникові через дванадцять місяців або пізніше після закінчення періоду, в якому вони зароблені.

Узагальнюється розкриття інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності. Відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [44] відомості про виплати працівникам відображаються у Звіті про фінансовий стан (у статтях «Довгострокові забезпечення», «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування», «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці», додатковій статті «Пенсійні зобов'язання»), Звіті про сукупний дохід за елементами операційних виплат (витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи), Звіті про рух грошових коштів (статтях «Витрачання на оплату праці» та «Витрачання на оплату відрахувань на соціальні заходи») тощо.

Відповідно до П(С)БО 26 у примітках до фінансової звітності щодо кожної програми виплат працівникам з визначеним внеском наводиться сума відрахувань, включена до витрат звітного року, а також розкривається інформація щодо кожної програми виплат інструментами власного капіталу.

Для правильної організації обліку виплат працівникам на будь-якому підприємстві бухгалтер керується документами з даного питання, до яких належать загальнодержавні нормативні акти та внутрішні (локальні) нормативні документи, зокрема: колективний договір підприємства, положення про оплату

праці, положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку, норми виробітку, розцінки тощо.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків між працівниками й роботодавцем за різними виплатами супроводжується великою кількістю документів типових та нетипових форм.

Особливе значення для визначення розміру виплат працівникам відіграє аналітичний облік, який здійснюється за кожним працівником, та дозволяє згрупувати інформацію у розрізі виплат працівникам різних кваліфікацій та категорій в цілому по підприємству. Зазначену інформацію можна знайти у типових формах первинної облікової інформації зі статистики праці (табл 2.3).

Таблиця 2.3

Типові форми первинних документів з обліку праці

та її оплати за групами

Класифікаційна ознака	Форма первинного документа
1	2
Облік особового складу	№ П-1 «Наказ (розпорядження про прийняття на роботу)» № П-2 «Особова картка працівника» № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
Облік використання робочого часу	№ П-5 «Табель обліку використання робочого часу»
Документи для розрахунку заробітної плати	№ П-6 «Розрахунково-платіжна відомість» № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»

Джерело: узагальнено автором на основі [44].

Відомості про виплати працівникам накопичуються у ф. №П-6 (за кожним працівником) та ф. №П-7 (зведених по підприємству), у яких відображаються нараховані доходи за видами, суми утримань податків та платежів та загальна сума коштів, що підлягає виплаті працівникам за визначений термін. Зазначені документи є підґрунтям для накопичення інформації в облікових регістрах та складання Звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форми № 1ДФ).

Визначені форми розрахунково-платіжних відомостей хоча й класифіковані за різними групами виплат працівникам, проте не мають ув'язки з ознаками оподаткування таких сум податком з доходів фізичних осіб. Йдеться про ті види доходів, які за тих чи інших обставин можуть звільнитись від сплати податку або, навпаки, матимуть податкові наслідки, проте у відомості представлені під однією назвою.

З метою узгодження розрахунково-платіжних відомостей з податковим обліком доходів працівників пропонуємо модифікувати зазначений документ шляхом введення додаткового стовпця з кодом ознаки оподатковуваного доходу. Це дозволить поглибити аналітичність інформації щодо здійснюваних виплат працівникам та сприятиме уникненню помилок у проведенні утримань податку з доходів фізичних осіб.

2.3. Управлінський облік виплат працівникам на підприємстві

На сьогоднішній день, головним напрямом обліку витрат на оплату праці є забезпечення керівництва підприємства необхідною та своєчасною інформацією для прийняття відповідних управлінських рішень щодо найбільш ефективного використання наявних трудових ресурсів.

Для вдосконалення управління витратами на оплату праці та системою розрахунків з працівниками необхідно використовувати нові методи управління і сучасні технічні засоби побудови різних інформаційних систем, які б забезпечили: збір даних про трудовитрати для правильної їх оцінки за прийнятими системами оплати праці і стимулювання та вимогами законодавства; точне їх урахування у собівартості окремих операцій чи послуг, накладних витратах підприємства; здійснення оперативного контролю за рівнем витрат на оплату праці з метою підвищення їх питомої ваги у собівартості послуг і загальних витратах підприємства та скорочення непродуктивних виплат; відслідковування коефіцієнту співвідношення заробітної плати і продуктивності праці; планування та регулювання фонду оплати праці.

Бухгалтерський фінансовий облік жорстко законодавчо регламентований, не враховує специфічних особливостей підприємства і не здатний у повній мірі своєчасно задовольнити інформаційні потреби керівництва. Він зорієнтований на зовнішніх користувачів і надає інформацію про реальні факти, на які вже неможливо вплинути. Управлінський же персонал потребує даних, аналіз яких дозволяє оперативно впливати і контролювати використання фонду оплати праці та трудових ресурсів, визначати стратегію і перспективи розвитку системи трудових відносин. Надати таку інформацію може тільки управлінський облік, який відповідно до ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначений терміном «внутрішньогосподарський (управлінський) облік» [61].

Сучасні виробничі підприємства, враховуючи вже накопичений досвід існування внутрішньогосподарського обліку, повинні створювати принципово нові системи управління витратами, які забезпечать виконання певних завдань (рис. 2.1)

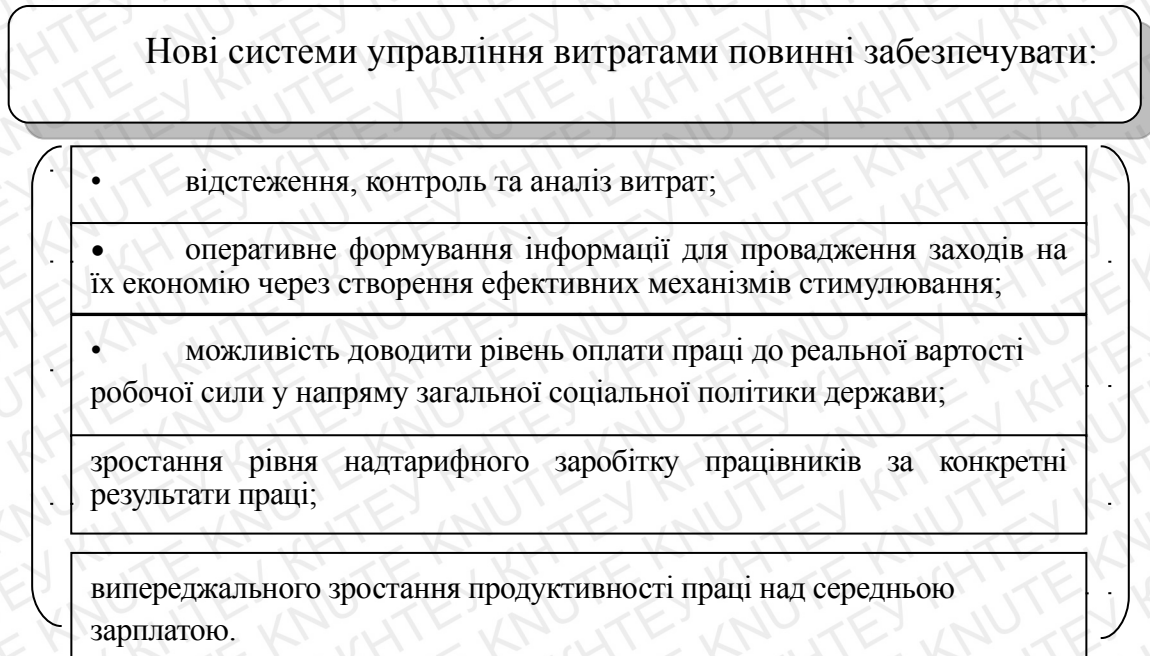


Рис. 2.1 Завдання поставлені перед новими системами управління

Джерело: розроблено автором на основі [61].

Досягнення вказаних цілей та виявлення шляхів ефективного використання трудових ресурсів можливе за умов чітко налагодженого управлінського обліку і

належного інформаційного забезпечення керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, оснований на дієвих механізмах планування, контролю, аналізу і мотивації працівників.

Управлінський облік організовується за загальними принципами, але враховуючи внутрішні потреби керівництва підприємства. Принципи формування в управлінському обліку інформації про витрати на оплату праці виробничих підприємств визначені П(С)БО 16 «Витрати» [56].

Пунктами 13 і 23 П(С)БО 16 визначено склад прямих витрат на оплату праці та елементу «Витрати на оплату праці», який представлений наступними виплатами: заробітна плата за окладами і тарифами, премії і заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток й іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці. П(С)БО 16 має досить концептуальний характер і не враховує особливостей окремих галузей виробництва.

Основну частину вхідної інформації про витрати на оплату праці система управлінського обліку отримує з рахунків фінансового обліку, в якій певне місце відводиться рахункам обліку витрат. Планом рахунків бухгалтерського обліку в Україні передбачена єдина система рахунків фінансового й управлінського обліку. Підприємства малого бізнесу застосовують загальну систему обліку, що ґрунтується на обліку витрат за елементами через рахунки класу 8, інші підприємства – інтегровану систему, де рахунки виробничого обліку кореспондують з рахунками фінансового [53].

Для узагальнення інформації про елемент витрат за звітний період Планом рахунків призначено рахунок 81 «Витрати на оплату праці».

Потрібно забезпечити єдність методологічних підходів до обліку економічно однорідних витрат на виплати працівникам згідно з П(С)БО 26 і передбачити нову назву і склад елементу витрат і відповідного рахунку 81 – «Витрати на виплати працівникам».

В межах інтегрованої системи обліку, витрати на оплату праці накопичуються на рахунках обліку витрат за функціональною ознакою: 23

«Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності».

Сучасним бухгалтерським законодавством не передбачено поняття фонду матеріального заохочення. Відповідно, усі виплати працівникам, пов'язані з фінансуванням їхніх особистих потреб (вихідна допомога, цільова й благодійна матеріальна допомога, оплата навчання інші) доцільно відображати у складі інших витрат операційної діяльності, так як вони безпосередньо не пов'язані з виконанням трудової функції, визначеної у трудовому договорі, хоча й передбачені законодавством про працю та соціальне страхування.

Для їх обліку у робочому плані рахунків окремого підприємства необхідно передбачити субрахунки другого порядку до рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» – 9491 «Витрати на оплату часу непрацездатності за рахунок підприємства» та 9492 «Витрати на інші виплати працівникам». Для забезпечення обліку витрат на оплату праці з метою подальшого детального аналізу в різних управлінських аспектах, План рахунків на рівні підприємства необхідно розширити введенням додаткових аналітичних рахунків до субрахунку 811 «Виплати, пов'язані з оплатою праці», попередньо здійснивши їх класифікацію залежно від мети, поставленої керівництвом.

Пропонується відкривати наступні рахунки аналітичного обліку (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

**Удосконалені підходи до обліку витрат на оплату праці
та інші виплати для виробничих підприємств**

Рахунок аналітичного обліку	Види виплат, що обліковуються на рахунку
1	2
8111 «Оплата праці, пов'язана з кількістю праці»	Заробітна плата за виконану роботу згідно до встановлених норм праці за трудовими договорами; винагороди за цивільно-правовими договорами; доплати за суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Закінчення табл. 2.4

1	2
8112 «Оплата праці,	Надбавки за високу професійну майстерність, високі досягнення

пов'язана з якістю праці»	у праці; премії за виконання і перевиконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, поліпшення кінцевих результатів діяльності
8113 «Компенсаційні виплати за особливі умови праці»	Доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці, за роботу в нічний (вечірній) час, з ненормованим робочим днем, за розривний графік роботи; вартість безоплатно наданого працівникам спецодягу та харчування за законодавством
8114 «Оплата за невідпрацьований час»	Оплата щорічних і додаткових соціальних відпусток за законодавством, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням
8115 «Індексаційні й компенсаційні виплати»	Виплати, пов'язані з індексацією зарплати; суми компенсації працівникам втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати, у т. ч. за невчасно проведену індексацію
8116 «Виплати заохочувального характеру»	Винагороди за вислугу років (щорічні й щомісячні); премії за результатами року; виплати до свят та ювілеїв
8117 «Соціальні пільги»	Матеріальна допомога систематичного характеру; безоплатне харчування, вартість проїзних квитків та путівок працівникам, передбачені трудовою угодою (контрактом)
8118 «Непродуктивні виплати»	Оплата праці при невиконанні норм виробітку не з вини працівника; оплата наднормових робіт, робіт у святковий вихідні дні; доплати до розміру середньої зарплати працівникам, що вимушено працювали скорочений робочий час; виплати за час перебування у відпустках з ініціативи адміністрації та страйку

Джерело: розроблено автором на основі [53].

Накопичення інформації на визначених рахунках дозволяє відслідковувати співвідношення між тарифною та надтарифною, гарантованою державою та соціальною політикою підприємства частиною ТОВ і частку непродуктивних виплат. Це забезпечує їх управління з погляду контролю ефективності праці та її оплати і виконання керівництвом підприємства державних гарантій у цій сфері.

Процес управління трудовими ресурсами і витратами, пов'язаними з оплатою праці послідовно відображає процедура їх обліку – від обліку робочого часу до врахування у собівартості виробництва та накладних витратах підприємства. Для розрахунку витрат на оплату праці необхідна інформація про час присутності і невиходи на роботу працівників, наднормово відпрацьований час, тарифних ставках оплати праці, відрядних розцінках, посадових окладах, системах преміювання, яку бухгалтерія отримує з відповідних підрозділів підприємства. Методика формування - залежить від прийнятих систем оплати праці й стимулювання, враховуючи вимоги трудового законодавства щодо

окремих виплат працівникам. Одним із напрямів управління витратами на оплату праці шляхом оптимізації та раціоналізації їх структури є нарахування резервів на оплату відпусток та деякі інші виплати. Основним призначенням забезпечень є резервування грошових коштів на виплати працівникам, право на які отримано і накопичується у ході виконання роботи за умовами колективного (трудового) договору чи офіційних програм виплат.

Тому, механізм нарахування забезпечень повинен бути застосований і до щорічних премій за вислугу років та за результатами роботи підприємства за рік, виплат на оплату додаткових відпусток за вислугу років тощо, що дозволить оптимізувати витрати, формувати їх раціональну структуру через уникнення різких коливань собівартості наданих послуг та інших операційних витрат.

Аналіз наукової літератури показав, що головною проблемою створення системи управління витратами є вибір методу обліку витрат і калькулювання собівартості.

Сучасним інструментом управління витратами на оплату праці більшості досліджуваних підприємств (доведено практикою великих і середніх підприємств економічно розвинутих країн) повинно стати бюджетування, яке забезпечить планування діяльності підприємства на певний період і створення ефективної системи управління трудовими ресурсами.

Формування внутрішньої управлінської звітності підприємства в розрізі видів витрат допоможе проаналізувати позитивні та негативні фактори і тенденції, що впливають на величину витрат, і, як наслідок, сприяють підвищенню ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства в цілому, виявити нові джерела отримання прибутку.

Одне з джерел інформації для аналізу і прийняття рішень на даному підприємстві являє собою управлінська звітність.

Основним завданням внутрішньої управлінської звітності щодо розрахунків з оплати праці є формування джерела інформації для аналізу розрахунків з оплати праці і прийняття ефективних управлінських рішень.

Процес прийняття ефективних управлінських рішень починається з визначення цілей і проблемних ситуацій, які наявні перед підприємством.

Застосовуючи різні методи і прийоми бухгалтерського управлінського обліку вихідна інформація щодо розрахунків з оплати праці обробляється і узагальнюється і в результаті приймається ефективне управлінське рішення, реалізація якого дозволить сприяти досягненню конкретної мети діяльності підприємства.

Впровадження системи бюджетування витрат на оплату праці чи то в поєднанні з обліком за центрами відповідальності чи за центрами витрат надає підприємству значних вигод і переваг завдяки створенню такого середовища, яке забезпечує ефективність та результативність праці і практично дозволяє усунути фактор невизначеності ще на етапі планування.

Успішність бюджетування витрат на оплату праці на досліджуваному підприємстві залежатиме, насамперед від наступних чинників:

- активної участі вищого керівництва у координації всього процесу бюджетування;
- досягнення узгодженості між стратегією підприємства та цілями окремих керівників підрозділів;
- побудови принципово нової системи стимулювання працівників;
- навчання персоналу та обов'язкового впровадження прогресивних інформаційних технологій на базі корпоративних програмних продуктів.

Висновки до розділу 2

На підставі проведеного дослідження методики та організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. На ТОВ «Ласка – Кіровоград» використовуються такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами». Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі має стільки ж рахунків,

скільки працюючих на ТОВ «Ласка – Кіровоград» за обліковим складом, тобто це облік розрахунків по заробітній платі по кожному працюючому окремо.

2. Дослідження виплат працівникам за джерелами формування та строками сплати на підприємстві дає змогу їх класифікувати на зобов'язання із визначеним терміном їх виникнення та погашення (короткострокові та довгострокові виплати працівникам), та забезпечення, що включають виплати при звільненні та по закінченні трудової діяльності. Вивчення нормативних актів та наукової літератури дозволило ідентифікувати виплати працівникам як компенсаційні платежі за надані послуги працівниками, що акумулюються у складі довгострокових і поточних зобов'язань та забезпечень підприємства. На основі проведеного дослідження облікового забезпечення обґрунтована необхідність накопичення інформації про виплати працівникам на рахунках обліку за видами виплат та термінами їх здійснення у складі зобов'язань, соціальних виплат та витрат за елементами у розрізі трудових та цивільно-правових відносин. Подальші дослідження доцільно спрямувати на обґрунтування порядку визнання різних виплат працівникам, опрацювання вітчизняними підприємствами актуарних оцінок, розробку форм внутрішньої звітності щодо розрахунків з виплат працівникам та проведення інвентаризації визначених виплат.

3. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці є важливою частиною діяльності підприємства, тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про розрахунки з оплати праці є пріоритетним завданням для управлінського персоналу підприємства.

Організація обліку праці та заробітної плати має сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, правильному і своєчасному розрахунку з персоналом, а також збору інформації та групуванню показників з оплати праці, необхідних для поточного та наступного планування, контролю та аналізу. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами. Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання та інші), необхідно: - розширювати практику

персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці; - враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулювальну функції заробітної плати; - до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами й персоналом. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Теоретичні засади та методика контролю розрахунків з оплати праці

Внутрішній контроль як функція управління є засобом зворотного зв'язку між об'єктом управління й органом управління, інформуючи про дійсний стан об'єкта і фактичне виконання управлінських рішень.

Завдання внутрішнього контролю обліку заробітної плати:

- оцінка обґрунтованості та якості планових завдань щодо використання трудових ресурсів, норм і нормативних трудозатрат;
- встановлення правомірності застосування форм і системи оплати праці;
- оцінка законності та достовірності операцій з використання праці та відображення їх в обліку та звітності підприємства;
- виявлення та запобігання вчиненого порушень законодавства [82].

Об'єктами внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці є стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати, стан роботи з кадрами, використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової організації підприємства [10].

Для контролю заробітної плати необхідна інформація, джерелами якою є: первинні документи як основне інформаційне джерело внутрішнього контролю рахунки бухгалтерського обліку, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність [20].

Методика внутрішнього контролю нарахування заробітної плати залежить від діючих форм і систем оплати праці. Методичні прийоми контролю заробітної плати:

- а) до розрахунково-аналітичних прийомів контролю відносять: економічний аналіз, статистичні розрахунки, економіко-математичні методи тощо.

Використання в процесі внутрішньогосподарського контролю розрахунково-аналітичних методичних прийомів дозволяє виявити загальний стан

контрольованих об'єктів, виявити фактори, що спричинили негативний вплив на результати фінансово-господарської діяльності, а також встановити подальший напрям контрольно-ревізійного процесу в частині виявлення втрат і перевитрат та конкретних осіб, відповідальних за неналежні результати господарювання;

Враховуючи складність соціально-економічних процесів, що відбуваються на мікрорівні, та їх вплив на макроекономічні показники перегляду потребує система внутрішньогосподарського контролю операцій з виплат працівникам.

