

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра обліку та оподаткування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

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

Студента 2 курсу, 10м групи,
спеціальності
«Облік і оподаткування»
спеціалізації «Облік і
податковий консалтинг»

Мунтяну Марини
Володимирівни

Науковий керівник
старший викладач,
кандидат економічних наук

Шушакова Ірина
Костянтинівна

Гарант освітньої програми
доктор економічних наук,
доцент

Король Світлана
Яківна

Київ 2020

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет фінансів та обліку

Кафедра обліку та оподаткування

Ступінь вищої освіти «магістр»

Спеціальність «Облік і оподаткування»

Спеціалізація «Облік і податковий консалтинг»

Затверджую

Зав. кафедри _____ О.В. Фоміна

«___» _____ 20__ р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу студентіві

Мунтяну Марині Володимирівні

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

Затверджена наказом ректора від «15» листопада 2019 р. № 3897.

2. Строк здачі студентом закінченого роботи «01» грудня 2020 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи: дослідження теоретико-методичних основ обліку витрат на оплату праці та розробка практичних рекомендацій щодо їх удосконалення на прикладі аграрного підприємства.

Об'єкт дослідження: процес обліку та оподаткування заробітної плати на підприємстві ТОВ «Агрослугтранссервіс»

Предмет дослідження: теоретико-методичні, організаційні та практичні аспекти обліку та оподаткування заробітної плати.

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

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

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту) (перелік питань за кожним розділом)

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація

1.2. Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам

1.3. Врахування світових тенденцій нарахування оплати праці та її обліку в сільському господарстві

Висновки за розділом 1

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»

2.1. Фінансовий облік виплат працівникам та узагальнення інформації у звітності

2.2. Оподаткування та відображення у податковій звітності операцій з виплат працівникам

2.3. Управлінський облік операцій з виплат працівникам

Висновки за розділом 2

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»

3.1. Напрями удосконалення фінансового обліку виплат працівникам

3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам

Висновки за розділом 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

6. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1.	Вибір теми ВКР	15.11.2019	15.11.2019
2.	Узгодження плану та оформлення завдання	18.11.2019	18.11.2019
3.	Подання статті на кафедру	25.06.2020	25.06.2020
4.	Вступ. Розділ 1	25.06.2020	25.06.2020
5.	Розділ 2	14.09.2020	14.09.2020
6.	Розділ 3. Висновки	19.10.2020	19.10.2020
7.	Попередній захист	25.11.2020	25.11.2020
8.	Подання завершеної (переплетеної) роботи	01.12.2020	01.12.2020

7. Дата видачі завдання « ____ » _____ 20__ р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи _____ І.К. Шушакова

9. Гарант освітньої програми _____ С.Я. Король

10. Завдання прийняв до виконання студент _____ М.В. Мунтяну

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи _____ І.К. Шушакова

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студента Мунтяну М. В. може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми _____ С.Я. Король

Завідувач кафедри _____ О.В. Фоміна

« ____ » грудня 2020 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація	6
1.2. Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам	10
1.3. Врахування світових тенденцій нарахування оплати праці та її обліку в сільському господарстві	14
Висновки за розділом 1.....	20
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»	23
2.1. Фінансовий облік виплат працівникам та узагальнення інформації у звітності	23
2.2. Оподаткування та відображення у податковій звітності операцій з виплат працівникам.....	32
2.3. Управлінський облік операцій з виплат працівникам.....	36
Висновки за розділом 2.....	39
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»	40
3.1. Напрями удосконалення фінансового обліку виплат працівникам.....	40
3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам.....	46
Висновки за розділом 3.....	49
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність теми. З відомих сьогодні факторів виробництва одним із основних, а частіше основним, що вимагає найбільших витрат, є робоча сила. Використання трудових ресурсів пов'язане зі зміною показника продуктивності праці, який залежить від людей, їх кваліфікації, здатності та бажання працювати, а заробітна плата - саме та причина, яка приводить працівника на його робоче місце. Тож підприємствам варто відповідально підходити до бухгалтерського обліку витрат, пов'язаних з оплатою праці.

Питаннями обліку і аналізу праці і заробітної плати підприємств займалися ряд вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Мартин О.М., Мних Є.В., Тарасенко Н.В., Череп А.В., Чумаченко М.Г. та інші. Окремі аспекти їх обліку і аналізу за національними стандартами безпосередньо на підприємствах галузі недостатньо висвітлені в економічній літературі. Отже, дослідження обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці є актуальним.

Гіпотеза випускної кваліфікаційної роботи полягає у припущенні, що за допомогою дослідження системи оплати праці в системі управління аграрним підприємством можна розробити рекомендації для прийняття ефективних управлінських рішень.

Метою роботи є дослідження теоретико-методичних основ обліку витрат на оплату праці та розробка практичних рекомендацій щодо їх удосконалення на прикладі аграрного підприємства.

На основі сформульованої мети визначимо основні завдання:

- дослідити економічну сутність виплат працівникам та їх класифікацію;
- описати організацію і нормативно-правового регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- здійснити врахування світових тенденцій нарахування оплати праці та її обліку в сільському господарстві;

- охарактеризувати фінансовий облік виплат працівникам та узагальнення інформації у звітності;
- провести аналіз оподаткування та відображення у податковій звітності операцій з виплат працівникам;
- проаналізувати управлінський облік операцій з виплат працівникам;
- дослідити напрями удосконалення фінансового обліку виплат працівникам;
- охарактеризувати можливості удосконалення управлінського обліку виплат працівникам.

Об'єктом дослідження є процес обліку та оподаткування заробітної плати на підприємстві.

Предмет дослідження – теоретико-методичні, організаційні та практичні аспекти обліку та оподаткування заробітної плати.

Методами досліджень при написанні стали загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання: гносеологічного аналізу (при вивченні наукових підходів щодо визначення заробітної плати), індукції та дедукції (для дослідження розвитку діяльності підприємств), порівняльного аналізу, анкетування (для виявлення тенденцій розвитку діяльності підприємств); кореляційного аналізу (для оцінювання ключових показників ефективності діяльності підприємств), економіко-математичні та економіко-статистичні (для оцінки динаміки, виявлення змін і визначення передумов для удосконалення системи обліку та оподаткування діяльності підприємства); графічні і матричні (для наочного подання декомпозиції процесів) та інші.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України, роботи українських та зарубіжних економістів з даної проблеми, статті з економічних журналів, а також фінансова звітність та статистичні матеріали за результатами виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Агропослугтранссервіс».

Наукова новизна одержаних результатів даного дослідження полягає у розробці й обґрунтуванні пропозицій щодо покращення обліку, аналізу та

оподаткування розрахунків з оплати праці. В роботі систематизовано підходи до трактування оплати праці, з'ясовано взаємозв'язок між ефективним обліком оплати праці та рівнем прибутку підприємства, вперше запропоновано використовувати субрахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що полегшить первинний облік та обґрунтовано доцільність використання програми «1С 8.0 Зарплата і Управління персоналом», яка полегшить роботу бухгалтерам і скоротить витрати їх часу на обробку облікової інформації.

Практичне значення одержаних результатів. Врахування пропозицій щодо обліку, аналізу та оподаткування заробітної плати, розроблених в ході дослідження, допоможе підвищити ефективність бухгалтерського обліку. Розвитки, висновки, узагальнення, зроблені в ході дослідження, є внеском у розвиток теорії та практики бухгалтерського обліку та аналізу праці та заробітної плати і можуть бути застосовані в процесі гармонізації системи бухгалтерського обліку.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 70 найменувань. Основний текст викладено на 53 сторінках, робота містить 14 рисунків та 8 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація

Сьогодні виплати працівників посідають визначне місце в організації господарської діяльності кожного підприємства. Враховуючи соціально-економічний аспект сутності виплат працівникам, необхідно відзначити, що це є одночасним відображенням рівня доходності індивідуальної праці працездатного населення та основною формою стимулювання працівників загалом та кожного працівника окремо. Саме тому у бухгалтерському обліку питанням обліку виплат працівникам приділяють значної уваги.

Термін виплати працівникам має значне поширення у економічній літературі та є головним елементом системи нормативного регулювання господарської діяльності підприємств та організацій. Проте, зважаючи на швидкі зміни в економічній кон'юнктурі та процеси глобалізації, які мають вплив сьогодні на діяльність кожного суб'єкта господарювання, наявні визначення не в повній мірі відображають сучасні аспекти цього поняття.

За визначенням Лень В.С. до виплат працівників можливо віднести поточні та майбутні компенсації та додаткові блага. Виплати працівникам - усі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткові виплати, які суб'єкт господарювання надає працівникові та членам його сім'ї самостійно або через третю особу відповідно до законодавства та внутрішньої практики в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги та в зв'язок з фактом поточних та минулих трудових відносин [31].

Науковці Очеретько Л.М. та Хохлова І.А. відзначають дві форми виплат працівників: грошова і не грошова; та два види виплати працівникам відповідно

до строку: поточні та довгострокові. В частині виділення виплат за строком науковці мають спільну думку із Лень В.С. [38].

Іншим варіантом є визначення виплат працівникам як частини витрат виробництва, однією із основних статей витрат, включених у собівартість виробленої продукції, товарів і послуг. Так, Орлов І.В. обмежує виплати працівникам сукупністю виплачених коштів в оплату праці та доходи працівників, обґрунтовуючи вагу цього показника у фінансовому результаті господарської діяльності [37, с. 142]. Шевченко А. теж звертає увагу на те, що виплати працівникам є найважливішим складником витрат підприємства та виділяє їх у окрему ланку облікового процесу з огляду на її важливість [46, с. 52] І в той же час, визначимо певну обмеженість трактування виплат працівникам з точки зору витратності та цілей суб'єкта господарювання.

На нашу думку більш влучним є визначення виплат працівникам частиною доходів фізичної особи, як це визначили у своїй роботі Лень В.С. та Штупун М.П. [31, с. 269]. Дійсно, виплати працівників, які вони отримали як робітники, виконуючи певні роботи – є їх заробленим доходом.

Заробітна плата як джерело відновлення життєвих засобів людини (А. Сміт) або грошовий вираз мінімуму для засобів існування (Д. Рікардо) представлена у наукових дослідженнях класиків економічної теорії. На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що приріст населення веде до збільшення пропозиції робочої сили, в свою чергу, безумовно, призведе до зменшення заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів. Представник класичної школи Дж. Мілль вважав освіту найголовнішим чинником економічного зростання. За Дж. Міллем набуті здібності людини, які реалізуються тільки через працю, можна віднести до категорії капіталу [60]. Огляд наукових шкіл (підходів) щодо визначення сутності об'єкта дослідження висвітлені в додатку А.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором

роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Інакше кажучи, заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці [14].

В українському законодавстві, а саме ст. 2 Закону України «Про оплату праці», нормативно визначена структура заробітної плати (рис. 1.1.).

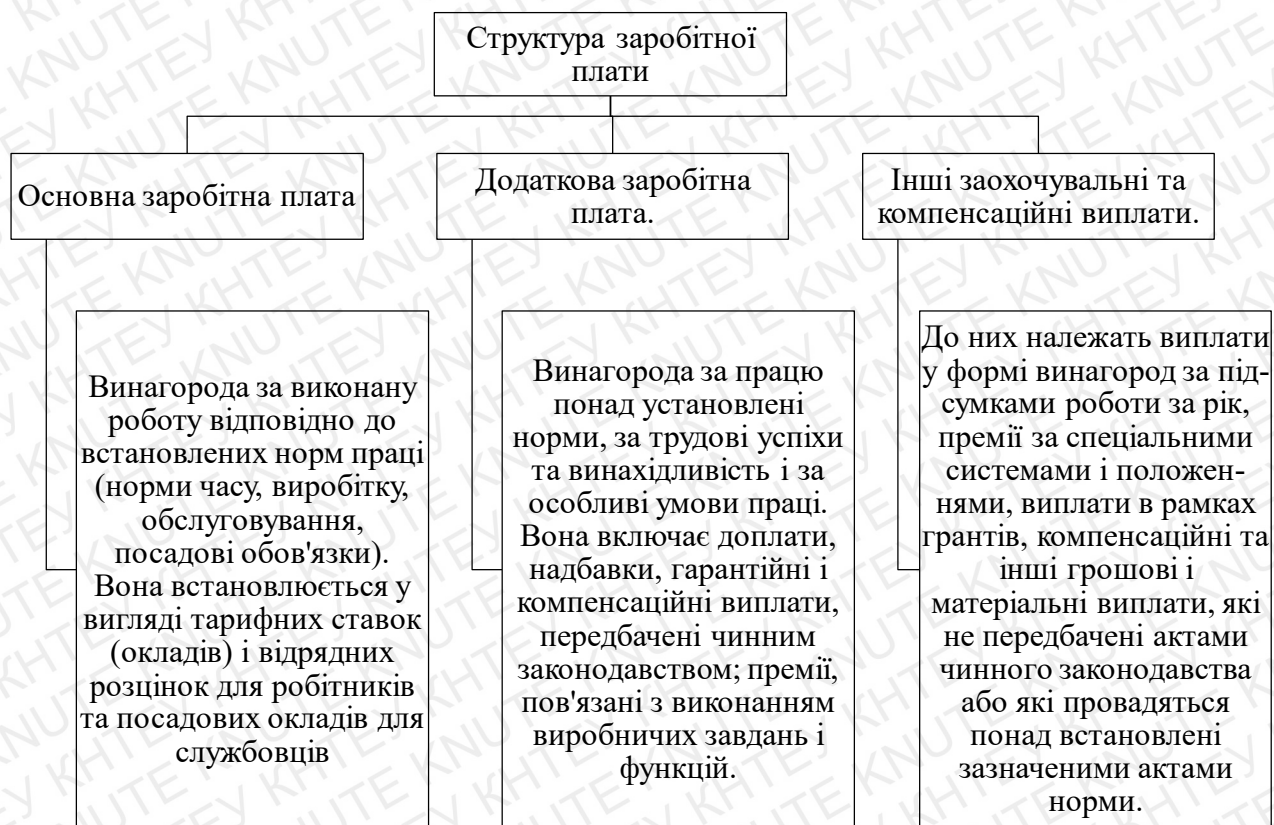


Рис. 1.1. Структура заробітної плати

Джерело : [14]

Науковці [30, 31, 38, 62, 63], у дослідженнях відповідності Положень (стандартів) бухгалтерського обліку (П(С)БО) 26 до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (М(С)БО) 19, відзначають невідповідність економічного змісту поняття виплати працівникам, визначеного у вітчизняному законодавстві, міжнародному стандарту. Дійсно, дані ствердження обґрунтовані: у вітчизняному аналізі міститься менш варіативні визначення порівняно із зарубіжним стандартом, що має суттєвий вплив на реалізацію заходів соціального забезпечення працівників та її адаптованість фінансово-платіжній системи підприємства. Огляд спеціальної літератури та нормативно-

правової бази з моделювання об'єкта дослідження як складної системи наведено в додатку Б.

Отже, визначимо розуміння виплат працівникам. Зважаючи на багатоаспектність даного терміну необхідно розглядати виплати працівникам з наступних позицій (рис .1.2.).

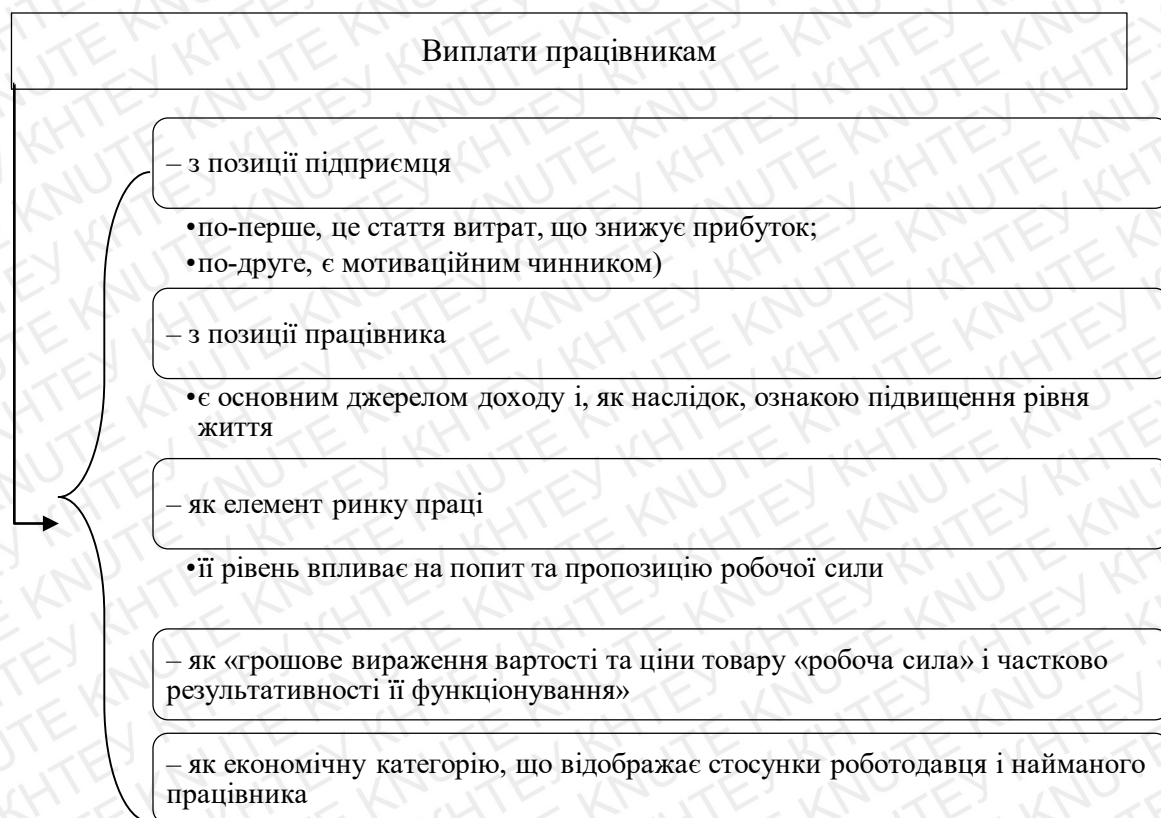


Рис. 1.2. Позиції розуміння виплати працівникам

Джерело: складено автором на основі [4, 5, 40]

Грунтуючись на проведеному аналізі пропонуємо наступне визначення виплатам працівникам як комплексному індикатору: виплати працівникам – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому або негрошовому виразі, яка виступає джерелом його доходу, стимулюючим до удосконалення та досягнення визначних результатів праці, з одного боку, і елемент витрат виробництва з іншого.

У міру зростання інвестицій в людський фактор, викликаних підвищенням вимог до кваліфікації працівників у зв'язку з ускладненням техніки та технології виробництва, підвищується вартість праці і виплати працівникам відповідно. Виплати працівникам визначаються не тільки грою

ринкових чинників, але і за допомогою діяльності держави. Їх розмір залежить від багатьох обставин, що взаємодіють по-різному в різних країнах і на різних часових відрізках. Виплати працівникам залежить від співвідношення соціальних сил, від згуртованості профспілок та працівників, від організованості роботодавців і позиції держави.

1.2. Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам

Організація і нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівників ґрунтується на національній системі законодавчих активів та компілюється із міжнародними стандартами.

