

Прикарпатський національний університет імені Василя
Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему «Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у
податковій звітності»

Виконав: студент групи ОО(ст)з - 21
спеціальності 071 “Облік і
оподаткування”

Василенко Тетяна Володимирівна

Керівник

Кузьмін Т.Л.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

Кушнір О.С.

(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ–2024 р.

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
(підпис)

Баланюк І.Ф.
(прізвище, ініціали)

“ 29 ” листопада 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА

Василенко Тетяни Володимирівни

1. Тема роботи «Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності», керівник роботи: доктор філософії PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- визначити економічний зміст заробітної плати;
- визначити форми і системи оплати праці;
- дослідити нормативно-правову документацію з обліку оплати праці;
- визначити організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- дослідити синтетичний та аналітичний облік за виплатами працівникам на досліджуваному підприємстві;
- розробити напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- дослідити відображення розрахунків із оплати праці у податковій звітності;
- визначити контроль за обліком розрахунків із оплати праці та виплатою на досліджуваному підприємстві;
- виокремити особливості формування податкової звітності із застосування інформаційних технологій

3. Дата видачі завдання 04.12.2023р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	<i>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ</i>	17.02.2024 р.	виконано
2	<i>ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ПРО-ТС»</i>	18.03.2024 р.	виконано
3	<i>ОСОБЛИВОСТІ ВІДОБРАЖЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПОДАТКОВІЙ ЗВІТНОСТІ В ТОВ «ПРО-ТС»</i>	19.04.2024 р.	виконано

Студент _____ Тетяна ВАСИЛЕНКО

Керівник роботи _____ Тетяна КУЗЬМІН

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу
студентки *другого* курсу групи ОО(ст)з-21

Василенко Тетяни Володимирівни

на тему:

«Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності»

Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності є важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства. Він включає нарахування зарплати працівникам, обчислення податків та внесків, а також правильне відображення цих операцій у бухгалтерській і податковій звітності.

Для правильного обліку розрахунків з оплати праці необхідно враховувати законодавство щодо оподаткування доходів працівників, вказувати всі виплати у трудових договорах та інших документах, а також вести відповідну бухгалтерську документацію.

Щодо відображення розрахунків з оплати праці у податковій звітності, необхідно включити інформацію про всі виплати працівникам, а також сплачені податки та страхові внески. Ця інформація подається до податкової інспекції у встановлені строки і відповідає вимогам законодавства.

Загалом, облік розрахунків з оплати праці та їх відображення у податковій звітності відіграють важливу роль у діяльності будь-якого підприємства і вимагають належної уваги та дотримання правил.

Надійний облік розрахунків з оплати праці та правильне відображення цих операцій у податковій звітності сприяють фінансовій стабільності підприємства і знижують ризик податкових перевірок.

Метою проведеного дослідження є вивчення принципів та процедур, які використовуються для ведення бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати, дослідження чинних законодавчих та нормативних актів, які регулюють порядок нарахування заробітної плати та її оподаткування, виявлення проблем і недоліків у системі обліку розрахунків із заробітної плати, а також у порядку їх відображення у податковій звітності, формулювання пропозицій щодо вдосконалення методик обліку та звітності, підвищення ефективності роботи бухгалтерських служб у цьому напрямку, дослідження впливу автоматизації та використання спеціалізованого програмного забезпечення на процеси обліку заробітної плати та підготовки податкової звітності. Ці цілі допомогли комплексно підійти до дослідження теми та розробити практичні рекомендації для поліпшення системи обліку розрахунків з оплати праці та їх відображення у податковій звітності.

Робота написана економічно грамотно, тему розкрито повністю, наведено вагомі пропозиції та рекомендації. Висновки, запропоновані автором, відображають увесь зміст опрацьованого матеріалу, містять чітко визначену позицію. Основні теоретичні положення дослідження, висновки й рекомендації сприятимуть покращенню облікової роботи підприємства.

Кваліфікаційна робота Василенко Тетяни Володимирівни на тему «Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності» виконана на відповідному рівні щодо даного виду робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує присудження кваліфікації бакалавра з обліку і оподаткування.

Науковий керівник:

Доктор філософії PhD,
асистент кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Тетяна КУЗЬМІН

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну роботу

студентки економічного факультету Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Василенко Тетяни Володимирівни

на тему **«Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій
звітності»**

Актуальність теми. Тема є актуальною для будь-якого підприємства. Правильний облік оплати праці та відповідне відображення цих даних у податковій звітності має велике значення для забезпечення фінансової дисципліни, відповідності законодавству та уникнення податкових проблем. Ця тема потребує уважності та професіоналізму, щоб уникнути помилок і забезпечити точність обліку та податкової звітності.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у формулюванні висновків та рекомендацій щодо покращення облікових та звітних процесів, а також проаналізувати облік розрахунків з оплати праці та їх відображення у податковій звітності, виявити існуючі проблеми та запропонувати ефективні рішення для їх усунення.

Практична цінність висновків і рекомендацій щодо обліку розрахунків з оплати праці та їх відображення у податковій звітності мають значну практичну цінність для підприємств та організацій. Вони можуть включати практичні поради з використання конкретних бухгалтерських програм, методик розрахунку податків, аналізу податкових ризиків та підготовки до перевірок контролюючих органів. Таким чином, впровадження цих рекомендацій сприяє підвищенню ефективності управління підприємством загалом.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота Василенко Тетяни Володимирівни на тему «Облік розрахунків з оплати праці та відображення їх у податковій звітності» відповідає вимогам, які

ставляться до кваліфікаційних робіт, дослідження, які проводились, мають закінчений характер і можуть бути представлені до захисту з позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 Облік і оподаткування.

Рецензент:

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри
економічної кібернетики
Прикарпатського національного
університету ім. В. Стефаника

Олександр КУШНІР

“27” травня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	4
1.1. Економічний зміст заробітної плати підприємства	4
1.2. Форми та системи оплати праці	7
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці підприємства	11
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ПРО-ТС»	17
2.1. Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства	17
2.2. Відображення синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам у ТОВ «ПРО-ТС»	20
2.3. Напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства	28
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ВІДОБРАЖЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПОДАТКОВІЙ ЗВІТНОСТІ В ТОВ «ПРО-ТС»	31
3.1. Відображення розрахунків із оплати праці в податковій звітності	31
3.2. Контроль за обліком розрахунків із оплати праці та виплатою в ТОВ «ПРО-ТС»	38
3.3. Особливості формування податкової звітності із застосування інформаційних технологій	44
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

Актуальність теми. Персонал є важливим значенням у діяльності підприємства, і є великою рушійною силою у вирішенні питань та мети, які поставив власник підприємства. Тому, власники та відповідний підрозділ мають актуальне завдання, створити ефективну команду, яка працювала б над головною метою підприємства.

Для утримання персоналу, також, важливим питанням постає оплата праці. Майже у всіх сферах життєдіяльності України, зокрема у трудових відносинах та розрахунків з оплати праці, відбулися зміни, внаслідок військових дій. Проблеми оплати праці загострюються тому, що розмір і регулярність виплат для більшості суб'єктів господарювання не тільки впливають на перспективи розвитку самих цих підприємств, але й можуть забезпечувати персоналу фактичне «виживання».

Бухгалтерська фінансова звітність впливає на ефективність прийняття рішень тим, наскільки вона відповідає запитам тих чи інших користувачів.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних положень та формування практичних рекомендацій щодо організації обліку та аудиту в умовах воєнного стану на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС».

Об'єктом дослідження є процес бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС».

Предметом дослідження є сукупність організаційних та методичних засад обліку та аудиту з оплати праці на підприємстві.

Інформаційною базою дослідження є податкова та фінансова звітність підприємства ТОВ «ПРО-ТС», первинні документи; інтернет-ресурси; Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку; наукові праці; чинне законодавство.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Склад кваліфікаційної роботи: вступ, три розділи, висновок, список використаних джерел, додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст заробітної плати підприємства

У Законі України «Про оплату праці» термін «заробітна плата» трактується так: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Оплата праці є грошовим вираженням вартості та ціни оплати праці працівників підприємства. Заробітна плата є невід’ємною частиною процесу виробництва і впливає на процес роботи і розвиток підприємства. Підприємства самостійно встановлюють системи, форми і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Відповідно до економічної теорії заробітна плата відображає трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Основні функції заробітної плати

№	Назва функції	Трактування
1	Стимулююча функція	За допомогою цієї функції покращують ефективність праці працівників. Вона повинна бути для того, щоб стимулювати працівників до покращення праці.
2	Соціальна функція	Ця функція відображає забезпечення соціальної справедливості між працівником та роботодавцем, тобто при розподілі доходу працівників відповідно до результатів їх праці.
3	Регулююча функція	Функція, яка регулює працівників за установами, регіонами і галузями господарства. Опіраючись на своє місце проживання, у працівників появляється можливість обрати посаду, завдяки формуванню ринку праці.

4	Оптимізаційна функція	Функція визначає заробітну плату, як складову частину виробництва, яка є певним стимулом для власника щодо оптимізації використання праці, вирішенню соціально-економічних і організаційно-економічних питань оновленню, регулярному оснащенню, вдосконаленню матеріально-технічних чинників.
5	Відтворювальна функція	Ця функція забезпечує найманих працівників, а також їхні сім'ї ресурсами, які необхідні для задоволення їх потреб та життєвих благ.

Структурно заробітна плата складається з трьох видів:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді окладів (тарифних ставок) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за виконану роботу понад установлені норми, за трудові успіхи та інше. Вона включає в себе надбавки, доплати, премії, які пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

Інші заохочувальні та компенсаційні витрати. Сюди належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати за виконану норму праці працівника. Мінімальна заробітна плата встановлюється в погодинному та місячному розмірах. Вона

є державною соціальною гарантією, яка є обов'язковою на території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати.

Розмір заробітної плати працівника, який виконав місячну норму праці, не має бути менший ніж розмір мінімальної заробітної плати.

Роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати, в тому випадку, коли нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми працівника у разі, коли укладено трудовий договір про роботу у неповний робочий час між працівником та підприємством, а також при невиконанні працівником місячної (годинної) норми праці у повному обсязі.

Індивідуальна заробітна плата підлягає індексації, це встановлено Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» №1282-ХІІ від 03.07.1991 року, який був призупинений на підставі №2710-ІХ від 01.01.2023 року. Але було відновлено дію закону 01.01.2024 року. Індексація є частиною державної системи соціального захисту громадян в умовах ринкової економіки, яка спрямована на підтримання купівельної спроможності їх грошових доходів. Вона дає можливість повністю або частково відшкодувати працівникам подорожчання споживчих товарів та послуг.