У ході дослідження ідентифіковано подвійне значення колективного договору в здійсненні контрольних процедур за виплатами працівникам, яке полягає у тому, що колективний договір одночасно є як об'єктом, так і засобом контролю. Виходячи з цього окреслено коло завдань внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору враховуючи часовий проміжок здійснення контрольних процедур (рис. 3.1). Структуровані завдання внутрішньогосподарського контролю виконання умов колективного договору за часом здійснення дозволяють підвищити ефективність функціонування системи управління в цілому.

Послідовність здійснення внутрішньогосподарського контролю операцій з виплат працівникам передбачає дотримання організаційної, методичної, результативної та інспекційної стадій. У ході проведеного дослідження специфіки здійснення внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам виявлено, що методика контролю зводиться лише до перевірки розрахунків з оплати праці та відрахувань до відповідних фондів соціального спрямування без врахування соціальної компоненти трудових відносин.

Отже, як вже було зазначено, коло завдань внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору враховуючи часовий проміжок здійснення контрольних процедур представлено на рис. 3.1.



Рис. 3.1 Завдання внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору

Джерело: розроблено автором на основі [82].

Нами запропоновано удосконалити методику внутрішньо-господарського контролю виплат працівникам з теоретично обґрунтованим ранжуванням

контрольних процедур на методичній стадії контролю, які згруповані за тринадцятьма елементами:

- 1) перевірка наявності та дотримання умов Колективного договору, Положення про соціальний пакет;
- 2) перевірка правильності документального оформлення виплат працівникам та несуперечність їх здійснення нормам чинного законодавства та положенням внутрішніх документів;
- 3) перевірка відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній;
- 4) перевірка надання соціальних гарантій працівникам та їх облікове відображення;
- 5) перевірка правильності обчислення сум відпускних та розміру компенсації за невикористану відпустку;
- 6) перевірка правильності нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності із врахуванням страхового стажу працівника;
- 7) перевірка правильності здійснення нарахувань та утримань податків та зборів до фондів соціального страхування;
- 8) встановлення правильності включення окремих виплат працівникам до собівартості продукції, робіт, послуг;
- 9) перевірка законності та правильності облікового відображення операцій з виплат працівникам;
- 10) перевірка даних реєстрів синтетичного та аналітичного обліку операцій з виплат працівникам на відповідність;
- 11) перевірка показників облікових реєстрів та бухгалтерської звітності на відповідність;
- 12) встановлення правильності заповнення звітності;
- 13) проведення інвентаризації пасивів в частині зобов'язань з виплатами працівникам. Ранжування контрольних процедур виступатиме науково

обґрунтованим базисом розробки плану та програми внутрішньогосподарського контролю, аудиту по відношенню до виплат працівникам.

На методичній стадії внутрішньогосподарського контролю слід звернути увагу на типові помилки в розрізі облікових процедур щодо виплат працівникам. На основі інформаційної бази для здійснення внутрішньогосподарського контролю розроблено класифікацію типових порушень, що є основою для системного дослідження підконтрольного об'єкта та суттєво підвищить надійність контрольної системи в цілому в разі їх застосування та постійної модифікації із зміною норм чинного законодавства відносно виплат працівникам.

3.2. Теоретичні засади аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

Для адекватної оцінки ефективності здійснення виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці. Для вирішення окреслених аналітичних завдань запропоновано дотримуватися таких основних напрямів аналізу виплат працівникам (рис. 3.2).

Аналіз трудових ресурсів підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Це забезпечить підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання та забезпечення умов для продовження його господарської діяльності. Цього не можливо досягти керуючись виключно оперативними планами, адже для досягнення даних цілей необхідно чітко бачити й усвідомлювати майбутні перспективи суб'єкта господарювання. Підприємство досягає ефективності та безперервності діяльності лише за умови, коли реалізація оперативної діяльності включає виконання його стратегічної мети.

Зазначимо, що для прийняття управлінських рішень стосовно вибору стратегії розвитку підприємства, здійснення аналізу впровадження та оцінки ефективності реалізації стратегії використання лише фінансових (монетарних) показників

господарювання, не дозволяє врахувати цілий ряд параметрів впливу на діяльність. Це в свою чергу призвело до використання поряд з фінансовими і нефінансових (немонетарних) показників для аналізу.



Рис.3.2. Запропонована модель проведення аналізу виплат працівникам

Джерело: узагальнено автором на основі [82].

У ході вивчення послідовності застосування збалансованої системи показників розроблено методику аналізу відтворення трудового потенціалу, яка передбачає ряд послідовних дій.

На першому етапі підприємство повинно поставити стратегічну мету, наприклад, збільшення прибутковості, а також зосередити свою увагу лише на тих напрямках діяльності, які дійсно відповідають досягненню поставленої цілі.

Другий етап передбачає визначення завдань, наприклад, зменшення плинності кадрів, підвищення кваліфікації персоналу та визначає як кожне із завдань, при його виконанні, вплине на досягнення мети економічного суб'єкта.

На третьому етапі слід обрати певні фінансові показники, що характеризують поставлене завдання. Наприклад, завдання щодо зниження плинності кадрів можна

вирішити, проаналізувавши коефіцієнти плинності, постійності, вибуття та приймання.

Четвертий призначений для розробки певного плану та програми дій, які допоможуть вирішити поставлені завдання на основі наведених фінансових показників. Крім того, необхідно обрати відповідальних за кожен етап виконання завдання, а на п'ятому етапі відбувається сама реалізація проекту.

Останній шостий етап передбачає можливе як повернення на етап формування показників ефективності, так і на перший етап – формування стратегічної мети. У відповідності до системи збалансованих показників перелік стратегічних завдань суб'єкта господарювання слід відображати у вигляді стратегічних карт.

3.3. Апробація методики загального та факторного аналізу розрахунків за виплатами працівникам

У сучасних умовах розвитку ринкових відносин важливу роль відіграє раціональне використання фонду оплати праці на підприємстві. Адже такі витрати стимулюють зростання продуктивності праці, зростання обсягу виробленої продукції, поліпшення її якості та забезпечує зростання фінансових показників діяльності господарюючого суб'єкта. За таких умов створюються реальні можливості для зростання ефективності виробництва продукції, здатності підприємства вчасно розраховуватися зі своїми працівниками та не допускати простроченої заборгованості [68, с. 104].

Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [9].

У цьому трактуванні заробітна плата розглядається суто як винагорода за виконану роботу з погляду працівника, а для підприємства «заробітна плата» виступає одним з елементів витрат діяльності підприємства. Деякі вчені під витратами на оплату праці розуміють суму величини фонду оплати праці та соціальних нарахувань [72, с. 174]. Отже, фонд оплати праці – це кошти, які

підприємство нараховує за певний період своїм працівникам до виплати відповідно до чинного трудового законодавства. Виплати працівникам складаються із:

- 1) винагороду у грошовій формі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (фонд основної заробітної плати);
- 2) винагороду у грошовій формі за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (фонд додаткової заробітної плати); інші заохочувальні та компенсаційні виплати [9];
- 3) виплати по закінченні трудової діяльності;
- 4) інші довгострокові виплати працівникам;
- 5) виплати при звільненні.

Оцінка динаміки, складу і структури фонду оплати праці на підприємстві включає розрахунок абсолютних та відносних відхилень фактичної величини фонду оплати праці від запланованої, а також порівняння годинного, денного та місячного фонду оплати праці. Це дає змогу виявити перевитрати фонду заробітної плати як в цілому по персоналу, так і в розрізі окремих категорій.

Приступаючи до аналізу використання фонду заробітної плати, що включається в собівартість продукції, необхідно розрахувати абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини.

Абсолютне відхилення визначають порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці у звітному періоді з базовою величиною фонду заробітної плати у цілому по підприємству, виробничих підрозділах і за категоріями працівників (робітник, керівник, спеціаліст). Однак слід мати на увазі, що абсолютне відхилення саме по собі не характеризує використання фонду зарплати, оскільки визначають без урахування змін обсягу виробництва продукції.

Відносне відхилення розраховують як різницю між фактично нарахованою сумою зарплати у звітному періоді і його базовою величиною, скоригованою на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції. При цьому необхідно враховувати, що коригується тільки змінна частина фонду заробітної плати, яка

змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції [67, с. 144].

Зазначимо, що перевитрата фонду оплати праці не приводить до зростання собівартості продукції тоді, коли відсоток перевиконання плану з випуску продукції є вищим, ніж відсоток перевищення планового фонду заробітної плати. Оскільки заробітна плата на 1 грн. продукції знижується, порівняно з плановим рівнем [72, с. 180].

Аналіз середнього рівня оплати праці на підприємстві містить оцінку середньорічної, середньомісячної та середнього динної оплати праці різних категорій персоналу, а також факторний аналіз впливу чисельності робітників і їх середньої заробітної плати на фонд оплати праці підприємства загалом.

На наступному етапі аналізу витрат підприємства на оплату праці здійснюється оцінка співвідношення темпів зростання рівня оплати та продуктивності праці.

Оцінка ефективності виплат працівникам здійснюється із застосуванням низки фінансових показників, зокрема – зарплатовіддача, що показує, скільки обсягу виробленої продукції припадає на 1 грн. фонду оплати праці підприємства:

$$\mathbf{Зв = ОВП / ФОП,} \quad (3.1)$$

де ОВП – обсяг випущеної продукції підприємства за період;

ФОП – фонд оплати праці підприємства за період.

Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці (Кзакф) показує величину фонду оплати праці, що припадає на 1 гривню чистого доходу або собівартості реалізованої продукції. Позитивним для підприємства вважається зменшення цього показника щодо попередніх періодів:

$$\mathbf{Кзакф = ФОП / ЧД, \text{ або } Кзакф = ФОП / СВ,} \quad (3.2)$$

де ЧД – чистий дохід підприємства;

СВ – собівартість реалізованої продукції.

Рентабельність витрат на оплату праці (Р) показує, скільки прибутку приносить 1 гривня витрат на оплату праці:

$$\mathbf{Р = (Пр / ФОП) \times 100\%,} \quad (3.3)$$

де Пр – прибуток підприємства.

Розрахуємо також такі показники, як частка заборгованості з оплати праці (ЧЗпр) у загальній величині джерел фінансування підприємства. Негативним є зростання такого показника у динаміці, оскільки це свідчить про посилення боргової залежності підприємства:

$$\text{ЧЗпр} = \text{Заб пр} / \text{К}, \quad (3.4)$$

де Заб пр – поточна заборгованість підприємства за розрахунками з оплати праці;

К – загальна величина капіталу підприємства.

Частка заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування підприємства (Чз пр поз), зростання якої є також негативним явищем для підприємства:

$$\text{Чз пр поз} = \text{Заб пр} / \text{ПК}, \quad (3.5)$$

де ПК – позиковий капітал підприємства.

Опрацювавши показники фінансової звітності ТОВ «Ласка-Кіровоград» здійснимо обчислення даний показник (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Показники ефективності виплат працівникам

№	Вихідні дані	2016	2017	
1	2	3	4	
1	Обсяг випущеної продукції за період (ОВП)	47 168,0	55 806,0	
2	Фонд оплати праці (ФОП)	14 321,0	22 337,0	
3	Чистий дохід (ЧД)	47 618,0	55 806,0	
4	Прибуток підприємства (Пр)	2 063,0	2 025,0	
5	Поточна заборгованість з оплати праці (Заб пр)	869,0	2 169,0	
6	Позиковий капітал (ПК)	6 014,0	10 747,0	
7	Загальна величина капіталу підприємства (К)	5 985,0	6 363,0	
Розрахунки				
	Показники ефективності виплат працівникам	2016	2017	Абсолютне відхилення (+,-)
1	Зарплатовіддача (Зв = ОВП/ФОП)	3,3	2,5	-0,8
2	Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці (Кзакф = ФОП/ЧД)	0,3	0,4	0,1
3	Р = Пр/ФОП×100%	14,4	9,06	-5,34
4	ЧЗпр = (Заб пр)/К	0,15	0,34	0,19
5	ЧЗ пр поз = (Заб пр)/ПК	0,14	0,2	0,06

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Аналізуючи обчислені показники бачимо, що зарплатовіддача протягом аналізованого періоду зменшилась. Це пов'язане із коливанням фонду оплати праці при одночасному зменшенні обсягу виконаних робіт за 2017 р. На кінець 2017 року показник становить 2,5, це означає, що на 1 грн. заробітної плати припадає 2,5 грн. обсягу виробництва, що в порівнянні з початком 2017 року є меншим, тобто, тенденція до спаду є негативною.

Провівши розрахунок, бачимо, що коефіцієнт закріплення фонду оплати праці на ТОВ «Ласка-Кіровоград» на кінець 2017 року порівняно з початком 2017 збільшився, але не суттєво. Позитивним для підприємства є зменшення даного показника, тому, надалі підприємство буде намагатись тримати в нормі показник.

Показник рентабельності витрат на оплату праці суттєво зменшився у 2017 році у порівнянні з 2016 роком, що є негативним явищем. Для покращення даного коефіцієнта потрібно збільшувати обсяги вироблених благ без підвищення трудовитрат, тобто постійно вдосконалювати показники економічної діяльності, шукати можливості працювати краще, виробляти більш якісні товари, зменшуючи затрати праці.

Збільшення показника заборгованості з оплати праці на ТОВ «Ласка-Кіровоград» спричинено зростанням обсягів його діяльності, і допущення у звітному році сповільнення оборотності активів. В поточному році підприємство планує стабілізувати даний показник і повністю погасити заборгованість.

Частка заборгованості з оплати праці в сумі позикових джерел у 2017 році зросла у порівнянні з 2016 роком, на 0,06 тобто, відбулось незначне збільшення показника використання підприємством позикових коштів, виникає загроза різкого зменшення джерел фінансування в наступному періоді.

Збільшення частки позикових коштів посилило фінансову нестійкість ТОВ «Ласка-Кіровоград» та підвищило ступінь його фінансових ризиків. Залучаючи позикові кошти, підприємство збільшує свої фінансові витрати на суму відсотків, пов'язаних з використанням кредитних ресурсів. Це потребує від підприємства збільшення обсягів продаж. Підприємство з вагомою часткою позикового капіталу має меншу можливість для маневру на випадок

непередбачуваних обставин, таких як падіння попиту на продукцію, значні зміни відсоткових ставок, зростання витрат, сезонні коливання.

Висновки до розділу 3

На підставі проведеного дослідження контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Теоретично обґрунтовано значення колективного договору як інструменту та об'єкта контролю, що дозволило виділити завдання внутрішньогосподарського контролю колективного договору виходячи з його ролі у забезпеченні виплат працівникам та розширити координаційні можливості суб'єктів ведення обліку в частині дотримання підходів до припинення обліку виплат працівникам, що суперечать нормам даного регламентуючого документа. Описана методика внутрішньогосподарського контролю структурує хід перевірки за можливими їх напрямками з врахуванням соціальної складової підконтрольного об'єкта.

2. Задля забезпечення інформаційних запитів різних користувачів удосконалено методику аналізу виплат працівникам, напрямками якої передбачено: аналіз забезпеченості трудовими ресурсами. Дотримання запропонованої послідовності забезпечить адекватну оцінку ефективності здійснення виплат працівникам через з'ясування рівня забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами, розробку прогнозованих індикаторів продуктивності праці, доходності людського капіталу тощо.

3. Недоліком аналізу розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «Ласка-Кіровоград» є те, що аналіз проводиться на основі звітності раз у рік. З метою вдосконалення методики аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві ТОВ «Ласка-Кіровоград» радимо проводити аналіз частіше: щоквартально, щомісячно. Також доцільно було б проводити аналіз детальніше: по цехам, за окремими групами персоналу та за видами продукції підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В результаті проведеного у дипломній роботі дослідження обліку, аналізу та контролю розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «Ласка-Кіровоград» можна зробити наступні висновки:

1. Виплати працівникам – це всі форми компенсації, що надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівникам. Вони включають в себе заробітну плату за окладами і тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо. Для правильного ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам необхідна чітка організація всіх дій і розрахунків на підприємстві. Так само і аналіз потребує систематичний контроль та високого рівня знань аналітики для прийняття управлінських рішень.

Дослідження, пов'язані з виплатами працівникам, проводились багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, з яких зрозуміло, що поняття «виплати працівникам» є широким за змістом і тематика до кінця не вивчена. Одним з рішень, яке в довгостроковому плані є корисним для України, буде гармонізація бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами. Це дозволить повністю перейти на загальновизначену міжнародну практику обліку і уникнути розбіжності в обліку виплат працівникам за міжнародними і національними стандартами. В той час аналіз виплат працівникам більше ґрунтується на аналізі окремих складових виплат, а саме заробітної плати та фонду оплати праці, що ускладнює процес дослідження. Вивчення аудиту виплат працівникам надає змогу оцінити об'єктивні істини про інформацію, відображену у фінансовій звітності, в бухгалтерському обліку та первинних документах щодо повноти.

2. В результаті дослідження основних законодавчих актів, які регулюють оплату праці в Україні встановлено, що вони поділяються на дві групи: ті, що регулюють безпосередньо оплату праці та трудові відносини, і які,

регулюють податкове навантаження на неї. Оновлення трудового законодавства і його адаптації до нових економічних умов має супроводжуватись збереженням дієвих і випробуваних практикою правових механізмів реалізації трудових норм та досягнутого розвитку соціально-трудова гарантій для найманих працівників як економічно слабшої сторони у відносинах із власником засобів виробництва і розпорядником фонду оплати праці). При цьому підвищення правозахисних механізмів трудового права засобами національної правової системи доцільно здійснювати з врахуванням переваг міжнародних норм та сучасного світового досвіду з метою реального забезпечення прав людини у сфері праці.

3. Об'єктом дослідження в роботі обрано ТОВ «Ласка – Кіровоград» - одне з найбільших виробників морозива в Україні. За роки існування підприємства ТОВ «Ласка – Кіровоград» досягло великих економічних успіхів, освоїло нові технології, постійно запроваджує інновації у виробництві. Бухгалтерський облік на підприємстві ТОВ «Ласка – Кіровоград» ведеться безперервно від дня реєстрації підприємства до його ліквідації. Питання організації бухгалтерського обліку на підприємстві належить до компетенції власника або уповноваженого органу відповідно до законодавства та установчих документів. Організація бухгалтерського обліку на досліджуваному підприємстві ґрунтується на застосуванні загальноприйнятих у міжнародній практиці передумов та принципів.

Також було оцінено фінансовий стан ТОВ «Ласка – Кіровоград» , досліджено облікову політику підприємства, проаналізовано її елементи, оброблено документи аналітичного та синтетичного обліку. Незважаючи на статус малого підприємства, ТОВ «Ласка – Кіровоград» займає лідируючі позиції серед сфери своєї діяльності, що позитивно впливає на ефективність роботи працівників та дає змогу підтримувати ефективність роботи на протязі довготривалого періоду.

4. Розглянувши особливості первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам, можна зробити висновок, що на ТОВ «Ласка-Кіровоград»

забезпечено достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам у встановленому порядку.

Облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «Ласка-Кіровоград» ведуть на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Можна зробити висновок, що аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ведеться у відповідності до вимог, його організація відповідає завданням бухгалтерського обліку. Автоматизована форма дає змогу швидко та якісно складати та працювати з регістрами аналітичного і синтетичного обліку, знижуючи при цьому кількість помилок. Організований облік розрахунків з оплати праці на підприємстві дає змогу керівництву мати достатній обсяг інформації для прийняття управлінських рішень. Доцільно порекомендувати підприємству розширити перелік синтетичних рахунків, для зручнішого користування інформацією про розрахунки за виплатами працівникам.