Так, основним законом України, Конституцією України, зокрема ст. 43-46 [28], визначено право на працю й відпочинок, гідні умови праці та відповідну їй оплату. Ці норми є фундаментальною основою для подальшого регулювання сфери обліку розрахунків по виплаті працівникам.

Дані конституційні положення розвиваються і конкретизуються в законах України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Кодексом законів про працю України (КЗпП) та підзаконними нормативними актами загальнодержавного та локального характеру.

Так, КЗпП України – це основний документ, керуючись яким здійснюються трудові правовідносини працівника та наймача, у тому числі і виплати працівникам [24]. Саме глава 7 КЗпП України присвячена питанням оплати праці.

Для регулювання виплат працівникам важливим законодавчим актом є Закон України «Про колективні договори і угоди» [13], який регулює укладання колективних договорів з метою встановлення певних гарантій мінімальних соціальних гарантій оплати праці та умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Тези цього

законопроекту визначають умови, відповідно до яких сторони зможуть визначити в галузевих та/або регіональних угодах мінімальні розміри ставок заробітної плати як гарантії в оплаті праці найманих працівників. Специфічні особливості вирішення трудових спорів визначені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [17].

Більш деталізовано обґрунтовано нормативне регулювання відносин працівника і суб'єктів господарювання Законом України «Про оплату праці» [14] в частині організації виплати працівникам та встановлення мінімального розміру заробітної плати. А структура фонду оплати праці деталізована у Інструкції зі статистики заробітної плати [19]. Порядок оплати працівникам відпусток для відновлення працездатності та/або інших потреб визначається у Законі України «Про відпустки» [8], а у разі творчої відпустки – відповідно до Постанови Кабінет Міністрів України (КМУ) «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» [49]. Порядок виплати працівникам у разі тимчасової втрати працездатності визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [10]. Умови праці за сумісництвом визначено у Положенні КМУ «Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [44].

Середній розмір заробітної плати визначається відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [46].

Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [11] та «Про пенсійне забезпечення» [12] визначають виплати працівникам у разі втрати роботи або виходу на пенсію.

Законом України «Про охорону праці» [15] підкреслено обов'язок роботодавця щодо забезпечення конституційних прав працівників на безпечну працю в гідних умовах.

Облік виплат працівника відбувається у чіткому дотриманні Плану рахунків бухгалтерського обліку [41] та Інструкції про його застосування [20]. Дані положення визначають використання рахунку 66 «Розрахунки з оплати

праці». Усі виплати працівників відповідно до чинного законодавства України підлягають оподаткуванню відповідно до діючого Податкового Кодексу України [42], в якому визначено загальну методологію оподаткування виплат працівників, у тому числі податком на доходи фізичних осіб. Методика нарахування та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначена Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [12].

Спеціальні умови нарахування та обліку оплати праці певних категорій працівників визначені Постановою КМУ «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження»; Постановою КМУ «Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів»; Постановою КМУ «Про удосконалення механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги»; Постановою КМУ «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19» тощо. Формування та подання статистичної звітності сільськогосподарськими підприємствами врегульовано Законом України «Про державну статистику» [9].

Щодо здійснення міжнародного регулювання оплати праці, то необхідно відзначити наступні нормативні акти: Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) «Про охорону заробітної плати» [27]; Рекомендація МОП «Щодо захисту заробітної плати» [53]; Конвенція МОП «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» [26]; Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [25]; Рекомендація МОП «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [52]. Детальну характеристику чинної нормативно-правової бази з обліку та оподаткування об'єкту дослідження наведено в додатку В.

За визначенням Левицької С. О. та Хомич О.В. [30, с. 48] існує певна неоднозначність щодо трактування заробітної плати у міжнародних підходах до

нормативної сфери її регулювання. Так, науковці зазначають, що в них по-різному акцентована увагу на форми розрахунків, критерії визначення їх розмірів, що має вплив на оцінку ефективності системи оплати праці відповідно до вартісних та якісних показників. Проведемо детальніше дослідження даного питання.

Відповідно до європейських вимог сьогодні в Україні триває процес компіляції наявних вітчизняних критеріїв в бухгалтерському обліку до європейських стандартів та продовжуються процеси реформування облікових систем. На сьогодні сфера виплат працівників регулюється значною чисельністю законодавчих і підзаконних актів, положення яких у частині формування теоретичного підґрунтя обліку виплат працівникам є відмінними від діючих вимог міжнародних стандартів. Класифікація виплат працівникам відповідно до МСБО 19 [33] та її порівняння із діючим національним положенням наведена в додатку Д.

Так, сьогодні в Україні інформація щодо виплат працівникам регламентовано П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [45], яким визначена методологія формування інформації у бухгалтерському обліку щодо виплат працівникам у вигляді грошової та не грошової форми та відображення їх у звітності підприємств.

Головною відмінністю П(С)БО від МСБО є традиційна орієнтація вітчизняних положень на запити регулюючих органів, в той час як МСБО головним чином зорієнтовані на зовнішніх та внутрішніх користувачів, які мають фінансовий інтерес до суб'єкта звітності [62, с. 53].

З огляду на вищесказане підтримуємо висновок Кесарчук Г.С. [23] в частині того, що бухгалтерський облік виплат працівникам є досить відповідальним та трудомістким топологічним елементом системи бухгалтерського обліку, який вимагає досконалого організаційного та інформаційного забезпечення. Тому постає необхідність розробки регламентної документації, зокрема внутрішніх нормативних документів, що визначають

порядок організації облікових робіт з метою їх подальшого удосконалення [23, с. 241].

Таким чином, із проведеного дослідження нормативно-правового регулювання можна зробити висновки, що пропри значну діяльність нормативних актів відсутні розробки детальних інструкцій та рекомендацій задля детального обґрунтування дій бухгалтера та розуміння важливості даного сектору обліку.

Подальше удосконалення нормативно-правового регулювання виплат працівникам дозволить зацікавити працівників у якісній роботі та відповідній оплаті їх праці й посилити ефективність бухгалтерського обліку та здійснити його гармонізацію відповідно до міжнародної практики.

1.3. Врахування світових тенденцій нарахування оплати праці та її обліку в сільському господарстві

Оплата праці є однією із найвагоміших витратних частин у діяльності будь-якого підприємства, у тому числі і в сільському господарстві, і її облік є одним із найважливіших складових системи облікового процесу [43, с. 140].

Впровадження новачій до нарахування оплати праці в сільського господарстві сприяє зростанню конкурентоспроможності галузі та більш ефективному використанню кадрових ресурсів.

Так, у дослідженні Valerie A. Yeager, Jonathon P. Leider [69] визначено, що оплата праці може стати бар'єром для працевлаштування нових працівників і вказано, що розриви в заробітній платі сприяють дефіциту робочої сили. Дані науковців свідчать про те, що розриви в заробітній платі між працівниками місцевого, державного та приватного секторів є особливим викликом для певних професій. S. Chand [67] визначено, що правильно розроблена система компенсацій дає можливість роботодавцю залучати, отримувати, утримувати та мотивувати людей потрібного калібру та

кваліфікації у своїй організації. Цю ж думку підтверджує вітчизняний вчений Салова Н. [54]. При цьому система виплат працівників повинна бути досить гнучкою для модифікації у відповідь на зміни.

Вченими Hans P. Binswanger, Sudhir K. Singh Wages [65], проаналізовано причини швидкого економічне зростання в Індії, яке було спричинено швидким зростанням заробітної плати у сільській місцевості, які мали випереджаючий темп за зростання врожайності та прибутковості. Вчені за допомогою економічного моделювання визначили, що зростання заробітної плати стане підґрунтям для подальшого зростання сільського господарства у довгостроковій перспективі.

У роботі Stella D. Fayer проведено дослідження запровадження державного регулювання заробітної плати в США за рахунок результатів оцінки статистики в сільському господарстві, в процесі якої визначено що рівень заробітної плати має значний вплив на ціну агропродукції. Найбільша заробітна плата в США спостерігається в тваринництві, що призводить до збільшення зайнятості у цьому секторі.

Розвиток сільського господарства за рахунок зростання заробітної плати досліджено у авторів Xiaobing Wanga, Futoshi Yamauchib, Keijiro Otsukac, Jikun Huanga [70]. Дослідження показало, що зниження рівня заробітної плати створює нові проблеми для сільського господарства в Китаї, які вирішуються за рахунок укрупнення сільськогосподарських підприємства, що сприятиме підтримці міжнародної конкурентоспроможності китайського сільського господарства. Тому необхідно посилити увагу до світових тенденції щодо нарахування оплати праці та її обліку. Огляд спеціальної літератури з питань обліку та оподаткування наведено в додатку Г.

Так, Ананська М.О. і Товкан Д.М. доцільно зазначають стосовно щодо необхідності удосконалення обліку заробітної плати, що ця область бухгалтерського обліку відображає особистий внесок кожного працівника у кінцеві результати роботи підприємства, відповідно до якого розраховується заробітна плата. У той же час заробітна плата не має максимального ліміту, а

мінімальна заробітна плата встановлена в Україні законом і щороку переглядається в бік збільшення. В контексті переходу до ринкової економіки також слід вдосконалити організацію обліку заробітної плати на підприємствах в Україні. [1, с. 5].

Грунтовне дослідження питання еволюції бухгалтерського обліку трудових ресурсів представлено у праці Жиглей І.В. [7, с. 64-65]. За визначенням автора за часів Радянського Союзу домінувала наука соціального управління. В той час як західні вчені почали роботи щодо відокремлення окремого виду бухгалтерського обліку – соціального обліку, як елемента розвитку людського капіталу (суспільних активів) із дослідженням можливих способів його оцінки. І вже на початку 60-х років XX століття започатковано бухгалтерський облік людських ресурсів та визначено необхідність розробки відповідної звітності. На думку автора, вітчизняні вчені при аналізі питань виплати працівникам зосереджують увагу на оплату праці та розрахунків із фондами та податковою. В той час як соціальне значення бухгалтерського обліку питань оплати праці в вітчизняних підручниках із бухгалтерського обліку не виявлено.

Цікавим з цієї точки зору є дослідження Орлова І.В. [37, с. 144], в якому проаналізовано проблемні питання щодо обліку виплат працівників, які представлені у дисертаційних роботах. Так, науковцем досліджено, що питання обліку виплат працівників найбільше досліджувалося саме у галузі агропромислового комплексу. Проте, за визначенням автора, ці дослідження в більшості своїй були проведені у 60-ті роки. Потім до 2000 року це питання втратило своєї актуальності для досліджень серед науковців, і вже з 2000-х років виплат працівникам в галузі сільського господарства знову привертає увагу вітчизняних науковців, зокрема, в частині удосконалення тарифікації оплати праці та мотивації працівників сільськогосподарських підприємств.

Як бачимо, дослідження оплати праці у сільському господарстві відповідає світовим тенденціям. Проте необхідно відзначити, що сьогодні перед агропромисловим комплексом України гостро постало питання недостатності

кваліфікованих кадрів, тому актуальним є дослідження світових підходів щодо оплати праці у галузі для виявлення подальших напрямів виходу сільського галузі на необхідний рівень конкурентоспроможності.

Спеціалісти [37, 38 60], які досліджують облік та оподаткування всіх виплат працівникам виділяють певні складнощі в обліку та оподаткування таких виплат, адже нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування виплат працівникам постійно змінюються.

Тож, до проблем обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам на сільськогосподарському підприємстві слід віднести наступні:

- великий документооборот [64 с. 1361; 2, с. 41];
- нестабільність законодавства та часті зміни складу виплат [6, с. 102];
- певні відмінності між П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» та складнощі у відображенні певних видів виплат, які мало розкриті у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [30, 31, 38, 62, 63];
- зміна оподаткування та розмірів ЄСВ [61; 58, с. 52];
- нестабільність складу оподатковуваних та не оподатковуваних виплат;
- відсутність мотивації до виведення виплат працівників на офіційний рівень [36, с. 526];
- недосконалість трудового законодавства України [59, с. 1356];
- непрацююча система податкових пільг на виплати працівникам;
- низький рівень соціальної захищеності [21, с. 63];
- високе податкове навантаження.

Окреслені проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам на сільськогосподарському підприємстві підлягають вирішенню та вимагають здійснення наступних заходів:

- 1) Перш за все, гармонізації П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», а саме уточнення П(С)БО 26 даними МСБО 19;
- 2) стабілізація на тривалий час ставок оподаткування;

- 3) оптимізація ставок оподаткування для виведення оплати праці із тіньової економіки;
- 4) спрощення документообігу бухгалтерського обліку виплат працівникам [18, с. 108];
- 5) спрощення обліку та оподаткування розрахунків за всіма видами виплат працівникам [39, с. 1014];
- 6) оптимізація соціальних пільг працівникам, які мають низькі доходи [32, 33].

У сільськогосподарських підприємствах рівень оплати праці значною мірою залежить від кінцевих результатів їхньої діяльності. Однак наявний порядок нарахування оплати праці працівникам сільськогосподарських підприємств часто зорієнтований на проміжні результати. Для вдосконалення наявної системи на підприємствах можна запровадити безтарифну модель оплати праці в поєднанні з відсотковою системою. Таким чином, заробітну плату працівників будуть визначати як відсоток від кінцевих результатів діяльності сільськогосподарського підприємства [56, с. 355].

Важливим складником удосконалення процесу обліку розрахунків виплати працівника є контроль. Джерелами інформації для проведення перевірки правильності розрахунків із заробітної праці виступають первинні документи, регістри бухгалтерського обліку та фінансова звітність [6, с. 82].

Світові тенденції у частині виплат працівників свідчать про зміну вимог до її функцій. У сучасних умовах формування ринку в Україні заробітна плата не спроможна здійснювати свої функції та не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Сьогодні заробітна плата повинна виконувати такі додаткові функції (рис. 1.4).

Питання дієвих механізмів регулювання оплати праці в Україні сьогодні постають дуже гостро. Адже економічне зростання не може відбуватися без зростання результативності праці, котре, в свою черг, повинно бути досягнутим за рахунок зростання стимулюючої ролі заробітної плати.

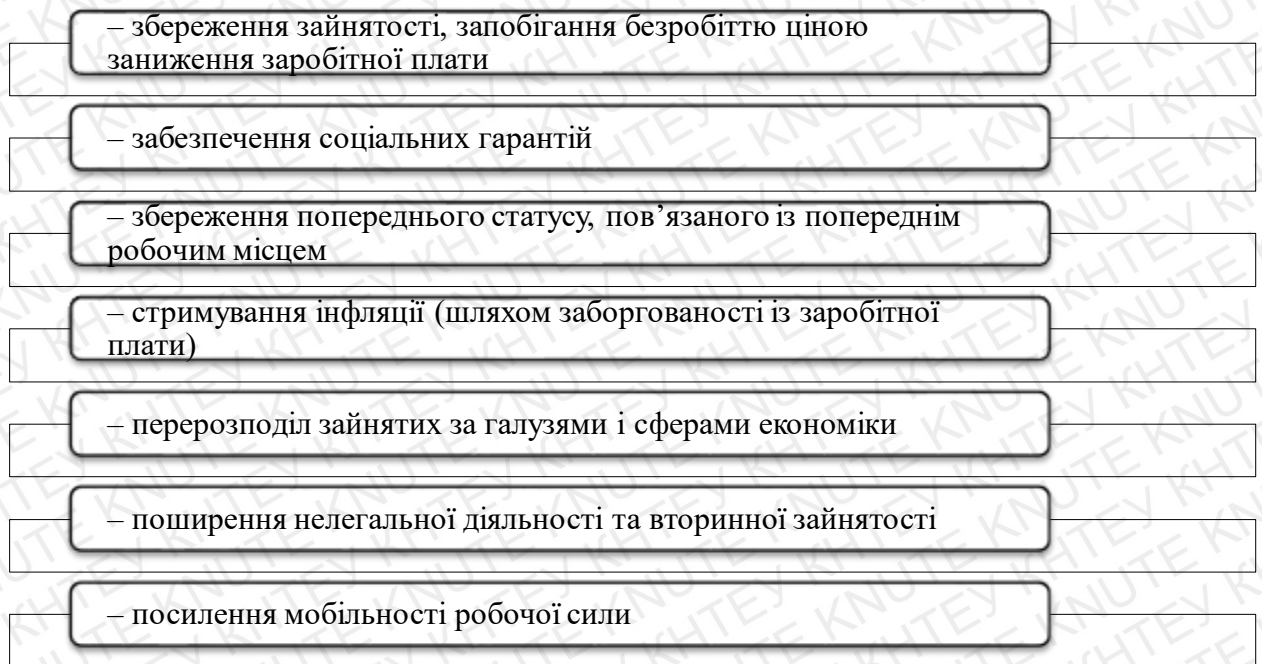


Рис. 1.4. Сучасні додаткові функції заробітної плати

Джерело: складено автором на основі [64]

Основними принципами у реалізації вищенаведеної функції є оптимізація та диференційований підхід до рівня оплати праці та застосування ефективних методик. Європейська система оплати праці заслуговує особливої уваги. Майже усі вони містять дві частини: базова (незмінна) та додаткова (змінна, яка залежна від багатьох чинників), котрі забезпечують мотивацію працівників [57, с. 66].

Значну увагу Україні необхідно приділити ефективному зарубіжному досвіду встановлення та використання багатоаспектного механізму в системі матеріального заохочення та стимулювання персоналу. Його ключовими елементами повинні бути: застосування тарифної системи оплати праці, використання сучасних форм оплати праці, застосування індивідуальних систем преміювання і стимулювання нововведень, зростання оплати розумової праці, істотній індивідуалізації заробітної плати.

Удосконалення організації обліку оплати праці також можливе завдяки використанню результатів наукових досліджень міжнародного досвіду [22, с. 764]. Так, у сільськогосподарських підприємствах необхідно буде перейняти досвід оплати праці зарубіжних країн, а саме заробітна плата кожного

працівника має бути встановлена індивідуально; перегляд заробітної плати робітників проводиться один раз на рік; застосовуються системи матеріального заохочення для різних категорій працівників; рівень заробітної плати має відображати досягнення та мотивацію працівника. Заходи спрямовані на вдосконалення оплати праці, містять насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці.

Отже, надзвичайно важливо, щоб окремі аспекти соціально-економічної політики, у тому числі регулювання мінімальної плати праці, не суперечили основним цілям та підпорядкування всім складовим економічної політики може стати ефективним інструментом вирішення соціальних проблем. Світовий досвід свідчить, що регулювання відносин з оплати праці за допомогою ефективних механізмів державних гарантій і податків дуже необхідний. Підсумки реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного відсторонення держави від сфери державних гарантій у сфері оплати праці та про використання неадекватних систем оподаткування.

Висновки за розділом 1

Із проведеного дослідження у першому розділі зробимо наступні висновки.

1. Виходячи із проведеного аналізу економічної сутності виплат працівникам та їх класифікації запропоновано наступне визначення виплатам працівникам як комплексному індикатору: виплати працівникам – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому або негрошовому виразі, яка виступає джерелом його доходу, стимулюючим до удосконалення та досягнення визначних результатів праці, з одного боку, і елемент витрат виробництва з іншого.