Згідно Закону України №1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення»: «індексація грошових доходів населення – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг».

У 2023 році Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» індексацію було припинено. Тобто, у 2023 році індексація грошових доходів населення, зокрема, заробітної плати не здійснювалась.

У аб.115 Кодексу законів про працю України та аб.24 Закону України «Про оплату праці» встановлено строки та періодичність виплати заробітної плати.

Заробітна плата виплачується працівникам у строки, які встановлені колективним договором або нормативним актом, але не рідше 2х разів на місяць, тобто з 1 по 15 та з 16 по 30 (31) число. Заробітна плата за весь час щорічної відпустки має виплачуватись не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

1.2. Форми та системи оплати праці

Форма оплати праці – це той чи інший вид систем оплати праці, який згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці, під час оцінки виконаної працівником роботи, з метою її оплати. В Україні існують такі форми оплати праці: погодинна та відрядна (табл.1.2).

Таблиця 1.2

Форми оплати праці

Погодинна	Відрядна
Це оплата праці за відпрацьований час	Це оплата за кількість виготовленої продукції

Головною відмінністю даних форм є показники, які використовують при визначенні оплати заробітної плати для виміру виконаної роботи. Якщо на підприємстві основним елементом виміру є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то використовують відрядну форму, а якщо основний показник – кількість відпрацьованого часу, то використовують почасову форму оплати праці. Керуючись умовами, які підприємство може надати найманим працівникам, воно повинне прийняти

рішення при виборі форми оплати праці. Від характеру виконаної роботи залежить вибір форми оплати праці.

Підприємство, також, може визначати тип відрядної чи почасової оплати праці: колективний або індивідуальний. Колективний тип системи використовують, якщо заробіток найманого працівника залежить від загальних результатів колективу, бригади, а індивідуальний – від особистої виконаної роботи найманого працівника. Кожна форма оплати праці поділяється на певні системи оплати праці.

Системи оплати праці – це взаємозв'язок між показниками, які характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах та понад норми праці, що гарантують одержання заробітної плати працівником відповідно до досягнутих результатів праці, ціною його робочої сили, яка погоджена між працівником і роботодавцем (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Системи оплати праці та їх характеристика

Системи погодинної оплати праці	Системи відрядної оплати праці
1. Проста-погодинна оплата праці	1. Пряма-відрядна оплата праці
Залежить від кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника	Залежить від виробітку
2. Погодинно-преміальна оплата праці	2. Відрядно-Преміальна
Додається до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних та кількісних показників.	Додаються премії за перевиконання норм виробітку, та перевиконання завдань (місячних, кварталних, річних)
	3. Акордно-преміальна
	Нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості та якості

Аналіз ефективності використання трудових відносин на підприємстві здійснюється в залежності від форм оплати праці: – для відрядної – аналіз продуктивності праці; – для погодинної – аналіз використання робочого часу (фонду робочого часу).

Ключовим елементом діяльності підприємства є робочий час. Аналіз використання робочого часу та його вивчення спрямовано на виявлення нерегульованих витрат та причини їх утворення.

Робочий час – це тривалість залучення працівника до виконання своїх трудових функцій для виробництва певної продукції у технологічному процесі на робочому місці, яка встановлена законодавством країни.

Від числа працівників, середньої тривалості робочого дня і кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік фонд робочого часу (ФРЧ).

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧП} * \text{Д} * \text{Т}$$

де, ЧП – чисельність працівників; Д – кількість відпрацьованих днів (у середньому); Т – середня тривалість робочого дня

Також, згідно Закону України «Про оплату праці» існує тарифна система оплати праці. Згідно рис. 1.1 тарифна система оплати праці складається з:



Рис.1.1 Склад тарифної системи оплати праці

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка – це сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, за якою формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

- мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;
- міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Тарифна ставка є одним з головних елементів тарифної системи, що відображає місячний, денний чи годинний розмір оплати праці працівника, який залежить від присвоєного ним розряду та від складності робіт.

Тарифний розряд – це величина, яка характеризує певний вид робіт, їх складність та належний рівень кваліфікації працівника, який буде здатний виконати роботу певної складності. Якщо працівники пройшли певне професійне навчання та результативність їхньої праці успішна, то вони можуть підвищити свій кваліфікаційний рівень.

Кожному тарифному розряду належить свій тарифний коефіцієнт. Тарифний коефіцієнт є елементом тарифної сітки, його визначають відносно розміру першого тарифного розряду до кожного наступного. Підприємство відображає посадові оклади і штатному розписі. Штатний розпис – це

документ, який відображає структуру підприємства, чисельність відділів та працівників, а також розмір їх заробітної плати.

На сьогоднішній день в Україні існують такі види обліку робочого часу:

- підсумований;
- щотижневий;
- щоденний.

Кількість виготовленої продукції або обсяг наданих послуг і потрачений час, за яким працівник відпрацював на підприємстві фактично є визначальним показником виконання робіт.

Час, за який потрібно виконати відповідну виробничу операцію або виготовити якісно одиницю продукції називається нормою часу. На досліджуваному підприємстві використовують просту почасову оплату праці, а саме її підтип – місячну оплату праці. Згідно чинного законодавства, у кожного працівника індивідуальна заробітна плата, яка прописана у тарифікації.

1.3. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці підприємства

Облік заробітної плати в Україні регламентується значною кількістю нормативно-правових документів, які мають різну юридичну силу. Регламентування комплексної системи нормативно-правових актів, які прийняті органами від місцевого до державного рівня, у тому числі за участю трудових колективів є властивістю правового регулювання зазначеної сфери.

Заробітна плата у ринкових умовах вимагає ефективного контролю та регулювання, як і будь-яка соціально-економічна система.

Згідно рис.1.2 Такі нормативно-правові документи можна поділити на такі рівні:

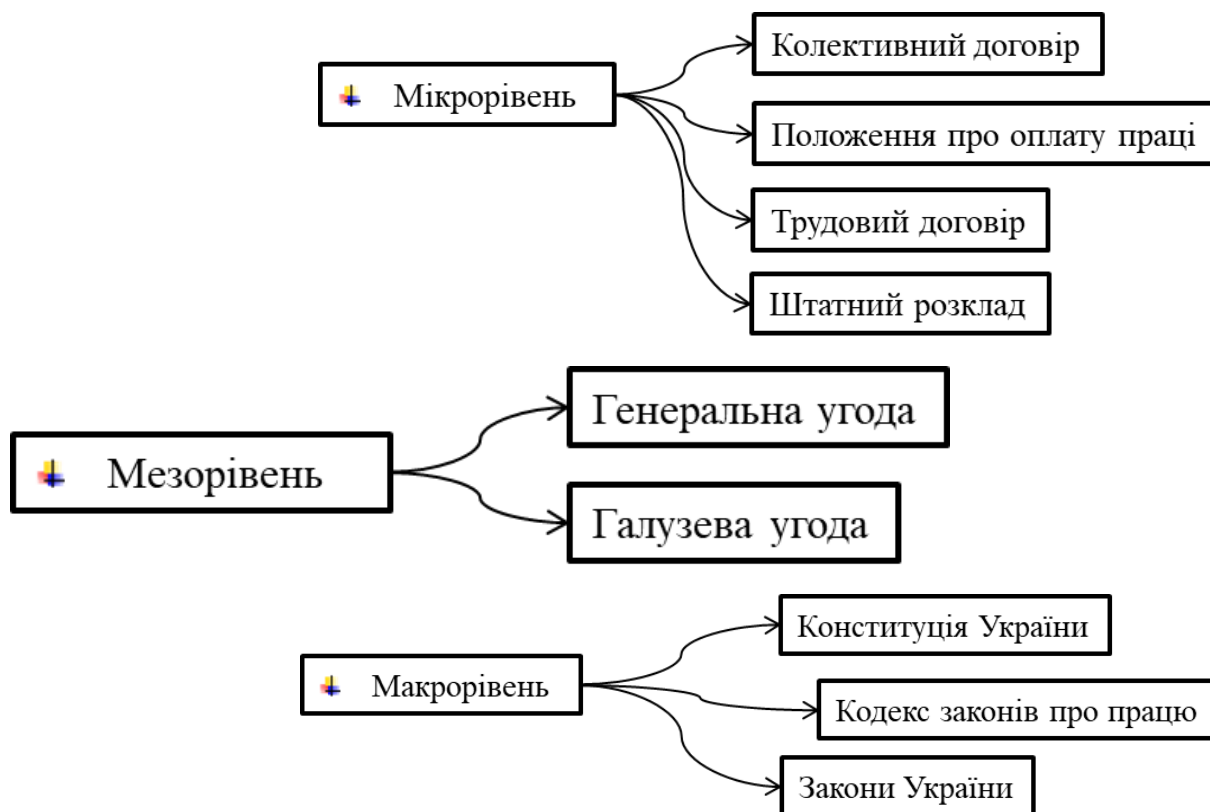


Рис.1.2 Поділ нормативно-правових документів на рівні

Прийняті законодавчі акти, які діють на території України, застосовують для того, щоб суб'єкти підприємницької діяльності, незалежно від організаційних форм і форм власності підприємств, мали однакові умови та однакові права, а також в однаковій мірі відповідали за результати своєї діяльності. Основні чинні законодавчо-нормативні акти з регулювання обліку оплати праці наведені у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Основні чинні законодавчо-нормативні акти

Назва документу	Зміст документу	Остання редакція
Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР 24.03.1995 р.	Визначає економічні, правові, та організаційні засади оплати праці	27.04.2024р.

Продовження табл.1.4

Закон України «Про відпустки» №504/96-ВР 15.11.1996 р.	Встановлює державні гарантії права на відпустки працівників	24.12.2023 р.
Закон України «Про охорону праці» №2694-ХІІ 14.10.1992 р.	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності.	01.10.2023р.
Закон України «Про колективні договори та угоди» №3356-ХІІ 01.07.1993 р.	Визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод	11.12.2022 р.

У Законі України «Про оплату праці» визначаються правові, організаційні та економічні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з установами, організаціями, підприємствами усіх форм власності і господарювання, а також з окремими громадянами і сферами договірною та державною регулювання оплати праці та спрямований на забезпечення стимулюючої та відтворювальної функцій заробітної плати.

Закон України «Про колективні договори та угоди», з метою сприяння регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, визначає правові засади розробки, укладання і виконання договорів і угод.