5. Дослідження виплат працівникам за джерелами формування та строками сплати на підприємстві дає змогу їх класифікувати на зобов'язання із визначеним терміном їх виникнення та погашення (короткострокові та довгострокові виплати працівникам), та забезпечення, що включають виплати при звільненні та по закінченні трудової діяльності. Вивчення нормативних актів та наукової літератури дозволило ідентифікувати виплати працівникам як компенсаційні платежі за надані послуги працівниками, що акумулюються у складі довгострокових і поточних зобов'язань та забезпечень підприємства. На основі проведеного дослідження облікового забезпечення обґрунтована необхідність накопичення інформації про виплати працівникам на рахунках обліку за видами виплат та термінами їх здійснення у складі зобов'язань, соціальних виплат та витрат за елементами у розрізі трудових та цивільно-правових відносин. Подальші дослідження доцільно спрямувати на обґрунтування порядку визнання різних виплат працівникам, опрацювання вітчизняними підприємствами актуарних оцінок, розробку форм внутрішньої звітності щодо розрахунків з виплат працівникам та проведення інвентаризації визначених виплат.

6. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці є важливою частиною діяльності підприємства, тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про розрахунки з оплати праці є пріоритетним завданням для управлінського персоналу підприємства.

Організація обліку праці та заробітної плати має сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, правильному і своєчасному розрахунку з персоналом, а також збору інформації та групуванню показників з оплати праці, необхідних для поточного та наступного планування, контролю та аналізу. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами. Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання та інші), необхідно: - розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці; - враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулювальну функції заробітної плати; - до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами й персоналом. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

7. Теоретично обґрунтовано значення колективного договору як інструменту та об'єкта контролю, що дозволило виділити завдання внутрішньогосподарського контролю колективного договору виходячи з його ролі у забезпеченні виплат працівникам та розширити координаційні можливості суб'єктів ведення обліку в частині дотримання підходів до припинення обліку виплат працівникам, що суперечать нормам даного регламентуючого документа.

Для мобілізації процедури виявлення та нівелювання негативного впливу виявлених відхилень в ході здійснення внутрішньогосподарського контролю по відношенню до виплат працівникам запропоновано методику внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з врахуванням умов колективного договору як норм контролю та принципів класифікації типових порушень в системі обліку виплат працівникам. Описана методика внутрішньогосподарського контролю структурує хід перевірки за можливими їх напрямками з врахуванням соціальної складової підконтрольного об'єкта.

8. Задля забезпечення інформаційних запитів різних користувачів удосконалено методику аналізу виплат працівникам, напрямками якої передбачено: аналіз забезпеченості трудовими ресурсами; розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати; оцінку ефективності використання людського капіталу; аналіз витрат на оплату праці; стратегічний аналіз виплат працівникам. Дотримання запропонованої послідовності забезпечить адекватну оцінку ефективності здійснення виплат працівникам через з'ясування рівня забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами, розробку прогнозованих індикаторів продуктивності праці, доходності людського капіталу тощо.

Аналіз трудових ресурсів підприємства має базуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Для цього запропоновано методику аналітичного забезпечення відтворення трудового потенціалу в контексті використання системи збалансованих показників, яка реалізується через формування стратегічних карт. Це забезпечить підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання та забезпечення умов для продовження його господарської діяльності, що неможливе без оперативної та стратегічної оцінки.

Застосування описаних положень суб'єктами господарювання підвищить значення системи обліку в узгоджені інтересів суб'єктів праці та роботодавців, що призведе до підвищення ефективності функціонування бізнес-єдиниці в цілому та покращить макроекономічні показники країни.

Запропонована методика внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам дасть змогу вдосконалити контрольні процедури за підконтрольними об'єктами, описати алгоритмічну модель дій суб'єктів контролю, що оптимізує витрати їх часу та удосконалив процес, контрольний процес в цілому. Дана методика, в основу якої покладено використання колективного договору як норми контролю, зорієнтована на оперативну мобілізацію виявлених відхилень від нормативно закріплених виплат та прийняття відповідних заходів щодо їх попередження у наступних періодах.

9. Економічні показники оцінки ефективності виплати працівникам ТОВ «Ласка-Кіровоград» за досліджуваний період відносно зменшились. Для удосконалення ефективності виплат працівникам пропонуємо на ТОВ «Ласка-Кіровоград» вести додаткову посаду - економіст з праці.

В обов'язки буде входити:

- здійснювати роботу з удосконалення організації праці, виплат працівникам;
- розраховувати фонд оплати праці та чисельність працюючих з урахуванням необхідності найбільш раціонального використання трудових ресурсів;
- розробляти проекти перспективних і річних планів з праці та заробітної плати організації та її підрозділів;
- вивчати ефективність застосування чинних форм і систем оплати праці.

Крім того, недоліком аналізу розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «Ласка-Кіровоград» є те, що аналіз проводиться на основі звітності раз у рік. З метою вдосконалення методики аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві ТОВ «Ласка-Кіровоград» радимо проводити аналіз частіше: щоквартально, щомісячно. Також доцільно було б проводити аналіз детальніше: по цехам, за окремими групами персоналу та за видами продукції підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ангеловська О. В. Аудит розрахунків оплати праці та типові помилки і порушення, що можуть бути виявлені при його проведенні / О. В. Ангеловська, Л. В. Синяєва // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2014. – Вип. 1 (25). – С. 14-18.
2. Бабіч В. В., Сагова С.В. Фінансовий облік: Навч. посібник / Київський національний економічний університет. – К.: КНЕУ, 2009. – 282 с.
3. Безверхих К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати / К. Безверхих // Бухгалтерський облік і аудит. — 2010. — № 3. — С. 24-29.
4. Бортник В.А. Зарплата - основний мотиваційний чинник підвищення ефективності використання кадрового потенціалу / В.А.Бортник // Вісник ХНТУСГ. – 2007. – Вип. 63 - С. 168-170.
5. Бочаров В. В. Фінансовий аналіз [Текст] : навч. посібник / В. В. Бочаров. - М. : Питер, 2009. – 200 с.
6. Бурденко, І.М. Виплати працівникам: облік, аудит і автоматизація/ І. М. Бурденко, О. В. Кравченко, О. В. Шипунова – Суми : Університетська книга. – 2009.– 283 с.
7. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік [Текст] : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів; під заг. ред. Ф.Ф. Бутинця. - 8-ме вид., доп. і перероб.- Житомир: ПП «Рута», 2009. - 912 с.
8. Вашуленко, О.С. Тенденції розвитку системи оплати праці в науковій сфері України / О.С. Вашуленко // Проблеми науки. – 2008. – № 8. – С. 18–25.
9. Верхоглядова Н.І. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія і практика: навч.-практ. посібник / Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна та ін. – К. : Центр учбової л-ри, 2010. – 536 с.
10. Виплати працівникам згідно Міжнародних стандартів фінансової звітності [Текст] : зб. наук. праць на відкритій міжнар.інтернет-конф. / МСФЗ: дослідження, наука, практика, імплементація. – К., 2015 – 167 с.

11. Войнаренко М. П. Міжнародні стандарти фінансової звітності та аудиту / Войнаренко М. П., Пономарьова Н. А., Замазій О. В. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
12. Войтюшенко Н.М. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посібник / Н.М. Войтюшенко. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2013. – 340 с.
13. Ворона, Ю. В. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці / Ю. В. Ворона // Фінансові ринки і цінні папери. – 2009. – № 23 – С. 36–40.
14. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л.С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186–194.
15. Гетьман, О.О., Шаповал В. М. Економіка підприємства / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
16. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436 IV / [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 436 15. Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436_15
17. Гуцаленко Л. В. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. / Л. В. Гуцаленко, М. М. Коцупатрий, У. О. Марчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 496 с.
18. Грабова Н. М. Теорія бухгалтерського обліку [Текст] / Н. М. Грабова. - К. : А.С.К., 2013. - 266 с.
19. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. — 5-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2011. — 390 с.
20. Дієсперов В.С. Тенденції динаміки продуктивності й оплати праці в Україні / В.С. Дієсперов // Економіка України. - 2012. - Вип.6. - С. 85-88.
21. Житна І. П. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств [Текст] : навч. посібник / І. П. Житна, А. М. Нескреба. – К. : Знання 2007. – 191 с.
22. Жогова О. Аудит розрахунків з оплати праці / О. Жогова // Незалежний аудитор [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://n-auditor.com.ua/uk/component/na_archive/471?view=material

23. Золотухін О. Нарахування та виплата зарплати: документальне оформлення // Баланс-Агро. — 2009. — № 11. — С. 23-25.
24. Іванілов О.С. Економіка підприємства : [підруч. для студентів вищих навчальних закладів] / О.С. Іванілов. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
25. Івахненко, С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту. — К.: Знання, 2008. — 343 с.
26. Іляш, О. І. Економіка праці та соціально – трудові відносини: навч. посіб./ О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. — К. : Знання, 2010. — 476 с.
27. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 21.12.1999 № 893/4186 - [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>
28. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. Сер : Економіка. 2013. Вип. 4. С. 240- 246.
29. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII / [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 322-08. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
30. Козуб Л.І. Стан стимулювання праці в сільськогосподарських господарствах / Л.І.Козуб// Матеріали Міжнародного Форуму молодих вчених. - 2011 р. - с. 34.
31. Конош, О. В. Удосконалення обліку, аналізу, аудиту оплати праці/ О. В. Конош // Фінансові ринки і цінні папери. — 2009. — № 23. — С. 36– 40.
32. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік / В.С. Лень, М. П. Штупун // Проблеми і перспективи економіки та управління. — 2015. — Вип. 2 (2). - С. 266-274.
33. Леско І. О. Особливості обліку виплат працівникам на гірничозбагачувальних комбінатах метінвест холдінгу [Електронний ресурс] / І. О. Леско // Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. — 2013. — Вип. 10 (3). — С. 416–423. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/jpdf/ecnof_2013_10\(3\)__70.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/ecnof_2013_10(3)__70.pdf)

34. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік [Текст] : підручник. - 3-тє вид., перероб. і доп. - Київ: Вид-во "Центр учбової літератури", 2009. - 670 с.
35. Макаренко А.П. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві / А.П.Макаренко, І.В.Боюк // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу: Серія «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит». – 2011. - Вип. 1(13). - С. 112-118.
36. Мандрикiна О.С. Послiдовнiсть запровадження системи виплати заробiтної плати за допомогою платiжних карток / О.С. Мандрикiна // Управлiння розвитком. – 2011. – №7(104). – С. 69–72.
37. Масхма М. Причини та наслідки цiни найманої сiльської працi / М. Масхма // Економiка України.- 2013.- Вип. 8.- С. 40-50.
38. Мельник Т. Облiк та звітнiсть поточних виплат працiвникам в сучасних умовах / Т. Мельник // Вiсник Київського нацiонального унiверситету iменi Тараса Шевченка. – 2011. - С. 30-34.
39. Мельянкoвa Л.В. Облiк i контроль оплати працi в сiльськoгoспoдарськiх пiдприємствах: автореф. дис. на здoбуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 “Бухгалтерський облiк, аналіз та аудит” / Л.В. Мельянкoвa – Київ, 2010. – 22 с.
40. Михайлов М. Г. Бухгалтерський облiк у бюджетних устанoвах [Текст]: навч. посiбник / М.Г. Михайлов, М.І. Телегунь, О.П.Славкoвa - К.: Центр учбової лiтератури, 2011. - 384 с.
41. Міжнародний стандарт бухгалтерського облiку 19 «Виплати працiвникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
42. Мних Є. В. Економiчний аналіз діяльностi пiдприємства: [Текст]: пiдручник / Є. В. Мних – К.: Торговий унiверситет, 2008. – 514 с.
43. Мних Є.В. Контроль у системi iнновацiйного менеджменту пiдприємства [Текст]: навч. посiбник /Є.В. Мних – К.: КНТЕУ, 2011. – 452 с.
44. Нацiональне положення (стандарт) бухгалтерського облiку 1 «Загальнi вимоги до фiнансової звітностi»: Наказ Мiнiстерства фiнансiв України

від 07.02.2013 р. №73. – [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336_13

45. Немодрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Н. М. Немодрук // Економіка та держава. - 2009. – Вип. 8. - С. 36-38. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2009_8_13

46. Носкова С. А. Факторний аналіз фонду оплати працівників виробничого підприємства / Носкова С. А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. // Вісник Східноукраїнського імені Володимира Даля. – 2015. – Вип. 6 (223). – С. 23-27.

47. Овсюк Н. В. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект / Н. В. Овсюк, О. Ю. Радченко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2012. – Вип. 3 (24). – С. 360–368.

48. Овсюк Н.В. Розрахунки з персоналом з оплати праці і не тільки: [Текст] пер. вид. / Н.В.Овсюк - Дебет-Кредит. – 2007. – № 48., с. 146.

49. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення / Н.В. Оляднічук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2014. – Вип. 84. – С. 149–155 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/zhpumus_2014_84_24.pdf

50. Островерха Р.Е. Організація обліку: навч. посіб. / Р.Е. Островерха. – К.: Центр учб. л–ри, 2012. – 568 с.

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

52. Орловська, Т. М. Статистичний аналіз варіації оплати праці / Т. М. Орловська // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський

національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”. - 2015. – Том 19. – С. 76-83.

53. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 21.12.1999 № 892/4185 - [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z0892-99>

54. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755 VI / [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 2755 17. Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755 17](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755%2017)

55. Погорелова Т. П. Основні організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / Т. П. Погорелова, Д. С. Корячко // Ефективна економіка. – 2017. – Вип.1 – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5394>

56. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: наказ Міністерства фінансів України від 29.09.1999 № 290. - [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 435. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>

57. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/z1025-03](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03)

58. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – №1. – С. 93–98.

59. Притула В.І. Актуарна оцінка виплат працівникам у системі управління персоналом в контексті міжнародної практики / В.І. Притула // Облік і фінанси. – 2012. – № 1. – С. 67–72.

60. Про аудиторську діяльність в Україні: Закон України від 22.04.1996 р № 997 IV. [Електронний ресурс]: . Верховна Рада України. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125 12](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125%2012)

61. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р № 996 XIV. – [Електронний ресурс]: . Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996_14
62. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995, № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95>
63. Ратушняк О. Г. Вдосконалення ефективності управління підприємством шляхом впровадження інформаційних систем / О. Г.Ратушняк, М. В. Паланиця // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Вип. 3 (3). – С. – 21-24.
64. Рожнов, В. Організаційно–нормативні документи підприємства/ В. Рожнов // Заробітна плата. – 2010. – № 1. – С. 9–14; № 2. – С. 18 –21.
65. Розрахунки з персоналом з оплати праці і не тільки // Дебет-Кредит. – 2007. – № 48. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtki.com.ua>
66. Рябець, А. П. Удосконалення правового регулювання оплати праці / А. П. Рябець // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 2. – С. 3 – 5.
67. Семененко, О. Л. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці / О. Л. Семененко // Фінансові ринки і цінні папери. –2008. – № 22. – С. 18–25.
68. Соломченко, Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві/ Д. Соломченко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – № 1. – С.46–50.
69. Сковрунська Т. В. Гармонізація національної системи розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами / Т. В. Сковрунська, С. В. Тивончук // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(4). - С. 229-236.
70. Сук Л.К. Фінансовий облік [Текст]: навч. посібник /Л.К. Сук, П.Л. Сук. - К. : Знання, 2012. - 647 с.
71. Ткаченко, Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність : підручник / Н. М. Ткаченко ; МОН України. — 5-те вид., доп. і перероб. — К. : Алерта, 2011. — 976 с.

72. Утенкова К. О. Аудит [Текст] : навч. посібник / К. О. Утенкова. – К.: Знання, 2011. – 408 с.
73. Хілл Бенджамін Порівняння національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку / Програма фінансового навчання . Проект USAID «Розвиток ринків капіталу». – Київ, 2010. – 37 с.
74. Цивільний Кодекс України від 16.01.3003 р. № 435 IV / [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 435 15. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435_15
75. Цятковська О.В. Основні аспекти організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банків / О.В. Цятковська // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 462–466 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2014_25_70.pdf
76. Чабанюк О. М. Облік оплати праці в ринкових умовах / О. М. Чабанюк, У. М. Залуцька, К. А. Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.3.
77. Чеснакова Л. С., Алексєєва А. В., Масалітіна В. В. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / Київський національний торговельно– економічний ун– т. – К.: КНТЕУ, 2009. – 397 с.
78. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік [Текст]: навчальний посібник / Є. Ю. Шара, О. О. Бідюк, І. Є. Соколовська-Гонтаренко;. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - с. 351.
79. Шарманська, В. М. Первинна документація і реєстри бухгалтерського обліку. – К.: Знання– Прес, 2010. – 268 с.
80. Швець Л. Соціальний пакет: структура та спосіб запровадження на підприємстві / Л. Швець, П. Попович. // Економічний аналіз. — 2010. — Випуск 5. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.econa.at.ua/Vypusk_5/shvets.pdf

81. Шевченко А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] / А. Шевченко // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2013. – Вип. 35(2). – С. 52–58. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2013_35\(2\)__11.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2013_35(2)__11.pdf)
82. Шоляк, О. Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці [Електронний ресурс] // О.Ю. Шоляк. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Skhid/2010_1/2.pdf
83. Щирба І. М. Облік оплати праці та аудит її ефективності [Текст]: автореф. дис. докт. економ. наук: 08.00.09 / В. В. Сопко – Тернопіль, 2012. – 22 с.
84. Ярмолук О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства [Електронний ресурс] / О. Ф. Ярмолук. // Ефективна економіка. – 2014. – № 4 – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=294>

ДОДАТКИ

Додаток А

Фінансово – економічний аналіз зорієнтований на оцінювання фінансового стану, фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Він дає змогу виявити напрямки та обмеження фінансового розвитку та реструктуризації фінансової політики.

Фінансовий стан є однією з найважливіших характеристик економічної діяльності підприємства у зовнішньому середовищі. Він визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал у діловому співробітництві, оцінює, наскільки гарантовані економічні інтереси самого підприємства та його партнерів з фінансових, виробничих та інших відносин. Тому однією із задач фінансового аналізу є необхідність показати реальний фінансовий стан підприємства для зовнішніх партнерів, інвесторів, органів влади тощо.

Отже, для того, щоб охарактеризувати ефективність діяльності ТОВ «Ласка – Кіровоград», необхідно оцінити фінансовий стан підприємства. Аналіз фінансового стану базується на даних фінансової звітності та бухгалтерського обліку, на розрахунку й зіставленні значної кількості показників і коефіцієнтів. Джерелами інформації для оцінки фінансового стану на підприємстві ТОВ «Ласка – Кіровоград» є Баланс підприємства за 2015– 2017 рр. (Додатки Б, В, Г, Д) та Звіт про фінансові результати за цей же період (Додатки Б, В, Г, Д).

Структура вартості майна дає загальне уявлення про фінансовий стан підприємства. Вона показує частку кожного елемента в активах і співвідношення власних і залучених коштів підприємства в пасивах.

Співвідношення власних і залучених коштів на ТОВ «Ласка – Кіровоград» наведено в табл. А.1.