У міру зростання інвестицій в людський фактор, викликаних підвищенням вимог до кваліфікації працівників у зв'язку з ускладненням

техніки та технології виробництва, підвищується вартість праці і виплати працівникам відповідно. Виплати працівникам визначаються не тільки грою ринкових чинників, але і за допомогою діяльності держави. Їх розмір залежить від багатьох обставин, що взаємодіють по-різному в різних країнах і на різних часових відрізках. Заробітна плата залежить від співвідношення соціальних сил, від згуртованості профспілок та працівників, від організованості роботодавців і позиції держави.

2. Із проведеного дослідження нормативно-правового регулювання зроблено висновки, що пропри значну діяльність нормативних актів відсутні розробки детальних інструкцій та рекомендацій задля детального обґрунтування дій бухгалтера та розуміння важливості даного сектору обліку.

Подальше удосконалення нормативно-правового регулювання виплат працівникам дозволить зацікавити працівників у якісній роботі та відповідній оплаті їх праці й посилити ефективність бухгалтерського обліку та здійснити його гармонізацію відповідно до міжнародної практики.

3. Визначені проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам на сільськогосподарському підприємстві підлягають вирішенню та вимагають здійснення наступних заходів:

1) Перш за все, гармонізації П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», а саме уточнення П(С)БО 26 «Виплати працівникам» даними МСБО 19 «Виплати працівникам»;

2) стабілізація на тривалий час ставок оподаткування;

3) оптимізація ставок оподаткування для виведення оплати праці із тіньової економіки;

4) спрощення документообігу бухгалтерського обліку виплат працівникам;

5) спрощення обліку та оподаткування розрахунків за всіма видами виплат працівникам;

6) оптимізація соціальних пільг працівникам, які мають низькі доходи. при цьому необхідно звернути значну увагу на рівень мінімальної заробітної

плати, який не відповідає прожитковому мінімальному рівню та значно відстає від європейського рівня.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»

2.1. Фінансовий облік виплат працівникам та узагальнення інформації у звітності

Облік розрахунків заробітної плати є важливою частиною діяльності компанії, тому правильність і достовірність відображення в бухгалтерському обліку інформації про розрахунки фонду оплати праці є пріоритетним завданням для бухгалтерів.

Для початку розглянемо організаційну структуру досліджуваного підприємства ТОВ «Агропослугтранссервіс» на рис. 2.1

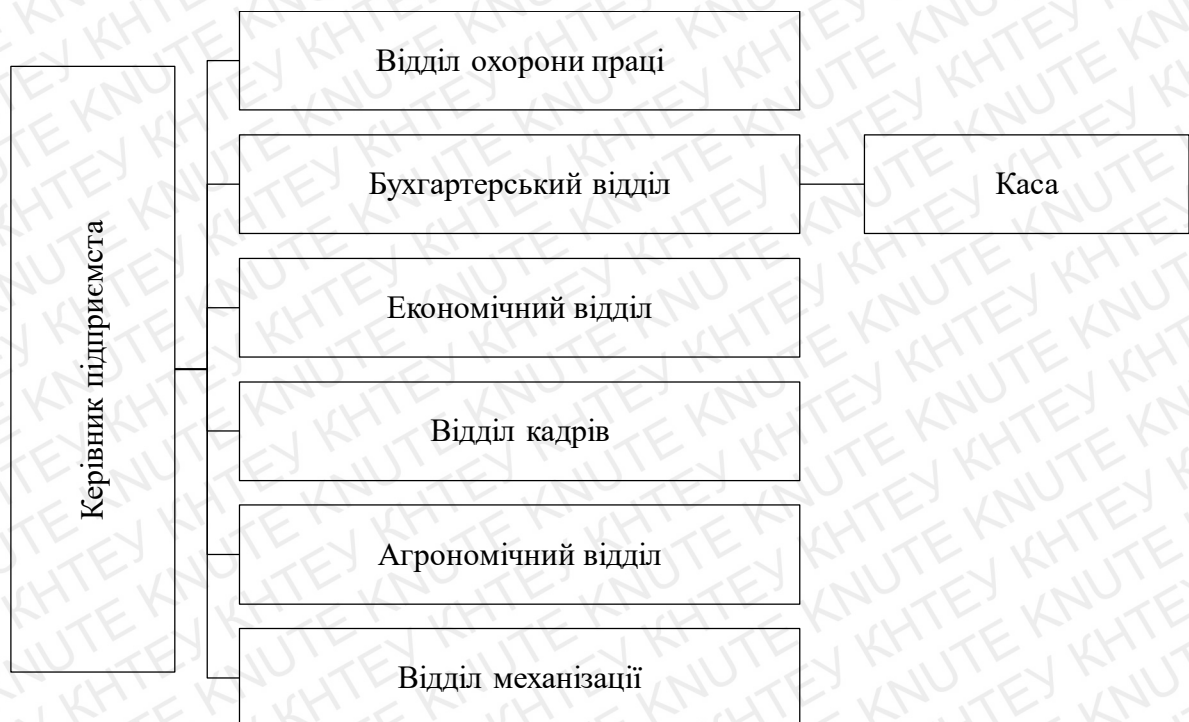


Рис. 2.1 Організаційна структура ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: складено автором самостійно

Як бачимо організаційна структура має лінійний тип, підприємство налічує 6 відділів, кожен з яких прямо підпорядковується керівнику підприємства, щоб більш детально зрозуміти специфіку роботи відділів на рис. 2.2 розглянемо виробничу структуру підприємства.



Рис. 2.2 Виробнича структура ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: складено автором самостійно

Для сільськогосподарських підприємств така виробнича структура є досить поширеною, підприємство має кілька підрозділів, кожен з яких підпорядковується своєму керівнику, це в свою чергу впливає на спосіб ведення бухгалтерії, таким чином, керівники відділів ведуть первинний облік в межах свого підрозділу, а бухгалтер узагальнює отриману інформацію. Далі розберемо податковий статус цього підприємства, ТОВ «Агропослугтранссервіс» веде свій податковий облік на спрощеній системі оподаткування та є платником ПДВ.

Фінансова звітність досліджуваного підприємства ТОВ «Агропослугтранссервіс» подана в додатках Е, Ж, И. На її основі проведемо аналіз основних показників підприємства (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Динаміка основних техніко-економічних показників ТОВ
«Агропослугтранссервіс» за 2017-2019 рр.**

Показники	Роки			Абсолютний приріст		Темп росту	
	2017	2018	2019	2018-2017	2019-2018	2018-2017	2019-2018
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн	45515	40444	46578	-5071	6134	-11,14	15,17
Середньооблікова чисельність по основній діяльності, осіб	21	19	23	-2	4	-9,52	21,05
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	15945	20856,2	20805,3	4911,2	-50,9	30,80	-0,24
Фондовіддача, грн/грн ОЗ	2,85	1,94	2,24	-0,915	0,2996	-32,07	15,45
Дебіторська заборгованість, тис. грн	1758,7	1397,3	2781,8	-361,4	1384,5	-20,55	99,08
Оборотні активи, тис. грн.	13319,5	15282,9	21603	1963,4	6320,1	14,74	41,35
Середньорічна вартість активів, тис. грн	29540,5	35242	39248,3	5701,5	4006,3	19,30	11,37
Власний капітал, тис. грн	16445	29368,2	34542	12923,2	5173,8	78,58	17,62
Собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг), тис. грн	35672,1	38821	37983,2	3148,9	-837,8	8,83	-2,16
Операційні витрати, тис. грн	2884,6	1432,6	1974	-1452	541,4	-50,34	37,79
Операційні витрати на одну грн чистого доходу, грн	0,063	0,035	0,042	-0,028	0,007	-44,11	19,65
Чистий прибуток (збиток), тис. грн	6940	5980,2	6255,8	-959,8	275,6	-13,83	4,61

Джерело: складено автором на основі додатків Е, Ж, И

Проаналізувавши основні техніко-економічні показники, можна сказати, що чистий дохід від реалізації на підприємстві у 2019 році суттєво зріс (+15,17%). При цьому варто сказати, що у 2019 році також збільшилась кількість працівників, яка станом на кінець 2019 року становила 23 особи, це свідчить про перспективи розширення діяльності.

Щодо основних засобів, то варто зауважити, що у 2018 році їх середньорічна вартість зросла на 30,8%, та практично не змінилась до 2019 року, при цьому фондовіддача у 2018 році скоротилась. Проте у 2019 році суттєво зросла, що можна оцінити позитивно для підприємства. Дебіторська заборгованість у 2018 році дещо скоротилась, що загалом, є позитивним фактором для підприємства, проте у 2019 році вона зросла майже вдвічі, проте,

для сільськогосподарських підприємств таке явище є типовим, хоча і досить негативно впливає стан обігових коштів на підприємстві, при цьому обігові кошти на підприємстві стабільно зростали на 14,74% у 2018 році та на 41,35% у 2019 році. Аналогічно, зростає і середньорічна вартість активів на 19,3% та 11,37% у 2018 та 2019 рр. відповідно. Також зросла і вартість власного капіталу на 78,58% у 2018 році та на 11,37% у 2019 році.

Варто відмітити позитивний момент скорочення собівартості на 2,16% у 2019 році, при цьому операційні витрати на одну гривню чистого доходу у 2019 році зросли. Загалом, чистий дохід у 2018 році скоротився на 13,83%, але у 2019 році зріс 4,61%. Тож, загалом, фінансовий стан підприємства можна оцінити позитивно та відмітити позитивні зрушення, які відбулися протягом останніх трьох років.

Далі варто розглянути структуру бухгалтерії на підприємстві (рис. 2.3)



Рис. 2.3 Структура бухгалтерії ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: складено автором самостійно

Як бачимо, структура бухгалтерії типова для більшості підприємств, окремо ведеться облік на обслуговуючих та допоміжних підрозділах, а центральна бухгалтерія поділяється на певні сфери, що є цілком закономірним, складовою центральної бухгалтерії є і управлінський облік.

Облік поточних виплат працівникам на підприємствах та організаціях відбувається з урахуванням нормативно-правових документів та інших внутрішніх документів, які формуються відповідно до: ЗУ «Про відпустки» [8], ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [10], ЗУ «Про колективні договори і угоди» [13], ЗУ України «Про оплату праці» [14], Кодексу законів про працю України [24].

Первинні бухгалтерські документи та облікові регістри аналітичного і синтетичного обліку, які стосуються оплати праці розглянемо в додатку К.

Важлива увага повинна бути приділена правильності формування документів, що додаються до реєстрів синтетичного та аналітичного обліку, та оперативності їх заповнення. Одним із головних документів для обліку заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс» - це Табель обліку робочого часу, його форму затверджено Наказом №489 Державного комітету статистики, окрім цього є інструкції щодо його заповнення та ведення [30, с. 52].

Безпосередньо форма табеля робочого часу на підприємстві ТОВ «Агропослугтранссервіс» поділяється на табелювання працівників (робляться щоденні відмітки щодо робочих днів, години, періоди відпустки та хвороби тощо) і на бухгалтерський облік таких днів окремо щодо кожного працівника за особистим видом відміток. Бухгалтер веде облік таких днів стосовно кожного працівника та щодо кожного виду відміток в додатку Л розглянемо зразок табеля робочого часу ТОВ «Агропослугтранссервіс» за грудень 2019 року.

Варто зауважити, що на ТОВ «Агропослугтранссервіс» існує також тарифна система оплати у вигляді тарифних розрядів (для робочих спеціальностей), окрім цього тарифна система може включати тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система оплати праці на ТОВ «Агропослугтранссервіс» використовується задля

розподілу та перерозподілу робіт залежно від їх складності, а також задля розподілу робітників на підприємстві залежно від їх рівня кваліфікації та від розрядів тарифної сітки. Тарифна система є основою нарахування та розподілу сум заробітної плати. В таблиці 2.2 розглянемо тарифну сітку, яка застосовується на підприємстві «Агропослугтранссервіс».

Таблиця 2.2

Тарифна сітка на ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Тарифні розряди I II III	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,14	1,30	1,48	1,68	1,90

Джерело: складено автором на основі додатків Е, Ж, И

Ці тарифи застосовуються для робітників, які задіяні у безпосередньому виробництві продукції. Так як підприємство займається сільськогосподарською діяльністю, то до працівників застосовують різні форми оплати праці.

Перша категорія працівників – це адміністративний персонал, для них нараховується фіксована заробітна плата кожного місяця.

Друга категорія – це погодинна оплата з використанням тарифної сітки.

Третя категорія – це відряда, для працівників, які частково здіяні у виробництві [34, с. 334].

Організація виплати заробітної плати працівникам підприємства відбувається не рідше двох разів на місяць з інтервалом не більше 16 днів. Не пізніше 7 днів після закінчення відбувається остаточна оплата за відпрацьований місяць. Виплати працівникам підприємства за першу половину місяця (тобто розмір передоплати) не повинні бути меншими за виплати за фактично відпрацьовані години робітниками. У колективному договорі повинні бути вказані кінцевий термін виплат та відсоток. Розглянемо графік виплати заробітної плати ТОВ «Агропослугтранссервіс» у грудні 2019 року в додатку М.

Інформація про розрахунки з персоналом щодо винагороди (за всі види заробітної плати, премій, допомоги тощо), а також про виплати за недоотримані працівниками в установлені терміни розміри винагороди (розрахунки з

депонентами) відповідно до Інструкції №291 акумулюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [20].

Дебет цього рахунка відображає погашення заборгованості підприємства за утримання Податку на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО) і Військового збору (далі – ВЗ), платежів за виконавчими документами, а також інші утримання, а за кредитом записуються нарахування сум, належних працівникам. Облік на рахунку 66 ведуть у розрізі трьох субрахунків (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Характеристика субрахунків рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Субрахунок	Дт	Кт
661 «Розрахунки за заробітною платою»;	вартість одержаних працівниками матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; виплату заробітної плати, премій, інших виплат, що входять до фонду оплати праці; депоновані суми заробітної плати; інші утримання з виплат працівникам. суми утриманих ПДФО і ВЗ; суми утриманих платежів за виконавчими документами;	основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; премій; інших виплат, що входять до фонду оплати праці.
662 «Розрахунки з депонентами»	Сума депонованої заробітної плати	-
663 «Розрахунки за іншими виплатами».	На субрахунку 663 ведеться облік виплат за виплатами, які не належать до фонду заробітної плати. Це, наприклад, допомога по тимчасовій втраті працездатності, допомога по частковому безробіттю тощо. Аналітичний облік розрахунків проводиться для кожного працівника за видами виплат і відрахувань.	

Джерело: складено автором на основі [3]

Для відображення витрат на оплату праці виділено рахунок класу 8 - 81 «Витрати на оплату праці». Але його ведення не є обов'язковим для всіх підприємств, так, Інструкція № 291 передбачає три способи ведення обліку:

Перший спосіб — використання тільки рахунків класу 8 «Витрати за елементами». Другий спосіб — використання тільки рахунків класу 9 «Витрати діяльності». На досліджуваному підприємстві користуються третім способом, а саме — використання одночасно рахунків класів 8 і 9.

В додатку Н детальніше розглянемо субрахунки рахунку 81 «Витрати на оплату праці».

У випадку застосування рахунків цього класу, витрати списуються за допомогою запису: Дт 23, 24, 91, 92, 93, 94 — Кт 81. При цьому по дебету записується рахунок, в залежності від функціональних обов'язків робітника.

Щодо Єдиного Соціального Внеску (далі – ЄСВ), то підприємства, які ведуть облік на рахунках 8 класу уніфікують ЄСВ, яке нараховане на заробітну плату працівників на субрахунку 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», записується це таким чином: Дт 821 — Кт 651. Далі вже сформовані суми ЄСВ, аналогічно, які і заробітна плата, списуються за допомогою запису: Дт 23, 24, 91, 92, 93, 94 — Кт 81. При цьому по дебету записується рахунок, в залежності від функціональних обов'язків робітника. Щоб висвітлити в суму нарахувань та утримань обов'язкових до сплати в бухгалтерському обліку користуються трьома основними субрахунками (рис. 2.6).

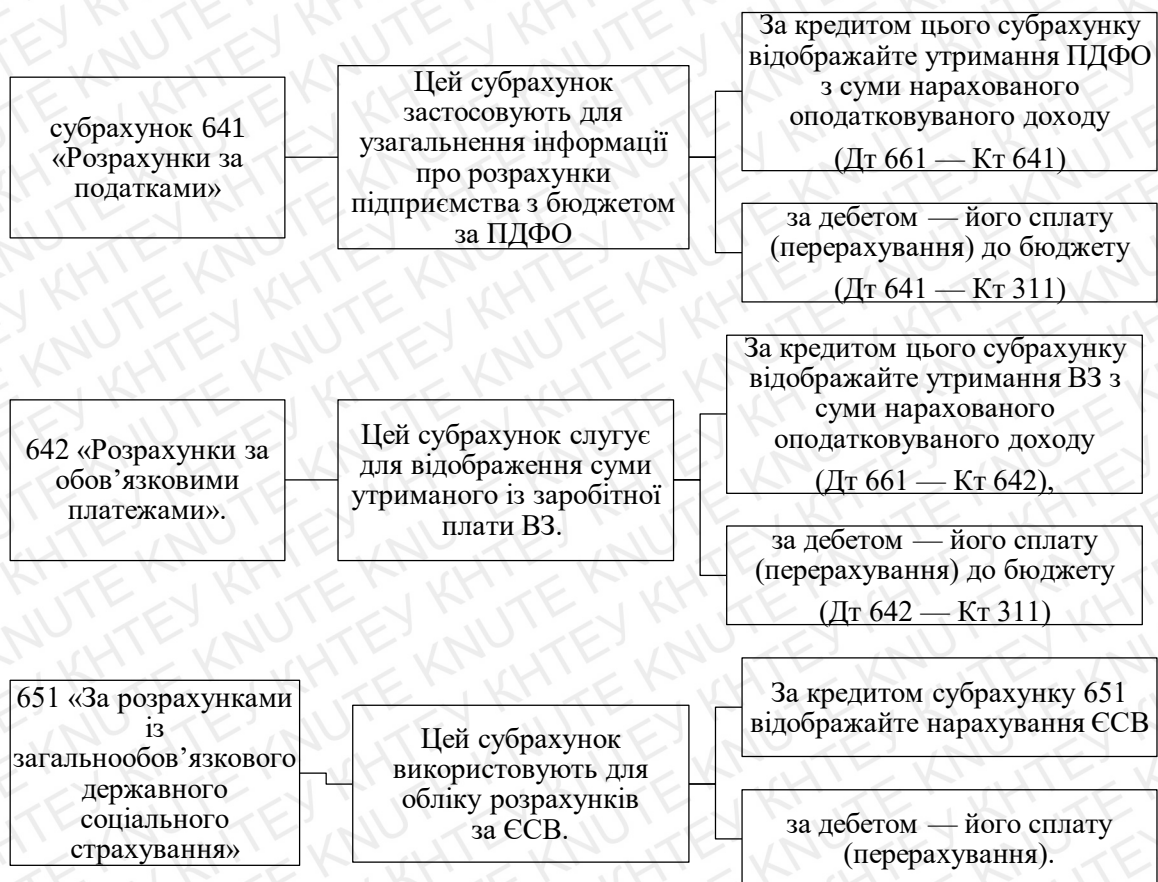


Рис. 2.6 Характеристика субрахунків для відображення в бухгалтерському виплати заробітної плати

Джерело: [18]

Аналітичний облік на субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування» ведеться окремо за кожною ставкою ЄСВ (тобто загалом – 22% та окремо для працівників з інвалідністю – 8,41%). Натомість підприємства, які використовують 9 клас рахунків обліковують нараховані суми ЄСВ наступною проводкою: Дт 15, 23, 24, 91, 92, 93, 94 — Кт 651. Далі наведемо кореспонденцію рахунків з нарахування та виплати заробітної плати ТОВ «Агропослугтранссервіс», при цьому зауважимо, що підприємство використовує одночасно рахунки класів 8 і 9 (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Кореспонденція рахунків з нарахування та виплати заробітної плати

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нараховано працівникам підприємства:		
	— заробітну плату за окладами і тарифами	811	661
	— премії та заохочення	812	
	— індексацію заробітної плати	813	
	— відпускні	814	
	— оплату іншого невідпрацьованого часу	815	
	— матеріальну допомогу, що має систематичний характер та надається всім або більшості працівників	816	
2	Списано витрати на оплату праці	23, 24	811, 812, 813, 814, 815, 816
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату	821	651
4	Списано витрати, пов’язані з нарахуванням ЄСВ на заробітну плату:	23	821
5	Виплачено заробітну плату з каси підприємства	661	301
6	Перераховано заробітну плату на поточний рахунок працівника в банку	661	311
7	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661	662
8	Виплачено суму депонованої заробітної плати	662	301, 311

Джерело: складено автором на основі [3]

Наступним важливим етапом в ході обліку заробітної плати є складання фінансової звітності, розрахунки з оплати праці відображаються у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності. Фінансову звітність підприємства повинні складати у грошовій одиниці України, а саме гривні (стаття 5 Закону України № 996).