Особливості трудових відносин робітників усіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, галузевої приналежності тощо, вказані в Законі України №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який був затверджений 15.03.2022 року, проте зауважимо, що цей закон діє на період воєнного стану.

Сторони трудових відносин за погодженням можуть визначити форму трудового договору, Згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Закон України «Про охорону праці» регулює основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні, здорові і належні умови праці, а також регулює відносини між працівником та роботодавцем з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці на підприємствах, за участю відповідних органів державної влади.

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає тривалість, умови та порядок надання їх працівникам для того, щоб вони відновили свою працездатність, зміцнили здоров'я і розвивались.

Кодекс законів про працю регулює трудові правовідносини, тобто він фокусується на процесі оплатного виконання роботи.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає організаційні та правові засади забезпечення збору і обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, порядок та умови його нарахування і сплати, а також повноваження органу, який здійснює ведення обліку та його збір.

Виконавши аналіз нормативно-правової бази з питань бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з оплати праці (в умовах воєнного стану)

відзначимо, що ці аспекти на даний період досить ґрунтовно висвітлені у законодавчих джерелах.

Загальний порядок відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності підприємств і організацій встановлено у Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності».

Податковим кодексом України, який прийнятий Верховною Радою України 02.12.2010 року №2755-VI, регламентується порядок оподаткування поточних і довгострокових виплат працівникам.

Методологічні засади відображення в бухгалтерському обліку та звітності інформації про поточні і довгострокові зобов'язання, зокрема щодо розрахунків з оплати праці формулює Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» із змінами та доповненнями.

Особливості застосування рахунків бухгалтерського обліку з оплати праці визначає «Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організації», яка зареєстрована в Міністерстві юстиції України 21 грудня 1999 року за № 893/4186 зі змінами та доповненнями.

Недоліком цих нормативно-правових актів є те, що до їх змісту входять багаточисленні доповнення та зміни, які вимагають додаткового часу для їх ретельного аналізу.

Отже, облік та аудит оплати праці є запорукою для ефективної діяльності підприємства та розвитку його суб'єктів.

Облікова політика підприємства є механізмом, який регулює процеси, які пов'язані з оплатою праці працівникам.

Тому можна сказати, що організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, є важливим елементом, оскільки сприяє, прозорості та достовірності даних господарських операцій, зокрема за борговими зобов'язаннями із робітниками підприємства та упорядкування інформації з оплати праці.

Отже, на базі нормативно-правових актів здійснюється нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати. Необхідно слідкувати за змінами у чинному законодавстві та за актуальністю для правомірного нарахування заробітної плати. Також немало важливим є проведення з працівниками роз'яснювальної роботи щодо нормативно-правової бази на підприємстві, тобто укладення з ними колективних або трудових договорів.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ПРО-ТС»

2.1. Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства

Від організації обліку великою мірою залежить ефективна господарська діяльність підприємства. Організація обліку з оплати праці, також, є важливим аспектом.

Під організацію заробітної плати слід розуміти її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, яка забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Головними завданнями обліку заробітної плати є:

- забезпечити контроль за витратами фондів оплати праці;
- ведення розрахунків з оплати праці;
- ведення розрахунків з утримань із заробітної плати;
- забезпечити контроль за штатним складом працівників;
- ведення розрахунків з Фондом соціального страхування;
- складання звітностей.

Первинний облік є початковою стадією господарського обліку, де забезпечується фіксування господарської операції у первинних документах, її зміна і реєстрація.

Документи є основою, де будується вся облікова робота підприємства. Якість всіх облікових показників, включаючи звітність, залежить від якості документів. А процес оформлення господарських операцій документами, тобто документування, є основним елементом методу бухгалтерського обліку.

Типові форми первинного обліку, які затверджено Наказом Державного Комітету Статистики України «Про затверджені типових форм

первинної облікової документації зі статистики праці» №489 від 05.12.1998 наведені в табл.2.1.

Таблиця 2.1

Типові форми первинного обліку

Типова форма	Назва документа
№П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
№П-2	Особова картка працівника
№П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
№П-4	Наказ(розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
№П-5	Табель обліку робочого часу
№П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
№П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу форма №П-1 є формою трудового договору.

Особова картка працівника форма №П-2 заповнюється бухгалтером по кожному працівнику, з яким укладено трудовий договір.

Наказ (розпорядження) про надання відпустки форма №П-3 застосовується для всіх видів відпустки (щорічна, додаткова та соціальна). Наказ надається мінімум за чотири календарних дні до початку відпустки.

Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) видається при звільненні працівника. Цей документ підписується відповідальною особою (за наявності) та керівником підприємства. Якщо документ підписано, тоді бухгалтерія остаточно звільняє працівника.

Табель обліку робочого часу – це документ, який призначено для обліку використання робочого часу працівників, а також для контролю розрахунків з оплати праці, дотримання встановленого режиму роботи,

отримання інформації про відпрацьований час та складання фінансової звітності.

В таблиці обліку робочого часу фіксується інформація про фактично відпрацьований час. Він містить дані для нарахування заробітної плати у табличній частині, в якій вказана інформація про відпрацьовані години щодня або про відсутність на роботі, а також використовує умовні коди (позначення) для відповідних днів місяця (відпустка, надурочні години, нічні години, тимчасова непрацездатність, вихідні та святкові дні, прогули, простої тощо).

Типову форму №П-5 «Табель обліку робочого часу» затверджено наказом №489 від 05.12.2008 року «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці». Кожному працівнику присвоюють табельний номер для ведення обліку робочого часу.

Розрахунково-платіжна відомість. У розрахунково-платіжній відомості відображаються усі нараховані складові зарплати кожного працівника окремо.

Використовують типові форми первинної облікової документації підприємств (організацій, установ) № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)», які затверджені Наказом №489, для внесення даних про нараховані та утримані платежі працівникам.

Різниця між № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»:

– №П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» – є індивідуальною для кожного працівника;

– №П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)» – є зведеною, по всіх працівниках і містить загальну суму за елементами заробітної плати.

Для готівкових виплат підприємство ТОВ «ПРО-ТС» використовує «Відомість на виплату готівки», а для безготівкових – «Платіжні відомості».

Відомість на виплату готівки – є касовим документом. Вона оформляється при видачі готівки з каси підприємства на виплату заробітної плати працівникам. Фактично видана сума фіксується видатковим касовим ордером, а також реєструється в касовій книзі підприємства. Платіжна відомість передається банку для зарахування коштів на рахунки працівників підприємства.

У загальному, організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, які забезпечують визначення розміру заробітної плати, принципів її нарахування, диференціації, термінів виплати, а також співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства.

Облікова політика підприємства – це сукупність методів, принципів і процедур, що використовуються підприємством з метою спрощення облікового процесу для складання та подання фінансової звітності, а також для того, щоб підвищити ефективність діяльності підприємства.

Облікова політика поділяється на такі аспекти:

- організаційний
- методологічний
- технічний

Організаційний аспект відображає порядок організації роботи облікового апарату.

Методологічний відображає способи обліку об'єктів.

Технічний аспект відображає реалізацію цих способів у документах та облікових регістрах.

2.2. Відображення синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам у ТОВ «ПРО-ТС»

Розрахункові відомості, які узагальнюють статистичні дані по розрахунках з робітниками і службовцями, складаються після розрахункової

обробки первинних документів по обліку виробітку відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці на підприємстві.

Формування синтетичного обліку розрахунків та звітності є наступним етапом розрахункової роботи по розрахунках з працівниками і службовцями.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» є пасивним, балансовим та розрахунковим. На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, що належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, а також розрахунків з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не одержані в установлений строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами.

Рахунок 66 має такі субрахунки»:

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

На субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображено нараховану основну та додаткову заробітну плату, премії та інші виплати, які підприємство повинне нарахувати працівникам.

На субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображено облік не одержаних сум в установлений строк з каси підприємства.

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

Зауважимо, що з заробітної плати утримуються податки такі як:

- ЄСВ (Єдиний соціальний внесок)
- ПДФО (Податок на доходи фізичних осіб)
- Військовий збір

Згідно рис. 2.1 розглянемо нарахування, що відображаються за дебетом та кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

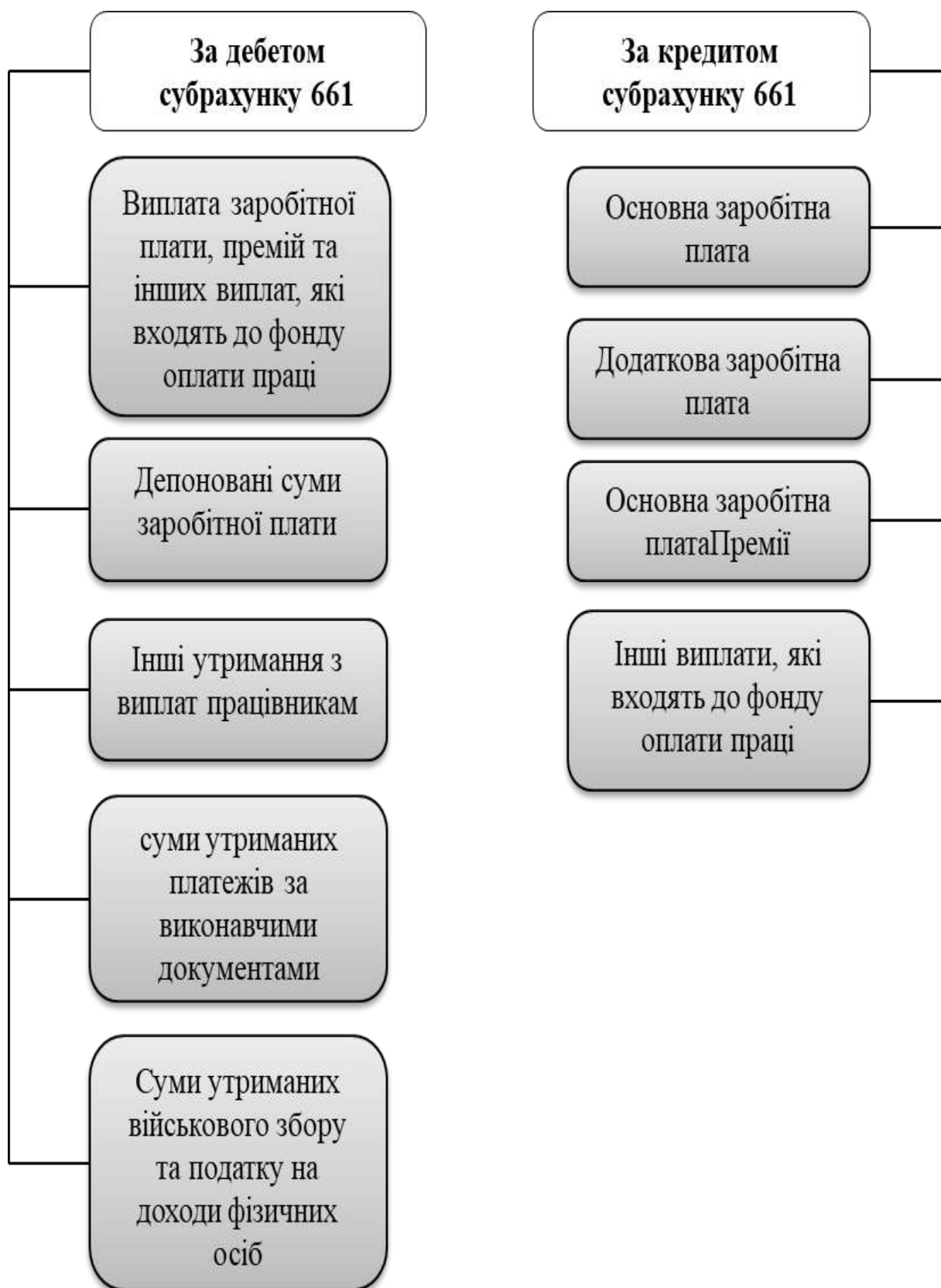


Рис.2.1 Нарахування, що відображаються за дебетом і кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»

Облік розрахунків за єдиним соціальним внеском ведеться на субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням».