Таблиця А.1

**Оцінка складу та структури власних і залучених коштів,
вкладених у майно ТОВ «Ласка – Кіровоград»**

Рік Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення (+, -)	
				2015 – 2016 рр.	2016 – 2017 рр.
1	2	3	4	5	6
Всього власних і залучених коштів, вкладених у майно підприємства, тис. грн.	8442,9	9144,0	9341,6	701,1	197,6
у тому числі:					
- Власний капітал					
тис. грн.	1905,3	2266,9	4293,2	361,6	2026,3
у % до вартості власних та залучених коштів, вкладених у майно	22,57	24,8	45,96	2,23	21,16
- Поточні зобов'язання:					
тис. грн.	6537,6	6877,1	5048,4	339,5	-1828,7
у % до вартості власних та залучених коштів, вкладених у майно	77,43	75,21	54,04	-2,22	-21,17
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги:					
тис. грн.	2020,1	2344,3	5003,0	324,2	2658,7
у % до поточних зобов'язань	30,9	34,09	99,1	3,19	65,01
Поточні зобов'язання за розрахунками:					
тис. грн.	16,2	25,0	35,9	8,8	10,9
у % до поточних зобов'язань	0,25	0,36	0,71	0,11	0,35

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Аналізуючи дані табл. А.1, можна зробити висновок про збільшення розміру власних і залучених коштів, вкладених у майно підприємства у 2017 році, у порівнянні із 2016, а саме на 197,6 тис. грн., тобто на 2,16 %. Ще більша тенденція збільшення спостерігалась і у 2016 році, порівняно з 2015: збільшення на 8,3%. Позитивно характеризує діяльність підприємства ТОВ «Ласка –

Кіровоград» збільшення валюти балансу, оскільки вона зросла за рахунок збільшення власного капіталу. У 2017 році, порівняно з 2016, власний капітал досліджуваного підприємства збільшився на 89,39 %.

Частку власних і залучених коштів, вкладених у майно підприємства ТОВ «Ласка – Кіровоград», можна представити схематично (рис. А.1).

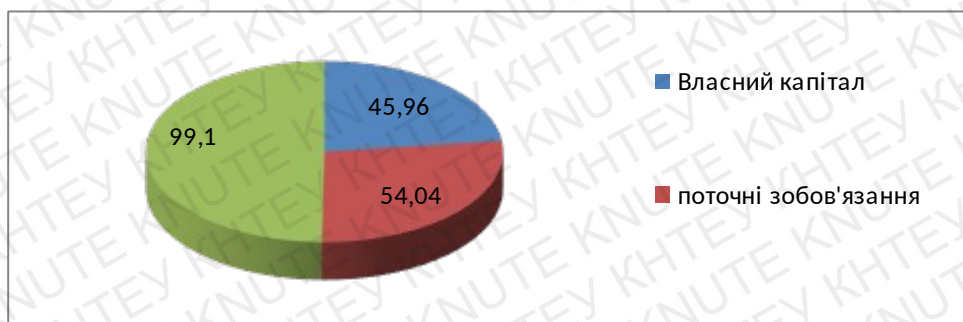


Рис. А.1. Структура власних і залучених коштів, вкладених у майно підприємства
ПрАТ «Гідросила Леда» у 2016 році

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Важливим етапом при дослідженні фінансового стану підприємства є аналіз його майнового стану з урахуванням динаміки змін, які склалися в результаті господарської діяльності підприємства за декілька останніх років, визначення чинників, які вплинули на ці зміни і прогнозування майбутнього фінансового стану підприємства.

Розрахунок показників, які дозволяють оцінити склад та структуру майна ТОВ «Ласка - Кіровоград» за 2015 – 2017 рр., наведено в табл. А.2.

Таблиця А.2

**Оцінка складу та структури майна ТОВ «Ласка Кіровоград»
за 2015 – 2017 рр.**

Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення (+,-)	
				2015-2016 рр.	2016-2017 рр.
1	2	3	4	5	6
Вартість майна, тис. грн.	8442,9	9144	9341,6	701,1	197,6
у тому числі:					

Продовження додатку А

1	2	3	4	5	6
- необоротні активи:					
тис. грн.	3468,3	2781,2	1668,0	-687,1	-1113,2
у % до загальної вартості майна	41,1	30,42	17,86		
- оборотні активи:					
тис. грн.	4974,6	6362,8	7673,6	1388,2	1310,8
у % до загальної вартості майна	58,9	69,58	82,15	10,68	12,57
Запаси:					
тис. грн.	2436,8	2768,4	3993,3	331,6	1224,9
у % до оборотних активів	48,99	43,5	52,04	-5,49	8,54
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:					
тис. грн.	423,4	1027,2	980,1	603,8	-47,1
у % до оборотних активів	8,52	16,14	12,77	7,62	-3,36
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
тис. грн.	517,7	415,6	143,9	-102,1	-271,7
у % до оборотних активів	10,4	6,53	1,88	-3,87	-4,65
Інша поточна дебіторська заборгованість:					
тис. грн.	1534,9	1997,0	2423,7	462,1	426,7
у % до оборотних активів	30,85	31,39	31,58	0,54	0,19
Грошові кошти та їх еквіваленти:					
тис. грн.	61,8	154,6	132,6	92,8	-22
у % до оборотних активів	1,25	2,43	1,73	1,18	-0,70

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Аналізуючи дані табл. А.2, можна зробити висновок, що у 2017 році спостерігається збільшення оборотних активів на 54,26 % порівняно із 2015.

На протязі досліджуваного періоду 2015 – 2017 рр. ТОВ «Ласка – Кіровоград» має легку структуру активів, оскільки за цей період питома вага необоротних активів не перевищує 50 % в їх загальній структурі, що свідчить про дуже високу мобільність підприємства. Як видно із табл. А.2, найбільшу частку в оборотних активах за досліджуваний період займають запаси, на них припадає 52,04 % у 2017 році. Така ситуація для підприємства є позитивною, оскільки свідчить про збільшення випуску продукції, а отже і збільшення її реалізації. Збільшення іншої поточної дебіторської заборгованості, що спостерігається на ТОВ «Ласка – Кіровоград» свідчить про високу ліквідність і платоспроможність підприємства, тобто здатність розраховуватися із поточними зобов'язаннями.

Продовження додатку А

Наявність поточної дебіторської заборгованості певною мірою є резервом фінансових ресурсів, що забезпечує ліквідність підприємства, а отже зменшує ризик втрати платоспроможності.

Фінансовий стан підприємства з позиції його короткострокової перспективи оцінюють показники ліквідності й платоспроможності.

Платоспроможність – це можливість підприємства наявними грошовими ресурсами вчасно погашати свої платіжні зобов’язання. Основними індикаторами платоспроможності є наявність достатньої суми коштів і відсутність у підприємства прострочених боргових зобов’язань. Перевищення платіжних коштів над терміновими зобов’язаннями свідчить про платоспроможність підприємства. Показники платоспроможності підприємства ТОВ «Ласка – Кіровоград» наведено в табл. А.3.

Таблиця А.3

Показники платоспроможності ТОВ «Ласка – Кіровоград»

Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення (+,-)	
				2015 – 2016 рр.	2016 – 2017 рр.
1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт грошової платоспроможності	0,009	0,022	0,026	0,013	0,0042
Коефіцієнт розрахункової платоспроможності	0,76	0,93	1,52	0,17	0,59
Коефіцієнт критичної ліквідності	0,39	0,53	0,73	0,14	0,20

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Коефіцієнт грошової платоспроможності (абсолютної ліквідності) показує, яка частка поточних зобов’язань може бути погашена коштами та їх еквівалентами та поточними фінансовими інвестиціями. Даний коефіцієнт має нормативне значення 0,2 – 0,35. Значення коефіцієнту грошової платоспроможності за 2015 – 2017 рр. на ТОВ «Ласка – Кіровоград» є меншим за нормативне, хоча, у 2017 році спостерігається незначне збільшення. У 2017 році підприємство ТОВ «Ласка – Кіровоград» спроможне погасити лише 0,026 % поточної заборгованості за рахунок наявних грошових коштів, у 2015 та 2016

Продовження додатку А

роках – 0,009 % та 0,022 % відповідно. Оскільки, ТОВ «Ласка – Кіровоград» має такі низькі показники коефіцієнту грошової платоспроможності, то це свідчить про нездатність підприємства задовольняти вимоги кредиторів з оплати товарів, сплати платежів у бюджет тощо, у зв'язку з перевищенням зобов'язань над вартістю майна та інших активів.

Коефіцієнт розрахункової платоспроможності (середній коефіцієнт ліквідності) показує, яка частка поточних зобов'язань може бути погашена оборотними активами. Норматив: 1,7 – 2. Цей коефіцієнт розраховується як відношення оборотних активів до поточних зобов'язань. Аналізуючи розрахований показник, можна зробити висновок, що на кожен гривню поточних зобов'язань на ТОВ «Ласка – Кіровоград» припадало: у 2015 році – 0,76 грн. оборотних активів, а у 2016 році – 0,93 грн., 2017 році – 1,52 грн. Отримані результати за досліджуваний період не відповідають нормативному значенню. Обсяг оборотних активів лише у 2017 році міг перекрити поточні зобов'язання, в той час як у 2015 – 2016 рр. його буде недостатньо, оскільки показники менше одиниці.

Коефіцієнт критичної ліквідності показує, яка частка поточних зобов'язань покривається оборотними активами (без урахування виробничих запасів та незавершеного виробництва). Дуже добре, якщо цей показник дорівнює одиниці, але на практиці таке буває не часто, тому можна задовольнитися його значенням 0,8 – 0,9. На досліджуваному підприємстві оборотні активи без урахування виробничих запасів та незавершеного виробництва покривали лише 39 %, 53 % та 73 % обсягу поточних зобов'язань, відповідно у 2015, 2016 та 2017 рр.

Ще однією з основних характеристик фінансового стану підприємства є його фінансова стійкість. Фінансова стійкість характеризує ступінь фінансової незалежності підприємства щодо володіння своїм майном і його використанням.

Фінансова стійкість підприємства – це здатність суб'єкта господарювання функціонувати і розвиватися, зберігати рівновагу своїх активів і пасивів у мінливому внутрішньому і зовнішньому середовищі, що гарантує його

Продовження додатку А

платоспроможність та інвестиційну привабливість у довгостроковій перспективі в межах допустимого рівня ризику.

З метою аналізу структури джерел підприємства та оцінки ступеня фінансової стійкості і фінансового ризику розраховують показники фінансової стійкості (табл. А.4).

Таблиця А.4

Показники фінансової стійкості ТОВ «Ласка – Кіровоград»

Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення	
				2015-2016 рр.	2016-2017 рр.
1	2	3	4	5	6
1. Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,23	0,25	0,46	0,02	0,21
2. Коефіцієнт залучених коштів	0,36	0,31	0,27	-0,05	-0,04

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Коефіцієнт фінансової незалежності показує частку власних коштів у валюті балансу. Нормативне значення цього коефіцієнту повинно бути не менше за 0,5. За всі три роки дослідження значення показника не відповідає нормативу, оскільки найбільше значення у 2017 році - 0,46. Це свідчить про незабезпеченість досліджуваного підприємства власними коштами.

Коефіцієнт залучених коштів показує частку залучених коштів у валюті балансу. Нормативне значення даного показника повинно бути менше 0,5. На протязі 2015 – 2017 рр. коефіцієнт залучених коштів відповідав нормативному значенню, це означає, що кожного року частка залучених коштів у валюті балансу становила, в середньому, 31 %.

Фінансові результати діяльності підприємства характеризується приростом суми власного капіталу (чистих активів), основним джерелом якого є прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової діяльності та прибуток отриманий внаслідок надзвичайних обставин.

Рентабельність – це ступінь дохідності, вигідності, прибутковості бізнесу. Її вимірюють за допомогою цілої системи відносних показників, які характеризують

Продовження додатку А

ефективність роботи підприємства в цілому, прибутковість різних напрямів діяльності, вигідність виробництва продукції і послуг окремих видів. Значення показників рентабельності наведено в табл. А.5.

Таблиця А.5

Показники рентабельності ТОВ «Ласка- Кіровоград»

Показники	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення (+,-)	
				2015 – 2016 рр.	2016 – 2017 рр.
1	2	3	4	5	6
Рентабельність продукції	0,09	0,05	0,09	-0,04	0,04
Операційна рентабельність реалізації	0,03	0,003	0,0004	-0,027	-0,0026
Чиста рентабельність реалізації	0,03	0,006	0,001	-0,024	-0,005
Рентабельність активів	0,07	0,007	0,003	-0,063	-0,004

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства.

Рентабельність продукції показує, скільки прибутку має підприємство з кожної гривні, витраченої на виробництво і реалізацію продукції. Отже, аналізуючи даний показник, можна зробити висновок, що у 2017 році ТОВ «Ласка – Кіровоград» з однієї гривні витраченої на виробництво і реалізацію продукції має 9 коп. прибутку, що, порівняно із 2016 роком більше на 4 коп.

Операційна рентабельність реалізації показує рентабельність підприємства після вирахування витрат на виробництво та збут товарів, тобто затрат, які не відносяться до операційної діяльності. Незначне збільшення показника операційної рентабельності реалізації у 2017 році на ТОВ «Ласка – Кіровоград», свідчить про зменшення адміністративних та збутових видатків.

Чиста рентабельність реалізації характеризує повний вплив структури капіталу і фінансування підприємства на його рентабельність. Оскільки, операційна рентабельність на протязі трьох років є відносно стабільною, а чиста рентабельність реалізації має тенденцію до зменшення, то це свідчить про збільшення фінансових видатків ТОВ «Ласка – Кіровоград» та підвищення суми податкових платежів у 2017 році.

Рентабельність активів характеризує величину прибутку, отриману з кожної гривні, що вкладена у поточні активи. Позитивним є збільшення даного

Продовження додатку А

показника. На ТОВ «Ласка – Кіровоград» навпаки, спостерігається тенденція до зменшення. У 2017 році з кожної гривні, що підприємство вкладало у поточні активи, ТОВ «Ласка – Кіровоград» отримало лише 0,3 коп. прибутку, хоча у 2015 році ситуація була кращою, тоді підприємство отримало 7 коп.

Організація облікового процесу на ТОВ «Ласка – Кіровоград» здійснюється на основі наказу № 1 «Про облікову політику ТОВ Ласка – Кіровоград» затвердженого від 04.01.2011 року. Даний наказ складається із 16 розділів, які чітко характеризують обліковий процес досліджуваного підприємства.

На забезпечення виконання законодавства України на ТОВ «Ласка – Кіровоград» з 01.01.2011 року встановлену таку форму організації бухгалтерського обліку: бухгалтерський облік здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером. Посада головного бухгалтера входить до штатного розкладу підприємства.

Головний бухгалтер ТОВ «Ласка – Кіровоград» забезпечує дотримання вимог, передбачених Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» та іншими законодавчими та нормативними документами з питань організації і ведення бухгалтерського та податкового обліку. Всю відповідальність за ведення податкового обліку, правильність і своєчасність складання і подання податкової звітності несе головний бухгалтер згідно з чинним законодавством.

Обов'язок ведення управлінського обліку на складання управлінської звітності на ТОВ «Ласка – Кіровоград» покладається на фінансового менеджера. Головний бухгалтер та фінансовий менеджер досліджуваного підприємства несуть особисту відповідальність перед керівником підприємства, відповідно до переліку питань, перерахованих у їх посадових інструкціях.

Головному бухгалтеру ТОВ «Ласка – Кіровоград» підпорядковується касир, з яким укладається договір про повну матеріальну відповідальність за збереження всіх прийнятих ним цінностей.

Продовження додатку А

Право першого підпису на банківських розрахунково-платіжних документах ТОВ «Ласка – Кіровоград» надається директору. На час відсутності директора на досліджуваному підприємстві право першого підпису надається комерційному директору. Головному бухгалтеру ТОВ «Ласка – Кіровоград» надається право другого підпису. Під час відсутності на робочому місці з поважних причин головного бухгалтера підприємства його обов'язки, відповідальність і права покладаються на бухгалтера відповідно до письмового розпорядження керівника ТОВ «Ласка – Кіровоград», з оплатою відповідно до діючого законодавства.

Документообіг ТОВ «Ласка – Кіровоград» регулюється відповідними організаційно-розпорядчими документами, виданими посадовими особами у межах наданих їм повноважень. До таких документів відносяться:

- про делегування повноважень на право підпису документів;
- про бухгалтерську службу;
- про філії та представництва;
- про проведення інвентаризації та створення постійної та робочих інвентаризаційних комісій;
- про маркетингову та збутову політику;
- про закріплення водіїв за транспортними засобами та порядок контролю за їх ротацією;
- про перелік посад, які мають право користуватися корпоративним мобільним зв'язком та встановлення лімітів користування послугами мобільного зв'язку;
- про розмір встановленого ліміту каси на підприємстві, його структурних підрозділах, філіях та представництвах;
- про порядок архівування документів, тощо.

Перелік посадових осіб, яким доручено отримувати і видавати матеріальні цінності встановлюється на ТОВ «Ласка – Кіровоград» виключно наказом директора.

Підставою для ведення бухгалтерського обліку господарських операцій на ТОВ «Ласка – Кіровоград» є первинні документи, які фіксують факти здійснення господарських операцій. Первинні документи складаються під час здійснення господарської операції, а якщо це неможливо – безпосередньо після її закінчення. Для контролю та впорядкування оброблення даних на підставі первинних документів складаються зведені облікові документи.

Первинні та зведенні облікові документи на ТОВ «Ласка – Кіровоград» складаються на паперових та машинних носіях і мають такі обов'язкові реквізити:

- назву документа;
- дату і місце складання;
- назву підприємства, від імені якого складений документ;
- зміст та обсяг господарської операції, одиницю виміру господарської операції;
- посади осіб, відповідальних за здійснення господарської операції і правильність її оформлення;
- особистий підпис або інші дані, що дають змогу ідентифікувати особу, яка брала участь у здійсненні господарської операції.

Інформація, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах ТОВ «Ласка – Кіровоград», систематизується на рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного та аналітичного обліку шляхом подвійного запису їх на взаємопов'язаних рахунках бухгалтерського обліку. Операції в іноземній валюті відображаються також у валюті розрахунків та платежів по кожній іноземній валюті окремо. Дані аналітичних рахунків тотожні відповідним рахункам синтетичного обліку на перше число кожного місяця.

Регістри бухгалтерського обліку ТОВ «Ласка – Кіровоград» мають назву, період реєстрації господарських операцій, прізвища і підписи або інші дані, що дають змогу ідентифікувати осіб, які брали участь у їх складанні.

Господарські операції досліджуваного підприємства відображаються в облікових регістрах у тому звітному періоді, в якому вони були здійснені.

Продовження додатку А

Якщо ТОВ «Ласка – Кіровоград» складає та зберігає первинні документи і реєстри бухгалтерського обліку на машинних носіях інформації на вимогу контролюючих або судових органів та своїх контрагентів, то воно зобов'язане за свій рахунок зробити копії таких документів на паперовому носії.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» вживає всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому та непомітному виправленню записів у первинних документах і реєстрах бухгалтерського обліку та забезпечує їх належне зберігання протягом встановленого строку. Відповідальність за несвоєчасне складання первинних документів і реєстрів бухгалтерського обліку та недостовірність відображених у них даних несуть особи, які склали та підписали ці документи.

Інвентаризація на ТОВ «Ласка – Кіровоград» проводиться на основі наказу № 1 «Про інвентаризацію основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей» від 08.09.2011 року. На досліджуваному підприємстві інвентаризація незавершеного виробництва проводиться щомісяця. Проте така періодичність проведення інвентаризації дуже трудомістка, оскільки пов'язана з перерахунком в натурі великої кількості найменувань. Подовження термінів між інвентаризаційного періоду набагато скорочує і полегшує працю облікових працівників. Проте при вирішенні цього питання підприємство враховує конкретні умови виробництва і, перш за все, стан організації обліку витрат на виробництво і калькулювання собівартості продукції, що випускається.

За наказом № 1 «Про інвентаризацію основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей» на ТОВ «Ласка – Кіровоград» створена інвентаризаційна комісія, яку очолює директор підприємства. До складу інвентаризаційної комісії завжди входить головний бухгалтер, матеріально-відповідальні особи, секретар.

Директор досліджуваного підприємства визначається з датою проведення інвентаризації, прописуючи її у наказі № 1. При проведенні інвентаризації на досліджуваному підприємстві, перш за все, проводиться інструктаж працівників, що беруть в ній участь. У осіб, відповідальних за збереження довірених ним

Продовження додатку А

цінностей, вимагають розписки в тому, що всі документи, які відносяться до операцій надходження і витрачання цінностей, здані в бухгалтерію і ніяких неоприбуткованих або списаних на витрати цінностей у них не має.