Також зауважимо, що досліджуване підприємство складає спрощену звітність форми 1-мс та 2 – мс.

Так, у Балансі підприємства витрати на оплату праці обліковуються у третьому розділі пасиву балансу «Поточні зобов'язання» за статтею «Розрахунки з оплати праці», а у Звіті про фінансові результати відносять до собівартості товарів, робіт та послуг.

Отже, облік поточних виплат працівникам на підприємствах та організаціях відбувається з урахуванням нормативно-правових документів та інших внутрішніх документів, які формуються відповідно до норм законодавства. Одним із головних документів для обліку заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс» - це Табель обліку робочого часу. Варто зауважити, що на ТОВ «Агропослугтранссервіс» існує також тарифна система оплати у вигляді тарифних розрядів. Для відображення витрат на оплату праці підприємство користується рахунками 8 та 9 класів. Облікова інформація про оплату праці акумулюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Так, у Балансі підприємства витрати на оплату праці обліковуються у третьому розділі пасиву балансу «Поточні зобов'язання» за статтею «Розрахунки з оплати праці», а у Звіті про фінансові результати відносять до собівартості товарів, робіт та послуг.

2.2. Оподаткування та відображення у податковій звітності операцій з виплат працівникам

Оподаткування сум виплат працівників підприємства є обов'язковим згідно законодавства. У нашій державі оподаткування заробітної плати здійснюється шляхом вирахування із заробітної плати єдиного соціального внеску, військового збору та податку на доходи фізичних осіб. Також фонд оплати праці виплачується за рахунок роботодавця. Роботодавець повинен виплачувати відрахування із заробітної плати, але ці операції проводяться за

рахунок працівника підприємства. Облік єдиного соціального внеску, відповідно до Плану рахунків, ведеться на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» [34, с. 235].

У ТОВ «Агропослугтранссервіс» одні податки і платежі сплачує підприємство, а другі утримуються із заробітної плати робітників. На рис. 2.7 розглянемо податки, збори та їх ставки, що нараховуються та утримуються із заробітної плати.



Рис. 2.7 Схема податків, зборів та їх ставок, що нараховуються та утримуються із заробітної плати у ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: [34]

ПДФО - це загальнодержавний податок, який справляється з доходів фізосіб-резидентів та не резидентів, джерела надходження яких є в Україні. Ставка податку становить 18 відсотків від податкової бази щодо нарахованого доходу (сплаченого, наданого), включаючи, але не виключно у вигляді: заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат та виплат, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами [14]. Також у ТОВ «Агропослугтранссервіс» є працівники, які мають право користуватися податковою пільгою.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це зведений страховий внесок, який збирається в систему загальнообов'язкового державного соціального страхування на обов'язковій та регулярній основі з метою забезпечення захисту, у випадках, передбачених законом, права застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за

чинними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. ЄСВ для платників становить 22% від бази для нарахування єдиного внеску [13].

ВЗ – це загальнодержавний податок, який справляється з доходів фізичних осіб-резидентів та не резидентів, джерела надходження яких є в Україні. Ставка податку становить 1,5 відсотків бази оподаткування [42]. В обліковій політиці підприємства сказано, що нарахування виплат працівникам здійснюється із використанням рахунків витрат класу 8 і 9.

Певні суми можуть утримуватися на заробітну плату працівника на користь третіх осіб у випадках, встановлених законом. Найпоширенішими видами таких відрахувань є суми:

- аліменти, що підтверджуються рішенням суду та розпорядженням судді;
- відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству. У цих випадках утримання здійснюється на підставі виконавчих документів.

Однак, виконуючи розрахунки, необхідно пам'ятати про обмеження, встановлені статтею 128 КзПП України, а статті зазначено, що загальний розмір нарахувань, понесених працівником при виплаті заробітної плати не може бути вищим 20% (в окремих випадках передбачених законодавством 50%). У табл. 2.6 надано кореспонденція рахунків при нарахуванні заробітної плати.

Таблиця 2.6

Кореспонденція рахунків при нарахуванні заробітної плати.

Рахунок по Д-ту	Назва рахунку	Рахунок по К-ту	Назва рахунку
23	«Виробництво»	661	«Розрахунки за заробітною платою»
92	«Адміністративні витрати»	651	«За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
93	«Втрати на збут»		

Джерело: складено автором на основі [59]

Також надамо кореспонденцію рахунків утримань із заробітної плати (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Кореспонденція рахунків утримань заробітної плати

Рахунок по Дт	Назва рахунку	Рахунок по Кт	Назва рахунку
661	«Розрахунки за заробітною платою»	641/ПДФО	«Розрахунки за податками»
		642/ВЗ	«Розрахунки за обов'язковими платежами»

Джерело: складено автором на основі [59]

Також на підприємстві між роботодавцем та працівником підписується цивільно-правовий договір, він не регламентується трудовим законодавством, але має цивільно-правовий характер. Загалом, дві рівноправних сторони домовляються про:

- вартість виконання робіт, надання послуг;
- виконання роботи або надання послуг із зазначенням їх вичерпного переліку в договорі.
- терміни виконання роботи / надання послуг або кожного з їх окремих етапів;
- інші умови, які сторони вважають за необхідне включити до договору [7].

Отже, оподатковування сум виплат працівників підприємство має бути обов'язковим. У нашій державі оподаткування заробітної плати здійснюється шляхом вирахування із заробітної плати єдиного соціального внеску, військового збору та податку на доходи фізичних осіб. У ТОВ «Агрослужбтранссервіс» одні податки і платежі сплачує підприємство, а другі утримуються із заробітної плати робітників. Певні суми можуть утримуватися на заробітну плату працівника на користь третіх осіб у випадках, встановлених законом.

2.3. Управлінський облік операцій з виплат працівникам

В ході здійснення бухгалтерського обліку, який пов'язаний із розрахунками з оплати праці важливим є процес формування управлінської звітності, яка формується відповідним наказом керівника підприємства. На досліджуваному підприємстві управлінський облік веде підрозділ центральної бухгалтерії, який відповідає за формування типових управлінських форм звітності. Керівний персонал кожного підприємства повинен з максимальною точністю знати розмір своїх трудових витрат, які включають як вартість винагороди працівників, так і розмір обов'язкових внесків на соціальні заходи.

У зв'язку з цим для ефективного виконання функцій управління персоналом підприємства, організації праці та її оплати управлінському персоналу та безпосередньо працівникам потрібна відповідна інформація, надання якої забезпечується управлінською бухгалтерією. Основними джерелами такої інформації є первинні та зведені документи з обліку праці та оплати праці, а також кошториси або нормативи витрат [33, с. 148].

Управлінський облік витрат на оплату праці проводиться з метою надання керівництву підприємства інформації про розрахунки з персоналом, стосується не тільки бухгалтерського та нерахуваного складу підприємства, зокрема, щодо суми нарахованої та виплаченої заробітної плати, динаміку її зміни, а також про розрахунки розміру оплати праці, не отриманої протягом встановленого строку (розрахунки з вкладниками).

Основною вимогою до інформації, що формується на основі даних управлінського обліку, є її ефективність та точність, що передбачає наявність даних про всі зміни, що відбуваються при розрахунках фонду оплати праці. Дотримання цих вимог, у свою чергу, забезпечує стабільність фінансового стану підприємства [58, с. 51].

Формування управлінської інформації про працю та її оплату на належному рівні з дотриманням вимог, що пред'являються до неї, дозволить її користувачам визначати, прогнозувати та планувати розмір коштів для

покриття витрат на оплату праці, а працівникам підприємства - оцінити їх перспективи на цьому підприємстві [64].

Одним із джерел інформації для аналізу та прийняття рішень на цьому підприємстві є управлінська звітність. Головною метою такої звітності в контексті розрахунків з оплати праці є створення певного джерела інформації призначеного для аналізу таких розрахунків та на, основі отриманих результатів, прийняття управлінських рішень. Процес прийняття таких рішень розпочинається із формування конкретних цілей та виокремлення проблемних аспектів, які існують на підприємстві [21, с. 62].

Користуючись різними методами та прийоми управлінського обліку, первинна інформація, яка стосується безпосередньо оплати праці обробляється та узагальнюється, і в підсумку приймається управлінське рішення, застосування якого допоможе досягти конкретної мети підприємства.

Одним з вагомих управлінських рішень, прийнятих на підприємстві, є питання точки беззбитковості підприємства. Метою визначення беззбитковості є встановлення того, що буде з фінансовими результатами, коли рівень ділової активності підприємства зміниться.

Тобто слід розрахувати точку беззбитковості такого обсягу реалізованих товарів, наданих послуг, що забезпечують підприємству нульовий фінансовий результат – це означає, що компанія є має збитків, але і прибуток відсутній. Управлінський звіт щодо облікових даних за виплатами працівникам наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2 .8

**Управлінський звіт облікових даних за виплатами працівникам на
ТОВ «Агропослугтранссервіс»**

Дані	Ручна праця	Автоматизована праця
Поточні витрати з експлуатації, грн.	52885,06	23462,16
Сумарні витрати, які пов'язані із запровадженням проекту, грн.	0	11448,66
Витрати на одиницю робіт, грн.	52885,06	27240,22
Економічний ефект від використання системи, що розробляється, грн.	$E = (52885,06 * 1,14 - 27240,22) * 1 = 33048,75$	

Джерело: складено автором на основі додатків Е, Ж, И

Цей управлінський звіт дуже важливий для підприємства, оскільки він надає можливість поліпшити та оцінити ефективність роботи підприємства з боку управлінського персоналу.

У таблиці 2.9 представлено економічне обґрунтування розробки та впровадження розрахунків на підприємстві. Розрахунки показують, що в результаті запровадження розробленої інформаційної системи документообігу бухгалтерської управлінської звітності очікуються економічні вигоди для підприємства і рішення прийнято правильно.

Таблиця 2.9

Зведена таблиця економічного обґрунтування розробки та впровадження розрахунків на ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Витрати на розробку проекту,грн	11448,65
Витрати на реалізацію проекту,грн.	0,00
Загальні експлуатаційні витрати,грн.	23462,16
Економічний ефект,грн.	33048,75
Коефіцієнт економічної ефективності	2,89
Термін окупності,років	0,34

Джерело: складено автором на основі додатків Е, Ж, И

Як бачимо, облік розрахунків з оплати праці є чи не найважливішою частиною бухгалтерського обліку на підприємстві, саме тому достовірність та коректність інформації, яка відображається в обліку розрахунків з оплати праці є важливим завданням для управлінського персоналу підприємства.

Отже, важливим моментом в системі бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є формування внутрішньої управлінської звітності. Застосовуючи різні методи і прийоми управлінського обліку, первинна інформація про розрахунки фонду оплати праці обробляється та узагальнюється, і в результаті приймається ефективне управлінське рішення, реалізація якого допоможе досягти конкретної мети підприємства. Одним з важливих управлінських рішень, прийнятих на підприємстві, є питання точки беззбитковості підприємства.

Висновки за розділом 2

Отже, проаналізувавши сучасний стан та оподаткування виплат працівникам на підприємстві «Агропослугтранссервіс», зроблено наступні висновки

1. Облік поточних виплат працівникам на підприємствах та організаціях відбувається з урахуванням нормативно-правових документів та інших внутрішніх документів, які формуються відповідно до норм законодавства. Одним із головних документів для обліку заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс» - це Табель обліку робочого часу. Для відображення витрат на оплату праці підприємство користується рахунками 8 та 9 класів. Облікова інформація про оплату праці акумулюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». У Балансі підприємства витрати на оплату праці обліковуються у третьому розділі пасиву балансу «Поточні зобов'язання» за статтею «Розрахунки з оплати праці», а у Звіті про фінансові результати відносять до собівартості товарів, робіт та послуг.

2. Оподаткування сум виплат працівників підприємство має бути обов'язковим. У нашій державі оподаткування заробітної плати здійснюється шляхом вирахування із заробітної плати єдиного соціального внеску, військового збору та податку на доходи фізичних осіб. У ТОВ «Агропослугтранссервіс» одні податки і платежі сплачує підприємство, а другі утримуються із заробітної плати.

3. Важливим моментом в системі бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є формування внутрішньої управлінської звітності. Застосовуючи різні методи і прийоми управлінського обліку, первинна інформація про розрахунки фонду оплати праці обробляється та узагальнюється, і в результаті приймається ефективне управлінське рішення, реалізація якого допоможе досягти конкретної мети підприємства. Одним з важливих управлінських рішень, прийнятих на підприємстві, є питання точки беззбитковості підприємства.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АГРОПОСЛУГТРАНССЕРВІС»

3.1. Напрями удосконалення фінансового обліку виплат працівникам

Сьогодні організація обліку заробітної плати на підприємстві вимагає більш детального вивчення, оскільки в сучасних умовах вона виконує дві основні функції – відтворюючу та стимулюючу [3, с. 81].

Крім того, постійні зміни в законодавчих та організаційних засадах бухгалтерського обліку вимагають від сучасного бухгалтера своєчасного внесення коригувань як у саму процедуру бухгалтерського обліку, так і в ході відображенні інформації про заробітну плату у звітності компанії [3, с. 82].

Облік і нарахування заробітної плати має низку проблемних питань, які впливають на результати роботи всього підприємства. Одне з них - це питання стимулювання робітників до праці. Тому підприємству ТОВ «Агрослужботранссервіс», щоб стимулювати працю своїх працівників, переходять на індивідуальну систему виплати заробітної плати, яка діє на основі оцінки конкретних достоїнств працівника.

В основі цього механізму покладено диференціацію як умов, на яких здійснюється прийом працівника на роботу так і оцінювання заслуг робітника вже в ході трудової діяльності. Доцільно використовувати у існуючій тарифній системі «гнучкий графік», який дасть можливість встановлювати діапазон тарифних ставок та посадових розрядів в межах одного кваліфікаційного розряду. Це дасть можливість більш ефективно стимулювати працівників у межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду вищої кваліфікації [18, с. 107].

Робота кожного працівника оцінюється за трибальною шкалою і, відповідно до кількості отриманих балів, він може рухатися по вертикалі шкали

заробітної плати на один, два, три ряди. Тому навіть у межах однієї кваліфікації кожен має можливість самостійно ініціювати збільшення своєї зарплати. Застосування такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати без збільшення реальної кваліфікації та результатів праці робітників.

Тобто можна сказати, що підприємства мають досить слабкий матеріальний стимул підвищувати свою кваліфікацію. На додаток до вищезазначеного, слід зазначити, що стимулююча роль премій, надбавок та всієї бонусної системи є недостатньою. На наступному рисунку (рис. 3.1) розглянемо шляхи удосконалення організації заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс»

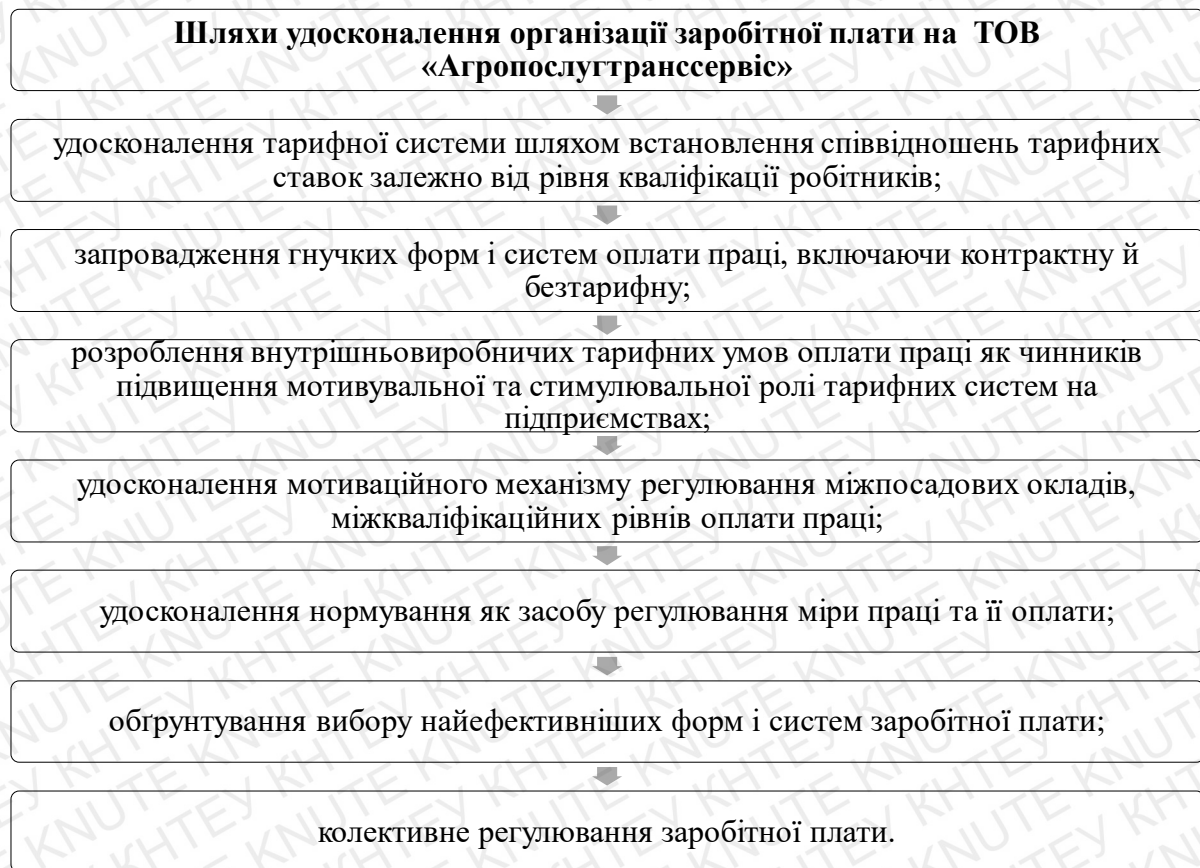


Рис. 3.1 Шляхи удосконалення організації заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: складено автором на основі [36]

Основним документом, що визначає систему організації оплати праці на підприємстві, розмір основної та додаткової заробітної плати, порядок

призначення премій працівникам, є Положення про оплату праці. Таке Положення повинно містити інформацію про:

- головні умови побудови системи оплати праці;
- існуючі на підприємстві надбавки, доплати, компенсації тощо та зазначення їх розмірів;
- структуру основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями, указання тарифних ставок та окладів та порядку розрахунку;
- системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- періодичність та строки виплати заробітної плати;
- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання [59, с. 1355].

