

Первомайська філія  
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Кафедра обліку і економічного аналізу

«Допущений до захисту»  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ 2021 р.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

**на тему:** Бухгалтерський і податковий облік розрахунків із заробітної плати  
(на матеріалах ТОВ «НВФ Радіан»)

Виконав: здобувач вищої освіти  
\_\_\_\_\_56-00\_\_\_\_\_ групи  
Мілова Т. В.

\_\_\_\_\_ ПІБ  
(підпис)

Керівник роботи  
Гавриленко Н. В.

\_\_\_\_\_ ПІБ  
(підпис)

Первомайськ 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ТА ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1 Еволюція поглядів на сутність розрахунків з оплати праці як економічної категорії .....	7
1.2 Розрахунки з оплати праці як об'єкт бухгалтерського та податкового обліку.....	13
РОЗДІЛ 2 ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТОВ НВФ "РАДІАН".....	30
2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ НВФ "Радіан".....	30
2.3 Оцінка фінансового стану ТОВ НВФ "Радіан".....	34
РОЗДІЛ 3 БУХГАЛТЕРСЬКИЙ І ПОДАТКОВИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ НВФ "РАДІАН".....	46
3.1 Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан".....	46
3.2 Організація податкового обліку оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан".....	57
РОЗДІЛ 4 ОХОРОНА ПРАЦІ НА ТОВ НВФ "РАДІАН".....	64
4. 1 Загальні вимоги безпеки до технологічного обладнання і процесів виробництва на підприємстві.....	64
4.2. Заходи, спрямовані на зменшення шкідливого впливу найбільш вагомих факторів.....	66
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ	

## ЗМІСТ

Для ефективного функціонування підприємств, які використовують складні технології, характеризуються великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків та інформаційних потоків у сфері управління, необхідні чітка організація трудового процесу, прогресивні норми і нормативи, ефективні системи матеріального стимулювання високопродуктивної праці. Вони є основою не лише організації праці на робочих місцях, але й планування, організації виробничих процесів і управління виробництвом. Відповідність форм організації праці, якості її нормування і наявності ефективних матеріальних стимулів рівню розвитку технологій та суспільних економічних відносин, є запорукою досягнення високої ефективності виробництва. В умовах ринкової економіки посилюється роль організації і нормування праці, виникає необхідність більш тісного зв'язку результатів праці з її матеріальними стимулами, зокрема, із оплатою праці.

За таких умов особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці. Загальні процеси перетворень у вітчизняній системі бухгалтерського обліку, зумовлені зміною вимог до якості облікової інформації в нових економічних умовах, викликають необхідність переосмислення підходів до діючого порядку оплати праці, до формування показників звітності, а так само перегляду можливостей економічного аналізу як ключового елементу системи управління в питаннях інтерпретації облікової інформації.

Необхідність дослідження питань, пов'язаних з бухгалтерським та податковим обліком розрахунків з оплати праці обумовили вибір теми дослідження та її актуальність.

Виплати працівникам були, є і ще довгий час будуть залишатися важливим елементом економічного господарювання. Розмір виплат залежить від таких показників, як ефективність виробництва, конкурентоспроможність

товару, продуктивність праці, і визначає загальний рівень життя працівників. Організація бухгалтерського та податкового обліку оплати праці значною мірою впливає на ефективність роботи, збереження трудового колективу та підвищення продуктивності праці працівників.

Актуальність поставленої проблеми підтверджується увагою до неї вітчизняних та зарубіжних вчених.

Значний внесок у вивчення теорії, організації та методики бухгалтерського та податкового обліку оплати праці здійснили такі вітчизняні вчені-економісти, як Ф. Ф. Бутинець, М. Д. Ведерніков, Ю. А. Верига, В. Н. Гончаров, З. В. Гуцайлюк, О. В. Додонов, З.-М. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. Д. Крупка, Т. А. Костишина, Т. Г. Мельник, М. С. Пушкар, В. С. Рудницький, В. В. Сопко, П. Л. Сук, І. Д. Фаріон, П. Я. Хомин, Н. В. Шульга та ін. Досліджували ці питання у своїх працях зарубіжні науковці: А. Аренс, М. А. Волгін, Р. Додж, Т. Н. Долиніна, К. Друрі, М. І. Кутер, Дж. Лоббек, Ю. Г. Одегов, Дж. Робертсон, М. І. Сідорова та ін

Великий внесок у розвиток теорії, методології та практики економічного аналізу внесли вчені: М.І. Баканов, В.І. Баріленко, Барнгольц, І.А. Бланк, В.В. Ковальов, М.В. Мельник. Серед зарубіжних авторів відзначимо праці: Л.Л. Бернстайна, Ж. Рішара, П. Етршша.

Гідно оцінюючи науковий внесок названих вчених, слід зазначити, що питання бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці не розроблені в достатній мірі. Залишаються дискусійними і вимагають додаткових досліджень деякі аспекти нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку. Зокрема, це стосується уточнення понятійного апарату оплати праці, удосконалення методики обліку оплати праці відповідно до Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі – П(С)БО) та Міжнародних стандартів фінансової звітності (далі – МСФЗ), формування процедур аналітичного обліку витрат на оплату праці, оптимізації їхньої структури. Недостатньо розкриті питання формування інформаційної бази, організації та проведення аналізу, проблеми орієнтації результатів

аналізу на підвищення ефективності управління в сфері розрахунків з оплати праці. Залишаються без належної уваги питання організації і методики бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці.

Недостатня теоретична і методична розробленість даної проблеми, її актуальність і зростаюча практична значущість визначили вибір теми і основні напрямки дослідження бакалаврської роботи.

Мета роботи полягає в комплексному дослідженні теоретичних і організаційно-методичних основ бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці та розробці рекомендацій щодо вдосконалення системи бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці.

Відповідно до мети кваліфікаційної роботи поставлено такі завдання теоретичного і прикладного характеру:

- визначити основні історичні етапи визначення суті економічних категорій «заробітна плата» і «виплати працівникам»; уточнити економічну сутність розрахунків і зобов'язань в системі бухгалтерського обліку; визначити вплив трактування розрахунків з оплати праці на становлення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці;
- виявити й узагальнити вплив організаційних аспектів розрахунків з оплати праці на результати бухгалтерського і податкового обліку розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати фінансовий стан досліджуваного підприємства та надати його виробничо-економічну характеристику;
- охарактеризувати стан бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці, виявити недоліки.

Предметом дослідження стали теоретичні аспекти, методичні та практичні питання, пов'язані з організацією бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження обрано існуючу практику бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ „НВФ Радіан”.

Методологічною основою дослідження послужив діалектичний підхід до явищ і процесів господарського життя. У процесі дослідження застосовувалися процесний і системний підходи по досліджуваним проблемам, загальнонаукові методи: спостереження, порівняння, аналіз і синтез, індукція і дедукція, історико-логічний, економіко-статистичний, монографічний, а також прийоми апробування.

Теоретичну базу бакалаврської роботи склали наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем організації та методології бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці; законодавчі та нормативні акти з регулювання бухгалтерського обліку в Україні; стандарти обліку і звітності; матеріали науково-практичних конференцій.

Інформаційною базою роботи послужили методичні та інструктивні матеріали Міністерства фінансів України з питань організації бухгалтерського обліку, аналітичні матеріали в періодичній пресі, монографічної та іншої наукової літератури, експертні розробки вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, а також результати, отримані нами у процесі спостережень і впроваджувальної діяльності .

Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків та списку використаної літератури. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить \_\_\_ сторінок, до складу яких входить \_\_\_рисуноків та \_\_\_таблиць. Список використаних джерел містить \_\_\_\_\_ найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ТА ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 1.1 Еволюція поглядів на сутність розрахунків з оплати праці як економічної категорії

В історії світової економічної думки існує багато варіантів визначення заробітної плати її розглядають як плату за три різні об'єкти: працю; робочу силу; послуги праці, або робочої сили.