Облік розрахунків за податком на доходи фізичних осіб ведеться на субрахунку 641 «Розрахунки за податками» рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами».

Облік розрахунків за військовим збором ведеться на субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами»

Також підприємство застосовує рахунок 81 «Витрати на оплату праці», який призначено для узагальнення інформації про витрати на оплату праці за звітний період.

Субрахунки рахунку 81 «Витрати на оплату праці»:

- 811 «Виплати за окладами та тарифами»;
- 812 «Премії та заохочення»;
- 813 «Компенсаційні витрати»;
- 814 «Оплата відпусток»;
- 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу»;
- 816 «Інші витрати на оплату праці».

Субрахунок 811 «Виплати за окладами та тарифами» призначено для узагальнення інформації про витрати на виплату основної заробітної плати персоналу відповідно до системи оплати праці, яка прийнята на підприємстві.

Субрахунок 812 «Премії та заохочення» призначено для узагальнення інформації про витрати на виплату додаткової заробітної плати (заохочення, премії тощо) персоналу відповідно до системи оплати праці, яка прийнята на підприємстві.

Субрахунок 813 «Компенсаційні витрати» призначено для узагальнення інформації про витрати на компенсаційні та гарантійні виплати персоналу, які пов'язані з індексацією заробітної плати, у порядку і розмірах, які передбачувані законодавством.

Субрахунок 814 « Оплата відпусток» призначено для узагальнення інформації про витрати на оплату щорічних відпусток персоналу підприємства або щомісячні відрахування на створення забезпечення майбутніх виплат відпусток.

Субрахунок 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу» призначено для узагальнення інформації про витрати на виплати персоналу підприємства за невідпрацьований час, які передбачені законодавством.

Субрахунок 816 «Інші витрати на оплату праці» призначено для узагальнення інформації про інші витрати на оплату праці, які є елементами витрат на оплату праці.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться окремо по кожному працівнику, видами виплат та утримань.

Сумі нарахувань заробітної плати по цеху, відділу та підприємству в цілому, тобто кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітній місяць дорівнює сумі всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку. А дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 дорівнює сума всіх утримань за аналітичними рахунками.

Аналітичний облік оплати праці пов'язаний з використанням форми №П-6 «Розрахунково-платіжна відомість», де вказано прізвище кожного працівника, його посада, табельний номер, кількість відпрацьованих годин, а також основні елементи заробітної плати, суми нарахувань та утримань.

Якщо синтетичний облік відображає загальну інформацію та вирисовується при формуванні звітності, то аналітичний облік описує детальну інформацію: дані про персонал, використання робочого часу, динаміку виплат, відмінності посадових окладів залежно від категорій персоналу, місця виникнення витрат.

На підприємствах витрати на оплату праці можуть визначати за допомогою трьох методів:

1) із допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами» та 9 «Витрати діяльності»;

- 2) із допомогою рахунків тільки класу 9 «Витрати діяльності»;
- 3) рахунки класу 8 «Витрати за елементами» можуть використовувати малі підприємства та неприбуткові установи.

Під час використання рахунків класу 8 «Витрати за елементами» групуються витрати на оплату праці на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», а під час використання рахунків класу 9 «Витрати діяльності» витрати групуються не за елементами витрат, а за функціональними обов'язками працівників. Кореспонденція рахунків: Дт 23, 24, 91, 92, 93, 94 (або 81, якщо підприємство користується третім методом) Кт 661

Розглянемо схему відображення операцій і нарахування заробітної плати у бухгалтерському обліку із застосуванням рахунків класу 8 (рис.2.2) та без застосування рахунків класу 8 (рис.2.3).



Рис.2.2 Схема відображення операцій і нарахування заробітної плати у бухгалтерському обліку із застосуванням рахунків класу 8

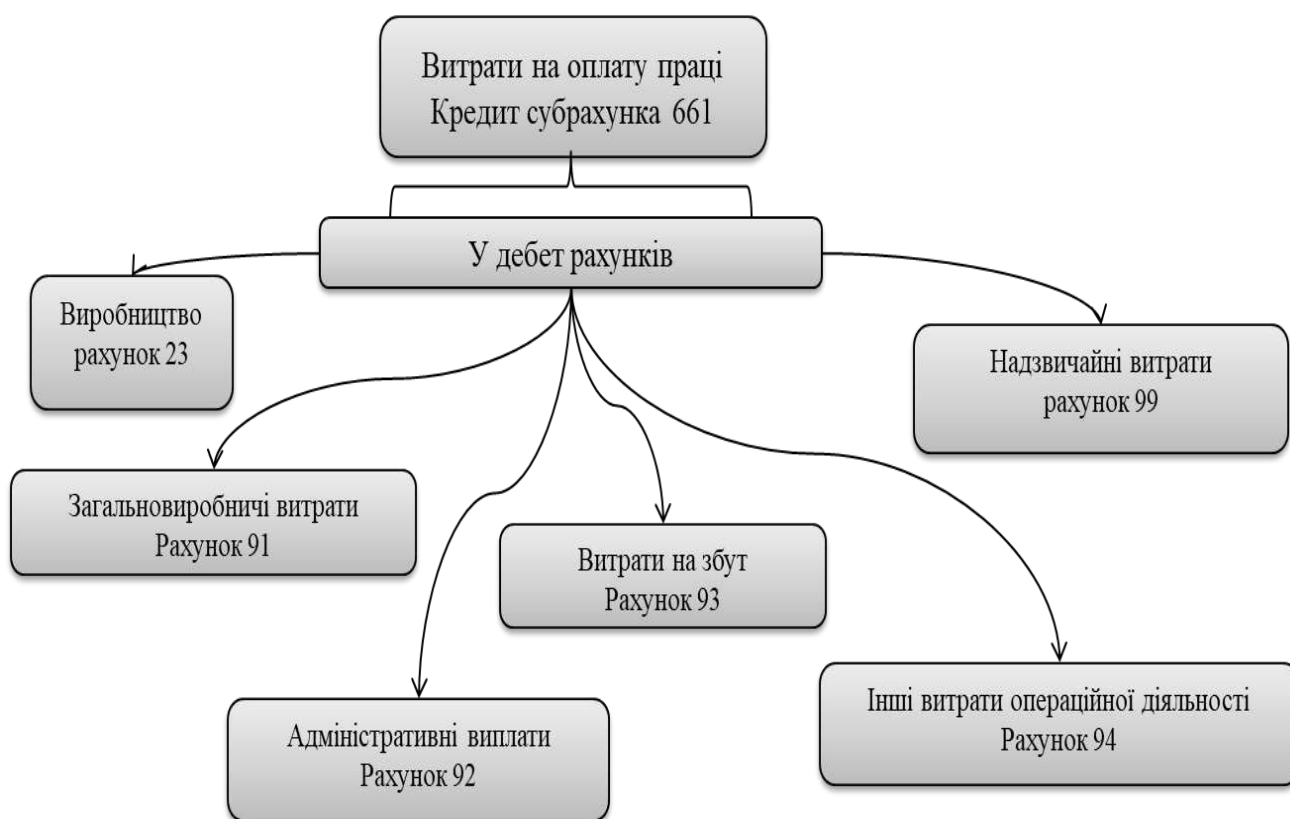


Рис.2.3 Схема відображення операцій і нарахування заробітної плати у бухгалтерському обліку без застосування рахунків класу 8

Типову кореспонденцію рахунків з обліку оплати праці, яка використовується підприємством відображено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Типова кореспонденція

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	2	3
1	2	3
–	Д-т	К-т
Нараховано заробітну плату працівникам основного та допоміжного виробництв	23	661
Нараховано заробітну плату працівникам загального виробництва	91	661

Продовження табл. 2.2

1	2	3
–	Д-т	К-т
Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу підприємства	92	661
Нараховано заробітну плату працівникам, які пов'язані зі збутом і реалізацією продукції	93	661
Нараховано заробітну плату працівникам, які пов'язані з витратами майбутнього періоду	39	661
Нараховано заробітну плату, що відноситься до інших витрат операційної діяльності	94	661
Нараховано виплати, які відносяться до цільового фонду	48	661
Нараховано суми за рахунок резерву наступних платежів	47	661
Депонована заробітна плата	661	662
Повернено надлишок сум до каси підприємства	30	661
Здійснено виплату з каси підприємства сум за листками непрацездатності	661	30
Здійснено відрахування із заробітної плати профспілкових внесків	661	685
Здійснено відрахування із заробітної плати неповернутих підзвітних сум	661	372

Для того, щоб удосконалити роботу з обліковою інформацією, що використовується в аналітичному обліку, можна вести окремі субрахунки

різних видів заробітної плати. Воно дає змогу покращити облік розрахунків із заробітною платою, пришвидшивши пошук певної інформації, яка, зазвичай, використовується для статистичних звітів.

Такими субрахунками можуть бути:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- премії та інші заохочувальні виплати;
- компенсаційні виплати.

2.3. Напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства

Нарахування заробітної плати та податків є досить трудомістким процесом. Він вимагає великої точності, для того, щоб забезпечити відповідну оплату праці працівників та дотримання всіх нормативних актів на підприємстві.