Порядок формування системи преміювання працівників підприємства викладено в Рекомендаціях щодо визначення заробітної плати працівників залежно від особистого внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства.

Здійснюючи побудову або вдосконалення організації обліку заробітної плати, підприємства повинні підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передовий досвід.

При розробці внутрішніх документів (положення про винагороду, премії та інші) ТОВ «Агропослугтранссервіс» необхідно:

- враховувати галузеву специфіку, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори для оцінки роботи за методом бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регулюючу та стимулюючу функції заробітної плати [6, с. 98].;

– до переліку факторів та критеріїв оцінки умов преміювання включити рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконуваної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативи, досвіду роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами та персоналом [2, с. 40];

– розширити практику персоніфікації ставок та окладів для найбільш кваліфікованих працівників, орієнтованих на підвищення ефективності праці [36, с. 523].

Також, одним із напрямків вдосконалення обліку заробітної плати є вдосконалення поточного аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного бухгалтерського обліку відіграють вирішальну роль у зборі інформації про відпрацьовані та не відпрацьовані години, дотримання працівниками норми, склад працівників, структуру фонду оплати праці.

Інформація про витрати на оплату праці повинна відображатися у таких статтях розрахунку: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші витрати та виплати працівникам. ТОВ «Агропослугтранссервіс» пропонується ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наступні аналітичні (рис. 3.3).

Повнота та своєчасність розрахунків із працівниками залежить від правильної організації обліку заробітної плати. Також одним із шляхів вдосконалення системи бухгалтерського обліку є спрощення робочого процесу на підприємстві, а саме зменшення обсягу документації за рахунок введення багатоденних та накопичувальних документів, використання стандартних міжвідомчих форм, адаптованих до використання комп'ютерних технологій.

З метою вдосконалення обліку заробітної плати необхідно вдосконалити автоматизацію всього обліку. Автоматизація обробки бухгалтерської та економічної інформації є вирішальним фактором підвищення ефективності, аналітичності та надійності даних на підприємствах [39, с. 1011].

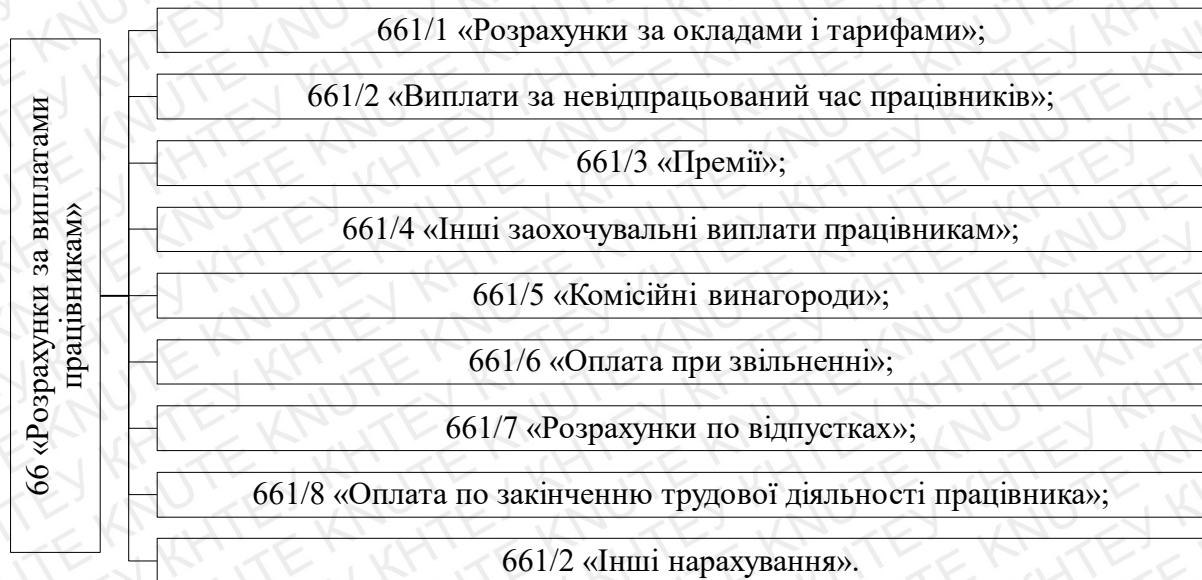


Рис. 3.3 Аналітичні рахунки рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» для ТОВ «Агропослугтранссервіс»

Джерело: складено автором на основі [39]

Однією із наявних проблем підприємства ТОВ «Агропослугтранссервіс» є те, що вони користуються версією «1С Бухгалтерія – 7.7», тож рекомендується автоматизувати цю частину обліку та перейти на програму «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України», яка є однією із найбільш популярних в Україні. Вона призначена для оптимізації роботи самого підприємства [21, с. 62].

Нова версія 8.0 «Документ «Нарахування зарплати працівникам організацій» є головним механізмом для обчислення періодичних нарахувань і утримань, а також податків на заробітну плату працівників. Під час здійснення розрахунку користувачеві потрібно позначити необхідні параметри розрахунку, після чого інші дії можуть виконуватися автоматично. Більше того, зміст буде автоматично розраховано: податок на прибуток, суми позики, на які настав термін погашення, аліменти тощо. Користувач може вручну коригувати результати автоматичного розрахунку податків та внесків. Також програма дає можливість бухгалтеру формувати перелік стандартних звітів, які дозволяють аналізувати дані за залишками, оборотами рахунків і за проводками найрізноманітніших розрізів, у тому числі:

- звіти щодо нарахувань та утримань,
- платіжні відомості для отримання грошей через касу,
- розрахункові листки,
- розрахунково- платіжні відомості,
- оборотно-сальдова відомість і т.д. [62, с. 82].

Автоматизація обліку заробітної плати забезпечує виконання основних технологічних процедур обробки вхідних даних безпосередньо за участю та на робочому місці користувача, забезпечує виконання основних інформаційних процедур із масивами даних та формування необхідних вихідних документів, їх тривалий термін зберігання, транспортування, захист від втрат, пошкодження та несанкціонованого втручання.

Крім того, досить складно повністю перейти на електронний документообіг. Однак у вітчизняній практиці з'явилися технології, орієнтовані на створення змішаного паперово-електронного тиражу: паперові оригінали існують, однак майже вся робота виконується з електронними файлами документів у рамках відповідної автоматизованої системи.

Комп'ютеризація бухгалтерського обліку розрахунків заробітної плати вирішить проблему не тільки вдосконалення форми бухгалтерського обліку, а й своєчасності погашення боргів, пов'язаних з виплатою заробітної плати.

Отже, підприємству ТОВ «Агропослугтранссервіс», щоб стимулювати працю своїх працівників, переходять на індивідуальну систему виплати заробітної плати, яка діє на основі оцінки конкретних достоїнств працівника. Для того, щоб організація бухгалтерського обліку була максимально коректна доцільно у наказі про облікову політику вказати найбільш доречні методи ведення обліку розрахунків з оплати праці, а також зазначити і обґрунтувати форму оплати праці тощо. Також, одним із напрямків вдосконалення обліку заробітної плати є вдосконалення поточного аналітичного обліку, рекомендуємо відкрити додаткові субрахунки для рахунка 66. Також доцільно запропонувати автоматизацію цієї частини обліку за допомогою програми «1С:

Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України», яка є найпоширенішою зараз в країні.

3.2. Удосконалення управлінського обліку виплат працівникам

Основою ефективної роботи підприємства є налагоджена система управлінського обліку. Основним фактором, що впливає на ефективну роботу підприємства, є витрати на оплату праці. Управлінський облік таких витрат є особливо складним. Він повинен включати вирішення певних проблем (рис.3.4).

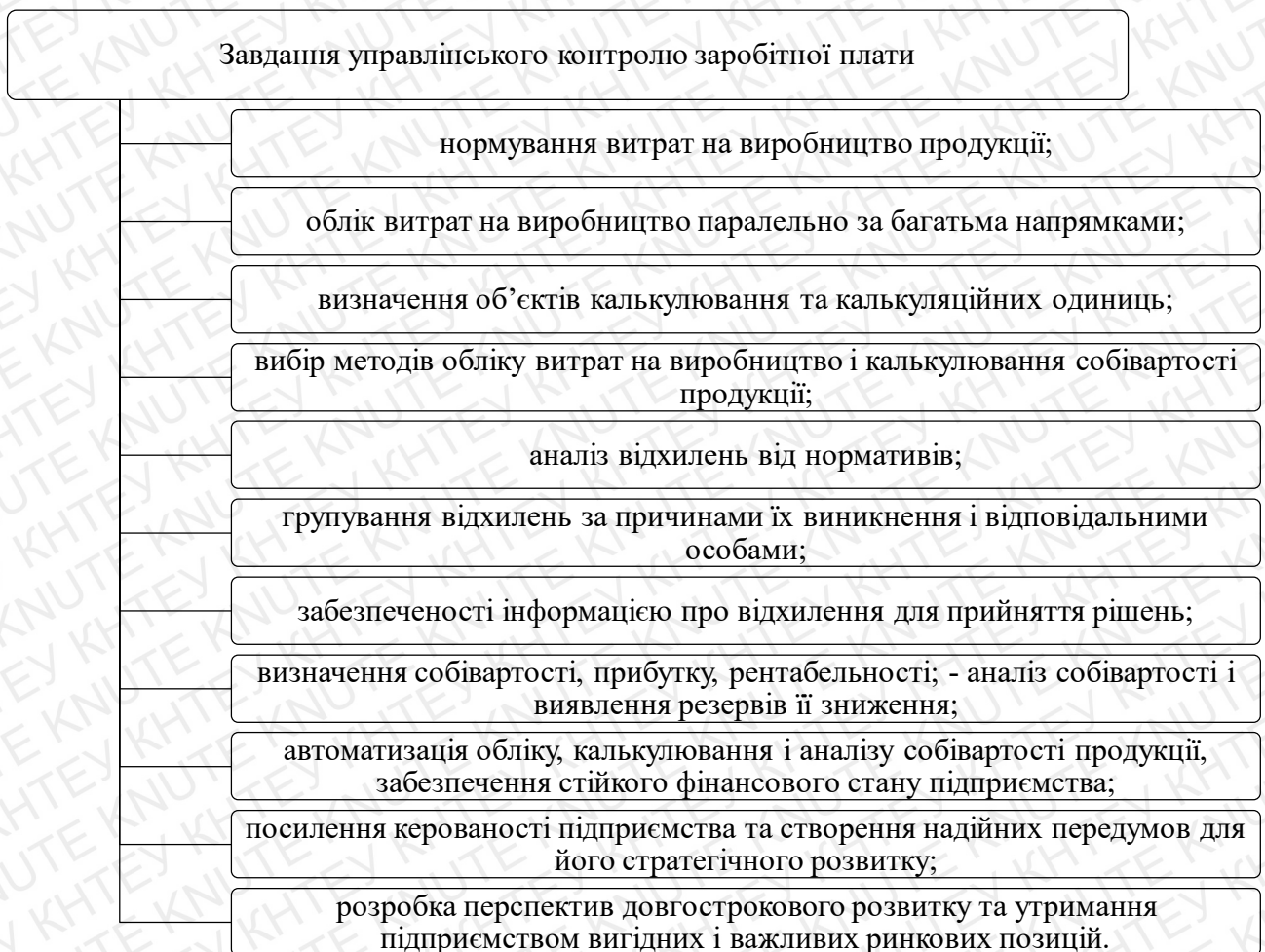


Рис. 3.4 Завдання управлінського обліку заробітної плати

Джерело: складено автором на основі [56]

Завдання управлінського обліку включають також вибір оптимальних основ для розподілу додаткової заробітної плати між центрами витрат у тому випадку, коли неможливо безпосередньо включити її до собівартості продукції (робіт, послуг). Це також стосується базової заробітної плати робітників, за винятком робітників, безпосередньо зайнятих у виробництві [61, с. 31].

Процес впровадження управлінської звітності на підприємстві характеризується виникненням численних ситуацій, коли необхідно приймати рішення з питань стандартизації та уніфікації бухгалтерських процедур, фінансування проектів, що реалізуються, і вимагає групи швидкого реагування. Управлінський облік веде облік робочого часу, штатного розкладу, інформації про працівників, планує кількість професій і категорій, здійснює управління фондом заробітної плати, контролює виконання норм праці.

Для управлінського обліку витрат на оплату праці виробничих робітників призначені статті калькуляції, розглянемо їх на рис. 3.5.

Витрати на оплату праці робітників.	Сюди входить основна заробітна плата згідно з П(С)БО 16;
Стимулюючі виплати	додаткова заробітна плата (надбавки за якість роботи та високу майстерність, стаж роботи, винагороду за вислугу років, за підсумками роботи підприємства за рік, різні премії, пов'язані з виробничою діяльністю).
Непродуктивні виплати	оплата простоїв, оплата за невідпрацьований час, оплата за брак, який виник не з вини робітника, доплати за відхилення від нормальних умов праці, доплати за роботи у нічний час, понадурочні роботи, переведення на іншу роботу, що не відповідає кваліфікації робітника тощо.
Інші види витрат	витрати з найму, відбору робочої сили, витрати з нормування та планування чисельності персоналу і праці, витрати, пов'язані з навчанням і перенавчанням, витрати на оплату праці допоміжних робітників. Запропонований розподіл витрат на робочу силу відповідає цілям обліку собівартості і визначення прибутку, а також частково цілям контролю і регулюванню витрат. Що стосується прийняття рішень, то необхідно мати на увазі проблему виділення в обліку майбутніх витрат на робочу силу

Рис. 3.5 Статті калькуляції для управлінського обліку оплати праці

Джерело: складено автором на основі [56]

Управлінський облік витрат на оплату праці здійснюється з метою надання керівництву підприємства інформації про розрахунки з персоналом, зокрема, щодо суми нарахованої та виплаченої заробітної плати, динаміку її зміни, а також про розрахунки розміру оплати праці, не отриманої протягом встановленого строку (розрахунки з депонентами) [23, с. 242].

Для забезпечення раціональної організації управлінського обліку велике значення має розробка плану його організації, який повинен містити певні складові (рис.3.6).



Рис. 3.6 Складові управлінського обліку підприємства

Джерело: складено автором самостійно

Функції відділу з управлінського обліку розглянемо детальніше в додатку

П.

Для забезпечення керівництва підприємства достовірною інформацією про стан справ важливим є правильна організація управлінського обліку на підприємстві та на основі цього визначення перспектив його подальшої діяльності.

Підсумовуючи, можемо сказати, що створення управлінського відділу в структурі бухгалтерії є важливим аспектом, тому запропонуємо підприємству ТОВ «Агропослугтранссервіс» створити управлінський відділ його рекомендовану структуру розглянемо на рис. 3.7.



Рис. 3.7 Склад відділу бухгалтерії з управлінського обліку

Джерело: складено автором самостійно

Отже, дослідивши управлінський облік заробітної плати на підприємстві, можемо сказати, що він займає важливе місце в системі управлінського обліку. Завдання управлінського обліку включають також вибір оптимальних основ для розподілу додаткової заробітної плати між центрами витрат. Управлінський облік веде облік робочого часу, штатного розкладу, інформації про працівників, планує кількість професій і категорій, здійснює управління фондом заробітної плати, контролює виконання норм праці. Управлінський облік витрат на оплату праці здійснюється з метою надання керівництву підприємства інформації про розрахунки з персоналом.

Висновки за розділом 3

Отже, дослідивши можливість удосконалення виплат працівникам на ТОВ «Агропослугтранссервіс», можна сформулювати такі висновки

1. Підприємству, щоб стимулювати працю своїх працівників, переходять на індивідуальну систему виплати заробітної плати, яка діє на

основі оцінки конкретних достоїнств працівника. Для того, щоб організація бухгалтерського обліку була максимально коректна доцільно у наказі про облікову політику вказати найбільш доречні методи ведення обліку розрахунків з оплати праці, а також зазначити і обґрунтувати форму оплати праці тощо. Також, одним із напрямків вдосконалення обліку заробітної плати є вдосконалення поточного аналітичного обліку, рекомендуємо відкрити додаткові субрахунки для рахунка 66. Також доцільно запропонувати автоматизацію цієї частини обліку за допомогою програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України», яка є найпоширенішою зараз в країні.

2. Дослідивши управлінський облік заробітної плати на підприємстві можемо сказати, що він займає важливе місце в системі управлінського обліку. Завдання управлінського обліку включають також вибір оптимальних основ для розподілу додаткової заробітної плати між центрами витрат. Управлінський облік веде облік робочого часу, штатного розкладу, інформації про працівників, планує кількість професій і категорій, здійснює управління фондом заробітної плати, контролює виконання норм праці. Управлінський облік витрат на оплату праці здійснюється з метою надання керівництву підприємства інформації про розрахунки з персоналом.

ВИСНОВКИ

Провівши детальний аналіз обліку та оподаткування виплат працівникам сільськогосподарського підприємства можемо зробити наступні висновки:

1. Виходячи із проведеного аналізу економічної сутності виплат працівникам та їх класифікації запропоновано наступне визначення виплатам працівникам як комплексному індикатору: виплати працівникам – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому або негрошовому виразі, яка виступає джерелом його доходу, стимулюючим до удосконалення та досягнення визначних результатів праці, з одного боку, і елемент витрат виробництва з іншого. У міру зростання інвестицій в людський фактор, викликаних підвищенням вимог до кваліфікації працівників у зв'язку з ускладненням техніки та технології виробництва, підвищується вартість праці і виплати працівникам відповідно. Виплати працівникам визначаються не тільки грою ринкових чинників, але і за допомогою діяльності держави. Їх розмір залежить від багатьох обставин, що взаємодіють по-різному в різних країнах і на різних часових відрізках. Заробітна плата залежить від співвідношення соціальних сил, від згуртованості профспілок та працівників, від організованості роботодавців і позиції держави.

2. Із проведеного дослідження нормативно-правового регулювання зроблено висновки, що пропри значну діяльність нормативних актів відсутні розробки детальних інструкцій та рекомендацій задля детального обґрунтування дій бухгалтера та розуміння важливості даного сектору обліку. Подальше удосконалення нормативно-правового регулювання виплат працівникам дозволить зацікавити працівників у якісній роботі та відповідній оплаті їх праці й посилити ефективність бухгалтерського обліку та здійснити його гармонізацію відповідно до міжнародної практики.