Перші спроби обґрунтування суті заробітної плати були зроблені представниками класичної політичної економії. Так, англійський економіст В. Петті (XVII ст.) трактував економічну природу заробітної плати як «ціну праці» її величина, на його думку, визначається необхідними засобами для існування робітника (їх мінімумом).

Першою, найбільш повно сформульованою теорією заробітної плати була теорія прожиткового мінімуму, яскравим представником якої був Д. Рікардо (1771-1823рр.) розглядав систему ринкового капіталістичного господарства як найбільш продуктивну для створення багатства нації за умови, що прибуток не буде повністю споживатися, а буде часткою витратитися на виробництво. Розбіжність індивідуальних інтересів індивідів та соціальних груп усувалася „ринковою ціною праці, яка необхідна, щоб робітники мали можливість продовжувати свій рід” та зворотною залежністю частки капіталу в загальному продукті від заробітної плати .

Всередині XIX ст. теорію заробітної плати як мінімуму засобів існування підтримували А. Тюрго, Ф. Лассаль. Незважаючи на те, що ідея такого підходу була висловлена ще у XVII ст., її по-діляють і сучасні економісти (П. Самуельсон, В. Нордгауз, Дж. Хікс та інші).

Французький економіст Р. Барр розділяє теорії заробітної плати на дедуктивні (які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій

вартості і цін) та індуктивні (автори яких йдуть від спостереження фактів до концептуальних узагальнень).

Р. Барр зазначає «Робочий клас вважає, що, якими б не були умови виробництва, якою б високою не була кількість безробітних, існує певний рівень заробітної плати, нижче якого вона не може зменшуватись ... Мова йде про мінімум, що ґрунтується на уявленнях про певний рівень життя і певній вартості праці, які виходять із сталих звичок і уявлень про справедливість, що виносяться за допомогою порівнянь»

В теорії заробітної плати Фоми Аквінського, який також є представником середньовічної думки, таке поняття, як «справедлива заробітна плата», включалося в загальну концепцію «справедливих цін» і розвивалося як її центральний елемент. На його думку, при встановленні розміру заробітної плати звичайні звички повинні відігравати головну роль, а конкуруючі сили повинні бути здебільшого виключені. Тому «справедлива заробітна плата» може бути визначена як така, що дозволяє її одержувачу жити в такий спосіб, який відповідає його положенню в суспільстві. Хоча ця теорія була пов'язана із соціальною організацією, застосованою на статусі, її передумова про те, що вартість прожиткового мінімуму для робітника повинна включатися у витрати виробництва в першу чергу, знайшла відгук у законодавстві про мінімальну заробітну плату ХХ сторіччя.

Такий підхід щодо визначення заробітної плати як ціни праці заперечував К. Маркс. Він розробив теорію заробітної плати як грошового виразу вартості і ціни робочої сили. Він вважав, що працю не можна продати, оскільки її не існує до моменту купівлі-продажу. На ринку робітник може продати лише здатність до праці, тобто певну сукупність своїх фізичних і духовних властивостей, або робочу силу. Праця є функцією товару «робоча сила» тому ці категорії не слід ототожнювати. Згідно такого підходу праця не може мати ціни, здійснюється купівля-продаж не праці, а робочої сили (здатності до праці). Якщо робочу силу, за Марксом, розглядати з точки зору вартості, то як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно необхідних



витрат на своє відтворення за певних суспільних умов. У цьому випадку матеріальним (речовим) вмістом заробітної плати стає кількість життєвих засобів необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника та членів його сім'ї.

На основі критики марксистської концепції заробітної плати виникла теорія соціальної заробітної плати (М. І. Туган-Барановський, поч. ХХ ст., Т. Веблен, Й. Шумпетер та ін.). Якщо Маркс виходив з того, що заробітна плата регулюється і обмежується факторами величини вартості товару «робоча сила», то Туган-Барановський заперечував це обмеження. Згідно з його теорією обсяг заробітної плати визначається як певна частка доходу найманого працівника у загальному обсязі суспільного продукту. Тому заробітна плата, якщо і має обмеження, то вони не пов'язані з вартістю робочої сили, а залежать від реального внеску осіб найманої праці у суспільний продукт. У методологічному аспекті соціальна теорія заперечує заробітну плату як категорію виробництва і розглядає її лише як категорію розподілу, тобто ігнорує відтворювальну функцію заробітної плати, суть якої — забезпечення нормального (розширеного) та якісного відтворення працівника і членів його сім'ї.

Згідно з теорією загальної рівноваги, розробленою А. Маршаллом та Л. Вальрасом, за рівноваги попиту і пропозиції вартість послуг усіх факторів у тому числі і робочої сили відповідає їх граничній продуктивності, тобто внеску у виробництво продукту (вартості). Саме ця вартість і виплачується робітникам — продавцю послуг праці. Тобто вони конкретизують розуміння заробітної плати на основі врахування міри корисності послуг праці (теорія корисності послуг праці). Позитивною у такому підході є спроба оцінити вартість товару не лише як суспільні витрати виробництва, а й як корисність, його корисного ефекту, тобто корисного ефекту праці.

У сучасній світовій економічній науці найбільше поширення отримали різноманітні варіанти трактування суті заробітної плати, що ґрунтуються на теорії «трьох факторів» (Ж. Б. Сей, поч. ХІХ ст.). За цією теорією заробітна

плата є функцією фактору праці, але серед сучасних послідовників Сея виникли розбіжності щодо цього питання.

Американський економіст Дж. Б. Кларк виходить з того, що регулятором рівня заробітної плати є граничний рівень продуктивності праці (заробітна плата), яка визначається граничним, тобто най-більш низьким рівнем продуктивності праці. Величина заробітної плати, на його думку, встановлюється відповідно до продуктивності праці робітника, зайнятого в найгірших умовах, а оплата його праці нібито є повною. Ці погляди знайшли відображення у теорії граничної продуктивності праці (рубіж ХІХ—ХХ ст.). Дж. Б. Кларк враховує граничний рівень продуктивності праці, де продукт праці вимірюється його вартістю, а представники теорії корисності послуг праці граничний продукт враховують не за обсягами витрат, а за мірою його граничної корисності.

Деякі західні економісти, хоч і визнають теорію «факторів виробництва», але розуміють під цим поняттям не фізичну продуктивність засобів праці, землі, а працю людей. Так, шведський економіст К. Еклунд трактує суть заробітної плати з позицій рівноважного розподілу національного доходу (теорія функціонального розподілу доходу). Він виходить з того, що розподіл доходів за факторами виробництва регулюється попитом і пропозицією на ці фактори. Якщо ринок відчуває нестачу капіталів або природних ресурсів, то частка власників капіталів і природних ресурсів у національному доході збільшиться. Це обумовлює зниження доходу на фактор праці і рівень заробітної плати, в наслідок цього знижується. Якщо, навпаки, виникає дефіцит робочої сили, то особи, що працюють за наймом, претендують на більш високу заробітну плату. Тоді частка заробітної плати в національному доході зростає. Таким чином, прагнучи до рівноважного розподілу доходів, суспільство, з одного боку, досягає соціальної злагоди, а з іншого — ефективного господарювання.

У сучасній економічній науці під заробітною платою розуміється ціна, яка сплачується за використання праці найманого працівника.