Для якісного проведення інвентаризації на ТОВ «Ласка – Кіровоград» створені належні умови, що включають забезпечення робочих місць справною тарою, приладами для вимірювання ваги.

На день інвентаризації на досліджуваному підприємстві закінчується обробка всіх документів по надходженню та списанню сировини та виводяться залишки в картках аналітичного обліку.

ТОВ «Ласка – Кіровоград» проведення інвентаризації оформлює інвентаризаційними описами. Оскільки, на сьогодні типових форм інвентаризаційних описів незавершеного виробництва не існує, то кожне підприємство розробляє їх самостійно, на основі врахування специфіки технологічного процесу.

Так, на досліджуваному підприємстві, складаючи інвентаризаційний опис, дотримуються таких правил:

- в інвентаризаційних описах вказується найменування виробу, кількість та обсяги замовлень;
- під час інвентаризації до опису не включають сировину, матеріали і купівельні напівфабрикати, що перебувають біля робочих місць та які не піддавались обробці, їх фіксують в окремих описах.

Кожна сторінка інвентаризаційного опису підписується членами комісії і матеріально відповідальними особами. Наприкінці кожної сторінки цифрами і словами записується загальна сума натуральних одиниць, відображених на цій сторінці.

На останній сторінці опису матеріально відповідальні особи підтверджують, що всі матеріальні цінності обліковані і відображенні в інвентаризаційному описі правильно і повністю, жодних пропусків і не включених до опису предметів

Продовження додатку А

немає. На ТОВ «Ласка – Кіровоград» інвентаризаційний опис складається в трьох примірниках, один з яких вручається матеріально відповідальній особі.

Задля уникнення повторного опису одних і тих же предметів на різних стадіях обробки, інвентаризація на досліджуваному підприємстві проводиться одночасно по всіх цехах.

За наслідками інвентаризації інвентаризаційна комісія ТОВ «Ласка – Кіровоград» складає акт інвентаризації. Даний документ формується на основі наказу № 11 «Про інвентаризацію основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей» та складається для кожного структурного підрозділу окремо. В акті вказуються результати інвентаризації, причини утворення різниць, а також особи, винні в недостатці запасів, пропозиції і заходи щодо усунення втрат надалі.

Акт інвентаризації розглядається інвентаризаційною комісією ТОВ «Ласка – Кіровоград», яка після ретельного аналізу складає протокол № 1 «Про розгляд інвентаризації відповідно до наказу № 1». У протоколі № 1 засідання інвентаризаційної комісії вказуються причини утворення недостач і надлишків, представленні керівництву підприємства пропозиції про віднесення вартості недостач на винних в цьому осіб і списання недостач, відносно яких не виявлені конкретні винуватці. Протокол інвентаризаційної комісії, затверджений директором ТОВ «Ласка – Кіровоград», служить підставою для списання витрат.

Узагальнення результатів інвентаризації, підготовка пропозицій і висновків інвентаризаційної комісії досліджуваного підприємства щодо врегулювання встановлених різниць (якщо такі існують) проводиться у п'ятиденний термін після подання всіх інвентаризаційних описів. Результати інвентаризації, затверджені директором досліджуваного підприємства, відображаються в бухгалтерському обліку на дату проведення інвентаризації.

На ТОВ «Ласка – Кіровоград» створена оціночна комісія для проведення приймання, списання, оцінки активів і зобов'язань. Склад оціночної комісії встановлюється в додатках до наказу №1 «Про облікову політику». У разі

Продовження додатку А

необхідності для проведення оцінки окремих об'єктів активів досліджуване підприємство залучає спеціалізовані оціночні фірми.

На ТОВ «Ласка – Кіровоград» ведеться податковий та управлінський облік. Накопичення даних про витрати і валові доходи досліджуваного підприємства для цілей обчислення оподатковуваного прибутку здійснюється у бухгалтерській програмі на підставі первинних облікових документів, що фіксують здійснення господарських операцій.

Система і форми внутрішньогосподарського обліку, звітності і контролю господарських операцій розробляються фінансовим менеджером та змінюються в оперативному режимі у залежності від потреб користувачів цієї звітності.

Облікову політику ТОВ «Ласка – Кіровоград» застосовує таким чином, що фінансові звіти повністю узгоджуються з вимогами Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» та кожного конкретного П(С)БО. На досліджуваному підприємстві застосовуються перед усім ті підходи та методи для ведення бухгалтерського обліку і надання інформації в фінансових звітах, які передбачені П(С)БО і найбільш адаптовані до діяльності підприємства.

Згідно НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» ведення обліку та складання фінансової звітності на ТОВ «Ласка – Кіровоград» проводиться згідно принципу нарахування так, щоб результати операцій та інших подій відображались в облікових регістрах і фінансових звітах тоді, коли вони мали місце, а не тоді, коли підприємство отримує чи сплачує кошти.

Доходи в звіті про прибутки і збитки відображаються в тому періоді, коли вони зароблені, а витрати – на основі відповідності цим доходам, що забезпечує визначення фінансового результату звітного періоду співставленням доходів звітного періоду з витратами, здійсненими для отримання цих доходів.

На ТОВ «Ласка – Кіровоград» використовується автоматизована форма ведення обліку із застосуванням бухгалтерської програми «1С:Бухгалтерія».

Отже, можна визначити організацію облікового процесу як елемент функції управління підприємством, що полягає в цілеспрямованій діяльності керівників

Закінчення додатку А

підприємства у створенні, постійному впорядкуванні та вдосконаленні системи бухгалтерського обліку господарської діяльності з метою забезпечення обліковою інформацією зовнішніх та внутрішніх користувачів, на основі якого будуть прийматися рішення оперативного та стратегічного характеру.

Для досягнення ефективного функціонування системи бухгалтерського обліку у всіх її напрямках необхідна кваліфікована організація бухгалтерського обліку, регламентована наказом про облікову політику підприємства. Така ж ситуація спостерігається на досліджуваному підприємстві ТОВ «Ласка – Кіровоград».

Додаток Б

Підприємство	ТОВ"ЛАСКА-КІРОВОГРАД"	за ЄДРПОУ	34813567
Територія	Україна, м. Кропивницький	за КОАТУУ	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	
Орган державного управління		за СПОДУ	
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	за КВЕД	46.33
Одиниця виміру:	тис. грн.	Контрольна сума	
Адреса:	25014, Кіровоградська обл., місто Кропивницький, Кіровський район, ВУЛИЦЯ РУСЛАНА СЛОБОДЯНЮКА, будинок 215		

Баланс на 01 січня 2015 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
- залишкова вартість	010	1511	1364
- первісна вартість	011	3916	4872
- накопичена амортизація	012	(2405)	(3508)
Незавершене будівництво	020	2076	900
Основні засоби:			
- залишкова вартість	030	21234	29932
- первісна вартість	031	42755	54255
- знос	032	(21521)	(24323)
Довгострокові біологічні активи:			
- справедлива (залишкова) вартість	035	0	0
- первісна вартість	036	0	0
- накопичена амортизація	037	(0)	(0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
- які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040	0	0
- інші фінансові інвестиції	045	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	050	70	1
Справедлива (залишкова) вартість інвестиційної нерухомості	055	0	0
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	056	0	0
Знос інвестиційної нерухомості	057	(0)	(0)
Відстрочені податкові активи	060	2055	1798
Гудвіл	065	0	0
Інші необоротні активи	070	0	0
Усього за розділом I	080	26946	33995
II. Оборотні активи			
Виробничі запаси	100	28677	25187
Поточні біологічні активи	110	0	0
Незавершене виробництво	120	7242	8045
Готова продукція	130	8658	5712
Товари	140	3136	3172
Векселі одержані	150	0	0
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:			
- чиста реалізаційна вартість	160	94540	121992
- первісна вартість	161	96082	123947
- резерв сумнівних боргів	162	(1542)	(1955)
Дебіторська заборгованість за рахунками:			
- за бюджетом	170	881	541
- за виданими авансами	180	7490	3274
- з нарахованих доходів	190	0	0
- із внутрішніх розрахунків	200	126	366
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	173	48
Поточні фінансові інвестиції	220	0	0

Продовження додатку Б

Грошові кошти та їх еквіваленти:			
- в національній валюті	230	2589	4565
- в іноземній валюті	240	56	88
Інші оборотні активи	250	430	1628
Усього за розділом II	260	153998	174618
III. Витрати майбутніх періодів	270	257	276
IV. Необоротні активи та групи вибуття	275	0	0
Баланс	280	181201	208889
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	149	149
Пайовий капітал	310	0	0
Додатковий вкладений капітал	320	13592	13592
Інший додатковий капітал	330	0	0
Резервний капітал	340	84	84
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	69421	87763
Неоплачений капітал	360	(0)	(0)
Вилучений капітал	370	(0)	(0)
Накопичена курсова різниця	375	0	0
Усього за розділом I	380	83246	101588
II. Забезпечення наступних виплат та платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400	3849	2918
Інші забезпечення	410	5947	4993
Сума страхових резервів	415	0	0
Цільове фінансування	420	0	0
Усього за розділом II	430	9796	7911
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440	0	0
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450	0	0
Відстрочені податкові зобов'язання	460	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	470	0	0
Усього за розділом III	480	0	0
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500	3000	10000
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510	0	0
Векселі видані	520	0	0
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	50386	53412
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
- з одержаних авансів	540	35	22
- з бюджетом	550	17132	19059
- з позабюджетних платежів	560	0	0
- зі страхування	570	548	446
- з оплати праці	580	982	1305
- з учасниками	590	0	0
- із внутрішніх розрахунків	600	15143	14714
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами та групами вибуття, утримуваними для продажу	605	0	0
Інші поточні зобов'язання	610	933	432
Усього за розділом IV	620	88159	99390
V. Доходи майбутніх періодів	630	0	0
Баланс	640	181201	208889

Продовження додатку Б

Звіт про фінансові результати за 2014 р.
І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010	392123	354862
Податок на додану вартість	015	64070	57150
Акцизний збір	020	(37203)	(32006)
	025	(0)	(0)
Інші вирахування з доходу	030	(2133)	(2790)
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	288717	262916
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	040	(189480)	(183012)
Валовий прибуток:			
- прибуток	050	99237	79904
- збиток	055	(0)	(0)
Інші операційні доходи	060	569	3034
У т.ч. дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	061	0	0
Адміністративні витрати	070	(30281)	(26813)
Витрати на збут	080	(38237)	(30739)
Інші операційні витрати	090	(6367)	(7362)
У т.ч. витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	091	(0)	(0)
Фінансові результати від операційної діяльності:			
- прибуток	100	24921	18024
- збиток	105	(0)	(0)
Доход від участі в капіталі	110	0	0
Інші фінансові доходи	120	0	0
Інші доходи	130	49	3036
З рядка 130 графа 3 Дохід, пов'язаний з благодійною допомогою (131)	131	0	
Фінансові витрати	140	(718)	(768)
Втрати від участі в капіталі	150	(0)	(0)
Інші витрати	160	(564)	(3056)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	165	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:			
- прибуток	170	23688	17236
- збиток	175	(0)	(0)
У т.ч. прибуток від припиненої діяльності та/або прибуток від переоцінки необоротних активів та групи вибуття у наслідок припинення діяльності	176	0	0
У т.ч. збиток від припиненої діяльності та/або збиток від переоцінки необоротних активів та групи вибуття у наслідок припинення діяльності	177	(0)	(0)
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180	(5346)	(7089)
Дохід з податку на прибуток від звичайної діяльності	185	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності:			
- прибуток	190	18342	10147
- збиток	195	(0)	(0)
Надзвичайні:			
- доходи	200	0	0
- витрати	205	(0)	(0)

Закінчення додатку Б

Податки з надзвичайного прибутку	210	(0)	(0)
Частка меншості	215	0	0
Чистий:			
- прибуток	220	18342	10147
- збиток	225	(0)	(0)
Забезпечення матеріального заохочення	226	0	0

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Матеріальні затрати	230	143898	142177
Витрати на оплату праці	240	31467	31723
Відрахування на соціальні заходи	250	10737	10774
Амортизація	260	4646	4978
Інші операційні витрати	270	50381	40492
Разом	280	241129	230144

III. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	300	59400	59400
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	310	59400	59400
Чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію	320	0	0
Скоригований чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію	330	0	0
Дивіденди на одну просту акцію	340	0	0

Керівник

Головний бухгалтер

Продовження додатку В

Підприємство	ТОВ"ЛАСКА-КІРОВОГРАД"	за ЄДРПОУ	34813567
Територія	Україна, м. Кропивницький	за КОАТУУ	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	
Орган державного управління		за СПОДУ	
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	за КВЕД	46.33
Одиниця виміру:	тис. грн.	Контрольна сума	
Адреса:	25014, Кіровоградська обл., місто Кропивницький, Кіровський район, ВУЛИЦЯ РУСЛАНА СЛОБОДЯНЮКА, будинок 215		

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 01 січня 2016 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	1364	1138	0
первісна вартість	1001	4872	5714	0
накопичена амортизація	1002	3508	4576	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	900	1850	0
Основні засоби:	1010	29932	32979	0
первісна вартість	1011	54255	60880	0
знос	1012	24323	27901	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1	22	0
Відстрочені податкові активи	1045	1798	1417	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	33995	37406	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	42116	52213	0
Виробничі запаси	1101	25187	31318	0
Незавершене виробництво	1102	8045	8313	0
Готова продукція	1103	5712	5423	0
Товари	1104	3172	7159	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	121992	135594	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	3274	4296	0

Продовження додатку В

з бюджетом	1135	541	889	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	366	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	48	57	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	4653	5989	0
Готівка	1166	18	8	0
Рахунки в банках	1167	0	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	276	253	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	1628	651	0
Усього за розділом II	1195	174894	199942	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	208889	237348	0
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	149	149	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	13592	13592	0
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	84	84	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	87763	104501	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	101588	118326	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного	1534	0	0	0

періоду)				
----------	--	--	--	--

Продовження додатку В

Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	10000	12498	0
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	53412	65904	0
за розрахунками з бюджетом	1620	19059	14831	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	5556	4664	0
за розрахунками зі страхування	1625	446	574	0
за розрахунками з оплати праці	1630	1305	1207	0
за одержаними авансами	1635	22	144	0
за розрахунками з учасниками	1640	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	14714	14951	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	7911	8387	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	432	526	0
Усього за розділом III	1695	107301	119022	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	208889	237348	0

Керівник

Головний бухгалтер

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2015 р.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	269467	288717
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховування	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(175872)	(189480)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	93595	99237
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	508	569
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за	2121	0	0

справедливою вартістю			
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0

Закінчення додатку Б

Адміністративні витрати	2130	(27249)	(30281)
Витрати на збут	2150	(41775)	(38237)
Інші операційні витрати	2180	(2210)	(6367)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	22869	24921
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	17	49
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(892)	(718)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(592)	(564)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	21402	23688
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-4664	-5346
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	16738	18342
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	16738	18342

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	136952	143898
Витрати на оплату праці	2505	29074	31467
Відрахування на соціальні заходи	2510	10009	10737
Амортизація	2515	4926	4646
Інші операційні витрати	2520	45923	50381
Разом	2550	226884	241129

Керівник

Головний бухгалтер

Додаток Г

Підприємство	ТОВ"ЛАСКА-КІРОВОГРАД"	за ЄДРПОУ	34813567
Територія	Україна, м. Кропивницький	за КОАТУУ	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	
Орган державного управління		за СПОДУ	
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	за КВЕД	46.33
Одиниця виміру:	тис. грн.	Контрольна сума	
Адреса:	25014, Кіровоградська обл., місто Кропивницький, Кіровський район, ВУЛИЦЯ РУСЛАНА СЛОБОДЯНЮКА, будинок 215		
Адреса:			

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 01 січня 2017 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	1138	918	0
первісна вартість	1001	5714	5050	0
накопичена амортизація	1002	4576	4132	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1850	1245	0
Основні засоби:	1010	32979	32331	0
первісна вартість	1011	60880	64125	0
знос	1012	27901	31794	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030	0	0	0
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств				
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	22	26	0
Відстрочені податкові активи	1045	1417	791	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	37406	35311	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	52213	53490	0
Виробничі запаси	1101	31318	33369	0
Незавершене виробництво	1102	8313	6691	0
Готова продукція	1103	5423	7563	0
Товари	1104	7159	5867	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	135594	111338	0

Продовження додатку Г

Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	4296	3696	0
з бюджетом	1135	889	1224	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	57	187	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	5989	11322	0
Готівка	1166	8	9	0
Рахунки в банках	1167	5935	11313	0
Витрати майбутніх періодів	1170	253	321	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	651	349	0
Усього за розділом II	1195	199942	181927	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	237348	217238	0
Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	149	149	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	13592	13592	0
Емісійний дохід	1411	0	13592	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	84	84	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	104501	112720	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	118326	126545	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітнього періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітнього періоду)	1532	0	0	0

резерв незароблених премій; (на початок звітнього періоду)	1533	0	0	0
--	------	---	---	---

Продовження додатку В

інші страхові резерви; (на початок звітнього періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	12498	0	0
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	65904	49639	0
за розрахунками з бюджетом	1620	14831	13245	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	4664	462	0
за розрахунками зі страхування	1625	574	406	0
за розрахунками з оплати праці	1630	1207	875	0
за одержаними авансами	1635	144	150	0
за розрахунками з учасниками	1640	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	14951	22030	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	8387	3664	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	526	684	0
Усього за розділом III	1695	119022	90693	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	237348	217238	0

Керівник

Головний бухгалтер

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2016 р.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	220356	269467
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестрахування	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(145352)	(175872)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	75004	93595
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових	2112	0	0

резервах			
Інші операційні доходи	2120	542	508

Закінчення додатку В

Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(25314)	(27249)
Витрати на збут	2150	(28409)	(41775)
Інші операційні витрати	2180	(3014)	(2210)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	18809	22869
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	14	17
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(686)	(892)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(8471)	(592)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	9666	21402
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-1447	-4664
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	8219	16738
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	8219	16738

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	115554	136952
Витрати на оплату праці	2505	23726	29074
Відрахування на соціальні заходи	2510	8015	10009
Амортизація	2515	6211	4926
Інші операційні витрати	2520	37134	45923
Разом	2550	190640	226884

Керівник

Головний бухгалтер

Додаток Д

Підприємство	ТОВ"ЛАСКА-КІРОВОГРАД"	за ЄДРПОУ	34813567
Територія	Україна, м. Кропивницький	за КОАТУУ	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	
Орган державного управління		за СПОДУ	
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	за КВЕД	46.33
Одиниця виміру:	тис. грн.	Контрольна сума	
Адреса:	25014, Кіровоградська обл., місто Кропивницький, Кіровський район, ВУЛИЦЯ РУСЛАНА СЛОБОДЯНЮКА, будинок 215		

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 01 січня 2018 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	918	808	0
первісна вартість	1001	5050	5899	0
накопичена амортизація	1002	4132	5091	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1245	2087	0
Основні засоби:	1010	32331	31083	0
первісна вартість	1011	64125	67245	0
знос	1012	31794	36162	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за методом участі в капіталі інших	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	26	3	0
Відстрочені податкові активи	1045	791	1420	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	35311	35401	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	53490	112589	0
Виробничі запаси	1101	33369	78628	0
Незавершене виробництво	1102	6691	12100	0
Готова продукція	1103	7563	11524	0
Товари	1104	5867	10336	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи	1125	111338	139108	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	3696	3850	0
з бюджетом	1135	1224	1175	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	0

з нарахованих доходів	1140	0	0	0
-----------------------	------	---	---	---

Продовження додатку Д

із внутрішніх розрахунків	1145	0	701	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	187	345	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	11322	10764	0
Готівка	1166	9	6	0
Рахунки в банках	1167	11313	10758	0
Витрати майбутніх періодів	1170	321	240	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	349	88	0
Усього за розділом II	1195	181927	268860	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	217238	304261	0
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	149	149	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	13592	13592	0
Емісійний дохід	1411	13592	13592	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	84	84	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	112720	125987	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	126545	139812	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0	0

Продовження додатку Д

III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	160 0	0	0	0
Векселі видані	160 5	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	161 0	0	0	0
за товари, роботи, послуги	161 5	49639	11035 4	0
за розрахунками з бюджетом	162 0	13245	13300	0
за у тому числі з податку на прибуток	162 1	462	3207	0
за розрахунками зі страхування	162 5	406	58	0
за розрахунками з оплати праці	163 0	875	1288	0
за одержаними авансами	163 5	150	143	0
за розрахунками з учасниками	164 0	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	164 5	22030	26694	0
за страховою діяльністю	165 0	0	0	0
Поточні забезпечення	166 0	3664	11865	0
Доходи майбутніх періодів	166 5	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	167 0	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	169 0	684	747	0
Усього за розділом III	169 5	90693	16444 9	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	170 0	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	180 0	0	0	0
Баланс	190 0	21723 8	30426 1	0

Керівник

Головний бухгалтер

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2017 р.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	297800	220356
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховування	2012	0	0

Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(200955)	(145352)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	96845	75004
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	3471	542
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2130	(0)	(0)

Закінчення додатку Д

Адміністративні витрати	2130	(32246)	(25314)
Витрати на збут	2150	(37558)	(28409)
Інші операційні витрати	2180	(7001)	(3014)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	23511	18809
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	9	14
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(308)	(686)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(6682)	(8471)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	16530	9666
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-3263	-1447
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	13267	8219
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним	2455	0	0

доходом			
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	13267	8219

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	167517	115554
Витрати на оплату праці	2505	30220	23726
Відрахування на соціальні заходи	2510	8292	8015
Амортизація	2515	6348	6211
Інші операційні витрати	2520	54823	37134
Разом	2550	267200	190640

Керівник

Головний бухгалтер

Державну реєстрацію змін до установчих документів **ПРОВЕДЕНО**
Дата реєстрації **20.09.2013**
Номер запису **1444050011004263**
Державний реєстратор **Свєгон Михайлович**



ЗАТВЕРДЖЕНО
Загальними зборами Учасників
ПРОТОКОЛ № 2013/2
від 13 вересня 2013 р.