3. Визначені проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам на сільськогосподарському підприємстві підлягають вирішенню та вимагають здійснення наступних заходів:

1) Перш за все, гармонізації П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», а саме уточнення П(С)БО 26 «Виплати працівникам» даними МСБО 19 «Виплати працівникам»;

2) стабілізація на тривалий час ставок оподаткування;

3) оптимізація ставок оподаткування для виведення оплати праці із тіньової економіки;

4) спрощення документообігу бухгалтерського обліку виплат працівникам;

5) спрощення обліку та оподаткування розрахунків за всіма видами виплат працівникам;

6) оптимізація соціальних пільг працівникам, які мають низькі доходи. при цьому необхідно звернути значну увагу на рівень мінімальної заробітної плати, який не відповідає прожитковому мінімальному рівню та значно відстає від європейського рівня.

4. Облік поточних виплат працівникам на підприємствах та організаціях відбувається з урахуванням нормативно-правових документів та інших внутрішніх документів, які формуються відповідно до норм законодавства. Одним із головних документів для обліку заробітної плати на ТОВ «Агропослугтранссервіс» - це Табель обліку робочого часу. Для відображення витрат на оплату праці підприємство користується рахунками 8 та 9 класів. Облікова інформація про оплату праці акумулюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». У Балансі підприємства витрати на оплату праці обліковуються у третьому розділі пасиву балансу «Поточні зобов'язання» за статтею «Розрахунки з оплати праці», а у Звіті про фінансові результати відносять до собівартості товарів, робіт та послуг.

5. Оподаткування сум виплат працівників підприємство має бути обов'язковим. У нашій державі оподаткування заробітної плати здійснюється шляхом вирахування із заробітної плати єдиного соціального внеску, військового збору та податку на доходи фізичних осіб.

6. Важливим моментом в системі бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є формування внутрішньої управлінської звітності. Застосовуючи різні методи і прийоми управлінського обліку, первинна інформація про розрахунки фонду оплати праці обробляється та узагальнюється, і в результаті приймається ефективне управлінське рішення, реалізація якого допоможе досягти конкретної мети підприємства. Одним з важливих управлінських рішень, прийнятих на підприємстві, є питання точки беззбитковості підприємства.

7. Підприємству, щоб стимулювати працю своїх працівників, переходять на індивідуальну систему виплати заробітної плати, яка діє на основі оцінки конкретних достоїнств працівника. Для того, щоб організація бухгалтерського обліку була максимально коректна доцільно у наказі про облікову політику вказати найбільш доречні методи ведення обліку розрахунків з оплати праці, а також зазначити і обґрунтувати форму оплати праці тощо. Також, одним із напрямків вдосконалення обліку заробітної плати є вдосконалення поточного аналітичного обліку, рекомендуємо відкрити додаткові субрахунки для рахунка 66. Також доцільно запропонувати автоматизацію цієї частини обліку за допомогою програми «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8.0 для України», яка є поширеною зараз в країні.

8. Дослідивши управлінський облік заробітної плати на підприємстві можемо сказати, що він займає важливе місце в системі управлінського обліку. Завдання управлінського обліку включають також вибір оптимальних основ для розподілу додаткової заробітної плати між центрами витрат. Управлінський облік веде облік робочого часу, штатного розкладу, інформації про працівників, планує кількість професій і категорій, здійснює управління фондом заробітної плати, контролює виконання норм праці. Управлінський облік витрат на оплату праці здійснюється з метою надання керівництву підприємства інформації про розрахунки з персоналом.

Отже, можемо сказати, що наша поставлена гіпотеза частково підтвердилась, і оплата праці дійсно впливає на продуктивність персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананська М.О., Товкан Д.М. Облік і оподаткування оплати праці на ТОВ «Укратайзер» в сучасних умовах. XI Всеукраїнська науково-практична конференція «Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України». Одеса. 2017. С. 5-10. URL: <https://economics.opu.ua/files/science/oblik/2017/tezy.pdf>. (дата звернення 19.06.2020).
2. Афанасієвська Т.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 11. С. 40–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_11_18. (дата звернення: 20.06.2020).
3. Васюренко Л. В. Базові засади управління фондом оплати праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 20. С. 80-83. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/19.pdf. (дата звернення: 20.06.2020).
4. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).
5. Глухова С.В., Щебетенко Ю.С. Систематизація підходів до визначення категорії персонал підприємства. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія : Технічний прогрес та ефективність виробництва. 2015. № 59. С. 117-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2015_59_30.
6. Григоревська О. О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Сер. : Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. 2015. Вип. 2. С. 97-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2015_2_10. (дата звернення: 20.06.2020).

7. Жиглей І. В. Еволюція бухгалтерського обліку в контексті розвитку соціальних відносин. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/62060/58797>. (дата звернення 20.06.2020).

8. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996р. №504/96- ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

9. Закон України «Про державну статистику» від 17.09.1992 № 2614-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2614-12#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. №1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

11. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

12. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

14. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

15. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992р. №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

16. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

17. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (Конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

18. Іванова Н. А., Славгородська А. А., Білявська Л. В. Удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в аграрних підприємствах. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2014. Вип. 86(2). С. 105-110. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2014_86\(2\)__16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2014_86(2)__16). (дата звернення: 20.06.2020).

19. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Держжостату України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

20. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

21. Камінська М.Б., Роль забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Організація управлінського обліку для забезпечення розвитку інноваційної моделі економічного зростання підприємств: зб. тез доп. Житомир. 2015. С. 60-66. URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/7842/1/OUO_2015_2_60-66.pdf. (дата звернення: 20.06.2020).

22. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Вісник Мукачівського державного університету. 2017. № 8. С. 762–767. URL:

http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/126.pdf. (дата звернення: 20.06.2020).

23. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Науковий вісник Ужгородського університету. Сер : Економіка. 2013. № 4. С. 240-246.

24. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

25. Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 від 1970 р. Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.

26. Конвенція МОП «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» № 100 від 1951 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.

27. Конвенція МОП «Про охорону заробітної плати» № 95 від 1949 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.

28. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

29. Кравченко О.В. Сидорчук Т.С. Виплати працівникам: економічна сутність, вітчизняна та міжнародна практика обліку. Збірник наукових праць «Проблеми і перспективи розвитку банківської системи». 2014. Вип. 38. С. 174-179. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pprbsu_2014_38_19. (дата звернення 19.06.2020).

30. Левицька С. О., Хомич О.В. Обліково-управлінські підходи забезпечення мотиваційної складової в системі розрахунків з оплати праці. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2017. Вип. 3. С. 47-62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2017_3_8. (дата звернення 19.06.2020).

31. Ленъ В.С., Штупун М.П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. № 2. С. 266–274.
32. Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1. С. 132–144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2017_1_12. (дата звернення: 20.06.2020).
33. Мазур Н. О., Ткачук А.В. Прожитковий мінімум у системі соціальних стандартів життя: вітчизняний і зарубіжний. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 2. С. 146–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_26. (дата звернення: 20.06.2020).
34. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7 с. 233–240. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarobitna-plata-yak-ekonomichna-kategoriya-sotsialno-ekonomichni-aspekti>. (дата звернення: 20.06.2020).
35. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам». Міжнародний документ від 01.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text. (дата звернення 20.06.2020).
36. Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Вісник Мукачівського державного університету. 2016. № 3. С. 522–526. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/89.pdf. (дата звернення: 20.06.2020).
37. Орлов І.В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Випуск 18. Ч.І. с. 141–146. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/62060/58797>.
38. Очеретько Л. М., Хохлова І. А. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам і шляхи їх вирішення. Ефективна

економіка. 2018. № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6616> (дата звернення: 20.06.2020).

39. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 20. С. 1010–1015. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/206.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).

40. Писарева Т.В., Чернецька О.В. Теоретичні аспекти із заробітної плати. Молодий вчений. 2017. 12 (52). С. 731-735. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/12/168.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).

41. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

42. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. (дата звернення 20.06.2020).

43. Покатаєва О. В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Наукововиробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2014. № 3. С. 139–141. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/63625>.

44. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене КМУ від 28.06.1993 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

45. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам, затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>. (дата звернення 20.06.2020).

46. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

47. Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 23.03.2020р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

48. Постанова КМУ «Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів» від 29.01.2003р. № 137. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/982-98-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

49. Постанова КМУ «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження» від 10.09.2008р. № 831. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2008-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

50. Постанова КМУ «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19.01.1998 № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 20.06.2020).

51. Постанова КМУ «Про удосконалення механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги» від 22.04.2007р. № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/318-2005-%D0%BF>. (дата звернення: 20.06.2020).

52. Рекомендація МОП «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 135 від 1970 р. Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конференцией труда. 1919-1964. Т. I. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. С. 137—138

53. Рекомендація МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1949 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.
54. Салова Н. Сучасне розуміння сукупної винагороди за працю. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 9. С. 602–607.
55. Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 2016. С. 95–97. URL: <https://economics.opu.ua/files/science/ipreed/2016/95.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).
56. Сіренко Н. М., Щербина Ю.О., Юрченко О.Г. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. № 15. С. 352–355.
57. Складанна К. І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2016. № 2. С. 61-67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2016_2_12. (дата звернення: 20.06.2020).
58. Соболева І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці та нарахування ЄСВ на підприємстві. Молодий вчений. 2017. № 6. С. 47-53.
59. Стукалова Ю.О., Загорельська Т.Ю. Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. Вісник Мукачівського державного університету. 2018. № 19. С. 1351-1357. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/19_ukr/201.pdf. (дата звернення: 20.06.2020).
60. Сьомченко В.В. Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. 2016. №1. (29). с. 121-127. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&I

MAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vznu_eco_2016_1_17.pdf.
(дата звернення: 20.06.2020).

61. Хомич О. В. Аналіз стану реформування єдиного соціального внеску в Україні. – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2017. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ua/conf/eko/archive/518/#>. (дата звернення: 20.06.2020).

62. Шевченко А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2013_35\(2\)__11.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2013_35(2)__11.pdf). (дата звернення: 20.06.2020).

63. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. Ефективна економіка. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947>. (дата звернення: 20.06.2020).

64. Ясько К.В., Арехова М.М., Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. «Молодий вчений». 2017. № 11 (51). С. 1358-1361. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/323.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).

65. Hans P. Binswanger, Sudhir K. Singh Wages, Prices and Agriculture: How Can Indian Agriculture Cope with Rising Wages? 2017. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1477-9552.12234>. (дата звернення: 20.06.2020).

66. Schultena T. Minimum Wage Regimes in Europe. FES, 2014. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>. (дата звернення: 20.06.2020).

67. Smiriti Chand. Objectives and Principles of Wage and Salary Administration. URL: <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/wages/objectives-and-principles-of-wage-and-salary-administration/35350>. (дата звернення: 20.06.2020).

68. Stella D. Fayer, «Agriculture: occupational employment and wages». Monthly Labor Review. U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2014. URL:

<https://www.bls.gov/opub/mlr/2014/article/agriculture-occupational-employment-and-wages.htm>. (дата звернення: 20.06.2020).

69. Valerie A. Yeager, Jonathon P. Leider. The Role of Salary in Recruiting Employees in State and Local Governmental Public Health: PH WINS 2017. American Journal of Public Health. 2019. URL: <https://ajph.aphapublications.org/doi/10.2105/AJPH.2019.305008>. (дата звернення: 20.06.2020).

70. Xiaobing Wanga, Futoshi Yamauchib, Keijiro Otsukac, Jikun Huang a . Wage Growth, Landholding, and Mechanization in Chinese Agriculture. World Development. 2016. Volume 86. Pages 30-45. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X15301935>. (дата звернення: 20.06.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

Огляд наукових шкіл (підходів) щодо визначення сутності об'єкта дослідження

№ пор.	Зміст об'єкта управління	Представники наукової школи*
1	Школа соціального управління – організація соціально-психологічного управління колективом	Аверін А.М., Афанасьєв В.Г., В.Г. Белов, І. Галушко, І. Кхол, П.М. Лебедев, М. Марков, Р.В. Мартанус, В.С. Основін, Г.І. Петров, М.Г. Чумаченко [77]
2	Класична економічна теорія	А. Сміт, Д. Рікардо, В. Петті, Т. Мальтус, Дж. Міль [60]
3	Підхід соціального обліку – визначає напрями розвитку суспільних активів у вигляді людського капіталу та/або, досліджує можливі методи його оцінювання	Метьюс та М.Р., Перера М.Х., Добія М. [77]
4	Підхід бухгалтерського обліку людських ресурсів	Р. Лікерт та Р. Хермансон. В працях Х. Андресона, М.Ф. Ван Бреди, Ч. Гаррісона, П. Герстнера, К.М. Дігана, С. Діпіази, Р. Екклза, Д. Колдуелла, Б. Нідлза, Е.С. Хендріксона, І.Ф. Шера, Дж. Чубатої, М. Кендзюра[77]
5	Міжнародні підходи щодо нормативного регулювання витрат працівників	Левицька С. О., Хомич О.В. [30]
6	Виплати працівникам як частина витрат підприємства	Орлов І.В. [37] Шевченко А. [62]
7	Виплати працівникам як частина доходу	Лень В.С. та Штупун М.П. [31, с. 269]; Очеретько Л.М. та Хохлова І.А. [38].

Джерело: сформовано автором самостійно

**Огляд спеціальної літератури та нормативно-правової бази з моделювання
об'єкта дослідження як складної системи**

№ пор.	Ознака класифікації	Джерело інформації (автор, нормативно-правова база)*	Елементи систем
1	Виплати працівникам за міжнародним стандартом	МСБО 19 [35]	а) короткострокові виплати працівникам; б) виплати по закінченні трудової діяльності; в) інші довгострокові виплати працівникам; г) виплати при звільненні.
2	Виплати працівникам за національним стандартом	П(С)БО 26 [45]	1) поточні виплати працівникам; 2) виплати при звільненні; 3) виплати по закінченні трудової діяльності; 4) виплати інструментами власного капіталу підприємства; 5) інші довгострокові виплати
3	Виплати працівникам	Лень В.С., Штупун М.П. [31]	– поточна компенсація; – майбутня компенсація; – додаткові блага
4	Виплати працівникам	Очеретько Л. М., Хохлова І. А. [38]	- грошова та не грошова форма; – поточні і довгострокові
5	Класифікація заробітної плати за національним законодавством	Кравченко О.В. Сидорчук Т.С. [29]	– основна заробітна плата; – додаткова заробітна плата; – інші заохочувальні та компенсаційні виплати
6	Класифікація заробітної плати за національним законодавством	Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. [14]	– основна заробітна плата; – додаткова заробітна плата; – інші заохочувальні та компенсаційні виплати
7	Структура фонду оплати праці	Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Держжостату України від 13.01.2004 № 5 [19]	– фонд основної заробітної плати; – фонд додаткової заробітної плати; – інші заохочувальних та компенсаційних виплат

Джерело: сформовано автором самостійно

**Характеристика чинної нормативно-правової бази
з обліку та оподаткування об'єкту дослідження**

№ пор.	Нормативний документ	Основні положення	При розкритті яких питань в роботі доцільно використовувати
1	Конституція України Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР	Визначено право працю й відпочинок, гідні умови праці та відповідну. Ці норми є фундаментальною основою для подальшого регулювання сфери обліку розрахунків по виплаті працівникам	Використано в питанні 1.2
2	Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII	Врегульовано основні положення в сатини	Використано в питанні 1.2
3	Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII	Регулює укладання колективних договорів з метою встановлення певних гарантій мінімальних соціальних гарантій оплати праці та умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.	Використано в питанні 1.2
4	Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР	Обґрунтовано нормативне регулювання відносин працівника і суб'єктів господарювання	Використано в питанні 1.1 та 1.2
5	Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Держжостату України від 13.01.2004 № 5	Деталізує структуру фонду оплати праці	Використано в питанні 1.2
6	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Визначена методологія формування інформації у бухгалтерському обліку щодо виплат працівникам у вигляді грошової та не грошової форми та відображення їх у звітності підприємств	Використано в питанні 1.2
7	Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам». Міжнародний документ від 01.01.2012	Визначено основні положення міжнародного регулювання виплат працівників	Використано в питанні 1.2; 1.3
8	Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.	Визначено загальну методологію оподаткування виплат працівника	Використано в питанні 1.2

Продовження дод. В

9	Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI	Регламентовано методику обліку єдиного внеску на загально-обов'язкове державне соціальне страхування	Використано в питанні 1.2
10	План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591	Визначено рахунки бухгалтерського обліку виплат працівників	Використано в питанні 1.2
11	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291	Наведено методологію використання рахунків бухгалтерського обліку для облік виплат працівникам	Використано в питанні 1.2
12	Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996р. №504/96- ВР.	Врегульовано облік оплати відпусток	Використано в питанні 1.2
13	Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992р. №2694-XII.	Врегульовано відносини щодо охорони праці роботодавця та працівника	Використано в питанні 1.2
14	Закон України «Про державну статистику» від 17.09.1992 № 2614-XII.	Визначено статистичного звітування	Використано в питанні 1.2
15	Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р.№ 100.	Впорядковано середньої заробітної плати для потреб обліку	Використано в питанні 1.2
16	Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. №1105	Тимчасової непрацездатності	Використано в питанні 1.2
17	Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (Конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98	Визначено загальні засади вирішення колективних трудових спорів	Використано в питанні 1.2

Продовження дод. В

18	Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене КМУ від 28.06.1993 № 43.	Визначено загальні положення щодо оплати роботи по сумісництву	Використано в питанні 1.2
19	Постанова КМУ «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19.01.1998 № 4 5.	Визначено загальні засади оплати творчих відпусток	Використано в питанні 1.2
20	Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III.	Визначено загальні засади соціального страхування на випадок безробіття	Використано в питанні 1.2
21	Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII	Визначено загальні засади пенсійного забезпечення як майбутніх вилата працівникам	Використано в питанні 1.2
22	Постанова КМУ «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження» від 10.09.2008р. № 831.	Визначено перелік доплат особам, які працюють у зоні відчуження	Використано в питанні 1.2
23	Постанова КМУ «Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів» від 29.01.2003р. № 137.	Визначено перелік доплат і компенсацій особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів	Використано в питанні 1.2
24	Постанова КМУ «Про удосконалення механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги» від 22.04.2007р. № 318.	Оптимізовано механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги	Використано в питанні 1.2
25	Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 23.03.2020р. № 246.	Врегульовано питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2	Використано в питанні 1.2

Закінчення дод. В

26	Конвенція МОП «Про охорону заробітної плати» № 95 від 1949 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.	Визначено характер міжнародного регулювання охорони заробітної плати	Використано в питанні 1.2
27	Рекомендація МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1949 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.	Визначено характер міжнародного регулювання захисту заробітної плати	Використано в питанні 1.2
28	Конвенція МОП «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» № 100 від 1951 р. Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.	Визначено рівність винагороди рівноцінної праці чоловіків та жінок	Використано в питанні 1.2
29	Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 від 1970 р. Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.	Визначено міжнародні аспекти встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються	Використано в питанні 1.2
30	Рекомендація МОП «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 135 від 1970 р. Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конференцией труда. 1919-1964. Т. I. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. С. 137—138	Рекомендовано міжнародний механізм встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються	Використано в питанні 1.2