Так, П. Самуельсон вважає, що «люди за певну ціну здають свої послуги в аренду», ціна цих послуг — ставка заробітної плати. Інші американські вчені (К. Макконелл і С. Брю) стверджують, що «заробітна плата, або ставка заробітної плати — це ціна, що виплачується за використання праці». Деякі російські вчені вважають, що робоча сила є предметом купівлі-продажу за рабовласництва та кріпацтва, а за капіталізму продають її послуги за певний, обумовлений контрактом час, і робітник сам собі господар. Але, як відомо, однією з найважливіших умов перетворення робочої сили на товар є особиста свобода її власника — найманого працівника. Такої свободи не мав ні раб, ні селянин-кріпак. До того ж, працівник повинен бути економічно залежним, тобто позбавленим засобів виробництва і засобів до існування. Товаром робоча сила стає лише за умов капіталістичного способу виробництва. Капіталіст купує робочу силу, а не працю (хоча створюється враження про продаж праці). Через те, що купівля-продаж робочої сили об'єктивно виступає у формі купівлі-продажу праці, то вартість (а отже, й ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Оскільки заробітна плата приховує купівлю-продаж робочої сили і стирає межі між необхідною і додатковою працею, перетворена форма приховує наявність експлуатації. Вартість робочої сили, виражена у грошах, набуває форми ціни робочої сили. її речовим і матеріальним змістом є кількість життєвих благ, необхідним для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його сім'ї. Це життєвий фонд робітника, який за товарного виробництва має і вартісне, і грошове вираження.

В сучасній науковій літературі не існує одностайного трактування понять «оплата праці» та «заробітна плата», що прослідковується й у діючому законодавстві України. У нормах ст. 1 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон про оплату праці) [18], розділів VII «Оплата праці» та VIII «Гарантії і компенсації» КЗпПУ [28] йдеться про ідентичність понять «оплата праці» та «заробітна плата». Вони означають винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або

уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Та опрацювання положень Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» (далі – Закон про ПДФО) [21], Інструкції зі статистики заробітної плати (далі – Інструкція №5) і наукової літератури дало змогу зробити висновок, що поняття, а отже і обліково-аналітична категорія «оплата праці» ширше за своїм значенням, ніж «заробітна плата».

Габрук О.Г. визначає цільове призначення терміну «оплата праці», спрямоване на її організацію на підприємстві та регламентацію всієї системи правових засобів у цій сфері. По суті це означає, що термін «оплата праці» вказує на процес, дію роботодавця, яку він повинен здійснити у силу наявності відповідних правовідносин [4, с. 46].

Докладно дослідивши структуру заробітної плати зарубіжних країн, необхідно розглядати її з двох позицій: виходячи із поняття заробітної плати як елементу фонду оплати праці (далі – ФОП) з точки зору бухгалтерського обліку та як перетвореної форми вартості робочої сили через відшкодування усіх необхідних затрат на її фізичний та моральний елементи. З першої позиції заробітна плата формується за рахунок фонду індивідуальної оплати праці, а з другої – включає індивідуальну оплату та соціальні виплати, тобто є витратами підприємців та держави на робочу силу.

Оплату праці як об'єкт бухгалтерського обліку та контролю важливо також представити у світлі впливу на неї норм основних законодавчо-нормативних актів, що пов'язано з відповідністю формування вихідної інформації для цілей управління нею (додаток Б).

Процеси формування, використання та обліку фонду оплати праці (далі – ФОП) є досить важливими з погляду управління витратами на оплату праці в умовах обмежених ресурсів досліджуваних підприємств. Витрати роботодавця на оплату праці усіх працівників формують фонд оплати праці.

Одним із напрямів класифікації за функціями управління запропоновано контроль формування і використання ФОП. Відповідно до нього витрати на оплату праці згруповані за: напрямками використання ФОП, за елементами, за

складом і категоріями працівників, за економічно-соціально-правовою сутністю виплат, за доцільністю здійснення і включення до фонду оплати праці.

Отже, заробітна плата — це грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування.

Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюються співвідношенням попиту і пропозицією. На розмір заробітної плати впливає зниження попиту на робочу силу, або збільшення її пропозиції, дія законів зростання продуктивності праці та підвищення потреб

населення, співвідношення сил між робітниками і капіталістами, виступи працівників за збільшення заробітної плати тощо.

На основі вивчення історичного досвіду розвитку уявлень про сутність категорії розрахунків з оплати праці, що оплата праці є результатом використання індивідуально-своєрідних рис підприємця в процесі його діяльності щодо координації не лише факторів виробництва, а й невиробничих факторів (політичних, природних, економічних та ін.).

## 1.2 Розрахунки з оплати праці як об'єкт бухгалтерського та податкового обліку

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року №996-XIV визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні [12].

Метою ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансове становище, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюється чинним законодавством України, відповідними указами і постановами,

галузевими інструкціями: Кодексом законів України про працю у редакції закону №357/96ВР від 10.09.96 р. із змінами і доповненнями, Законом України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/95-ВР зі змінами і доповненнями; Інструкцією зі статистики заробітної плати; Законом України «Про відпустки» від 15.11.96 р. №504/96 (зі змінами та доповненнями).

Нарахування, виплата та облік оплати праці мають проводити згідно з чинним законодавством нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини.

Законом України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [18].

Даний закон визначає економічні правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності і господарювання, а також з громадянами і спрямований на забезпечення відтворювальної й стимулюючої функцій заробітної плати.

Згідно статті 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати включає: основну, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [18].

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не

передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою робітнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Для цього треба розробити і затвердити на кінець року Наказ про облікову політику, мета якого – встановити порядок ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. При розробці наказу кожен головний бухгалтер намагається закласти в нього всі необхідні положення, щоб урегулювати накопичені проблеми і змусити бухгалтерію злагоджено працювати. Вимогами до формування обліку заробітної плати є визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків.

Отже, головні завдання обліку праці й заробітної плати – забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне страхування тощо, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо .

Облік оплати праці ґрунтується на системі показників, документації та рахунків. Основними показниками обліку оплати праці є чисельність працюючих різних професій, їхня кваліфікація, витрати робочого часу в години-днях, кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт, розмір фонду оплати праці різним категоріям робітників за видами нарахувань, преміальні виплати, розмір сум, нарахованих і використаних на оплату відпусток, виплати на соціальне страхування працюючих, розмір відрахувань за їх видами та інші.

Порядок нарахування заробітної плати, яка належить робітникам підприємства, залежить від застосовуваних форм оплати праці та організації виконання цих робіт. Сума нарахованої заробітної плати при погодинній оплаті праці: визначається шляхом множення відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку, а розмір премій визначається шляхом множення суми погодинної заробітної плати на визначений процент премій. Запровадження погодинної оплати праці спонукатиме підприємців постійно турбуватись про поліпшення організації виробництва, системи нормування праці, технічне обґрунтування норм часу за виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції.

Для нарахування основної заробітної плати робітникам-відрядникам необхідно мати підсумок про їх виробіток і розцінки за виконані роботи. Для обліку виробітку продукції використовуються різні первинні документи, що залежать від характеру виробництва, системи організації і оплати праці. На підприємствах, в цехах з дрібносерійним та індивідуальним характером виробництва використовуються накопичувальні чи разові наряди. Відрядна оплата праці не спонукає працівників краще працювати, оскільки в цьому випадку відсутній зв'язок між кількістю і якістю вкладеної праці з кінцевими результатами. Вона не сприяє вихованню в трудівника почуття господаря на землі, появі зацікавленості у збільшенні виробництва продукції, підвищенню продуктивності праці, економії ресурсів та є несприйнятною для умов ринкових перетворень.

Процес нарахування заробітної плати здійснюється у розрахунково-платіжній відомості по кожному працівнику за її видами (відрядна, погодинна, премії та різного виду нарахування). До інших нарахувань відносяться доплати за роботу в святкові (вихідні дні), роботу в понад урочний час, персональні надбавки, інші доплати.