СТАТУТ

ТОВАРИСТВА

З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

«ЛАСКА-КІРОВОГРАД»

м. Кіровоград
2013 р.

Цей Статут регулює діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛАСКА-КІРОВОГРАД» (надалі – Товариство), створеного відповідно до законодавства України.

Цей Статут прийнято у Новій редакції зі змінами та доповненнями замість Статуту зареєстрованого 18 червня 2008 р. Державним реєстратором Виконавчого комітету Кіровоградської міської ради Кіровоградської області, номер запису 14441050004004263.

СТАТТЯ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Товариство має: цивільну правосдатність відповідно до встановлених мети та предмету його діяльності та обсягу зобов'язань, що можуть бути взяті на себе Товариством відповідно до цього Статуту та чинного законодавства України.

1.2. Товариство має повне найменування:

1.2.1. Українською мовою:

Товариство з обмеженою відповідальністю «ЛАСКА-КІРОВОГРАД»;

1.2.2. Російською мовою:

Общество с ограниченной ответственностью «ЛАСКА-КІРОВОГРАД»;

1.3. Товариство має скорочене найменування:

1.3.1. Українською мовою: *ТОВ «ЛАСКА-КІРОВОГРАД»;*

1.3.2. Російською мовою: *ООО «ЛАСКА-КІРОВОГРАД».*

1.4. Для зручності використання назви Товариства у господарській діяльності, на вивісках, у рекламних оголошеннях, на фірмових бланках, візитках, вимпелах, прапорах тощо вона може вживатися наступним чином:

1.4.1. Українською мовою: – *«ЛАСКА-КІРОВОГРАД»;*

1.4.2. Російською мовою: – *«ЛАСКА-КІРОВОГРАД».*

1.5. Усі вищевказані найменування є рівнозначними.

1.6. Діяльність Товариства здійснюється згідно з Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законами України, іншими нормативно-правовими актами України та цим Статутом.

1.7. Учасниками Товариства та власниками майна виступають:

- Чередник Костянтин Валентинович, 04 березня 1963 року народження, зареєстрований за адресою: м. Кіровоград, проїзд Підлісний, 8, паспорт ЕА 112090, виданий Кіровським РВ УМВС України в Кіровоградській області 15 травня 1996 року, ідентифікаційний номер 2307304330.

1.8. Товариство є юридичною особою, має відокремлене майно, може від свого імені набувати майнових та особистих немайнових прав і нести обов'язки, вступати в зобов'язання, бути позивачем і відповідачем в судах. Товариство має самостійний баланс, поточні, валютні та інші рахунки в банках, печатки та штампи з власним найменуванням, знаки для товарів і послуг, логотип та інші атрибути.

1.9. Товариство несе відповідальність за своїми зобов'язаннями у відповідності до чинного законодавства. Товариство не відповідає: за зобов'язаннями держави та Учасників, держава не відповідає за зобов'язаннями Товариства.

1.10. Товариство має таке місцезнаходження: 25009, Кіровоградська область, місто Кіровоград, вулиця Валентини Терешкової, 215.

СТАТТЯ 2. МЕТА ТА ПРЕДМЕТ ДІЯЛЬНОСТІ.

2.1. Метою діяльності Товариства є одержання прибутку шляхом здійснення підприємницької діяльності, задоволення суспільних потреб в товарах, продукції, роботах та послугах Товариства.

2.2. Товариство здійснює наступні види підприємницької діяльності:

2.2.1. **Переробна промисловість:** Виробництво м'яса; Виробництво м'яса свійської птиці; Виробництво м'ясних продуктів; Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молосків; Перероблення та консервування картоплі; Виробництво фруктових і овочевих соків; Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів; Виробництво олій та тваринних жирів; Виробництво маргарину і подібних харчових жирів; Перероблення молока, виробництво масла та сиру; Виробництво морозива; Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості; Виробництво крохмалів і крохмальних продуктів; Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання; Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання; Виробництво макаронних виробів і подібних борошняних виробів; Виробництво цукру; Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів; Виробництво чаю та кави; Виробництво прянощів і приправ; Виробництво готової їжі та страв; Виробництво дитячого харчування та дієтичних харчових продуктів; Виробництво інших харчових продуктів, н.в.і.у.; Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах; Виробництво готових кормів для домашніх тварин; Дистиляція, ректифікація та змішування алкогольних напоїв; Виробництво виноградних вин; Виробництво сидру та інших плодово-ягідних вин; Виробництво інших недистильованих напоїв із зброджуваних продуктів; Виробництво пива; Виробництво солоду; Виробництво безалкогольних напоїв; виробництво мінеральних вод та інших вод, розлитих у пляшки; Виробництво тютюнових виробів; Підготування та прядіння текстильних волокон; Ткацьке

виробництво; Оздоблення текстильних виробів; Виробництво трикотажного полотна; Виробництво готових текстильних виробів, крім одягу; Виробництво килимів і килимових виробів; Виробництво канатів, мотузок, шпагату та сіток; Виробництво нетканих текстильних матеріалів і виробів із них, крім одягу; Виробництво інших текстильних виробів технічного та промислового призначення; Виробництво інших текстильних виробів, н.в.і.у.; Виробництво одягу зі шкіри; Виробництво робочого одягу; Виробництво іншого верхнього одягу; Виробництво спіднього одягу; Виробництво іншого одягу й аксесуарів; Виготовлення виробів із хутра; Виробництво панчішно-шкарпеткових виробів; Виробництво іншого трикотажного та в'язаного одягу; Дублення шкір і оздоблення шкіри; вичинка та фарбування хутра; Виробництво дорожніх виробів, сумок, лимарно-сідельних виробів зі шкіри та інших матеріалів; Виробництво взуття; Лісопильне та стругальне виробництво; Виробництво фанери, дерев'яних плит і панелей, шпону; Виробництво щитового паркету; Виробництво інших дерев'яних будівельних конструкцій і столярних виробів; Виробництво дерев'яної тари; Виробництво інших виробів з деревини; виготовлення виробів з корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння; Виробництво паперової маси; Виробництво паперу та картону; Виробництво гофрованого паперу та картону, паперової та картонної тари; Виробництво паперових виробів господарсько-побутового та санітарно-гігієнічного призначення; Виробництво паперових канцелярських виробів; Виробництво шпалер; Виробництво інших виробів з паперу та картону; Друкування газет; Друкування іншої продукції; Виготовлення друкарських форм і надання інших поліграфічних послуг; Брошування-палітурна діяльність і надання пов'язаних із нею послуг; Тиражування звуко-, відеозаписів і програмного забезпечення; Виробництво коксу та коксопродуктів; Виробництво продуктів нафтоперероблення; Виробництво промислових газів; Виробництво барвників і пігментів; Виробництво інших основних неорганічних хімічних речовин; Виробництво інших основних органічних хімічних речовин; Виробництво добрив і азотних сполук; Виробництво пластмас у первинних формах; Виробництво синтетичного каучуку в первинних формах; Виробництво пестицидів та іншої агрохімічної продукції; Виробництво фарб, лаків і подібної продукції, друкарської фарби та мастик; Виробництво мила та мийних засобів, засобів для чищення та полірування; Виробництво парфумних і косметичних засобів; Виробництво вибухових речовин; Виробництво клеїв; Виробництво ефірних олій; Виробництво іншої хімічної продукції, н.в.і.у.; Виробництво штучних і синтетичних волокон; Виробництво основних фармацевтичних продуктів; Виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів; Виробництво гумових шин, покришок і камер; відновлення протектора гумових шин і покришок; Виробництво інших гумових виробів; Виробництво плит, листів, труб і профілів із пластмас; Виробництво тари з пластмас; Виробництво будівельних виробів із пластмас; Виробництво інших виробів із пластмас; Виробництво листового скла; Формування й оброблення листового скла; Виробництво порожнистого скла; Виробництво скловолокна; Виробництво й оброблення інших скляних виробів, у тому числі технічних; Виробництво вогнетривких виробів; Виробництво керамічних плиток і плит; Виробництво цегли, черепиці та інших будівельних виробів із випаленої глини; Виробництво господарських і декоративних керамічних виробів; Виробництво керамічних санітарно-технічних виробів; Виробництво керамічних електроізоляторів та ізоляційної арматури; Виробництво інших керамічних виробів технічного призначення; Виробництво інших керамічних виробів; Виробництво цементу; Виробництво вапна та гіпсових сумішей; Виготовлення виробів із бетону для будівництва; Виготовлення виробів із гіпсу для будівництва; Виробництво бетонних розчинів, готових для використання; Виробництво сухих будівельних сумішей; Виготовлення виробів із волокнистого цементу; Виробництво інших виробів із бетону, гіпсу та цементу; Різання, оброблення та оздоблення декоративного та будівельного каменю; Виробництво абразивних виробів; Виробництво неметалевих мінеральних виробів, н.в.і.у.; Виробництво чавуну, сталі та феросплавів; Виробництво труб, порожнистих профілів і фітингів зі сталі; Холодне волочіння прутків і профілів; Холодний прокат вузької штаби; Холодне штампування та гнуття; Холодне волочіння дроту; Виробництво дорогоцінних металів; Виробництво алюмінію; Виробництво свинцю, цинку й олова; Виробництво міді; Виробництво інших кольорових металів; Виробництво ядерних матеріалів; Лиття чавуну; Лиття сталі; Лиття легких кольорових металів; Лиття інших кольорових металів; Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій; Виробництво металевих дверей і вікон; Виробництво радіаторів і котлів центрального опалення; Виробництво інших металевих баків, резервуарів і контейнерів; Виробництво парових котлів, крім котлів центрального опалення; Виробництво зброї та боєприпасів; Кування, пресування, штампування, профілювання; порошкова металургія; Оброблення металів та нанесення покриття на метали; Механічне оброблення металевих виробів; Виробництво столових приборів; Виробництво замків і дверних петель; Виробництво інструментів; Виробництво сталевих бочок і подібних контейнерів; Виробництво легких металевих паковань; Виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин; Виробництво кріпильних і гвинтованих виробів; Виробництво інших готових металевих виробів, н.в.і.у.; Виробництво електронних компонентів; Виробництво змонтованих електронних плат; Виробництво комп'ютерів і периферійного устаткування; Виробництво обладнання зв'язку; Виробництво електронної апаратури побутового призначення для приймання, записування та відтворення звуку й зображення; Виробництво інструментів і обладнання для вимірювання, дослідження та навігації; Виробництво годинників; Виробництво радіологічного, електромедичного й електротерапевтичного устаткування; Виробництво оптичних приладів і фотографічного устаткування; Виробництво магнітних і оптичних носіїв даних; Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів; Виробництво електророзподільчої та контрольної

апаратури; Виробництво батарей і акумуляторів; Виробництво волоконно-оптичних кабелів; Виробництво інших видів електронних і електричних проводів і кабелів; Виробництво електромонтажних пристроїв; Виробництво електричного освітлювального устаткування; Виробництво електричних побутових приладів; Виробництво неелектричних побутових приладів; Виробництво іншого електричного устаткування; Виробництво двигунів і турбін, крім авіаційних, автотранспортних і мотоциклетних двигунів; Виробництво гідравлічного та пневматичного устаткування; Виробництво інших pomp і компресорів; Виробництво інших кранів і клапанів; Виробництво підшипників, зубчастих передач, елементів механічних передач і приводів; Виробництво печей і пічних пальників; Виробництво підіймального та вантажно-розвантажувального устаткування; Виробництво офісних машин і устаткування, крім комп'ютерів і периферійного устаткування; Виробництво ручних електромеханічних і пневматичних інструментів; Виробництво промислового холодильного та вентиляційного устаткування; Виробництво інших машин і устаткування загального призначення, н.в.і.у.; Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства; Виробництво металообробних машин; Виробництво інших верстатів; Виробництво машин і устаткування для металургії; Виробництво машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва; Виробництво машин і устаткування для виготовлення харчових продуктів і напоїв, перероблення тютюну; Виробництво машин і устаткування для виготовлення текстильних, швейних, хутряних і шкіряних виробів; Виробництво машин і устаткування для виготовлення паперу та картону; Виробництво машин і устаткування для виготовлення пластмас і гуми; Виробництво інших машин і устаткування спеціального призначення, н.в.і.у.; Виробництво автотранспортних засобів; Виробництво кузовів для автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів; Виробництво електричного й електронного устаткування для автотранспортних засобів; Виробництво інших вузлів, деталей і приладдя для автотранспортних засобів; Будівництво суден і плавучих конструкцій; Будівництво прогулянкових і спортивних човнів; Виробництво залізничних локомотивів і рухомого складу; Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування; Виробництво військових транспортних засобів; Виробництво мотоциклів; Виробництво велосипедів, дитячих та інвалідних колясок; Виробництво інших транспортних засобів і обладнання, н.в.і.у.; Виробництво меблів для офісів і підприємств торгівлі; Виробництво кухонних меблів; Виробництво матраців; Виробництво інших меблів; Карбування монет; Виробництво ювелірних і подібних виробів; Виробництво біжутерії та подібних виробів; Виробництво музичних інструментів; Виробництво спортивних товарів; Виробництво ігор та іграшок; Виробництво медичних і стоматологічних інструментів і матеріалів; Виробництво мител і щіток; Виробництво іншої продукції, н.в.і.у.; Ремонт і технічне обслуговування готових металевих виробів; Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення; Ремонт і технічне обслуговування електронного й оптичного устаткування; Ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування; Ремонт і технічне обслуговування суден і човнів; Ремонт і технічне обслуговування повітряних і космічних літальних апаратів; Ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів; Ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування; Установлення та монтаж машин і устаткування.

2.2.2. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів:

Торгівля автомобілями та легковими автотранспортними засобами; Торгівля іншими автотранспортними засобами; Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів; Оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів; Роздрібна торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів; Торгівля мотоциклами, деталями та приладдям до них, технічне обслуговування і ремонт мотоциклів; Діяльність посередників у торгівлі сільськогосподарською сировиною, живими тваринами, текстильною сировиною та напівфабрикатами; Діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами; Діяльність посередників у торгівлі деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами; Діяльність посередників у торгівлі машинами, промисловим устаткуванням, суднами та літаками; Діяльність посередників у торгівлі меблями, господарськими товарами, залізними та іншими металевими виробами; Діяльність посередників у торгівлі текстильними виробами, одягом, хутром, взуттям і шкіряними виробами; Діяльність посередників у торгівлі продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами; Діяльність посередників, що спеціалізуються в торгівлі іншими товарами; Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту; Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин; Оптова торгівля квітами та рослинами; Оптова торгівля живими тваринами; Оптова торгівля шкірсиловиною, шкурами та шкірою; Оптова торгівля фруктами й овочами; Оптова торгівля м'ясом і м'ясними продуктами; Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами; Оптова торгівля напоями; Оптова торгівля тютюновими виробами; Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами; Оптова торгівля какао, чаєм, какао та прянощами; Оптова торгівля іншими продуктами харчування, у тому числі рибою, ракоподібними та моллюсками; Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами; Оптова торгівля текстильними товарами; Оптова торгівля одягом і взуттям; Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення; Оптова торгівля фарфором, скляним посудом і засобами для чищення; Оптова торгівля парфумними та косметичними товарами; Оптова торгівля фармацевтичними товарами; Оптова торгівля меблями, килимами й освітлювальним приладдям; Оптова торгівля годинниками та ювелірними виробами; Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення; Оптова торгівля

комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням; Оптова торгівля електронним і телекомунікаційним устаткуванням, деталями до нього; Оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням; Оптова торгівля верстатами; Оптова торгівля машинами й устаткуванням для добувної промисловості та будівництва; Оптова торгівля машинами й устаткуванням для текстильного, швейного та трикотажного виробництва; Оптова торгівля офісними меблями; Оптова торгівля іншими офісними машинами й устаткуванням; Оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням; Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами; Оптова торгівля металами та металевими рудами; Оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням; Оптова торгівля залізними виробами, водопровідним і опалювальним устаткуванням і приладам до нього; Оптова торгівля хімічними продуктами; Оптова торгівля іншими проміжними продуктами; Оптова торгівля відходами та брухтом; Неспеціалізована оптова торгівля; Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами; Інші види роздрібно торгівлі в неспеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля фруктами й овочами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля м'ясом і м'ясними продуктами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля рибою, ракоподібними та моллюсками в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля напоями в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля тютюновими виробами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля іншими продуктами харчування в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля паливом; Роздрібна торгівля комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням у спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля телекомунікаційним устаткуванням у спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля в спеціалізованих магазинах електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення; Роздрібна торгівля текстильними товарами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля залізними виробами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля килимами, килимовими виробами, покриттям для стін і підлоги в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля побутовими електротоварами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля меблями, освітлювальним приладдям та іншими товарами для дому в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля книгами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля газетами та канцелярськими товарами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля аудіо- та відеозаписами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля спортивним інвентарем у спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля іграми та іграшками в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля взуттям і шкіряними виробами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля фармацевтичними товарами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля медичними й ортопедичними товарами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля косметичними товарами та туалетними приналежностями в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля квітами, рослинами, насінням, добривами, домашніми тваринами та кормами для них у спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля годинниками та ювелірними виробами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля іншими неживими товарами в спеціалізованих магазинах; Роздрібна торгівля уживаними товарами в магазинах; Роздрібна торгівля з лотків і на ринках харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами; Роздрібна торгівля з лотків і на ринках текстильними виробами, одягом і взуттям; Роздрібна торгівля з лотків і на ринках іншими товарами; Роздрібна торгівля, що здійснюється фірмами поштового замовлення або через мережу Інтернет; Інші види роздрібно торгівлі поза магазинами.