Джерело: сформовано автором самотійно

Огляд спеціальної літератури з питань обліку та оподаткування

№ пор.	Джерело	Використання в роботі для удосконалення обліку, оцінювання та оподаткування
1	Кравченко О.В. Сидорчук Т.С. Виплати працівникам: економічна сутність, вітчизняна та міжнародна практика обліку. Збірник наукових праць «Проблеми і перспективи розвитку банківської системи». 2014. Вип. 38. С. 174-179.	Співставлено вітчизняне нормативне регулювання заробітної плати із міжнародним.
2	Ананська М.О., Товкан Д.М. Облік і оподаткування оплати праці на ТОВ «Укратейзер» в сучасних умовах. XI Всеукраїнська науково-практична конференція «Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України». Одеса. 2017. С. 5-10.	Досліджено особливості обліку заробітної плати в умовах діяльності підприємства
3	Левицька С. О., Хомич О.В. Обліково-управлінські підходи забезпечення мотиваційної складової в системі розрахунків з оплати праці. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2017. Вип. 3. С. 47-62.	Визначено основні проблеми в частині відповідності нормативного законодавства міжнародному у частині оплати праці, надано пропозиції та бачення удосконалення облікового забезпечення виплат працівникам
4	Жиглей І. В. Еволюція бухгалтерського обліку в контексті розвитку соціальних відносин. URL: http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/62060/58797 .	Визначено шляхи розвитку бухгалтерського обліку трудових ресурсів
5	Орлов І.В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Випуск 18. Ч.І. с. 141-146.	Аналіз дисертаційних робіт використано у п.1.3
6	Лень В.С., Штупун М.П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. № 2. С. 266-274.	Визначено структура виплат та питання обліку
7	Очеретько Л. М., Хохлова І. А. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2018. № 10.	Запропоновано шляхи вирішення проблем обліку за виплатами працівників. Використано у п. 1.3
8	Шевченко А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58.	Порівняно облік виплат працівникам за національним та міжнародним стандартом

Продовження дод. Г

9	Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Науковий вісник Ужгородського університету. Сер : Економіка. 2013. № 4. С. 240-246	Визначено необхідність удосконалення організації обліку виплат працівників. Використано у п. 1.2
10	Сьомченко В.В. Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. 2016. № 1. (29). с. 121-127.	Досліджено категорію заробітної плати. Використано у п. 2.1
11	Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7 с. 233-240.	Визначено соціально-економічні аспекти заробітної плати. Використано у п. 1.1
12	Глухова С.В., Щебетенко Ю.С. Систематизація підходів до визначення категорії персонал підприємства. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія : Технічний прогрес та ефективність виробництва. 2015. № 59. С. 117-120.	Здійснення систематизація підходів до визначення категорії персонал підприємства. Використано у п. 1.1
13	Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1.	Структуровано сутність заробітної плати. Використано у п. 1.1
14	Писарева Т.В., Чернецька О.В. Теоретичні аспекти із заробітної плати. Молодий вчений. 2017. 12 (52). С. 731-735.	Структуровано теоретичні аспекти заробітної плати. Використано у п. 1.1
15	Valerie A. Yeager, Jonathon P. Leider. The Role of Salary in Recruiting Employees in State and Local Governmental Public Health: PH WINS 2017. American Journal of Public Health. 2019.	Визначені проблеми заробітної плати певних галузей. Використано у п. 1.3
16	Smiriti Chand. Objectives and Principles of Wage and Salary Administration.	Обґрунтовано необхідність визначення сучасних ролей заробітної плати. Використано у п. 1.3
17	Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1. С. 132–144.	Проаналізовано рівень мінімальної заробітної плати в Україні та ЄС. Використано у п. 1.3
18	Schultena T. Minimum Wage Regimes in Europe. FES, 2014.	Проаналізовано рівень мінімальної заробітної плати в Україні та ЄС. Використано у п. 1.3
19	Мазур Н. О., Ткачук А.В. Прожитковий мінімум у системі соціальних стандартів життя: вітчизняний і зарубіжний. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 2.	Проаналізовано рівень прожиткового мінімуму. Використано у п. 1.3
20	Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. Ефективна економіка. 2014. № 4.	Визначено напрями удосконалення облікового забезпечення. Використано у п. 1.2.

Продовження дод. Г

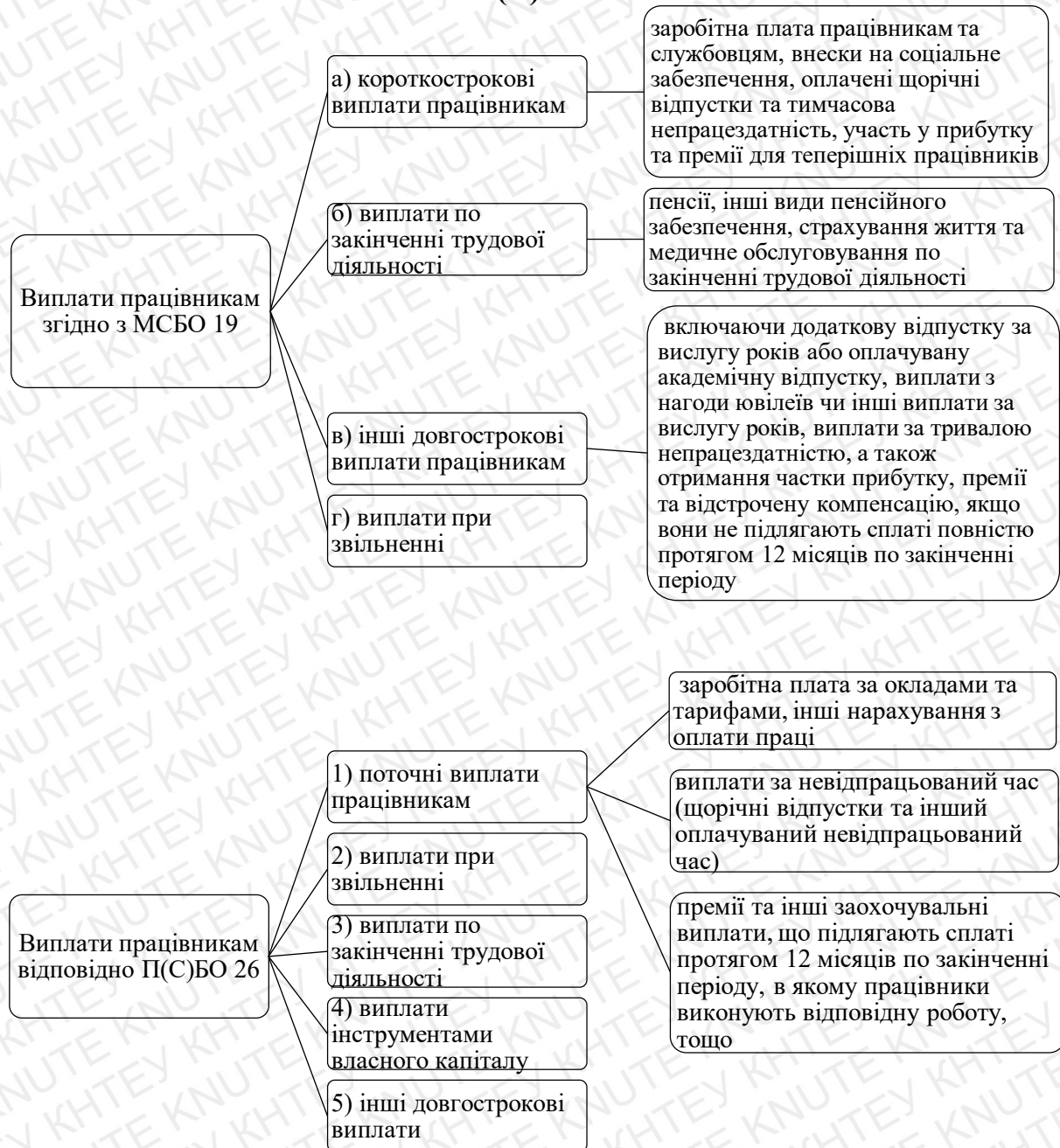
21	Покатаєва О. В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Наукововиробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2014. № 3. С. 139–141.	Визначено шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Використано у п. 1.3
22	Сіренко Н. М., Щербина Ю.О., Юрченко О.Г. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. № 15.С. 352–355.	Визначено напрями удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Використано у п. 1.3.
23	Соболева І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці та нарахування ЄСВ на підприємстві. Молодий вчений. 2017. № 6.	Визначено оптимізацію ЄСВ у частині виплат працівників. Використано у п. 1.3
24	Хомич О. В. Аналіз стану реформування єдиного соціального внеску в Україні. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2017.	Визначено оптимізацію ЄСВ у частині виплат працівників. Використано у п. 1.3
25	Ясько К.В., Арехова М.М., Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. «Молодий вчений». 2017. № 11 (51)	Визначено проблемні питання щодо обліку розрахунків з оплати праці. Використано у п. 1.3
26	Салова Н. Сучасне розуміння сукупної винагороди за працю. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 9. С. 602–607	Визначено сучасне трактування винагороди за працю. Використано у п. 1.1
27	Hans P. Binswanger, Sudhir K. Singh Wages, Prices and Agriculture: How Can Indian Agriculture Cope with Rising Wages? 2017.	Визначені шляхи розвитку агрокомплексу Індії за рахунок зростання заробітної плати. Використано у п. 1.3
28	Stella D. Fayer, "Agriculture: occupational employment and wages. Monthly Labor Review. U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2014.	Визначені шляхи розвитку заробітної плати агрокомплексу США за рахунок державного регулювання Використано у п. 1.3
29	Xiaobing Wang, Futoshi Yamauchi, Keijiro Otsuka, Jikun Huang. Wage Growth, Landholding, and Mechanization in Chinese Agriculture. World Development. 2016. Volume 86. Pages 30-45.	Визначено вплив рівня заробітних плат на рівень землеволодіння у Китаї. Використано у п. 1.3
30	Камінська М.Б., Роль забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Організація управлінського обліку для забезпечення розвитку інноваційної моделі економічного зростання підприємств: зб. тез доп. Житомир. 2015 С. 60-66.	Визначено проблемні питання у обліку заробітної плати. Використано у п. 1.3
31	Васюренко Л. В. Базові засади управління фондом оплати праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 20. С. 80-83.	Визначено засади контролю обліку оплати праці Використано у п. 1.3

Закінчення дод. Г

32	Складання К. І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2016. № 2.	Визначено мотивацію необхідним чинником ефективності управління фондом оплати праці Використано у п. 1.3
33	Іванова Н. А., Славгородська А. А., Білявська Л. В. Удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в аграрних підприємствах. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2014.	Визначено механізм Удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в аграрних підприємствах. Використано у п. 1.3
34	Григоревська О. О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	Визначено шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Використано у п. 1.3
35	Стукалова Ю.О., Загорельська Т.Ю. Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. Вісник Мукачівського державного університету. 2018. № 19.	Узагальнено основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. Використано у п. 1.3
36	Афанасієвська Т.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 11. С. 40–41.	Визначено загальні аспекти організації обліку праці. Використано у п. 1.3
37	Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Вісник Мукачівського державного університету. 2017. № 8. С. 762–767.	Визначено шляхи вдосконалення оплати праці. Використано у п. 1.3
38	Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Вісник Мукачівського державного університету. 2016. № 3. С. 522–526	Визначено шляхи вирішення проблем з обліку розрахунків з праці. Використано у п. 1.3
39	Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 20. С. 1010-1015.	Визначено шляхи удосконалення обліку заробітної плати. Використано у п. 1.3
40	Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. Проблеми ринку та розвитку регіонів України в ХХІ столітті: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 2016. С. 95–97.	Визначено шляхи вирішення сучасних проблем обліку праці. Використано у п. 1.3

Джерело: сформовано автором самостійно

Порівняння класифікації виплат працівників відповідно до МСБО 9 та П(С)БО 26



Джерело: складено автором на основі [35, 45]

Додаток Е

Додаток 1
до "Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 29
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства (грав)"

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємства

Підприємство: Товариство з обмеженою відповідальністю "Агропослугтрансукр" Дата (рік, місяць, число): 2018 | 01 | 01

Територія: Вінницька обл. за ЄДРПОУ: 32309068

Специфікація (на-примов): форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю за КОАТУУ: 6524984501

Вид економічної діяльності: Спрощений облік за тримісячними періодами за КОПРС: 240

Середня кількість працівників, осіб: 21 за КВЕД: 01.11

Одиниця виміру: мільйон, з одним десятком тисяч

Адреса, телефон: вулиця Івана Мазурива, буд. 37, с. МАЗУРІВКА, ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ РАЙОН, ВІННИЦЬКА ОБЛ., 24106 21154

1. Баланс на 31 грудня 2017 р.

Форма № 1-м Кол. за ДКУД: 150,006

Актив	Код рядка	На початок звітної року	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1009	-	-
Основні засоби	1010	11 425,8	20 855,3
первісна вартість	1011	17 701,4	27 530,8
знос	1012	6 275,6	7 075,5
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1005	11 425,8	20 855,3
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	8 627,9	11 578,0
у тому числі готова продукція	1103	8 026,9	7 034,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Довгострокова заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 740,0	501,1
Довгострокова заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	13,7	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інші поточні або тривалі заборгованості	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
розрахунки еквівалентів	1165	2 931,9	599,8
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	13 310,5	13 180,1
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	24 745,3	34 035,7

Продовження дод. Е

Позва	Код рядка	На кінець звітного року	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал	2	3	4
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 111,0	1 111,0
Додатковий капітал	1410	11 700,8	11 337,0
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 525,2	6 540,0
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за рядком I	1495	16 448,0	23 387,0
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	4 493,0	4 408,0
В. Поточні зобов'язання	1600		
Короткострокові кредити банків	1605	-	-
Короткострокові зобов'язання за договорами зберігання, за договорами з оренди	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	2 253,1	3 651,9
розрахунками з бюджетом	1620	-	36,9
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	33,2	62,5
Доходи майбутніх періодів	1635	-	-
інші поточні зобов'язання	1640	1 516,0	2 156,4
Усього за рядком II	1695	3 802,3	6 130,7
(V). Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами пайовиття	1700		
Баланс	1900	24 745,3	34 535,7

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2017

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	45 515,0	21 259,9
інші операційні доходи	2100	767,1	-
інші доходи	2200	-	-
Разом доходи (2000 + 2100 + 2200)	2290	46 282,1	21 259,9
Зобов'язання реалізованої продукції (товари, роботи, послуги)	2050	35 873,9	15 771,9
інші операційні витрати	2150	2 584,8	870,0
інші витрати	2270	783,4	103,5
Разом витрати (2050 + 2150 + 2270)	2288	39 242,1	16 745,4
Фінансовий результат до оподаткування (2290 - 2288)	2290	6 940,0	4 514,5
Податок на прибуток	2300	-	-
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	6 940,0	4 514,5

Керівник

(підпис)

Г. Славинський

(підпис)

Ген. Віталій Дмитрович

(підпис, повноваження)

Борщенко Леся Іванівна

(підпис, повноваження)

Додаток 1
до положень (ста-дарту) бухгалтерського обліку 2010
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства"

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємства

Підприємство: Товариство з обмеженою відповідальністю "Агропослугтрансерак"
с/г-п-р: ВІННИЦЬКА
Сторінка: 1
Сторінка: 2
Сторінка: 3
Сторінка: 4
Сторінка: 5
Сторінка: 6
Сторінка: 7
Сторінка: 8
Сторінка: 9
Сторінка: 10
Сторінка: 11
Сторінка: 12
Сторінка: 13
Сторінка: 14
Сторінка: 15
Сторінка: 16
Сторінка: 17
Сторінка: 18
Сторінка: 19
Сторінка: 20
Сторінка: 21
Сторінка: 22
Сторінка: 23
Сторінка: 24
Сторінка: 25
Сторінка: 26
Сторінка: 27
Сторінка: 28
Сторінка: 29
Сторінка: 30
Сторінка: 31
Сторінка: 32
Сторінка: 33
Сторінка: 34
Сторінка: 35
Сторінка: 36
Сторінка: 37
Сторінка: 38
Сторінка: 39
Сторінка: 40
Сторінка: 41
Сторінка: 42
Сторінка: 43
Сторінка: 44
Сторінка: 45
Сторінка: 46
Сторінка: 47
Сторінка: 48
Сторінка: 49
Сторінка: 50
Сторінка: 51
Сторінка: 52
Сторінка: 53
Сторінка: 54
Сторінка: 55
Сторінка: 56
Сторінка: 57
Сторінка: 58
Сторінка: 59
Сторінка: 60
Сторінка: 61
Сторінка: 62
Сторінка: 63
Сторінка: 64
Сторінка: 65
Сторінка: 66
Сторінка: 67
Сторінка: 68
Сторінка: 69
Сторінка: 70
Сторінка: 71
Сторінка: 72
Сторінка: 73
Сторінка: 74
Сторінка: 75
Сторінка: 76
Сторінка: 77
Сторінка: 78
Сторінка: 79
Сторінка: 80
Сторінка: 81
Сторінка: 82
Сторінка: 83
Сторінка: 84
Сторінка: 85
Сторінка: 86
Сторінка: 87
Сторінка: 88
Сторінка: 89
Сторінка: 90
Сторінка: 91
Сторінка: 92
Сторінка: 93
Сторінка: 94
Сторінка: 95
Сторінка: 96
Сторінка: 97
Сторінка: 98
Сторінка: 99
Сторінка: 100

Код	2019	01	01
за ЄДРПОУ	33809058		
за КОАТУУ	0514084501		
за КОПФ	240		
за КВЕД	01.11		

Сторінка: 1
Сторінка: 2
Сторінка: 3
Сторінка: 4
Сторінка: 5
Сторінка: 6
Сторінка: 7
Сторінка: 8
Сторінка: 9
Сторінка: 10
Сторінка: 11
Сторінка: 12
Сторінка: 13
Сторінка: 14
Сторінка: 15
Сторінка: 16
Сторінка: 17
Сторінка: 18
Сторінка: 19
Сторінка: 20
Сторінка: 21
Сторінка: 22
Сторінка: 23
Сторінка: 24
Сторінка: 25
Сторінка: 26
Сторінка: 27
Сторінка: 28
Сторінка: 29
Сторінка: 30
Сторінка: 31
Сторінка: 32
Сторінка: 33
Сторінка: 34
Сторінка: 35
Сторінка: 36
Сторінка: 37
Сторінка: 38
Сторінка: 39
Сторінка: 40
Сторінка: 41
Сторінка: 42
Сторінка: 43
Сторінка: 44
Сторінка: 45
Сторінка: 46
Сторінка: 47
Сторінка: 48
Сторінка: 49
Сторінка: 50
Сторінка: 51
Сторінка: 52
Сторінка: 53
Сторінка: 54
Сторінка: 55
Сторінка: 56
Сторінка: 57
Сторінка: 58
Сторінка: 59
Сторінка: 60
Сторінка: 61
Сторінка: 62
Сторінка: 63
Сторінка: 64
Сторінка: 65
Сторінка: 66
Сторінка: 67
Сторінка: 68
Сторінка: 69
Сторінка: 70
Сторінка: 71
Сторінка: 72
Сторінка: 73
Сторінка: 74
Сторінка: 75
Сторінка: 76
Сторінка: 77
Сторінка: 78
Сторінка: 79
Сторінка: 80
Сторінка: 81
Сторінка: 82
Сторінка: 83
Сторінка: 84
Сторінка: 85
Сторінка: 86
Сторінка: 87
Сторінка: 88
Сторінка: 89
Сторінка: 90
Сторінка: 91
Сторінка: 92
Сторінка: 93
Сторінка: 94
Сторінка: 95
Сторінка: 96
Сторінка: 97
Сторінка: 98
Сторінка: 99
Сторінка: 100