На кожному підприємстві (організації) незалежно від режиму роботи має бути організований табельний облік робочого часу. Табель – це первинний документ з обліку відпрацьованого часу. Табелі



необхідні як для обліку використання робочого часу всіх категорій робітників, так і для контролю за дотриманням ними встановленого режиму роботи, розрахунків з ними по заробітній платі і отримання інформації про відпрацьований час. Табелі складається в одному примірнику людиною, уповноваженою на його ведення. Табелі відкривається 1-го числа кожного місяця і передається в бухгалтерію 2 рази на місяць.

Оперативний облік присутності робітників та їх перебування на робочому місці ведеться в цілому по підприємству чи по кожному виробничому підрозділу в спеціальному таблиці обліку використання робочого часу (форма №Т-12 – призначена не тільки для обліку використання робочого часу, але й для розрахунку заробітної плати, а форма №Т-13 тільки для обліку робочого часу).

Табельний облік ведеться з використанням табельних марок (жетонів), картковим – при використанні контрольних годин; за допомогою контрольно-перепускних пристроїв та інше. На багатьох підприємствах табельний облік передається безпосередньо в виробничі підрозділи, що сприяє укріпленню дисципліни. Вибір метода ведення табельного обліку обумовлюється тільки зручністю для підприємства. Остаточний оформлений табель передається в бухгалтерію, де використовується для розрахунку заробітної плати робітникам підприємства. Усі первинні документи з обліку заробітної плати у встановлений час передаються до бухгалтерії.

Заробітна плата робітникам за першу половину місяця може видаватися у вигляді авансу, розрахованого виходячи з даних таблиці про виконаний час та тарифної ставки. Сума авансів потім утримується з заробітної плати робітників, розрахованої за підсумком місяця.

В розрахункові відомості зараховуються всі виплати, які входять до фонду заробітної плати, а також окремі, які не входять до нього, якщо вони зараховуються до середньої заробітної плати та підлягають стягненню прибуткового податку. Не зараховуються до розрахункової відомості виплати, що не входять до фонду заробітної плати та заробітної плати робітників, при

підрахунку їх середніх розмірів; одноразові допомоги, добові, пенсії. Ці суми виплачуються окремо по розрахункових відомостях (т.ф. №Т-53) чи видатковим касовим ордерам (ф.№КО-2).

Із заробітної плати здійснюються такі утримання: суму єдиного соціального внеску, яка складає 3,6% від суми нарахованої заробітної плати (п.7 ч.1 ст.8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464-VI від 08.07.2010) та податок на доходи фізичних осіб, який складає 15% від суми нарахованої заробітної плати, зменшеної на суму єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування та податкової соціальної пільги (п.164.6 Податкового кодексу).

В той же час роботодавець повинен робити нарахування на фонд оплати праці, які складають суму від 36,76% до 49,7%, в залежності від класу професійного ризику виробництва (п.5 ст.8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464-VI від 08.07.2010).

Після розрахункової обробки первинних документів по обліку виробітку, відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці, складаються розрахункові відомості, які узагальнюють статистичні дані по розрахунках з робітниками та службовцями.

Наступним етапом розрахункової роботи по розрахунках з робітниками та службовцями є формування даних синтетичного обліку розрахунків та звітності. Для обліку розрахунків по оплаті праці застосовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок пасивний, балансовий, розрахунковий. На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюється узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який відноситься як до облікового, так і до необлікового складу підприємства.

При нарахуванні заробітної плати кредитується рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці» й дебетуються рахунки в залежності від видів виробництв (основного, допоміжного), де виконувались роботи, характер цих робіт,

категорії робітників, а також від виду заробітної плати (основна, додаткова). Тому за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу.

Нараховані, але не одержані персоналом у встановлений строк (через нез'явлення одержувачів) суми з оплати праці, відображаються за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». Вилучені з банку грошові кошти на видачу вказаної заробітної плати, але не виплачені у встановлений термін повертаються у банк, який видає їх потім на першу вимогу підприємства (організації). Аналітичний облік депонованої заробітної плати ведеться у книзі (картках) обліку депонованих сум або безпосередньо в реєстрах невиданої заробітної плати, які складаються касиром. При розрахунках із працюючими при ручному способі обробки документів суми вносять у розрахункові відомості або розрахунково-платіжні відомості. Розрахункові відомості по заробітній платі працюючих за місяць складаються з розділів «Нарахування заробітної плати», «Відраховано, передано, внесено, виплачено», «Належить на 1 число сума до виплати». Розрахунково-платіжні відомості виконують подвійну функцію: по-перше, за їх допомогою виконуються розрахунки з працюючими, по-друге, вони є формою аналітичного обліку рахунка 66 «Розрахунки за виплати працівникам».

Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працівникові) дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунка 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу та підприємству у

цілому. Сума усіх утримань по аналітичних рахунках дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». По кредиту субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається нарахована заробітна плата працівникам за звітній місяць. При утворенні у встановленому порядку резерву на оплату відпусток працівникам і винагород на вислугу років (які виплачуються один раз на рік) нараховані в рахунок цього резерву суми відносяться з кредиту субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» у дебет рахунка 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів» .

При нарахуванні заробітної плати за час відпустки слід мати на увазі, що відповідно до пункту 1.4 Інструкції № 323 суми коштів, нараховані за щорічні і додаткові відпустки, включаються до фонду оплати праці звітного місяця тільки в сумі, яка припадає на дні відпустки у звітному місяці. Суми, які припадають на дні відпустки в наступному місяці, включаються до фонду оплати праці в наступному місяці. Крім того, необхідно мати на увазі, що відповідно до пункту 9.4 Інструкції № 12 із суми відпускних, які припадають на неповний наступний місяць, при виході у відпустку прибутковий податок не утримується. Прибутковий податок із цих сум утримується після повернення з відпустки за сукупністю із заробітком за повний місяць у загальному порядку. Таким чином, заробітна плата за чергові і додаткові відпустки відображається в поточному місяці по кредиту субрахунку 661 і дебету рахунків з обліку затрат на виробництво або робіт тільки в сумі, яка припадає на дні відпустки у даному звітному місяці. Заробітна плата, нарахована за чергові додаткові відпустки, які припадають на дні відпустки наступного місяця, по кредиту субрахунку 661 повинна відображатись в наступному місяці, а у звітному місяці на виплачені з каси підприємства суми відпускних виплат здійснюється лише запис по дебету субрахунку 661 і кредиту рахунка 30 «Каса». Суми допомоги, які нараховуються з тимчасової непрацездатності, та інші суми, що виплачуються за рахунок відрахувань на соціальне страхування, відносяться з кредиту субрахунку 661 у дебет рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням». Підприємства за місцем знаходження повинні зареєструватись в Пенсійному

фонду України та кожного кварталу по встановленій сумі відповідати за нараховані та використані суми. Із засобів Пенсійного фонду виплачуються допомоги за доглядом за дитиною, пенсії робітникам пенсіонерам та інші виплати, передбачені законодавством України. Виплати допомог і пенсій в обліку відображається по дебету рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунок 651 «За пенсійним забезпеченням» та кредиту рахунку 30 «Каса».

Отже, облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Успішна діяльність будь-якої організації немислима без аналізу трудових показників, який дозволяє більш точно оцінити техніко – економічний потенціал, визначити резерви більш ефективного використання працівників підприємства, покращення організації, умов праці і її оплати. Одним із способів внутрішньої оцінки діяльності підприємств, зокрема, аналізу трудових показників, являється створення особливого напрямку діяльності – внутрішнього контролю трудової сфери (персоналу).

На сьогоднішній день підприємства мають більше самостійності у виборі прийомів та напрямків власної облікової політики. Окремі напрямки вибраної підприємствами облікової політики безпосередньо впливають на порядок обліку оплати праці – зауважує О. А. Красноперова [18, с.14. ]. Це стосується самостійного вибору підприємствами та застосуванням рахунків тільки класу 9 “Витрати діяльності”; з одночасним застосуванням рахунків класу 8 “Витрати за елементами” та рахунків 9 “Витрати діяльності”; із застосуванням класу тільки 8 “Витрати за елементами”.