2.2.3. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність: Пасажирський залізничний транспорт міжміського сполучення; Вантажний залізничний транспорт; Пасажирський наземний транспорт міського та приміського сполучення; Надання послуг таксі; Інший пасажирський наземний транспорт, н.в.і.у.; Вантажний автомобільний транспорт; Надання послуг перевезення речей (перейзду); Трубопровідний транспорт; Пасажирський морський транспорт; Вантажний морський транспорт; Пасажирський річковий транспорт; Вантажний річковий транспорт; Пасажирський авіаційний транспорт; Вантажний авіаційний транспорт; Космічний транспорт; Складське господарство; Допоміжне обслуговування наземного транспорту; Допоміжне обслуговування водного транспорту; Допоміжне обслуговування авіаційного транспорту; Транспортне оброблення вантажів; Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту; Діяльність національної пошти; Інша поштова та кур'єрська діяльність.

2.2.4. Операції з нерухомим майном: Купівля та продаж власного нерухомого майна; Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна; Агентства нерухомості; Управління нерухомим майном за винагороду або на основі контракту.

2.2.5. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування: Надання в оренду автомобілів і легкових автотранспортних засобів; Надання в оренду вантажних автомобілів; Прокат товарів для спорту та відпочинку; Прокат відеозаписів і дисків; Прокат інших побутових виробів і предметів особистого вжитку; Надання в оренду сільськогосподарських машин і устаткування; Надання в оренду будівельних машин і устаткування; Надання в оренду офісних машин і устаткування, у тому числі комп'ютерів; Надання в оренду водних транспортних засобів; Надання в оренду повітряних транспортних засобів; Надання в оренду інших машин, устаткування та товарів, н.в.і.у.; Лізинг інтелектуальної власності та подібних продуктів, крім творів, захищених авторськими правами; Діяльність агентств

працевлаштування; Діяльність агентств тимчасового працевлаштування; Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами; Діяльність туристичних агентств; Діяльність туристичних операторів; Надання інших послуг бронювання та пов'язана з цим діяльність; Діяльність приватних охоронних служб; Обслуговування систем безпеки; Проведення розслідувань; Комплексне обслуговування об'єктів; Загальне прибирання будинків; Інша діяльність із прибирання будинків і промислових об'єктів; Інші види діяльності із прибирання; Надання ландшафтних послуг; Надання комбінованих офісних адміністративних послуг; Фотокопіювання, підготування документів та інша спеціалізована допоміжна офісна діяльність; Діяльність телефонних центрів; Організування конгресів і торговельних виставок; Діяльність агентств зі стягування платежів і бюро кредитних історій; Пакування; Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у.

2.2.6. Надання інших видів послуг: Діяльність організацій промисловців і підприємців; Діяльність професійних; громадських організацій; Діяльність професійних спілок; Діяльність релігійних організацій; Діяльність політичних організацій; Діяльність інших громадських організацій, н.в.і.у.; Ремонт комп'ютерів і периферійного устаткування; Ремонт обладнання зв'язку; Ремонт електронної апаратури побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення; Ремонт побутових приладів, домашнього та садового обладнання; Ремонт взуття та шкіряних виробів; Ремонт меблів і домашнього начиння; Ремонт годинників і ювелірних виробів; Ремонт інших побутових виробів і предметів особистого вжитку; Прання та хімічне чистення текстильних і хутряних виробів; Надання послуг перукарнями та салонами краси; Організування поховань і надання суміжних послуг; Діяльність із забезпечення фізичного комфорту; Надання інших індивідуальних послуг, н.в.і.у.

2.2.7. Діяльність домашніх господарств: Діяльність домашніх господарств як роботодавців для домашньої прислуги; Діяльність домашніх господарств як виробників товарів для власного споживання; Діяльність домашніх господарств як виробників послуг для власного споживання.

2.2.8. Діяльність екстериторіальних організацій і органів: Діяльність екстериторіальних організацій і органів.

2.2.9. Зовнішньоекономічна діяльність: Проведення експортно-імпортних торговельних та інших комерційних операцій; Надання посередницьких послуг у зовнішньоекономічній діяльності; Надання дилерських, дистриб'юторських, агентських послуг у зовнішньоекономічній діяльності; Надання представницьких послуг, комісії у зовнішньоекономічній діяльності; Здійснення операцій з давальницькою сировиною у зовнішньоекономічній діяльності.

2.2.10. Інша діяльність, не заборонена чинним законодавством України та передбачена даним статутом.

2.3. Операції з іноземною валютою здійснюються Товариством у порядку, встановленому чинним законодавством України.

2.4. У випадках, передбачених законодавством, Товариство одержує ліцензії та дозволи на заняття окремими видами діяльності або виконує роботи на підставі договорів (угод).

2.5. У відповідності з метою діяльності Товариство має право:

- укладати договори з державними, кооперативними, колективними, приватними та іншими підприємствами, установами, організаціями та громадянами, а також бути посередником між ними в зв'язку з виконанням робіт, які відносяться до предмету діяльності Товариства;
- наймати працівників Товариства на умовах контрактів і інших умовах, встановлених діючим законодавством, самостійно встановлювати форми, систему і розміри оплати праці та інші види доходів осіб, які працюють по найму;
- продавати і передавати безкоштовно іншим підприємствам, організаціям і громадянам, обмінювати, здавати в оренду, надавати в позику або в безкоштовне тимчасове користування належні Товариству будівлі, споруди, обладнання, транспортні засоби, інвентар і інші матеріальні цінності, а також списувати їх з балансу;
- передавати на договірних умовах матеріальні і грошові ресурси іншим підприємствам, установам, організаціям і громадянам, які виконують для Товариства роботи і послуги;
- користуватися банківським кредитом (в тому числі і валютним) на договірній комерційній основі, надавати банку на договірній основі право використовувати свої вільні грошові ресурси і встановлювати проценти за їх використання;
- реалізовувати власну продукцію і майно, надавати послуги по цінах і тарифах встановлених самостійно або на договірній основі, а у випадках, передбачених законодавством України, по державних цінах і тарифах;
- відряджати по території України і за її межі працівників Товариства і інших організацій, які виконують роботи і надають послуги для Товариства;
- організовувати тимчасові підрядні колективи з числа працівників Товариства і інших громадян для виконання конкретних робіт на умовах договору підряду;
- набувати і експлуатувати автомобілі та інші транспортні засоби;
- здійснювати зовнішньоекономічну діяльність на основі Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність» і чинних нормативних актів України, включаючи створення підприємств за участю іноземних інвесторів;

- входити до складу асоціацій і інших добровільних об'єднань підприємств, діяльність яких відповідає інтересам Товариства;
 - чинити інші дії, не заборонені діючим законодавством України.
- 2.6. Відносини Товариства з юридичними та фізичними особами у всіх сферах господарської діяльності будуються на основі договорів (контрактів).
- 2.7. При нанесенні шкоди навколишньому середовищу та порушенні прав та інтересів громадян Товариство несе майнову та іншу встановлену Законами України відповідальність.
- 2.8. Виробничі і трудові відносини, включаючи питання найму, звільнення з роботи, режиму праці і відпочинку, оплати праці, гарантій і компенсацій, регулюються індивідуальними трудовими договорами (контрактами) у відповідності з діючим законодавством України та даним Статутом. Умови індивідуальних трудових угод не можуть погіршити становище працівників Товариства в порівнянні з умовами, передбаченими законодавством України про працю.
- 2.9. Соціальне страхування працівників Товариства і їх соціальне забезпечення регулюються нормами законодавства України.
- 2.10. Товариство здійснює відрахування на державне соціальне страхування, а також відрахування на пенсійне забезпечення працівників згідно тарифів, встановлених для українських підприємств у відповідності до закону.

СТАТТЯ 3. ПРАВА ТОВАРИСТВА.

- 3.1. Для виконання статутних завдань Товариство має право:
- 3.1.1. Займатися будь-якою підприємницькою діяльністю, яка не суперечить законодавству України, в тому числі виробляти продукцію, виконувати роботи, надавати послуги та займатися торгівельною діяльністю.
- 3.1.2. Відкривати усі види банківських рахунків та використовувати їх за цільовим призначенням в українських та іноземних кредитно-фінансових установах у відповідності до чинного законодавства України та міжнародних договорів.
- 3.1.3. Укладати від власного імені будь-які правочини (договори, контракти), які не заборонені чинним законодавством.
- 3.1.4. Вступати в зобов'язання, що впливають з договірних та позадоговірних відносин.
- 3.1.5. Здійснювати зовнішньоекономічну діяльність у порядку, встановленому чинним законодавством України і пунктом 5 цього Статуту, включаючи можливість утворення спільних підприємств за участю іноземних інвесторів.
- 3.1.6. Створювати на території України і за її межами філії та представництва, інші структурні підрозділи, а також дочірні підприємства відповідно до чинного законодавства.
- Філії та представництва інші структурні підрозділи діють на підставі та в межах положень, які затверджує Товариство. Керівник філії (представництва, іншого структурного підрозділу) діє на підставі Положення про філію (Представництво, інший структурний підрозділ) та довіреності, що видається йому Товариством. Дочірні підприємства діють на підставі статутів, які затверджує Товариство. Керівник дочірнього підприємства діє на підставі статуту підприємства та контракту, що укладається між ним та Товариством в особі Голови Загальних зборів Учасників. Рішення про створення дочірніх підприємств чи представництв приймається Товариством згідно з чинним законодавством.
- 3.1.7. Виступати засновником або учасником (акціонером) юридичних осіб будь-яких організаційно-правових форм, як на території України, так і за її межами.
- 3.1.8. Входити до складу асоціацій, корпорацій, консорціумів, концернів та інших добровільних об'єднань підприємств, діяльність яких відповідає інтересам Товариства у випадках, коли це не суперечить чинному законодавству.
- 3.1.9. Організовувати співробітництво з діловими партнерами на підставі договорів про спільну діяльність.
- 3.1.10. Отримувати кредити, в тому числі залучати кошти іноземних інвесторів та кредиторів.
- 3.1.11. Затверджувати штат Товариства, його структурних підрозділів, системи та розміри оплати праці.
- 3.1.12. Застосовувати відповідно до чинного законодавства України трудові договори (контракти) при наймі на роботу працівників.
- 3.1.13. Направляти у відрядження по Україні та за кордон своїх працівників.
- 3.1.14. Вживати необхідних заходів для збереження комерційної таємниці, конфіденційної інформації, ділової репутації та майна Товариства.
- 3.1.15. Користуватися іншими правами, наданими чинним законодавством.

СТАТТЯ 4. ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ТОВАРИСТВА.

- 4.1. Товариство самостійно визначає напрямки своєї діяльності, предмет та умови договірних відносин, формує коло договірних партнерів, здійснює маркетингові дослідження і планування своєї діяльності.

4.2. Товариства самостійно здійснює матеріально-технічне забезпечення своєї діяльності шляхом укладання угод (договорів, контрактів) з контрагентами на позабіржовому ринку або на біржах чи за допомогою посередницьких організацій в Україні та за кордоном.

4.3. Реалізація виробленої продукції, виконання робіт, надання послуг та заняття торговельною діяльністю може здійснюватися Товариством самостійно або через мережу представників, або через посередницькі організації за цінами і тарифами, що встановлюються Товариством або на договірній основі, розрахунки можуть проводитися за безготівкові кошти, готівкою або іншими засобами платежу.

4.4. Кошти Товариства в Українській гривні зберігаються на поточних рахунках банківських установ, в іноземній валюті – на валютних рахунках в банківських установах і використовуються ним самостійно. Товариство самостійно обирає банки (кредитно-фінансові установи) для здійснення кредитно-розрахункових операцій.

4.5. Форми, розміри та системи оплати праці членів трудового колективу встановлюються Товариством самостійно.

4.6. Товариство здійснює бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, веде статистичну звітність і подає її в установленому обсязі органам державної статистики. Достовірність та повнота річного балансу і звітності Товариства з річним господарським оборотом, що перебільшує розмір, встановлений законодавством, повинна бути підтверджена незалежним аудитом (аудиторською фірмою, організацією).

4.7. Перевірки фінансової діяльності Товариства здійснюються органами державної податкової служби, іншими державними органами в межах їх компетенції, ревізійними органами Товариства та аудиторськими організаціями.

СТАТТЯ 5. ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

5.1. Товариство самостійно здійснює всі види зовнішньоекономічної діяльності згідно з чинним законодавством України, міжнародними договорами, ратифікованими Україною, міжнародними правилами та звичаями.

5.2. У процесі здійснення зовнішньоекономічної діяльності Товариство користується в повному обсязі правами резидента (юридичної особи - учасника зовнішньоекономічної діяльності) згідно з чинним законодавством України та цим Статутом.

5.3. Товариство здійснює експортно-імпортні операції по реалізації виробленої продукції, виконання робіт, надання послуг та торгівлі товарами з метою задоволення потреб його Учасників, працівників та партнерів в товарах, роботах, послугах тощо.

5.4. Товариство може в установленому порядку створювати спільні підприємства з суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, відкривати за кордоном свої представництва і філії, утримання яких здійснюється за рахунок Товариства, а також відкривати рахунки в закордонних банках.

5.5. Будь-який зовнішньоекономічний договір (контракт) від імені Товариства підписує Директор одноособово за наявності окремого дозволу Загальних зборів Учасників Товариства.

5.6. Зовнішньоекономічна діяльність здійснюється Товариством на основі самоокупності та фінансування.

5.7. Товариство несе економічну відповідальність за діяльність та належне виконання зобов'язань у зовнішньоекономічній діяльності. У випадку не виконання договірних зобов'язань перед іноземними контрагентами Товариство компенсує збитки та сплачує штрафні санкції за рахунок власних валютних надходжень.

5.8. Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями Товариства у зовнішньоекономічних відносинах.

5.9. Товариство може користуватися кредитами банків та іншими кредитно-фінансових установ в іноземній валюті. По одержаним Товариством кредитам Держава відповідальності не несе.

5.10. Валютна виручка Товариства використовується ним самостійно у відповідності до чинного законодавства.

5.11. У випадках, передбачених чинним законодавством, Товариство отримує ліцензії на укладання окремих угод (за затвердженою номенклатурою товарів, послуг).

СТАТТЯ 6. МАЙНО, ПРИБУТОК, ФОНДИ ТОВАРИСТВА.

6.1. Товариство є власником:

- майна, переданого йому Учасниками у власність, в тому числі, як вклади до Статного капіталу;
- майна, придбаного у фізичних та юридичних осіб;
- продукції, виробленої Товариством в результаті господарської діяльності;
- доходів, одержаних від реалізації виробленої продукції, виконання робіт, надання послуг або заняття торговельною діяльністю;
- доходів від аукціонів;
- безоплатних або благодійних внесків, пожертвувань українських та іноземних підприємств, організацій, громадян;
- майна, набутого на інших підставах, не заборонених законом.

6.2. Товариство може володіти будинками, спорудами, обладнаннями та іншими рухомим та нерухомим майном, земельними ділянками, цінними паперами, грошовими коштами в національній та іноземній валюті, інформацією, науковими, конструкторськими, технологічними розробками, винаходами, корисними моделями, промисловими зразками, раціоналізаторськими пропозиціями, секретами виробництва, ноу-хау, авторськими правами, знаками для товарів і послуг, правом користування землею, водою та іншими природними ресурсами, будинками, спорудами, обладнанням, іншими майновими та немайновими правами.

6.3. Товариство володіє, користується і розпоряджається власним майном. Учасники не мають відособленого права володіння, користування та розпорядження на окремі об'єкти, що входять до складу майна Товариства.

6.4. Товариство за домовленістю з будь-яким Учасником може одержувати належне останньому майно та використовувати його в своїй діяльності. Предметом такої домовленості можуть бути умови та строк використання майна, порядок і розміри відшкодування витрат, пов'язаних з утриманням майна та розмір винагороди власнику. Товариство на договірній основі може передавати належне йому майно в користування Учасника.

6.5. Частина майна Товариства може бути передана дочірнім підприємствам, філіям і представництвам Товариства за рішенням і на умовах, що визначаються Загальними зборами Учасників Товариства.

6.6. Ризик випадкової загибелі або пошкодження майна, що є власністю Товариства або передане йому Учасниками в користування несе Товариство.

6.7. Прибуток Товариства утворюється з надходжень від господарської діяльності після покриття матеріальних та привітряних до них витрат і витрат на оплату праці.

6.8. Чистий прибуток, одержаний після сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) залишається в повному розпорядженні Товариства, яке визначає напрями його використання.

6.9. Розподіл між Учасниками чистого прибутку здійснюється за результатами роботи Товариства за рік, як правило, пропорційно їх часткам у Статутному капіталі Товариства в порядку і на умовах, передбачених рішеннями Загальних зборів Учасників Товариства. Фінансовий рік Товариства починається з 1 січня і закінчується 31 грудня поточного року.

6.10. У Товаристві створюється Статутний капітал (стаття 7 даного Статуту) та інші фонди, необхідні для його діяльності.

6.11. Товариство може використовувати кошти Резервного фонду на додаткові витрати, що пов'язані з розробкою та впровадження нової перспективної продукції, поповнення власних оборотних коштів, покриття збитків від зниження ціни продукції, відшкодування збитків, на позапланові видатки Товариства та інші цілі. Частину коштів Резервного фонду може бути використано на оплату праці с компенсуванням її в наступному періоді з фонду оплати праці.

6.12. Рішення про використання Резервного фонду приймається Загальними зборами Учасників Товариства. У випадках, якщо коштів фонду не достатньо, Учасники приймають рішення про залучення додаткових джерел фінансування.

6.13. Вся сума амортизаційних відрахувань, що залишається згідно з чинним законодавством у розпорядженні Товариства, направляється до Фонду розвитку Товариства, який створюється за рішенням Загальних зборів Учасників.

6.14. Розмір інших фондів, утворюваних в Товаристві, порядок їх формування та використання, визначається в Положенні про фонди Товариства, затвердженого Загальними зборами Учасників Товариства.

СТАТТЯ 7. СТАТУТНИЙ КАПІТАЛ.

7.1. Товариство має Статутний капітал у розмірі 1 040 000,00 грн. (один мільйон сорок тисяч гривень 00 копійок). Статутний капітал поділений на 1 040 000 часток по 1,00 гривні (одній гривні 00 копійок) кожна.

7.2. Учасники Товариства відповідають за зобов'язаннями Товариства в межах їх вкладів. Учасники, які не повністю внесли вклади відповідають за зобов'язаннями Товариства також у межах невнесеної частини вкладу.

7.3. Зміна вартості майна, внесеного як вклад, не впливає на розмір частки у Статутному капіталі вказаної в Установчих документах Товариства.

7.4. Товариство має право змінювати (збільшувати або зменшувати) розмір Статутного капіталу.

7.5. Збільшення Статутного капіталу може бути здійснено лише після внесення повністю всіма Учасниками своїх вкладів.

7.6. Статутний капітал Товариства може бути збільшений за рахунок прибутку, отриманого Товариством від господарської діяльності, прийняття нових Учасників, а в разі необхідності – за рахунок додаткових внесків Учасників.

7.7. Кожен із Учасників має таку кількість часток:

- *Чередник Костянтин Валентинович* (ідентифікаційний номер 2307304330) – 1 040 000 часток, що дорівнює 1 040 000,00 грн. (один мільйон сорок тисяч гривень 00 копійок) (100% Статутного капіталу Товариства).

7.8. Статутний капітал Товариства підлягає сплаті Учасниками Товариства до закінчення першого року з дня державної реєстрації Товариства.

СТАТТЯ 8. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ.