1. Баланс за 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-м. Код за ДКУД 1801003

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1001	-	-
Основні засоби	1010	20 855,3	20 855,1
переслідує	1011	27 930,8	30 269,4
знос	1012	7 075,5	9 424,3
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	20 855,3	20 855,1
II. Оборотні активи			
Забави	1100	11 576,8	11 638,6
у тому числі готова продукція	1103	7 054,0	6 350,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	601,1	1 397,3
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
інші поточні дебіторська заборгованість	1135	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та грошові еквіваленти	1165	969,5	2 187,1
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	13 430,4	15 282,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	34 335,7	36 198,0

Продовження дод. Ж

Позначка	Код рядка	На початок звітного року	на кінець звітного періоду
I. Власний капітал	2	3	4
Зареєстрований (статутний) капітал	100	1 111,0	1 111,0
Додатковий капітал	410	15 337,0	22 277,0
Резервний капітал	415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	420	6 540,0	6 540,0
Неоплачений капітал	425	-	-
Усього за розділом I	1495	23 088,0	29 968,0
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1505	4 508,0	3 450,0
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточні кредиторські зобов'язання за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	3 681,0	3 253,5
розрахунками з бюджетом	1620	35,9	-
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1633	52,5	61,3
Діючі майбутні періоди	1635	-	-
інші поточні зобов'язання	1650	2 556,4	-
Усього за розділом III	1655	6 335,7	3 320,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	24 335,7	30 148,0

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2018

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м За звітний період	код за ДКУД 1301007 За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	46 444,0	42 515,0
інші операційні доходи	2100	-	787,1
інші доходи	2240	319,3	-
Разом доходи (2000 + 2100 + 2240)	2290	46 763,3	43 302,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2350	36 621,0	(15 673,6)
інші операційні витрати	2190	(432,6)	(2 634,9)
інші витрати	2270	529,5	(785,4)
Разом витрати (2350 + 2190 - 2270)	2286	(36 524,1)	(39 144,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2290 - 2286)	2290	9 988,2	6 540,0
Податок на прибуток	2300	-	-
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	9 988,2	6 540,0

Головний

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)

Бачи Віталій Вікторович

(підпис)

Борисенко Леся Віталівна

(підпис)

Thyristors

Товариство з обмеженим відповідальністю "Агрономтранссервіс"

✓ ☐ Lepidoptera ☒ Hymenoptera

Специально для вас подготовили подборку из 100 вопросов и ответов по самым популярным темам. Скачайте бесплатно

Число наблюдений, человек	Число наблюдений, человек
---------------------------	---------------------------

Сердце — дарок от природы, 9/20

Q. *What is the purpose of the study?*

Адрес: г. Минск, ул. Дзержинского, д. 79, к. 3 МАДУ "ВКЛ" УЗРЧ ПЕТРОВСКИЙ РАЙОН, МИНСКО-САВЕЛЬСКИЙ РАЙОН

21474 (gibb, 1984, 1985, 1986)

THE CLIFTON

— KQAT 93

www.kodak.com

www.kbhl.com

54

Year		
2020	01	01
32909058		
0572004500		
240		
01.11		

1.11.2019 34 с. 10.2019 10

Author(s)	Year	Model	ICV (%)	ICV (95% CI)
Wang et al.	2010	1	100	100
Wang et al.	2010	2	100	100
Wang et al.	2010	3	100	100
Wang et al.	2010	4	100	100
Wang et al.	2010	5	100	100
Wang et al.	2010	6	100	100
Wang et al.	2010	7	100	100
Wang et al.	2010	8	100	100
Wang et al.	2010	9	100	100
Wang et al.	2010	10	100	100
Wang et al.	2010	11	100	100
Wang et al.	2010	12	100	100
Wang et al.	2010	13	100	100
Wang et al.	2010	14	100	100
Wang et al.	2010	15	100	100
Wang et al.	2010	16	100	100
Wang et al.	2010	17	100	100
Wang et al.	2010	18	100	100
Wang et al.	2010	19	100	100
Wang et al.	2010	20	100	100
Wang et al.	2010	21	100	100
Wang et al.	2010	22	100	100
Wang et al.	2010	23	100	100
Wang et al.	2010	24	100	100
Wang et al.	2010	25	100	100
Wang et al.	2010	26	100	100
Wang et al.	2010	27	100	100
Wang et al.	2010	28	100	100
Wang et al.	2010	29	100	100
Wang et al.	2010	30	100	100
Wang et al.	2010	31	100	100
Wang et al.	2010	32	100	100
Wang et al.	2010	33	100	100
Wang et al.	2010	34	100	100
Wang et al.	2010	35	100	100
Wang et al.	2010	36	100	100
Wang et al.	2010	37	100	100
Wang et al.	2010	38	100	100
Wang et al.	2010	39	100	100
Wang et al.	2010	40	100	100
Wang et al.	2010	41	100	100
Wang et al.	2010	42	100	100
Wang et al.	2010	43	100	100
Wang et al.	2010	44	100	100
Wang et al.	2010	45	100	100
Wang et al.	2010	46	100	100
Wang et al.	2010	47	100	100
Wang et al.	2010	48	100	100
Wang et al.	2010	49	100	100
Wang et al.	2010	50	100	100
Wang et al.	2010	51	100	100
Wang et al.	2010	52	100	100
Wang et al.	2010	53	100	100
Wang et al.	2010	54	100	100
Wang et al.	2010	55	100	100
Wang et al.	2010	56	100	100
Wang et al.	2010	57	100	100
Wang et al.	2010	58	100	100
Wang et al.	2010	59	100	100
Wang et al.	2010	60	100	100
Wang et al.	2010	61	100	100
Wang et al.	2010	62	100	100
Wang et al.	2010	63	100	100
Wang et al.	2010	64	100	100
Wang et al.	2010	65	100	100
Wang et al.	2010	66	100	100
Wang et al.	2010	67	100	100
Wang et al.	2010	68	100	100
Wang et al.	2010	69	100	100
Wang et al.	2010	70	100	100
Wang et al.	2010	71	100	100
Wang et al.	2010	72	100	100
Wang et al.	2010	73	100	100
Wang et al.	2010	74	100	100
Wang et al.	2010	75	100	100
Wang et al.	2010	76	100	100
Wang et al.</				

Акти	Код радян	Не повністю оплачено за оплачено	За частини оплачено
1	2	3	4
I. Нематеріальні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
патенти, права	1001	-	-
ліцензії, права користування	1002	-	-
Нематеріальні активи, за які отримано	1003	-	-
Скільки, забори	1010	20 865,1	21 515,1
зменшити, забори	1011	30 289,4	32 870,1
забори	1012	9 424,3	12 130,9
Додатковий бюджетний активи	1020	-	-
Додатковий фінансовий активи	1030	-	-
Інші оборотні активи	1050	-	-
Усього за розділом I	1095	20 865,1	21 515,1
II. Оборотні активи			
Забори	1100	11 658,5	14 832,9
з тому, з яких фінансові активи	1101	9 350,0	9 211,0
Забори, забори	1110	-	-
Додатковий оборотності за проєктами, права, права, права	1125	1 997,1	2 781,8
Додатковий оборотності за проєктами, права, права	1135	-	-
з тому, з яких фінансові активи	1136	-	-
Інші оборотні активи, забори	1155	-	-
Повноваження, активи	1160	-	-
Гроші, активи	1165	2 187,1	- 649,2
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	15 282,9	21 603,0
III. Нематеріальні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1200	36 148,0	43 118,1

Продовження дод. И

Назва	Код	Підприємство	Грошовий період
	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (номінальний) капітал	100	1 111 0	1 918 6
Додатковий капітал	110	24 292,0	24 294,2
Акумуляцій капітал	1415	-	-
Параметризовані резерви (резервний фонд)	425	5 980,2	6 255,8
Накопичений капітал	425	-	1 1
Усього за рядком I	1495	29 403,2	34 592,6
II. Довідатковий капітал, інше фінансування та забезпечення			
III. Позичковий капітал			
Кредитовані кредитні банків	1000	-	2 080,0
Позички кредиторів з боргових угод	1010	-	-
з них: гарантовані боргові зобов'язання	1011	-	-
внутрішні роботи, позички	1015	5 231,3	1 152,6
розрахунки з окремими	1020	-	-
у тому числі: а) позички за зобов'язаннями	1021	-	-
розрахунки з банків та страхових	1025	-	-
розрахунки з банків та інших	1030	87,3	64,8
Доходи на боргових періодах	1605	-	-
Додатковий капітал	160	-	952,0
Усього за рядком III	1654	5 318,6	6 269,4
IV. Зобов'язання, інше фінансування, утримання, довідатковий, та трудові зобов'язання	1701	-	-
Всього	1901	34 148,0	42 344,0

2. Інші фінансові результати
Рів 2015

Назва	Код	Форми 2015	Код за ДКУ	Грошовий період
	2	3	4	5
Інші доходи від операцій з продажу (товарів, робіт, послуг)	2000	16 578,0	-	16 191,0
інші операційні доходи	2100	-	-	-
Інші доходи	2240	-	-	119,3
Усього доходи (2000 + 2100 + 2240)	2280	16 578,0	-	16 310,3
Собівартість розподіленої продукції (товарів, робіт, послуг)	2030	17 983,2	1	38 321,6
Інші операційні витрати	2130	1 074,0	1	437,0
Інші витрати	2130	36,5	1	37,1
Всього витрати (2030 + 2130 + 2130)	2280	19 093,7	1	40 795,7
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2280)	2290	5 255,8	1	5 580,2
Податок на прибуток	2300	-	1	-
Чистий прибуток (убиток) (2290 - 2300)	2350	5 255,8	1	5 580,2

Керівник

Інший бухгалтер

Григорук

Григорук

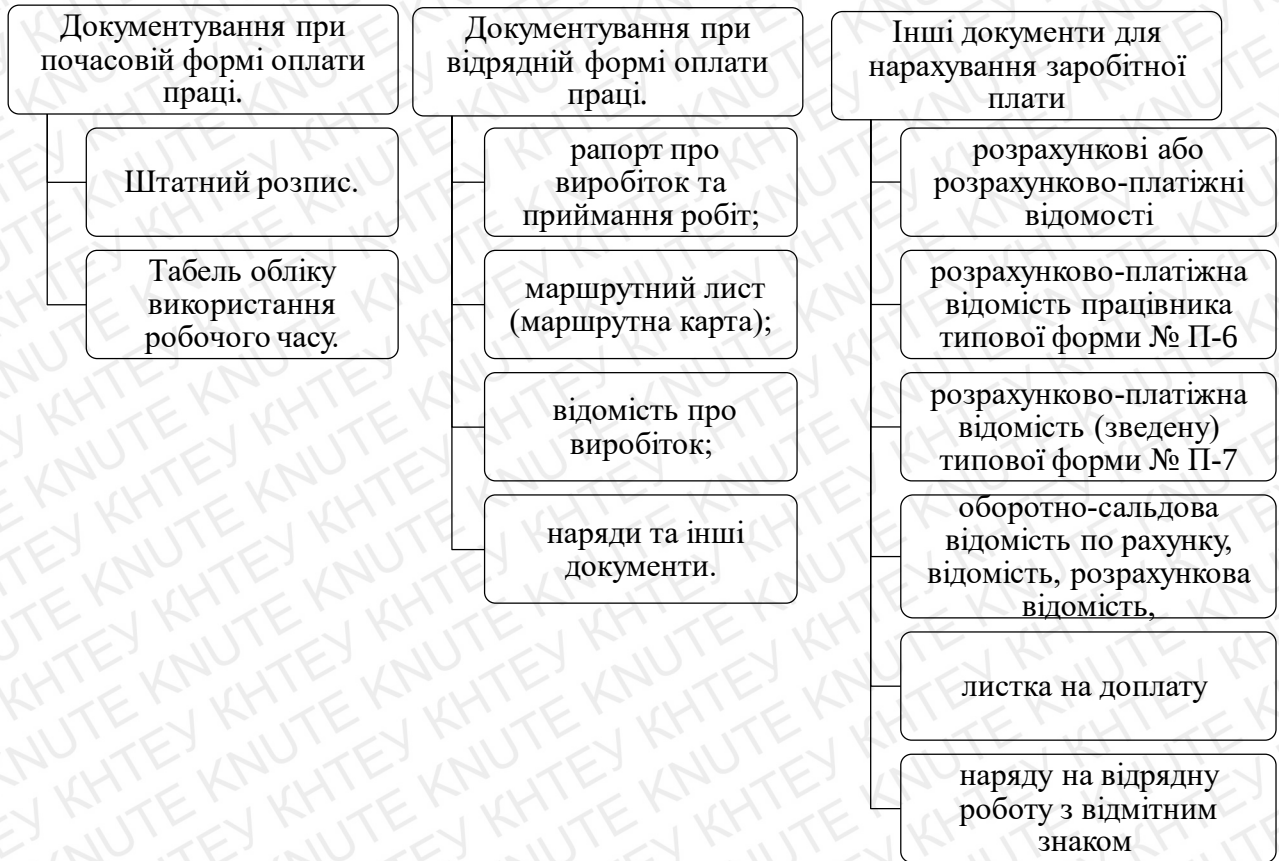
Без Віталій Григорук

Синица, прізвище

Вікторія, прізвище

Синица, прізвище

Первинні бухгалтерські документи, які стосуються оплати праці



Джерело: [29, с. 177]

Лист № 1

Таблиця № 1

М. Київ, 2019 р.

№	Підприємство, ін. наз. та адреса	Рік	Конфід.	Підприємство № 1																															Всього всього всього	Середнє
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Спеце			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
2	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
3	Технічне			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
4	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
5	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
6	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
7	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
8	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
9	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
10	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678
11	Виробничий центр			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	12345	678

**Графік виплати заробітної плати ТОВ «Агропослугтранссервіс» у грудні
2019 року**

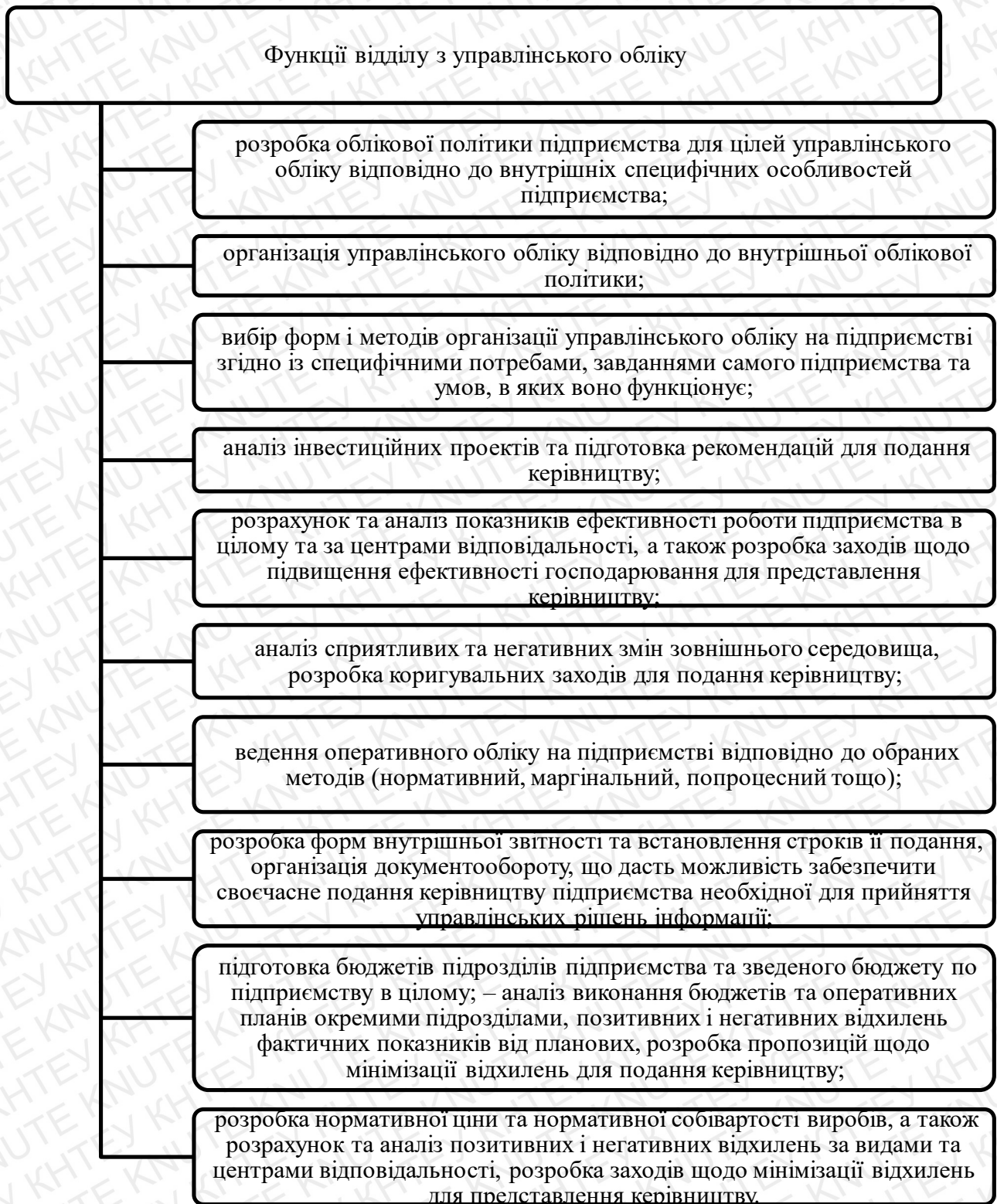
ПІБ	Аванс	Заробітна плата	Всього
Ясінський М.М.	1609,35	1800	3409,4
Карук Р.А.	1609,35	1800	3409,4
Квачко В.І.	1609,35	1800	3409,4
Короткий М.І.	1609,35	1800	3409,4
Мукановський О.А.	1609,35	1800	3409,4
Антонюк В.О.	1966,33	1800	3766,3
Возняк М.М.	1609,35	1800	3409,4
Мартин С.А.	1609,35	1800	3409,4
Ясінський О.А.	1609,35	1800	3409,4
Грабовський В.О.	1934,57	1800	3734,6
Малюта Т.В.	1699,26	1660	3359,3
Сольський О.А.	1737,35	1800	3537,4
Бень Я.О.	1934,57	1800	3734,6
Стражанюк І.І.	2056,02	2000	4056
Рудик Л.А.	1609,35	1800	3409,4
Луцишена М.Ф.	1738,15	1800	3538,2
Власюк В.П.	908,03	800	1708
Чупура О.В.	1739,95	1660	3400
Годзь Р.Г	1609,35	1800	3409,4
Всього	31807,7	33120	64928

Субрахунки рахунка 81 «Витрати на оплату праці»



Джерело: [18]

Функції відділу з управлінського обліку



Джерело: сформовано автором самостійно