І.М. Щирба [37] вважає, основним завданням облікової політики оплати праці є охоплення всіх аспектів облікового процесу - організаційного, методичного і технічного (табл. 1.2).

## Складові облікової політики оплати праці

Організаційна складова облікової політики	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції;</li> <li>– перелік центрів витрат та сфер відповідальності;</li> <li>– комерційна таємниця та порядок її захисту;</li> <li>– система внутрішнього контролю.</li> </ul>
Методична складова облікової політики	<ul style="list-style-type: none"> <li>– системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; <ul style="list-style-type: none"> <li>– перелік робіт, які підлягають нормуванню;</li> </ul> </li> <li>– порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями;</li> <li>– порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат;</li> <li>– варіант обліку витрат використанням рахунків всіх класів (0-9); з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 “Витрати за елементами”; використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 “Витрати діяльності”.</li> </ul>
Технічна складова облікової політики	<ul style="list-style-type: none"> <li>– робочий план рахунків в розрізі центрів витрат та центрів відповідальності;</li> <li>– форми первинних документів по розрахунках з оплати праці;</li> <li>– облікові реєстри;</li> <li>– схеми (графіки) документообороту;</li> <li>– технологію обробки облікової інформації;</li> <li>– склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності.</li> </ul>

Звідси випливає, що організаційна складова облікової політики в частині оплати праці повинна врегулювати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

Методична складова повинна передбачати основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці. Технічна складова облікової політики щодо оплати праці повинна містити наступні питання: визначення первинних документів щодо оплати праці; встановлення форм внутрішньої звітності щодо оплати праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники оплати праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку оплати праці.

В наказі про облікову політику в частині обліку оплати праці необхідно відображати усі принципові питання, відповідальність за визначення яких, згідно з законодавством, покладена на власника підприємства. Основні питання з обліку праці та її оплати, які можуть бути відображені в наказі про облікову політику наведені на рис. 1.1.

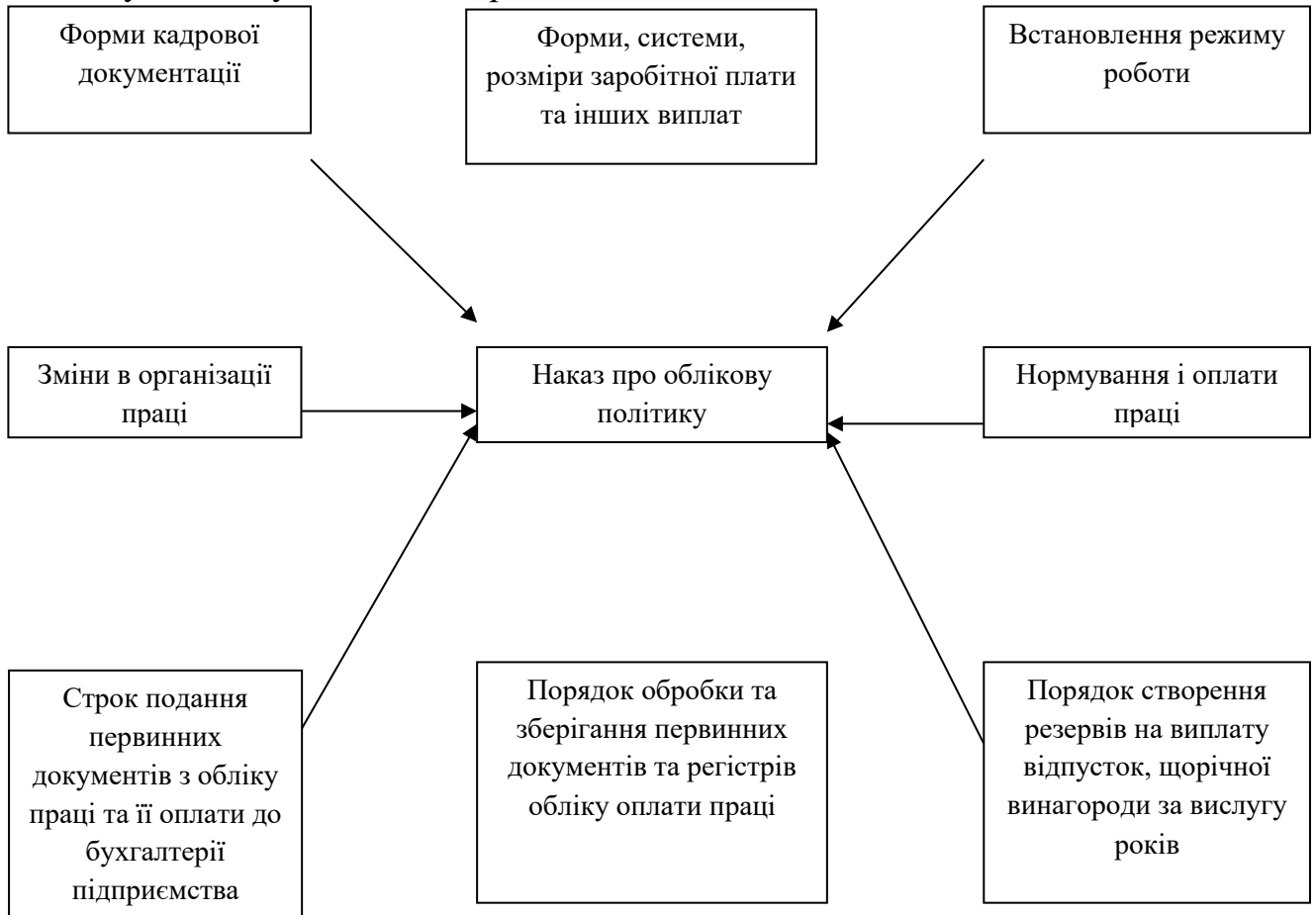


Рис. 1.1 Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику

Отже, основними питаннями, що підлягають відображенню в наказі про облікову політику в частині оплати праці є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування оплати праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Оскільки прийоми облікової політики визначаються певними принципами, вони повинні найповніше розкритись при методичному обґрунтуванні обліку оплати праці на підприємстві.

Облік особового складу працівників має забезпечити систематичне одержання даних про кількість працівників на підприємстві, про склад працівників за статтю, віком, категоріями персоналу, посадами, спеціальностями, освітою, стажем роботи та іншими ознаками. Уся необхідна інформація про персонал повинна вноситися до первинних документів.

Облік особового складу має таке документальне оформлення:

- П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- П-2 «Особова картка»;
- П-3 «Алфавітна картка»;
- П-4 «Особова картка спеціаліста, який виконує науково-дослідні, проектно-дослідницькі і технологічні роботи»;
- П-5 «Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу»;
- П-9 «Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них»;
- П-10 «Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них».

Облік виробітку має таке документальне оформлення:

- П-12 і П-13 «Табель обліку використання робочого часу»;
- П-14 «Табель обліку використання робочого часу»;
- П-15 «Список осіб, які працювали на надурочний час»;
- П-16 «Листок обліку простоїв».

Облік нарахування заробітної плати має документальне оформлення таке:

- П-49 «Розрахунково-платіжна відомість»;
- П-50 «Розрахункова відомість»;
- П-52 «Розрахунок заробітної плати»;
- П-53 «Платіжна відомість»;
- П-54 «Особовий рахунок»;
- П-55 «Накопичувальна картка виробітку і заробітної плати».

Основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Ведуть її на кожного працівника, який пропрацював на підприємстві понад 5 днів, включаючи осіб, які є співвласниками (власниками)



підприємства, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, що вони підлягають державному соціальному страхуванню. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуть тільки за місцем основної роботи. Порядок ведення трудових книжок визначено “Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників”, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29.07.1993 року [32, с. 445].

Рух особового складу працівників підприємства інспектор з кадрів відображає в окремій книзі. Нарахування оплати праці може здійснюватися за складеними трудовими угодами та актами приймання виконаних робіт. Всі первинні документи з нарахування заробітної плати підписують керівники структурних підрозділів, в яких виконувались відповідні роботи. Потрібно чітко розуміти, що нічий заробітної плати немає. Завжди має бути конкретний об’єкт, з яким пов’язане нарахування заробітної плати [32, с. 447].

Згідно Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” підприємство веде бухгалтерський облік активів, зобов’язань, капіталу та господарських операцій шляхом подвійного запису на взаємопов’язаних рахунках бухгалтерського обліку.

В робочому Плані рахунків рекомендується представити перелік рахунків певного порядку, які застосовуються на даному підприємстві. Перелік субрахунків носить рекомендаційний характер. Підприємства можуть уточнювати зміст окремих з них, відкидати та об’єднувати їх, а також вводити додаткові субрахунки [34, с. 18].

Для накопичення інформації про розрахунки з оплати праці Планом рахунків активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій передбачено пасивний рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Відповідно до інструкції про застосування Плану рахунків, субрахунки використовуються підприємствами, виходячи з потреб управління, контролю, аналізу й звітності та можуть ними доповнюватися введенням нових субрахунків (рахунків

другого, третього порядків) із збереженням кодів (номерів) субрахунків цього Плану рахунків.

Даною Інструкцією до рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” передбачено наступні субрахунки:

- 661 “Розрахунки за заробітною платою”;
- 662 “Розрахунки за депонентами”;
- 663 “Розрахунки за іншими виплатами”.

Аналітику до цих субрахунків можна вести в розрізі кожного працівника, структурних підрозділів, штатних працівників або тих, які працюють за сумісництвом, видами нарахувань та утримань, датами нарахування та виплати заробітної плати.

Регістром аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам є особова картка розрахунків з кожним працівником.

Організація синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, відповідно до Методичних рекомендацій по застосуванню регістрів бухгалтерського обліку здійснюється:

- в Журналі 5 в Розділі 3 (для підприємств, що ведуть облік витрат лише з використанням рахунків класу 9 “Витрати діяльності”);
- в Журналі 5А в Розділах 3А і 3Б (для підприємств, що ведуть облік витрат з використанням рахунків класів 8 “Витрати за елементами” та 9 “Витрати діяльності”) [24].

Також підприємства можуть формувати регістри синтетичного обліку, відповідно до особливостей діяльності свого підприємства та потреб управління, за допомогою спеціалізованих комп'ютерних програм ведення бухгалтерського обліку.

Проведення повноцінного економічного аналізу використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці є неможливим без адекватної оцінки витрат на оплату праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати і при цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності

праці випереджали темпи зростання її оплати. Лише за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Для ефективного проведення економічного аналізу виплат працівникам перше, що необхідно зробити – це обрати суб'єкт дослідження. Суб'єктом може виступати працівник підприємства або зовнішній аналітик. Далі для проведення аналізу необхідно визначити об'єкт діагностики і в залежності від об'єкта сформулювати завдання аналізу. Об'єктом діагностики є персонал підприємства та його освітній рівень; витрати підприємства на збільшення вартості людського капіталу; доходність людського капіталу; витрати робочого часу; кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг) [36, с.55].

Доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту), включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку.

З 1 січня 2016 року набрав чинності Закон України № 909-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень в 2016 році», яким внесено зміни до Закону України № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в частині скасування утримання єдиного внеску з найманих працівників.

Також Законом № 909-VIII до Податкового кодексу України (ПКУ) встановлено єдина ставка податку на доходи фізичних осіб в розмірі 18 %, зокрема, для доходів у вигляді заробітної плати. Тому при нарахуванні доходів у формі заробітної плати база оподаткування податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суми страхових внесків, а також на суму податкової соціальної пільги (ПСП) за її наявності, передбачених п. 164.6 ст. 164 Податкового кодексу України. При цьому, доходи у вигляді зарплати оподатковуються ПДФО за ставкою 18% та військовим збором (ВЗ) – 1,5%. Згідно Закону України № 909 були внесені

зміни до п.п. 169.1.1 ПКУ, в якому затверджено розмір ПСП на рівні 50 % прожиткового мінімуму (ПМ) працездатної особи, встановленого на 1 січня поточного року.

У 2019 році граничний розмір зарплати, що надає право на застосування ПСП «на себе», — 2690 грн. Розмір звичайної ПСП «на себе» — 960,50 грн. Розмір ПСП «на дітей» залежить від категорії, до якої належить працівник, який має дітей (дитину), і надається кратно кількості дітей.

Якщо працівникові нараховувалися відпускні або лікарняні, то суми таких виплат (їх частини) відносять для цілей оподаткування та визначення права на ПСП до відповідних місяців, за які вони були нараховані. ПСП застосовується до загальної суми заробітної плати за місяць. До суми авансу ПСП не застосовується. У загальному випадку ПСП «на дітей» надається до кінця року, в якому дитині виповнюється 18 років.

У питаннях нарахування і сплати ЄСВ на перший план виходить Закон № 2464. Він відносить до платників ЄСВ у тому числі фізичних осіб — підприємців (як загальносистемників, так і єдиноподатників). Причому за загальним правилом вони зобов'язані сплачувати ЄСВ не лише з доходів найманих працівників (осіб, що виконують роботи та надають послуги за договорами цивільно-правового характеру), але і безпосередньо зі своїх підприємницьких доходів (ЄСВ «за себе»).

Згідно п.1.15 Закону про податок з доходів, працедавці, тобто особи, які мають статус податкових агентів щодо своїх найманих працівників зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати податок з доходів фізичних осіб. Також вони мають подавати звітність щодо осіб, яким було нараховано ПДФО.

Звітністю з податку з доходів щодо найманих працівників є форма № 1-ДФ. Бланк форми можна скачати тут. Особливості її заповнення регулює Порядок [2]. Форма 1-ДФ подається до органу податкової служби за місцем реєстрації юридичної особи або за місцем проживання фізичної особи-

суб'єкта підприємницької діяльності протягом 40 календарних днів наступних за звітним періодом, тобто кварталом.

Згідно Порядку звіт за формою № 1-ДФ може подаватися:

- на паперовому носії формату А4 (заповнювати слід або машинописним текстом, або друківаними літерами від руки);

- в електронному вигляді (зазвичай на дискеті) з роздрукованою копією.

Роздруковану копію необхідно завірити підписом керівника, головного бухгалтера та скріпити печаткою (для юридичних осіб), підписом та печаткою, за її наявності (для фізичних осіб-підприємців).

Також можливе подання звіту за формою № 1-ДФ в електронному вигляді електронною поштою (за наявності електронного цифрового підпису).

У цьому разі звіт заповнюється за допомогою спеціального програмного забезпечення, яке можна безкоштовно отримати у податковій.

Отже, заробітна плата як економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

Як об'єкт бухгалтерського обліку заробітна плата багато в чому визначає собівартість готової продукції, відображає дотримання особистих інтересів працівників та інтереси оподаткування. Як об'єкт податкового обліку

## РОЗДІЛ 2

### ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТОВ "НВФ «Радіан»"

#### 2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ НВФ "Радіан"

Товариство з обмеженою відповідальністю науково-виробнича фірма "Радіан" (надалі – ТОВ НВФ «Радіан») було створено 14.09.2006 р. з метою одержання прибутку.