- 8.1. Учасниками Товариства є особи, які вказані в дійсному Статуті.
- 8.2. Учасниками Товариства можуть бути юридичні особи і громадяни України, іноземці, іноземні юридичні особи, міжнародні організації, а також особи без громадянства.
- 8.3. Всі Учасники Товариства рівні в своїх правах.
- 8.4. Учасники Товариства мають право:
 - 8.4.1. Безпосередньо (або через своїх представників) брати участь в управлінні справами Товариства у порядку, встановленому цим Статутом;
 - 8.4.2. Отримувати у користування майно Товариства на умовах, передбачених окремим договором, укладеним між Учасником та Товариством;
 - 8.4.3. Отримувати продукцію Товариства та користуватися його послугами у першочерговому порядку та за пільговими цінами і тарифами;
 - 8.4.4. Брати участь в господарській діяльності Товариства;
 - 8.4.5. Брати участь у розподілі прибутку Товариства та одержувати його частку (дивіденди). Право на отримання частки прибутку (дивідендів) пропорційно частці кожного з учасників мають особи, які є учасниками Товариства на початок строку виплати дивідендів;
 - 8.4.6. Добровільно вийти зі складу Учасників Товариства у порядку та на умовах, передбачених діючим законодавством;
 - 8.4.7. Учасники мають право пріоритетного фінансування Товариства, а також реалізації його продукції та послуг;
 - 8.4.8. Приймати рішення про притягнення до майнової відповідальності посадових осіб Товариства.
 - 8.4.9. Одержувати інформацію про діяльність Товариства;
- 8.5. Учасники Товариства зобов'язуються:
 - 8.5.1. Брати участь у Загальних зборах Учасників Товариства;
 - 8.5.2. Дотримуватися приписів статутних документів Товариства і виконувати рішення Загальних зборів Учасників Товариства;
 - 8.5.3. Виконувати свої зобов'язання перед Товариством, в тому числі і пов'язані з майновою участю;
 - 8.5.4. Робити вклади, а в разі необхідності, додаткові вклади в Статутний капітал у відповідності з цим Статутом і рішеннями вищого органу Товариства;
 - 8.5.5. Не розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію про діяльність Товариства. Перелік такої інформації та строк її зберігання визначається Загальними зборами Учасників Товариства;
 - 8.5.6. Утримуватись від дій, які можуть завдати шкоду діловій репутації Товариства;
 - 8.5.7. Надавати Товариству інформацію, необхідну для розробки окремих питань діяльності Товариства;
 - 8.5.8. Надавати Товариству допомогу для вирішення його статутних завдань;
 - 8.5.9. Всіляко сприяти Товариству в його діяльності;
 - 8.5.10. Нести інші обов'язки, що передбачені чинним законодавством України та установчими документами Товариства.

СТАТТЯ 9. ПЕРЕХІД ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЧАСТКУ УЧАСНИКА В СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ТОВАРИСТВА.

- 9.1. Учасник Товариства за згодою решти Учасників може уступити свою частку (її частину) в Статутному капіталі одному чи кільком Учасникам Товариства, а також одній чи кільком третім особам.
- 9.2. Учасники Товариства користуються, переважним правом придбання частки (її частини) Учасника, який її відступив, пропорційно їх часткам у Статутному капіталі Товариства або в іншому між ними розмірі.
- 9.3. Передача частки (її частини) третім особам можлива тільки після повного внесення вкладу Учасником, який її відступає.
- 9.4. При передачі частки (її частини) відбувається одночасний перехід всіх прав та обов'язків, що належали Учаснику, який відступив її повністю або частково.
- 9.5. Частка Учасника Товариства після повного внесення ним вкладу може бути придбана самим Товариством. У цьому разі воно зобов'язане передати її іншим Учасникам або третім особам у строк, що не перевищує одного року. Протягом цього періоду розподіл прибутку, а також голосування і

визначення кворуму на Загальних зборах Учасників проводяться без урахування частки, придбаної Товариством.

9.6. При виході Учасника з Товариства йому виплачується вартість частини майна Товариства, пропорційна його частці у Статутному капіталі. Виплата проводиться після затвердження звіту за рік, в якому він вийшов з Товариства, і в строк до 12 місяців з дня виходу. Виходом вважається день державної реєстрації змін до установчих документів. На вимогу Учасника та за згодою товариства вклад може бути повернено повністю або частково в натуральній формі. Майно, передане Учасником Товариству тільки в користування, повертається в натуральній формі без винагороди.

9.7. Учаснику, який вибув, виплачується належна йому частка прибутку, одержаного Товариством в даному році до моменту його виходу.

9.8. У випадку смерті громадянина, учасника Товариства, або визнанням його безвісті відсутнім, правонаступники (спадкоємці) мають переважне право вступу до Товариства.

9.9. При відмові правонаступника (спадкоємця) від вступу до Товариства йому видається у грошовій або натуральній формі частка у майні, яка належала Учасникові (спадкодавцю) на день смерті або на день визнання його безвісті відсутнім. У цих випадках розмір Статутного капіталу Товариства підлягає зменшенню.

9.10. Звернення стягнення на частку Учасника у Товаристві по його власних зобов'язаннях не допускається. При недостатності майна Учасника для покриття його боргів кредитори вправі вимагати виділення частки учасника-боржника у порядку, передбаченому пп. 9.8., 9.9. даного Статуту.

СТАТТЯ 10. ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ УЧАСНИКІВ ТОВАРИСТВА.

10.1. Загальні збори Учасників Товариства (далі – Збори Учасників) є вищим органом Товариства, який складається з Учасників або призначених ними представників.

10.2. Представники Учасників можуть бути постійними або призначеними на певний строк. Учасник може в будь-який час замінити свого представника у Зборах Учасників, сповістивши про це інших Учасників.

10.3. Учасник Товариства вправі передати свої повноваження на Зборах Учасників іншому Учаснику або представникові іншого Учасника Товариства.

10.4. Учасники мають кількість голосів, пропорційну розміру їх часток у Статутному капіталі Товариства.

10.5. Збори Учасників обирають Голову Зборів Учасників.

10.6. Збори Учасників самостійно визначають регламент своєї роботи. Збори Учасників правомоздатні приймати рішення з будь-яких питань діяльності Товариства.

10.7. До виключної компетенції Зборів Учасників належить:

10.7.1. Визначення основних напрямків діяльності Товариства і затвердження його планів та звітів їх виконання;

10.7.2. Внесення змін та доповнень до Статуту, зміна розміру Статутного капіталу Товариства;

10.7.3. Обрання (призначення) та відкликання (звільнення) Директора Товариства, обрання та відкликання членів Ревізійної комісії;

10.7.4. Затвердження річних результатів діяльності Товариства, включаючи його дочірні підприємства, філії, представництва, інші структурні підрозділи, затвердження звітів і висновків Ревізійної комісії, порядку розподілу прибутку, строк та порядок виплати частки прибутку, визначення порядку покриття збитків;

10.7.5. Створення, реорганізація та ліквідація дочірніх підприємств, філій та представництв, інших структурних підрозділів, затвердження їх статутів та положень;

10.7.6. Встановлення розміру, форми і порядку внесення Учасниками додаткових вкладів;

10.7.7. Вирішення питання про придбання Товариством частки Учасника Товариства;

10.7.8. Виключення Учасника з Товариства;

10.7.9. Внесення рішень про притягнення до майнової відповідальності посадових осіб органів управління Товариства;

10.7.10. Затвердження правил процедури та інших внутрішніх документів Товариства, визначення організаційної структури Товариства;

10.7.11. Визначення умов оплати праці посадових осіб органів управління Товариства, його дочірніх підприємств, філій та представництв, інших структурних підрозділів;

10.7.12. Прийняття рішення про укладення Товариством господарських договорів (угод, контрактів), предмет яких підлягає оцінці, незалежно від їх суми та виду, доповнень та додатків до них;

10.7.13. Прийняття рішень про припинення діяльності Товариства, призначення Ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу.

10.8. З усіх питань статті 10 даного Статуту рішення приймається, якщо за нього проголосують учасники, що володіють у сукупності більш як 50 відсотками загальної кількості голосів Учасників Товариства.

10.9. Збори Учасників вважаються повноважними, якщо на них присутні Учасники (представники Учасників), що володіють у сукупності більш як 60 відсотками голосів.

10.10. Брати участь у Зборах Учасників з правом дорадчого голосу може Директор Товариства, який не є Учасником Товариства. Учасники зборів, які беруть участь у зборах, реєструються з зазначенням кількості голосів, яку має кожний Учасник. Цей перелік підписується Головою та Секретарем зборів.

10.11. Голова Зборів Учасників організує ведення протоколу. Книга протоколів має бути в будь-який час надана Учасникам Товариства. На їх вимогу повинні видаватися засвідчені витяги з книги протоколів.

10.12. Збори Учасників скликаються не рідше двох разів на рік.

10.13. Позачергові Збори Учасників скликаються Головою Зборів Учасників:

10.13.1. За власною ініціативою;

10.13.2. На вимогу Директора Товариства;

10.13.3. На вимогу Ревізійної комісії у випадку виникнення загрози суттєвим інтересам Товариства або при виявленні зловживань, здійснених посадовими особами органів управління Товариства;

10.13.4. На вимогу Учасників Товариства, що володіють у сукупності більш як 20 відсотками голосів в будь-яких час і за будь-якого приводу, що стосується діяльності Товариства. Якщо протягом 25 днів Голова Зборів Учасників не виконав зазначеної вимоги, вони вправі самі скликати Збори Учасників.

10.14. Про проведення Зборів Учасників Учасники повідомляються персонально, листом, телеграмою або факсимільним повідомленням або іншим оперативним способом із зазначенням часу і місця проведення зборів та порядку денного. Повідомлення повинно бути зроблено не менш як за 30 днів до скликання Зборів Учасників.

10.15. Будь-хто з Учасників Товариства вправі вимагати розгляду питання на Зборах Учасників за умови, що воно було ним поставлено не пізніше як за 25 днів до початку проведення Зборів Учасників. Не пізніше як за 7 днів до скликання Зборів Учасників, Учасникам повинна бути надана можливість ознайомитися з документами, винесеними до порядку денного Зборів Учасників.

10.16. З питань, не включених до порядку денного, рішення можуть прийматися тільки за згодою всіх Учасників присутніх на зборах.

10.17. Позачергові Збори Учасників можуть скликатися з ініціативи Голови Зборів Учасників, Директора Товариства, для вирішення термінових питань, що виникають у діяльності Товариства.

СТАТТЯ 11. ДИРЕКТОР ТОВАРИСТВА.

11.1. Виконавчим органом Товариства, який здійснює поточне керівництво діяльністю Товариства є – Директор, що призначається і звільняється з посади Зборами Учасників в порядку та за умовами, визначеними Статутом.

11.2. У разі найму директора Товариства з ним укладається контракт на управління підприємством, в якому визначаються строк найму, права, обов'язки та відповідальність директора, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення з посади, інші істотні умови.

11.3. Директор Товариства може бути звільнений з займаної посади достроково на підставах, передбачених укладеним з ним контрактом.

11.4. Директор організовує роботу Товариства та несе персональну відповідальність за його діяльність.

11.5. Директор:

11.5.1. Вирішує всі питання роботи Товариства, крім тих, які входять у виключну компетенцію Зборів Учасників. Збори можуть винести рішення про передачу частини належних їм прав до компетенції Директора;

11.5.2. Підзвітний Зборам Учасників і організує виконання їх рішень;

11.5.3. Не має права приймати рішень, обов'язкових для учасників Товариства;

11.5.4. Має право без доручень здійснювати дії від імені Товариства, в межах встановлених дійсним Статутом та контрактом. Несе повну відповідальність перед Учасниками та колективом Товариства за прийняті рішення;

11.5.5. Не може бути одночасно Головою Зборів Учасників (якщо Директор Товариства є Учасником Товариства або його представником);

11.5.6. Затверджує своїм підписом всі документи фінансового, матеріального, майнового, розрахункового та кредитного характеру (кредитні договори, договори застави), які є основою бухгалтерських записів, в тому числі угоди, зобов'язання, звіти та баланси;

11.5.7. Зовнішньоекономічний договір (контракт) укладається суб'єктом зовнішньоекономічної діяльності або його представником у простій письмовій формі, якщо інше не передбачено міжнародним договором України чи законом, і підписується Директором або особою, повноваження якої на укладення зовнішньоекономічного договору (контракту) можуть впливати з довіреності, договорів та інших підстав, які не суперечать чинному законодавству України;

11.5.8. Директор зберігає печатку та штампи Товариства.

11.6. Посадові особи Товариства (Директор та головний бухгалтер) несуть відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом трьох

років, а також за правильність обчислення, повноту і своєчасність сплати податків та зборів (обов'язкових платежів);

11.7. Укладення господарських договорів (угод, контрактів), предметом яких є правовідносини пов'язані з передачею прав на нерухомість, незалежно від їх суми та виду, доповнень та додатків до них, здійснюється Директором тільки після прийняття відповідного рішення Зборами Учасників.

СТАТТЯ 12. ПРАЦЯ В ТОВАРИСТВІ, ЇЇ ОПЛАТА ТА ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ.

12.1. Товариство створює свій штат та затверджує штатний розпис, в якому зазначається перелік посад та робітничих спеціальностей на яких організовується праця в Товаристві.

12.2. З метою залучення на роботу високопрофесійних працівників Товариство має право приймати на роботу працівників за сумісництвом, що працюють за основним місцем роботи в науково-дослідних установах вищих учбових закладах, підприємствах, установах та організаціях.

12.3. В разі необхідності в додаткових кадрах для виконання разових робіт по виробництву продукції, виконанню робіт, надання послуг, здійсненню торговельної діяльності тощо Товариство має право залучати до роботи українських та іноземних спеціалістів, а також виробничі, творчі та інші колективи. Відносини праці з такими особами ґрунтуються на підставі індивідуальних договорів, зокрема: договорів підряду, доручення, комісії, трудових угод (контрактів) та інших форм угод, що передбачені трудовим або цивільним законодавством з оплатою на договірних засадах.

12.4. Товариство самостійно встановлює форми та системи оплати праці, розміри зарплати, а також інші види доходів працівників з метою стимулювання працівників, підвищення якості та продуктивності їх праці, старанності при виконанні ними трудових функцій.

12.5. Оплата праці працівників визначається їх особистим трудовим вкладом з урахуванням кінцевих результатів роботи Товариства і максимальними розмірами не обмежується. Оплата праці та преміювання працівників Товариства, в тому числі й керівників, здійснюється в межах фактично утвореного Фонду оплати праці.

12.6. Штатні працівники Товариства підлягають соціальному і пенсійному страхуванню. Товариство здійснює внески для соціального та пенсійного страхування в порядку і розмірах, передбачених чинним законодавством.

12.7. Трудовий колектив Товариства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності Товариства на підставі трудового договору (контракту, угоди).

12.8. Інтереси трудового колективу в Товаристві може представляти профспілковий комітет або інший уповноважений трудовим колективом орган.

12.9. Повноваження трудового колективу (уповноваженого ним органу):

12.9.1. Вирішення питань соціального розвитку Товариства;

12.9.2. Розгляд та затвердження колективного договору;

12.9.3. Визначення та затвердження переліку і порядку надання працівникам Товариства соціальних пільг;

12.9.4. Вирішення інших питань самоврядування трудового колективу.

12.10. Соціальні та трудові права працівників Товариства гарантується чинним законодавством.

12.11. Локальними нормативними актами Товариство може встановлювати додаткові (крім передбачених чинним законодавством) трудові та соціально-побутові пільги для своїх працівників або їх окремих категорій.

СТАТТЯ 13. ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВА.

13.1. Припинення діяльності Товариства відбувається шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) або ліквідації з дотриманням вимог законодавства про захист економічної конкуренції.

13.2. Реорганізація Товариства відбувається за рішенням Зборів Учасників.

13.3. При реорганізації Товариства вся сукупність прав та обов'язків переходить до його правонаступників.

13.4. Товариство ліквідується:

13.4.1. За рішенням Зборів Учасників;

13.4.2. За рішенням суду за поданням органів, що контролюють діяльність Товариства у разі систематичного або грубого порушення ним законодавства;

13.4.3. На підставі рішення суду в порядку, встановленому Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника та визнання його банкрутом»;

13.4.4. З інших підстав, передбачених законодавством.

13.5. Ліквідація Товариства проводиться Ліквідаційною комісією. Ліквідаційна комісія призначається органом, що прийняв рішення про ліквідацію Товариства.

13.6. З дня призначення Ліквідаційної комісії до неї переходить повноваження по управлінню справами Товариства. Ліквідаційна комісія у триденний строк з моменту її призначення публікує інформацію Товариства в одному з офіційних органів преси із зазначенням строку подачі заяв кредиторами своїх претензій, оцінює наявне майно Товариства, виявляє його дебіторів та кредиторів, розраховується з

ними, вживає заходів до оплати боргів Товариства третім особам, а також його Учасникам, складає ліквідаційний баланс та подає його органу, який призначив Ліквідаційну комісію.

13.7. Достовірність та повнота ліквідаційного балансу повинна бути підтверджена аудитором (аудиторською фірмою, організацією) у випадках, прямо передбачених законодавством України.

13.8. Грошові кошти, що належить Товариству, включаючи виручку від розпродажу його майна при ліквідації, після розрахунків по оплаті праці осіб, які працюють на умовах найму, та виконання зобов'язань перед бюджетом, банками, власниками цінних паперів, випущених Товариством та іншими кредиторами розподіляються між Учасниками Товариства пропорційно їх часткам у Статутному капіталі, у шестимісячний строк після опублікування інформації про його ліквідацію.

13.9. Майно, передане Товариству Учасниками у користування, повертається у натуральній формі без винагороди.

13.10. У разі виникнення спорів щодо виплати заборгованості Товариства його грошові кошти не підлягають розподілу між Учасниками до вирішення цього спору або до одержання кредиторами відповідних гарантій.

13.11. Ліквідація вважається завершеною, а Товариство таким, що припинило свою діяльність, з моменту внесення запису про це до державного реєстру.

СТАТТЯ 14. ДЕРЖАВНА РЕЄСТРАЦІЯ ЗМІН В УСТАНОВЧИХ ДОКУМЕНТАХ.

14.1. Зміни, які сталися в установчих документах Товариства, і які вносяться до державного реєстру, підлягають державній реєстрації.

14.2. Внесення змін (доповнень) в установчі документи Товариства оформлюється у вигляді окремих додатків або шляхом викладення установчих документів у новій редакції.

14.3. У разі зміни місцезнаходження Товариство зобов'язане у семиденний термін з моменту настання такої зміни повідомити орган державної реєстрації.

14.4. У разі зміни назви, організаційно-правової форми, Товариство у місячний термін з моменту настання зазначених змін зобов'язане подати відповідні документи до органів державної реєстрації з дотримання вимог чинного законодавства України.

ПІДПИСИ УЧАСНИКІВ:

Чередник Костянтин Валентинович

04 березня 1963 року народження,

zareestrovaniy za adresoю: м. Кіровоград, проїзд Підлісний, 8,

паспорт ЕА 112090, виданий Кіровським РВ УМВС України в

Кіровоградській області 15 травня 1996 року,

ідентифікаційний номер 2307304330.

Дивись на звороті

Закінчення додатку Ж

Місто Кіровоград, Кіровоградська область, Україна, тринадцятого вересня дві тисячі тринадцятого року.

Я, **Озерний Г.М.**, приватний нотаріус Кіровоградського міського нотаріального округу, засвідчую справжність підпису п. **Чередника Костянтина Валентиновича**, який зроблено у моїй присутності.

Особу п. **Чередника Костянтина Валентиновича**, який підписав документ, встановлено, його дієздатність перевірено.

Зареєстровано в реєстрі за № 1297.

Стягнуто плати - згідно до статті 31 Закону України "Про нотаріат".

Приватний нотаріус

25009, м. Кіровоград, просп. Правди, буд.2-в, кв.43, тел. (0522) 33-12-93.



ВСЬОГО ПРОШИТО,
ПРОНУМЕРОВАНО І
СКРИПЛЕНО ПЕЧАТКОЮ

М. Чередник
підпис

НОТАРІУС