Приклади найпоширеніших проблем, які пов'язані з обліком праці та її оплати:

1. Точність нарахування заробітної плати. Людський фактор може бути одною з причин неточностей у нарахуванні заробітної плати, та може призвести до незадоволеності працівників і до штрафів за недотримання вимог законодавства. Особливо, якщо працівники можуть перевірити та проаналізувати особисту інформацію.

2. Шахрайство з виплати заробітної плати. Стандартним рішенням перевірки виплати та нарахування заробітної плати є перевірка табеля обліку робочого часу та аудит витрат.

3. Конфіденційність. Кожне підприємств потребує чіткої політики конфіденційності і безпечного середовища для обліку заробітної плати. А також для внутрішнього контролю за тим, хто може мати доступ до отриманих даних, щодо обліку заробітної плати.

Отже, облік розрахунків з оплати праці є одним з найбільш складних та відповідальних напрямів роботи, та який посідає одне з центральних місць у системі бухгалтерського обліку. Для покращення організації праці на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС» має бути трудова кооперація – це коли певна команда має поставлених наступних завдань.

Можливість підвищення використання продуктивної праці шляхом удосконалення організації виробництва, вдосконалення технологій та оновлення обладнання є резервом підвищення продуктивності праці.

Підприємства отримують більше доходів та спеціалістів, якщо підвищують мотивацію, покращують оплату праці та впливають на результати роботи.

Без вдосконалення тарифної системи, тобто встановлення тарифних ставок відповідно до рівня кваліфікації працівників, неможливо удосконалити організацію механізму оплати праці.

Отже, згідно рис. 2.4 ми можемо виокремити такі напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС».



Рис.2.4 Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС»

Підвищення продуктивності праці означає економію робочого часу, який витрачається на виробництво одиниці продукції або збільшення кількості продукції, що виробляється за одиницю часу. Забезпечення відповідності виробничо-технічним параметрам, цілям діяльності і критеріям ефективності означає створення умов праці так, щоб працівник міг та хотів працювати.

Як виявилось під час дослідження, одним з потенційних напрямків удосконалення розрахунків з оплати праці для досліджуваного підприємства є впровадження системи преміювання за результативність. Це може сприяти стимулюванню працівників до досягнення кращих результатів і покращенню їхньої продуктивності.

Крім того, варто розглянути можливість удосконалення системи оцінки працівників і збалансування компенсаційних пакетів з урахуванням різних факторів, таких як навички, досвід та вклад у результати підприємства. Також важливо забезпечити прозорість та взаємодію між керівництвом і працівниками при вирішенні питань оплати праці.

Удосконалення розподілу праці включає: виділення окремих елементів єдиного виробничого процесу, які різні за змістом та економічним значенням функцій та пов'язані з його здійсненням, обслуговуванням, забезпеченням, управлінням. Вдосконалення тарифної системи полягає у створенні єдиних умов оплати праці всіх працівників на основі створення та використання єдиної тарифної сітки.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ВІДОБРАЖЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПОДАТКОВІЙ ЗВІТНОСТІ В ТОВ «ПРО-ТС»

3.1. Відображення розрахунків із оплати праці в податковій звітності

Потрібно утримати та сплатити відрахування із заробітної плати, перед тим як здійснити виплату працівнику за виконану роботу. До таких відрахувань належать: податок на доходи фізичних осіб, військовий збір та інші обов'язкові збори.

Також, немало важливим є нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску (ЄСВ), який сплачує роботодавець і який належить до витрат підприємства. Формула для розрахунку ЄСВ(єдиного соціального внеску):

$$\text{ЄСВ} = \text{заробітна плата} * \text{ставка ЄСВ} (\%)$$

Узагальнені ставки ЄСВ відображені у табл. 3.1.1

Таблиця 3.1.1

Ставки ЄСВ у 2024 році

Розмір ставки		Застосування
22 %		При виплатах з фонду оплати праці: заробітної плати; ФОП; Виплати за договором цивільно-правового характеру
Пов'язані з особами з інвалідністю	5,3 %	Застосовують лише підприємства та і всеукраїнські ГО осіб інвалідністю, у тому числі товариства УТОГ і УТОС. Умовами є: – кількість працівників з інвалідністю більша 50% загального числа працівників – фонд оплати праці осіб з інвалідністю більший як 25% загальних витрат на оплату праці

Продовження табл. 3.1.1

Пов'язані з особами з інвалідністю	5,5 %	Застосовують лише підприємства і ГО осіб з інвалідністю, якщо кількість працівників з інвалідністю більша 50% загального числа працівників, та у тому випадку коли фонд оплати праці осіб з інвалідністю більший як 25% загальних витрат на оплату праці
	8,41 %	Застосовують установи, підприємства, ФОП, організації щодо зарплати за найманих працівників з інвалідністю

Якщо ЄСВ було сплачено несвоєчасно, то таким чином, контролюючі органи застосовують штрафні санкції та пеню, які визначені законодавством (Табл.3.1.2).

Таблиця 3.1.2

Штрафи та пені за несвоєчасну сплату ЄСВ

Вид відповідальності	Умови настання відповідальності
Штраф	За несплату або несвоєчасну сплату ЄСВ нараховується штраф – 20% від несплаченої суми податку; якщо ЄСВ не сплачується одночасно з видачею сум виплат, на які нараховується ЄСВ, накладається штраф у розмірі 10 % таких несплачених або несвоєчасно сплачених сум
Пеня	Сума ЄСВ, своєчасно не нарахована або не сплачена у строки, є недоїмкою. На суму недоїмки нараховується пеня з розрахунку 0,1% суми недоплати за кожний день прострочення

Утримання із заробітної плати – це відрахування, що здійснюються за рахунок заробітної плати працівника. Ставки податку на доходи фізичних осіб у 2024 році згідно табл.3.1.3

Таблиця 3.1.3

Ставки ПДФО у 2024 році

0 %	5 %	9 %	18 % (основна)
<ul style="list-style-type: none"> – продаж 1-го об'єкта нерухомості за рік – спадщина від близьких родичів, подарунки від дружини/чоловіка, – продаж 1-го автомобіля за рік 	<ul style="list-style-type: none"> – продаж 2-го автомобіля за рік; – продаж 2-го об'єкта нерухомості за рік; – продаж 1-го об'єкта нерухомості, якщо він був у власності менше 3-х років; – подарунки, спадщина 	<ul style="list-style-type: none"> – дивіденди нерезидентам та суб'єктам, що не є платниками податку на прибуток, у тому числі єдиного податку 	<ul style="list-style-type: none"> – зарплата, винагорода за цивільно-правовими договорами; – продаж 3-го наступного автомобіля за рік; – оподаткування 3-го та наступного об'єкта нерухомості проданого за рік (за мінусом витрат).

Податок на доходи фізичних осіб обчислюється за формулою:

$$\text{ПДФО} = \text{заробітна плата} * 18\% \text{ (інша ставка)}$$

Також, в Україні діє податкова соціальна пільга (далі ПСП), для зменшення розміру податкового доходу, який зменшує податкове навантаження працівників.

До заробітної плати працівники застосовують такі види ПСП:

- звичайна (базова) – 100% (1514 грн у 2024 році);
- підвищена – 150% (2271 грн у 2024 році);
- підвищена – 200% (3028 грн у 2024 році).

Працівники, у яких дохід не перевищує 4240 грн, має право на звичайну ПСП (1514 грн). А підвищені соціальні пільги мають право мати працівники, в яких 2-є або більше дітей (табл. 3.1.4).

Тому, у даній ситуації податок на доходи фізичних осіб буде обчислюватись наступною формулою:

$$\text{ПДФО} = (\text{заробітна плата} - \text{ПСП}) * 18\%$$

Таблиця 3.1.4

Податкова соціальна пільга на дітей у 2024 році

Кількість дітей	Граничний дохід для права на пільгу	Базова (100%) 1514,00 грн	Підвищена (150%) 2271,00 грн
1	4240,00	-	2271,00 грн * 1
2	8480,00	1514,00 грн * 2	2271,00 грн * 2
3	12720,00	1514,00 грн * 3	2271,00 грн * 3
4 і тд.	16960,00 і тд.	1514,00 грн * 4 і тд.	2271,00 грн * 4 і тд.

Після подання заяви та документів, які підтверджують підставу на отримання пільги має право на пільгу, тоді працівник має право на отримання підвищеної соціальної пільги. Подання об'єднаної звітності з ЄСВ, ПДФО та військового збору на підприємстві відбувається за такими формами:

- Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, який затверджено Наказом Міністерства фінансів України №4 від 13.01.2015 року (зі змінами, внесеними наказом №720 від 26.12.2023 року).

- Додаток 1. Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам

- Додаток 2. Відомості про осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини, усиновленні дитини, та осіб із числа

- Додаток 3. Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу

– Додаток 4. Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору

– Додаток 5. Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби

– Додаток 6. Наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства

Проводки з обліку податків та зобов'язань перед бюджетом на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС» відображено у табл.3.1.5:

Таблиця 3.1.5

**Кореспонденція рахунків з нарахування заробітної плати
працівникам ТОВ «ПРО-ТС»**

№	Зміст операції	Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату	811	661
		92	
		23	
2	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641 (ПДФО)
3	Утримано військовий збір із заробітної плати	661	642 (ВЗ)
4	Відображено нарахування ЄСВ	811	651
		92	
		23	
5	Сплачено до бюджету ПДФО	641 (ПДФО)	311
6	Сплачено до бюджету військовий збір	642 (ВЗ)	311
7	Сплачено до бюджету ЄСВ	651	311

Жодна працююча людина не застрахована від хвороби або від хвороби члена родини. Якщо все ж таки це трапляється, то їй виплачується за всі календарні дні хвороби. Перші 5 днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець, а інші дні – за рахунок коштів від ФСС.

Лікарняні виплачують застрахованим особам у залежності від їхнього страхового стажу. У табл.3.1.6 відображено відсотки від середньоденної заробітної плати (доходу) відповідно до стажу.