Юридичною адресою підприємства є Миколаївська обл, місто Миколаїв, Інгульський район, провулок Південний, будинок 32. Організаційно-правова форма за КОПФГ – товариство з обмеженою відповідальністю. Основний вид діяльності ТОВ НВФ "Радіан" за КВЕД – 28.41 Виробництво металообробних машин. До інших видів діяльності даного підприємства відносяться: виробництво інших машин і устаткування загального призначення, виробництво інших верстатів, механічне оброблення металевих виробів, виробництво електронних компонентів, виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури

Засновником і директором ТОВ НВФ "Радіан" є громадянин України Градецький Віктор Миколайович. Підприємство є юридичною особою: має відокремлене майно, право від свого імені вчиняти правочини, набувати майнові та немайнові права, нести обов'язки, виступати в суді в якості позивача, відповідача, третьої особи, а також інші ознаки юридичної особи.

Підприємство володіє, користується на власний розсуд належними йому виробничими і невиробничими фондами, цінними паперами та іншим майном, має самостійний баланс, рахунки в установах банків, круглу печатку із своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом, відповідні штампи, фірмові бланки з своїм найменуванням та інші реквізити.

Підприємство має право на недоторканість його ділової репутації, на таємницю кореспонденції, на інформацію та інші особисті немайнові права,

які можуть йому належати. Особисті немайнові права Підприємства захищаються відповідно до діючого законодавства України.

Підприємство може займатися будь-якою підприємницькою діяльністю, яка не суперечить чинному законодавству України.

Підприємство в своїй діяльності керується діючим законодавством, статутом та рішеннями керівних органів Підприємства.

ТОВ НВФ "Радіан" є юридичною особою з дня його державної реєстрації, яка здійснює свою діяльність у відповідності до єдиного законодавства України та Статуту. Виконавчим органом Товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, є директор. Директор вирішує всі питання діяльності, крім тих, що входять у виключну компетенцію Засновника.

Головний бухгалтер Товариства організує роботу і несе відповідальність за стан бухгалтерського обліку в Товаристві згідно з законодавчими та нормативними актами України.

Майно даного Товариства складається з основних і обігових коштів, а також цінностей, вартість яких відображена в балансі підприємства Товариства.

Товариство є власником :

- майна, переданого йому засновником у власність;
- продукції, виробленої Товариством в результаті господарської діяльності;
- іншого майна набутого на підставах, не заборонених чинним законодавством.

Товариство має право продавати, передавати безкоштовно, обмінювати, надавати товарні кредити, передавати в оренду юридичним та фізичним особам засоби виробництва та інші матеріальні цінності, використовувати та відчужувати їх іншим особам, якщо це не суперечить чинному законодавству та Статуту Товариства.

Товариство має право укладати угоди, контракти, зокрема угоди купівлі-продажу, підряду, страхування, перевезень зберігання, доручення і комісії тощо, набувати майнові та особисті немайнові права, нести обов'язки, бути позивачем та відповідачем у суді.

Товариство має право у встановленому чинним законодавством порядку:

- засновувати об'єднання та брати участь в об'єднаннях з іншими суб'єктами підприємницької діяльності;
- створювати на території України та за її межами свої філії, представництва та дочірні підприємства;
- чинити інші дії, що не суперечить чинному законодавству.

Товариство має самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в банках, товарний знак.

Статутний фонд ТОВ НВФ "Радіан" становить 26000 грн., що є вкладом учасників у грошовій та майновій формах, майнових та немайнових прав, цінних паперів, в таких частках:

- Ульянов Ігор Олександрович тип володіння-прямий, частка-50%
- Градецький Віктор Миколайович, тип володіння-прямий, частка-50%

Підприємство спеціалізується на розробці і виготовленні машин термічного фігурного розкрою листового металу. Через рік після створення на підприємстві були розроблені і впроваджені в промислову експлуатацію гравірувальні верстати по каменю, скла, металу та інших твердим поверхням. З 2010 року гравірувальні верстати почали експортувати в Канаду, Європу і Африку.

Ринком збуту продукту ТОВ НВФ "Радіан" переважно є Україна. Дохід від реалізації продукції з 2018 р. по 2019 р. зріс на 2,5 %.

Працює підприємство по п'ятиденному робочому тижню з 8 до 17 години, з перервою на обід. По охороні праці є інструкції на робочих місцях, раз в квартал або в півроку проводиться інструктаж по охороні праці, регулярно видається спецодяг.



Середньорічна чисельність у 2018 році складала 16 працівників, а в 2019 році – 15 працівників, тобто зменшилась на одного працівника. Середньомісячна заробітна плата в 2019 році становила 5485 грн. В таблиці 2.1 наведені основні показники діяльності ТОВ НВФ "Радіан" за 2017-2018 роки.

Таблиця 2.1

Основні показники діяльності ТОВ НВФ "Радіан" за 2017-2019 роки

Показники	2017рік	2018 рік	2019р ік	Відхиленн я 2019р.до 2017р., %	Відхилен ня 2019р.до 2018р., %
Прибуток, тис.грн.	5,7	-104,2	154,9	+ 2717,5	+148,6
Рентабельність	0,6%	-9,7	14,2	+13,6	+23,9
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	920,9	928,1	1277,6	+138,7	+137,6
Інші операційні доходи	36,5	34,6	-	-	-
Собівартість реалізованої продукції	788,4	843,6	967,6	+122,7	+114,7
Інші витрати (операційні) тис.грн	152,6	223,3	121,0	-20,7	-45,8
Фінансовий результат до оподаткування	16,4	-104,2	189,0	+1052,4	+81,4
Середньорічна чисельність робітників, чол.	16	15	14	-12,5	-6,6
Вартість основних виробничих фондів, тис.грн	565,8	490,3	498,6	-11,8	+ 1,69

За даними табл. 2.1 можна зробити наступні висновки: підприємство на сьогоднішній день є рентабельним, в 2019 році було отримано прибутку, що в 27 разів перевищував прибуток в 2017 році, а це є наслідком одночасного збільшення чистого доходу від реалізації і зменшення операційних витрат на 45,8 % в порівнянні з 2017роком.

Вартість основних фондів в 2019 році порівняно з 2017 роком зменшилася на 67,2 тис. грн, або на 11,8%, це свідчить про збільшення зносу основних засобів. Спостерігається зменшення середньорічної чисельності найманих працівників на 12,5 %, що може свідчити про скорочення штату. Як бачимо, основні показники свідчать про хоч і не значне, але зростання прибутку, рентабельності, збільшення витрат, що є позитивним явищем.

Фінансування діяльності підприємства здійснюється виключно за рахунок власних коштів. Істотними проблемами, які впливають на діяльність Товариства є значний знос обладнання, кожного року середньорічна вартість основних фондів суттєво зменшується. Фінансування діяльності підприємства здійснюється за рахунок власних коштів. ТОВ НВФ "Радіан" здійснює широке коло рекламних заходів, що дозволяють залучити потенційних замовників.

## 2.2 Оцінка фінансового стану ТОВ НВФ "Радіан"

Основним завданням аналізу джерел формування капіталу є вивчення та оцінка:

- змін, що відбулися в структурі всіх джерел коштів і зокрема в структурі власного та позикового капіталу, у наявності власних оборотних коштів та їх частки в сумі власних коштів і в матеріальних оборотних коштах на кінець звітного періоду порівняно з його початком;
- раціональності формування структури джерел коштів;
- «ціни» джерел коштів; показників, що характеризують ринкову та фінансову стійкість підприємства.

Для аналізу змін структури джерел усіх коштів підприємства визначаємо питому вагу власних та позикових коштів у загальній їх сумі на початок та кінець звітного періоду й одержані показники порівнюють. Результати аналізу структури джерел капіталу повинні показати, на якому переважно капіталі працює підприємство – власному чи позиковому, чи не прихований у структурі, що склалася, ризик для інвесторів, чи ця структура сприятлива для ефективного використання капіталу. В таблиці 2.2 узагальнено результати

аналізу структури капіталу за джерелами формування ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 -2019 роки.