Таблиця 3.1.6

Віковий стаж та відсотки виплат

Віковий стаж	Відсотки від середньої заробітної плати
До 3-х років	50 %
Від 3-х до 5-ти років	60 %
Від 5-ти до 8-ми років	70 %
Понад 8 років	100 %

Обчислення суми лікарняних. Формула обчислення:

$$Л = ЗП_{\text{ср}} * К_{\text{л}} * С_{\%}$$

де, Л – лікарняні

$ЗП_{\text{ср}}$ – розмір середньоденної заробітної плати

$К_{\text{л}}$ – кількість календарних днів хвороби, що підлягають оплаті

$С_{\%}$ – відсоток від середнього заробітку (залежить від розміру вікового стажу)

Розглянемо типову кореспонденцію рахунків при нарахуванні та сплаті лікарняних на підприємстві згідно табл.3.1.7

Таблиця 3.1.7

Кореспонденція рахунків при нарахуванні та сплаті лікарняних

№	Зміст операцій	Дт	Кт
1	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності за перші 5 днів хвороби застрахованій особі за рахунок роботодавця	949	663
2	За рахунок ФСС	378	663
3	Нараховано ЄСВ 22% від суми лікарняних	949	651
4	Утримано ПДФО із суми допомоги за перші 5 днів	663	641
5	Утримано ПДФО із суми допомоги за рахунок ФСС	663	641

Продовження табл.3.1.7

6	Утримано військовий збір із суми допомоги за перші 5 днів	663	642
7	Утримано військовий збір із суми допомоги за рахунок ФСС	663	642
8	Отримано коти від ФСС	313	378
9	Освоєно кошти ФСС	311	313
10	Виплачено працівнику суму лікарняних	663	311

Насамперед, нарахування відпускних здійснюється відповідно до графіку відпусток. Графік відпусток складається адміністративним персоналом. Наступним оформленням є написання працівником заяви на відпустку, її підписання та резервування у керівника. Після підписання складається наказ про те, що працівник виходить у відпустку.

Більш детальний процес нарахування відпускних. Формула обчислення відпускних виплат:

$$ВВ = K_{кдв} * C_{зп}$$

де, ВВ – відпускні виплати,

$K_{кдв}$ – кількість календарних днів відпустки

$C_{зп}$ – середня заробітна плата працівника

А вже, середня заробітна плата розраховується за такою формулою:

$$C_{зп} = ЗСВ / (K_{кдрп} - K_{сд})$$

де, $C_{зп}$ – середня заробітна плата

$K_{сд}$ – кількість святкових та неробочих днів

$K_{кдрп}$ – кількість календарних днів розрахункового періоду

ЗСВ – сукупна сума виплат за останні 12 місяців працівнику

Згідно табл.3.1.8 розглянемо типову кореспонденцію рахунків при нарахуванні відпускних на підприємстві.

Таблиця 3.1.8

Типова кореспонденція рахунків при нарахуванні відпускних

№	Зміст операцій	Дт	Кт
1	Нараховано відпускні	471	661
2	Нараховано ЄСВ 22% на суму відпускних	471	651 (ЄСВ)
3	Утримано ПДФО від суми відпускних	661	641 (ПДФО)
4	Утримано військовий збір від суми відпускних	661	641 (ВЗ)
5	Погашено заборгованість перед працівником	661	311

Підсумовуючи, матеріал, який було наведено вище, треба звернути увагу, що бухгалтер підприємства не тільки нараховує заробітну плату працівникам, але й проводить утримання з заробітної плати та здійснює відрахування до державного бюджету.

Процес нарахування відпускних та лікарняних, який регулюється законодавством України, також, є важливою частиною роботи бухгалтера підприємства. Бухгалтер несе відповідальність у разі порушення нарахування та виплати до державного бюджету, для цього передбачені штрафні санкції та пені.

3.2. Контроль за обліком розрахунків із оплати праці та виплатою в ТОВ «ПРО-ТС»

Контроль у сфері оплати праці це система заходів зі збору інформації, оцінки та аналізу ефективності діяльності підприємства з організації плати та її оплати на основі отриманої інформації. Дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці та правильність відображення в обліку господарських операцій забезпечує контроль з оплати праці.

З негативної динаміки порушень господарських та цивільних справ за розрахунками з оплати праці виходить необхідність удосконалення аспектів контролю розрахунків з оплати праці.

Внутрішній контроль з розрахунків з оплати праці повинен відбуватись в декілька етапів:

- підготовчий (розробка підходів до проведення перевірки);
- збирання інформації;
- аналіз та обробка інформації, а також оцінка ефективності перевірки.

В умовах ринкової економіки система оплати праці залежить не тільки від результатів роботи працівників підприємства, але й від ефективності діяльності його виробничих підрозділів тому під час контролю вивчають та досліджують форму і систему організації оплати праці.

Ревізія операцій з оплати праці є важливою формою контролю. Вона активізує господарський механізм, а також націлена на раціональне використання трудових ресурсів і правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат.

На підставі первинних документів з обліку виробітку перевіряють розрахунок оплати праці працівників і визначення об'ємів виконання робіт.

Етапи контролю розрахунків з оплати праці:

- перевірка наявності і дотримання умов договорів та положень про оплату праці;
- перевірка правильності нарахування виплат допомоги по тимчасовій непрацездатності із врахуванням страхового стажу працівника;
- перевірка правильності здійснення нарахувань та утримань податків і зборів до фондів із соціального страхування із виплат працівникам відповідно до виконавчих листів;
- перевірка відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній формі оплати праці;

- перевірка правильності обчислення сум відпускних і розміру компенсації за невикористану відпустку;
- перевірка даних реєстрів синтетичного і аналітичного обліку операцій з виплат працівникам на відповідність;
- перевірка законності та правильності облікового відображення операцій з виплат працівникам;
- перевірка правильності документального оформлення виплат працівникам;
- встановлення правильності заповнення бухгалтерської звітності з оплати праці;
- перевірка надання соціальних гарантій працівникам і їх облікове відображення.

Ефективним організаційним засобом та мотивуючим фактором є правильно підібрана система заробітної плати, що враховує особливості трудового процесу, завдання, які стоять перед конкретним робочим місцем, професією та кваліфікацією робітника, його особисті інтереси. Оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів.

За сучасних умов розвитку суспільства, питання оплати праці дедалі більше привертає увагу вчених та практиків, і є чи не найбільш актуальною проблемою сьогодення, тоді, коли фінансова криза «лишила» робочих місць сотні українців, і цим самим основного доходу громадян. Тому на перший план виходить перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою поетапного підвищення заробітної плати та створення ефективного мотиваційного механізму, що ґрунтується на поєднанні економічних стимулів та соціальних гарантій.

Згідно даних з форми №2 «Звіт про фінансові результати» за 2022 і 2023 рр. виконаємо оцінку структури трудових ресурсів (табл. 3.2.1) та виконаємо аналіз робочої сили (табл. 3.2.2) на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС».

Таблиця 3.2.1

Оцінка структури трудових ресурсів підприємства ТОВ «ПРО-ТС»

Показники	Минулий рік (2022)		Звітний рік (2023)		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього						
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	3	16	4	29	+1	+33
– робітників	16	84	10	71	-6	-63

Таблиця 3.2.2

Аналіз руху робочої сили на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС»

№ з/п	Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення %
1	Середньооблікова кількість працівників	19	14	74
2	Прийнято – разом	2	1	50
3	Вибуло – разом:	5	5	–
	з них:			
	за власним бажанням	–	–	–
	за порушення трудової дисципліни	–	–	–
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,11	0,07	- 64
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,26	0,36	+38
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,26	0,36	+38
7	Коефіцієнт постійності персоналу	63%	57%	-6

Показники руху робочої сили підприємства визначаються за формулами:

Коефіцієнт постійності персоналу:

$$K_{пп} = \frac{\text{Кількість працівників, які пропрацювали на підприємстві більше трьох років}}{\text{середньооблікова чисельність персоналу}}$$

Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пк} = \frac{\text{кількість звільнених працівників}}{\text{середньооблікова чисельність персоналу}}$$

Коефіцієнт обороту по прийому:

$$K_{оп} = \frac{\text{кількість прийнятих працівників}}{\text{середньооблікова чисельність персоналу}}$$

Коефіцієнт обороту по вибуттю:

$$K_{об} = \frac{\text{кількість звільненого персоналу}}{\text{середньооблікова чисельність персоналу}}$$

У фінансовій звітності у ф.№1 «Баланс» та ф.№2 «Звіт про фінансові результати» відображаються витрати, що пов'язані з обліком оплати праці (табл.3.2.3)

Таблиця 3.2.3

Відображення інформації з оплати праці у фінансовій звітності підприємства ТОВ «ПРО-ТС»

Назва рядка	Номер рахунку
<i>Форма №2 «Звіт про фінансові результати»</i>	
Витрати на оплату праці	23, 91, 92, 93, 94
Відрахування на соціальні заходи	23, 91, 92, 93, 94
Розрахунки з оплати праці	66

Продовження табл.3.2.3

<i>Форма №1 «Баланс»</i>	
Поточна кредиторська заборгованість за:	–
Розрахунками з бюджетом (ПДФО і військовий збір)	64
Розрахунки зі страхування (ЄСВ)	65

Відповідно до порядку №419 від 28.02.2020 року підприємства подають звітність:

- управлінським органам;
- податковим органам;
- трудовим колективам на їх вимогу;
- власникам (замовникам) відповідно до установчих документів;
- органам державної статистики;
- іншим органам і користувачам.

Баланс має складатися з двох частин, активу та пасиву, які дорівнюють один одному.

Актив складається з трьох розділів:

1. Необоротні активи;
2. Оборотні активи;
3. Необоротні активи, утримувані для продажу, та груп вибуття

Пасив складається з чотирьох основних та один – додатковий розділів:

1. Власний капітал;
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення;
3. Поточні зобов'язання і забезпечення;
4. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для

продажу, та групами вибуття.

5. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду (додатковий)

Варто зазначити, що практично основну роль у діяльності підприємства відіграє людський фактор. Тому для того, щоб попередити про виникнення випадкових випадків шахрайства чи помилок на підприємстві необхідно сформувати підрозділ, який буде зайнятий контролем за правильністю ведення процесів нарахувань, утримань та процесу обліку.

Це забезпечить достовірне відображення нарахованих сум у податковій і фінансовій звітності. А також дозволить забезпечити зменшення рівня витрат на виробництві.

3.3. Особливості формування податкової звітності із застосування інформаційних технологій

Належне функціонування вітчизняної податкової системи є важливою передумовою економічного розвитку України. Ефективні взаємовідносини між підприємницькими структурами і органами державного фінансового контролю неможливі без використання новітніх інформаційних технологій, інформаційно-телекомунікаційних систем і штучного інтелекту у період стрімкої цифровізації бізнес-процесів.

Поділ інформаційно-телекомунікаційної системи «Податковий облік» на підсистеми та їх процедури згідно рис.3.5, а також їх характеристика згідно табл.3.3.1

Таблиця 3.3.1

Характеристика підсистем ІТС «Податковий облік»

Підсистема	Характеристика підсистеми
Реєстрація платників податків	Реєстрація платників податків на базі електронного обміну інформації з іншими органами державної виконавчої влади для отримання точних та повних даних про підприємницьку діяльність, що дає можливість посилити податковий контроль.

Продовження табл.3.3.1

Податковий аудит	Зменшення втручання органів Державної Податкової Служби у діяльність платників податків, завдяки ризико-орієнтованій системі адміністрування податків.
Облік платежів	Облік та відображення даних щодо стану розрахунків платників податків з бюджетом за різними податками та платежами, в картках особових рахунків платників податків.
Аналітична система	Аналіз та збір інформації для прийняття рішень.
Опрацювання податкової звітності та платежів	Приймання, реєстрація, перегляд та перевірка податкової звітності, а також підготовка до опрацювання інформації, яка надходить від інших органів фінансового контролю.

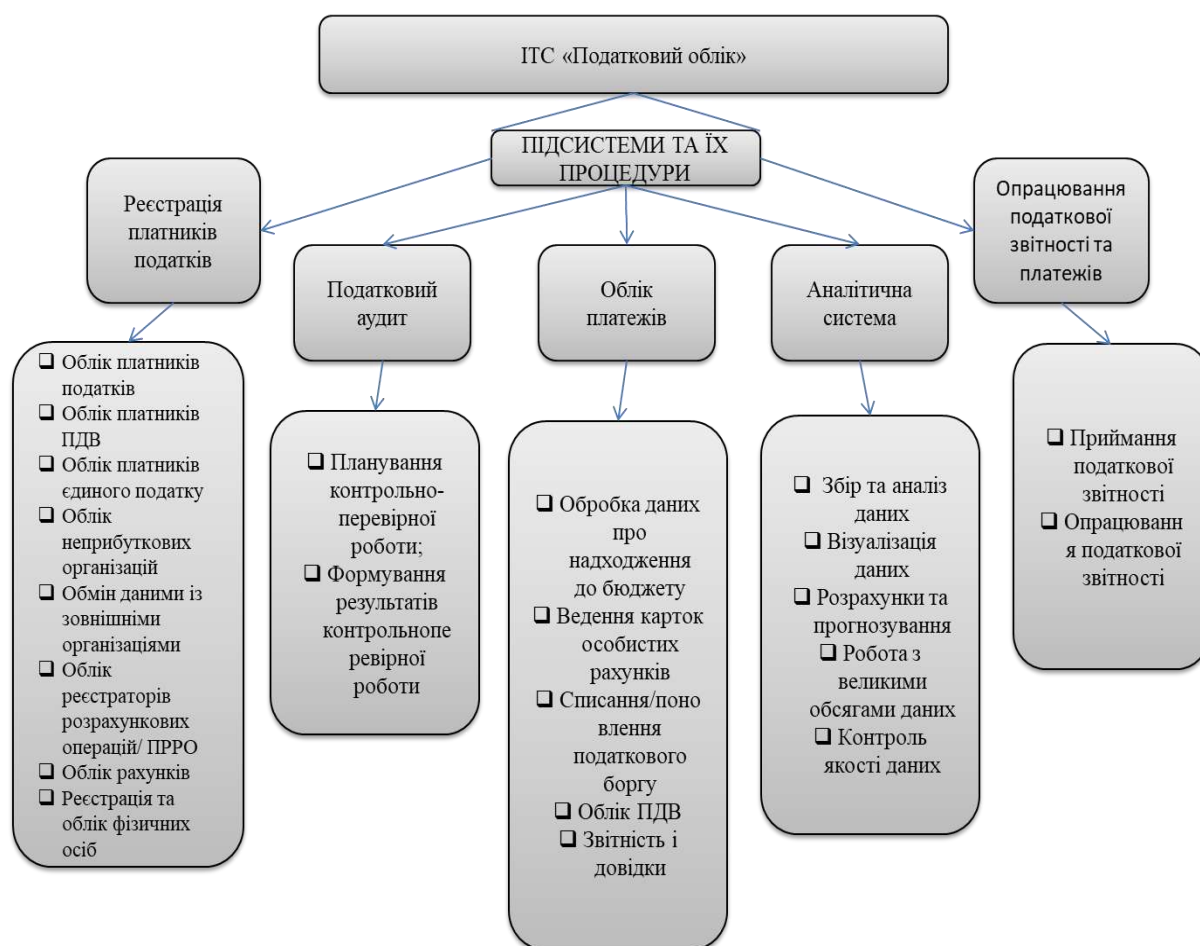


Рис.3.5 Підсистеми ІТС «Податковий облік» та їх характеристики

Взаємодія платників податків з державними органами фінансового контролю, забезпечує якісний рівень можливості здійснення віддаленої комунікації та надання послуг в електронному середовищі. На офіційному

веб-сайті Державної податкової служби України надаються електронні сервіси, які доступні для використання платникам (рис. 3.6).

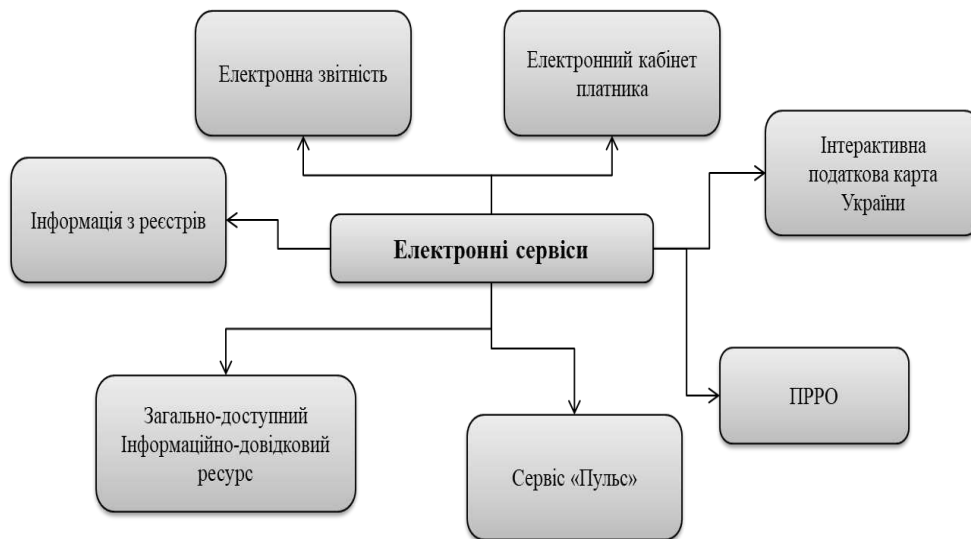


Рис.3.6 Електронні сервіси, які доступні для використання платникам

Електронний кабінет платника – це інформаційно-телекомунікаційна система, яка забезпечує права та обов’язки платників податків та державних органів в електронному вигляді, визначених Податковим Кодексом України.

Інформація з реєстрів:

- Єдиний реєстр індивідуальних податкових консультацій;
- пошук фіскальних чеків;
- дані платків ПДВ;
- пошук марки акцизного податку.

Електронна звітність – програмне забезпечення для формування звітності до Пенсійного Фонду України, Державної податкової служб України, Державної служби статистики України, а також шифрування електронних документів та накладання електронного цифрового підпису.

Сервіс «Пульс» – призначений для прийняття звернень платників податків щодо бездіяльності або неправомірних дій податкової служби, а також про можливі корупційні дії з їхнього боку.

ПРРО – програмний, програмно-технічний або програмно-апаратний комплекс у вигляді програмного або технологічного рішення, що

призначений для реєстрації розрахункових операцій при продажі товарів або наданні послуг, реєстрації кількості проданих товарів або наданих послуг, операції з приймання готівки для виконання платіжних операцій.

Інтерактивна податкова система України – призначена для надання актуальної податкової інформації щодо сум податкового боргу, нарахованих податкових зобов'язань, агрегованих показників у частині сплачених сум податкових платежів, надміру сплачених сум та суми платежів, які є сплаченими і будуть нараховані у наступних періодах.

Загально-доступний інформаційно-довідковий ресурс – інформаційний ресурс, що надає змогу одночасного використання працівниками структурних підрозділів ДПС з метою сприяння отримання відповідей у будь-який час і зручний спосіб, а також платниками.

Можна зазначити, що ключовим завданням забезпечення стабільності фінансової системи країни є ефективний контроль та облік справляння податків. Також, важливим етапом удосконалення податкового адміністрування є побудова ефективної цифрової системи обліку і аудиту податкових платежів, яка має на меті підвищення якості і швидкості опрацювання фінансової інформації.

Підприємство ТОВ «ПРО-ТС» для складання звітності та для самого обліку робочого процесу використовує такі програмні забезпечення як «BAS Бухгалтерія», «Електронний кабінет платника податків» та «MeDoc». Необхідно врахувати, що процес використання інформаційних ресурсів потребує витрат на програмне, технічне та організаційне забезпечення, надійного захисту податкової системи, а також підготовку кваліфікованого персоналу.

Особливості формування податкової звітності з використанням інформаційних технологій полягають у використанні спеціалізованих програмних засобів, які дозволяють автоматизувати процеси обліку та аналізу фінансової інформації для податкових цілей. Це дозволяє суттєво

зменшити ризики людських помилок, прискорити процес формування звітності та забезпечити більшу консистентність та точність даних.

Інформаційні технології також дозволяють автоматизувати процеси збору, обробки та аналізу даних для податкової звітності, що сприяє вчасному та ефективному виконанню податкових зобов'язань. Крім того, інформаційні технології дозволяють забезпечити безпеку та конфіденційність фінансової інформації, шляхом застосування сучасних методів шифрування та захисту даних.

Загалом, використання інформаційних технологій у процесі формування податкової звітності дозволяє підвищити продуктивність роботи, зменшити витрати на обробку інформації, покращити якість та достовірність звітності, а також забезпечити відповідність законодавчим вимогам у сфері оподаткування.

ВИСНОВКИ

На основі проведених теоретичних досліджень можемо сказати, що заробітна плата є важливим елементом будь-якого підприємства. Найчіткіше трактування терміну «заробітна плата» є у Законі України «Про оплату праці». Заробітна плата – це елемент, який відображає трудові відносини між роботодавцем та працівником.

Для обліку заробітної плати на підприємстві чітко ведуться первинні документи. Вони виступають фундаментом, на якому здійснюється весь обліковий процес.

Основні функції заробітної плати:

- стимулююча
- регулююча
- соціальна
- оптимізаційна
- відтворювальна

Заробітна плата структурно складається з:

- основної заробітної плати,
- додаткової заробітної плати
- інших заохочувальних і компенсаційних витрат.

В Україні використовують такі форми оплати праці: почасова та відрядна. В Україні на макрорівні основними чинними законодавчими нормативно-правовими актами, які регулюють облік оплати праці є: Колективний договір, Положення про оплату праці, Трудовий договір, Штатний розклад, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про колективні договори та угоди». Бухгалтер повинен перевіряти актуальність та зміни у чинному законодавстві для правомірного нарахування заробітної плати.

Синтетичний облік заробітної плати на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Витрати за

заробітною платою обліковуються на рахунках 8 та 9 класах а також на рахунку 23 «Виробництво».

Із заробітної плати кожного працівника утримуються: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір та єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

Ефективний контроль та облік справляння податків є основним завданням забезпечення стабільності фінансової системи країни.

Для правильності ведення обліку та складання фінансової звітності, на підприємстві ТОВ «ПРО-ТС» використовує такі програмні забезпечення, як «BAS Бухгалтерія», Електронний кабінет платника податків та «MeDoc». Варто пам'ятати, що використання програмних забезпечень потребує витрат на організаційне, технічне та програмне забезпечення.

Стимулювання працівників до ефективної праці здійснюється за такими принципами:

- посилення диференціації в обліку оплати праці;
- належна увага при виборі форм та систем оплати праці;
- підвищення рівня заробітної плати, що є основним стимулом та основним джерелом доходів працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці: Закон України №108/95-ВР від 24.03.1995р. *Відомості Верховної Ради України*, 1995, № 17, ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України №1282– XII від 03.07.1991р. *Відомості Верховної Ради України*, 1991, №42, ст.551 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text>
3. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України №2710-XI від 03.11.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>
4. Кодекс Законів про працю №322-08 від 10.12.1971 *Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Про відпустки: Закон України №504/96-ВР від 15.11.1996р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 2, ст. 4 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Про охорону праці: Закон України №2694-XII від 14.10.1992р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 49, ст.668 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
7. Про колективні договори та угоди: Закон України №3356-XII від 01.07.1993 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 36, ст.361 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України №2464-VI від 08.07.2010р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011, № 2-3, ст.11 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2464-17>
9. Податковий Кодекс України №2755-VI від 02.12.2010р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

10. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>
11. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>
12. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організації зареєстровано Мін'юст України під номером № 893/4186 від 21.12.1999р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
13. Про затверджені типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Державного Комітету Статистики України №489 від 05.12.1998р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>
14. Про затвердження Порядку подання фінансової звітності: Постанова №419 від 28.02.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2000-%D0%BF#Text>
15. Електронні матеріали ТОВ «НВП «Фактор» URL: <https://factor.academy/blog/kniga-vidpustka-2021-rik/>
16. БУХОБЛІК: Електронний ресурс: URL: <https://www.buhoblik.org.ua/uchet/zadolzhennosti/3725-oblik-zarplati.html#:~:text=%C2%A9%202024%20%D0%91%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%20%2D%20buhoblik.org.ua>
17. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник / П. Я. Попович. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 416 с.
18. Михайловина С. О. Організація обліку та відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства / С. О. Михайловина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. 2015. Вип. 11(4). с. 126-129.
19. Мальований М. І., Бечко П. К., Бечко В. П. Соціальне страхування: навчальний підручник. Умань : Видавець «Сочінський», 2011. 476 с. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/lib/metod/9452.pdf>

20. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с
21. Олексенко Р. І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. Агросвіт. 2010. № 11. С. 46–48
22. Головбук: Електронний ресурс. URL: <https://ezarplata.expertus.com.ua/>
23. Міщук Г.Ю., Джигар Т.М., Шишкіна О.О. М54 Економічний аналіз: навч. посібник. – Рівне : НУВГП, 2017. – 55-61
24. Суліменко Л.А, Киян А.В, Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці: канд. екон. наук. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Л.А.Суліменко, А.В.Киян, С.А.Вітер.
25. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
26. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45
27. Юр'єва І. А. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві [Електронний ресурс] / І. А. Юр'єва, Т. В. Березіна // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. - 2013. - № 67. - С. 25-29.
28. Гадзевич, О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія і практика [Текст] : навч. посіб. / О. І. Гадзевич. – К. : Кондор, 2008. – 400с.
29. Облік, аналіз і аудит персоналу: навч. посіб. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 260с.
30. Антонова, О. Витрати на оплату праці в податковому обліку О. Антонова // Баланс. – 2012. – №50. – С.
31. Оплата праці: організація та облік // Бухгалтерія. Збірник систематизованого законодавства. – 2009. – №10. – С. 10-193.
32. Пахомова, І.Г. Автоматизація обліку використання коштів на оплату праці [Текст] / І. Г. Пахомова, О. Л. Недощак // Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – №3,Т.3. – С. 94-98.

33. Єремян, О.М. Вдосконалення системи обліку та оптимізація оподаткування розрахунків з оплати праці в сучасних умовах розвитку ринкових відносин [Текст] / О. М. Єремян // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – №1. – С. 116-119.

34. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник за заг. ред. Грішнова О.А. Київ. 2004. 535 с.

35. Олексенко Р. І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. Агросвіт. 2010. № 11. С. 46–48.

36. Немодрук, Н. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці [Текст] / Н. Немодрук // Економіка @ держава. – 2009. – №8. – С. 36-38.

37. Цифрове видавництво Експертус: Відрахування із заробітної плати URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/16772-vidrakhuvannya-iz-zarobitnoi-plati-2024>

38. Орлова В. К. Фінансовий облік : навчальний посібник / В. К. Орлова, М. С. Орлів, С.В. Хома. – 4-те вид., доп. і перероб.. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 510 с.

39. Проскурович О. В., Хом'як І. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність»
(пункт 4 розділу І)

Фінансова звітність малого підприємства

		КОДИ		
		2023	1	1
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ПРО-ТС	за ЄДРПОУ		
Територія	ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА	за КАТОТТГ ¹		
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	за КОПФГ		
Вид економічної діяльності	Вантажний автомобільний транспорт	за КВЕД		
Середня кількість працівників, осіб	19	240		
Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком		49.41		
Адреса, телефон	вулиця Дебелівка, буд. 3 А, с. КНЯЖОЛУКА, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 77540	3809991577		

І. Баланс на 31.12.2022 р.

		Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	0	0	
первісна вартість	1001			
накопичена амортизація	1002	()	()	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	233.1	233.1	
Основні засоби:	1010	521.5	782.8	
первісна вартість	1011	550.1	1053.9	
знос	1012	(28.6)	(271.1)	
Довгострокові біологічні активи	1020			
Довгострокові фінансові інвестиції	1030			
Інші необоротні активи	1090			
Усього за розділом I	1095	754.6	1015.9	
II. Оборотні активи				
Запаси:	1100	4707.5	1600	
у тому числі готова продукція	1103	120.5	149.8	
Поточні біологічні активи	1110			
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	5543.9	3134.8	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	14.5	152.4	
у тому числі з податку на прибуток	1136			
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	136.4	870.8	
Поточні фінансові інвестиції	1160			
Гроші та їх еквіваленти	1165	7	273.6	
Витрати майбутніх періодів	1170			
Інші оборотні активи	1190	22.6	21.6	
Усього за розділом II	1195	10431.9	6053.2	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття				
Баланс	1300	11186.5	7069.1	

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5	5
Додатковий капітал	1410	159.2	159.2
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8184.7	3878.6
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	8348.9	4042.8
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	1888.6	1940
розрахунками з бюджетом	1620	314.5	14.6
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	11.8	16.8
розрахунками з оплати праці	1630	49.7	11.5
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	573	1043.4
Усього за розділом III	1695	2837.6	3026.3
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	11186.5	7069.1

2. Звіт про фінансові результати

за _____ Рік 2022 р.

Форма N 2-м

Код за КУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	294.5	11293.9
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	294.5	11293.9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4.3)	(2459.3)
Інші операційні витрати	2180	(391.4)	(872.1)
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(395.7)	(3331.4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	-101.2	7962.5
Податок на прибуток	2300	()	()
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	-101.2	7962.5

Керівник

Головний бухгалтер



КОРПАН Андрій Ярославович

(ініціали, прізвище)

КОРПАН Андрій Ярославович

(ініціали, прізвище)

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність»
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

		КОДИ		
		2024	1	1
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ПРО-ТС	за ЄДРПОУ		
Територія	ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА. с.Княжолука	за КАТОТТГ ¹ UA26060130080088094		
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	за КОПФГ 240		
Вид економічної діяльності	Вантажний автомобільний транспорт	за КВЕД 49.41		
Середня кількість працівників, осіб	14			
Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Дебелівка, буд. 3 А, с. КНЯЖОЛУКА, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 77540	0505585880		

1. Баланс на 31.12.2023 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	0	
накопичена амортизація	1002	(0)	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005	233.1	233.1
Основні засоби:	1010	782.8	519.3
первісна вартість	1011	1053.9	1053.9
знос	1012	(271.1)	(534.6)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	
Інші необоротні активи	1090	0	
Усього за розділом I	1095	1015.9	752.4
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	1600	1812.9
у тому числі готова продукція	1103	149.8	151.5
Поточні біологічні активи	1110	0	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	3134.8	2739.4
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	152.4	364.1
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	870.8	1080.8
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	
Гроші та їх еквіваленти	1165	273.6	37.7
Витрати майбутніх періодів	1170	0	
Інші оборотні активи	1190	21.6	42.7
Усього за розділом II	1195	6053.2	6077.6
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	7069.1	6830

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5	5
Додатковий капітал	1410	159.2	159.2
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3878.6	3008.1
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	4042.8	3172.3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0	
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	1940	1575
розрахунками з бюджетом	1620	14.6	20.8
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	
розрахунками зі страхування	1625	16.8	23.1
розрахунками з оплати праці	1630	11.5	27.5
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	1043.4	2011.3
Усього за розділом III	1695	3026.3	3657.7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	7069.1	6830

2. Звіт про фінансові результати

за _____ Рік 2023 р.

Форма N 2-м

Код за КУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000		294.5
Інші операційні доходи	2120	68.2	0
Інші доходи	2240		0
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	68.2	294.5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(373)	(43)
Інші операційні витрати	2180	(513.5)	(391.4)
Інші витрати	2270	()	(0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(886.5)	(395.7)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	-818.3	-101.2
Податок на прибуток	2300	()	(0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	-818.3	-101.2

Керівник

Головний бухгалтер



КОРΠΑН Андрій Ярославович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)