Таблиця 2.2

Аналіз структури капіталу за джерелами формування ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 -2019 роки

Джерела формування капіталу	2018 рік		2019 рік		Відхилення (+,-)
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	
Власний капітал	458,6	88,12	613,5	80,7	+154,9
Позиковий капітал	61,8	11,88	146,8	19,3	+85
Капітал підприємства	520,4	100	760,3	100	+239,9

Дані таблиці 2.2 вказують, що за звітний період 2019 року капітал підприємства збільшився на 239,9 тис. грн. Це відбулося як за рахунок збільшення власного капіталу так і позичкового.

Частка власного капіталу за 2018-2019 роки складає 88,12-80,7% відносно до капіталу підприємства, і як свідчить аналіз даних таблиці, в 2019 році частка власного капіталу у загальному капіталі підприємства знизилась на 8%, але одночасно збільшилась частка позикового капіталу на 7,42%. Позиковий капітал підприємство отримувало у вигляді поточної кредиторської заборгованості і інших поточних зобов'язань, що свідчить про те, що підприємство стабільно працює за рахунок як власного так і залученого капіталу, а це є позитивною тенденцією для його розвитку. Основні показники майнового стану ТОВ НВФ "Радіан" наведено в таблиці 2.3.

Основні показники майнового стану ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 – 2019 роки наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Основні показники майнового стану ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 - 2019 роки

Показник	Методика визначення показника	2018 рік	2019 рік	Відхилення (+/-)
1 Частка оборотних виробничих фондів в обігових коштах, %	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1101 + p.1102 + p.1170}{\Phi.\text{№}1, p.2714 + p.1170}$	0,44	0,21	-0,23
2 Частка основних засобів в активах, %	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1010}{\Phi.\text{№}1, p.1300}$	0,09	0,11	+0,02
3 Коефіцієнт зносу основних засобів, %	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1012}{\Phi.\text{№}1, p.1011}$	0,64	0,66	+0,02
4. Частка оборотних виробничих активів в обігових коштах, %	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1101 + p.1102 + p.1170}{\Phi.\text{№}1, p.1195 + p.1170}$	0,38	0,44	+0,06
5. Коефіцієнт мобільності активів %	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1195 + p.1170 - p.1695}{\Phi.\text{№}1, p.1195 + p.1170}$	1	1	-

Дані табл. 2.3 вказують на те, що частка оборотних виробничих фондів в обігових коштах характеризує частку обігових коштів у виробничій сфері. Цей показник зростає у 2019 році на 0,06 відсоткового пункту, що є позитивною тенденцією.

Непростою є ситуація з коефіцієнтом зносу основних засобів. Рекомендується його зменшення. Проте у 2019 році спостерігається його зростання на 0,02 пункти, що свідчить про застарілість обладнання.

Частка оборотних виробничих активів характеризує частку мобільних виробничих фондів у валюті балансу. Показник у 2019 році має збільшення на 0,06 відсоткового пункту і це є позитивним. Протилежною є ситуація з часткою оборотних виробничих фондів в обігових коштах. Відбувається його зменшення у 2019 році на 0,23 відсоткового пункту. Позитивною тенденцією є збільшення цього показника, про проблеми ж свідчить його спад. Значення коефіцієнта мобільності свідчить, що у 2018-2019 роках поточні активи на 100 % були сформовані за рахунок власних оборотних коштів.

Показники ділової активності (оборотності капіталу, активів) ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 роки узагальнені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

## Показники ділової активності (оборотності капіталу, активів)

## ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 роки

Показник	Методика визначення показника	2018 рік	2019 рік	Відхилення (+/-)
1 Оборотність активів, обороти	$\frac{\Phi.\text{№}2, p.2050}{\Phi.\text{№}1, p.1300}$	-	0,2	+0,2
2 Фондовіддача, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}2, p.2000}{\Phi.\text{№}1, p.1010}$	2,56	0,72	-1,84
3 Коефіцієнт оборотності обігових коштів, обороти	$\frac{\Phi.\text{№}2, p.2000}{\Phi.\text{№}1, p.1195 + p.1170}$	30,8	4,88	-25,92
4 Період одного обороту обігових коштів, днів	$\frac{360}{\text{Ко}}$	11,6	73,7	+62,1
5 Коефіцієнт оборотності запасів, обороти		401,7	3,9	-397,8
6 Період одного обороту запасів, днів	$\frac{360}{\text{Ко.з.}}$	0,89	92,3	+91,41
7 Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, обороти	$\frac{\Phi.\text{№}2 p.2000}{\Phi.\text{№}1, p.1040 + p.1135 + p.1130 + p.1140 + p.1145 + p.1155}$	9,5	20	+10,5
8 Період погашення дебіторської заборгованості, днів	$\frac{360}{\text{Кд.з.}}$	37,9	18	-19,9
10 Період погашення кредиторської заборгованості, днів	$\frac{\Phi.\text{№}1(p.1600 + p.1605 + p.1615 + p.1620 + p.1630) * 360}{\Phi.\text{№}2, p.2050}$	112,3	24,35	-87,9
11 Коефіцієнт оборотності, власного капіталу, обороти	$\frac{\Phi.\text{№}2 p.2000}{\Phi.\text{№}1, p.1095 + p.1665}$	1,89	2,56	+0,67

Дані таблиці 2.4 вказують на те, що коефіцієнт оборотності активів є базовим для характеристики ефективного використання активів, дає уявлення скільки продукції реалізує підприємство, виходячи із наявності у неї окремої кількості активів. Цей показник свідчить, наскільки зміни у наявних активах пов'язані зі змінами чистого обсягу продажу. Величина чистого обсягу продажу за 2019 рік підвищилася на 137,6 % порівняно з 2018 роком.

Чистий обсяг продажу збільшується швидшими темпами, але й величина активів також збільшується, та порівнюючи оборотність активів, можна побачити, що у 2019 році обороти були збільшені на 0,2 %, що є свідченням підвищеного використання останніх і, як наслідок, підвищення можливостей підприємства до оновлення та модернізації виробничих потужностей.

Фондовіддача – це ключовий показник, який характеризує ефективність використання основних засобів. Його розраховують як відношення обсягу реалізації продукції до вартості основних засобів. Цей показник згідно розрахунків зменшився з 2,56 за 2018 рік до 0,72 за 2019 рік, що свідчить про відносне зростання частки зношення основних засобів у собівартості продукції. Проте причиною цього може бути й те, що підприємство використовує застаріле виробниче обладнання.

Коефіцієнт оборотності обігових коштів дорівнює відношенню виручки від реалізації продукції до величини обігових коштів. Цей фінансовий показник збільшується на протязі двох років, що свідчить про:

- збільшення обсягу реалізації продукції;
- наявність ефективної системи постачання сировини і матеріалів;
- зниження величини дебіторської заборгованості покупців продукції;
- зменшення залишків готової продукції.

Період одного обороту обігових коштів дорівнює відношенню 360 днів у звітному періоді до коефіцієнту оборотності обігових коштів. На протязі двох років цей показник зменшився з 30,8 днів у 2018 році до 4,88 днів у 2019 році, що є позитивним результатом.

Коефіцієнт оборотності запасів відображає швидкість їх реалізації. Цей коефіцієнт розраховується діленням собівартості реалізованої за звітний період продукції на вартість матеріальних запасів. На протязі двох років відбулося значне зниження оборотності запасів до 397,8%. Це показує, що діяльність підприємства із закупівлі сировини і матеріалів, виробництва, збуту готової продукції значно знизилася своїми темпами. Чим вище значення коефіцієнта оборотності запасів на підприємстві щодо середнього його

значення по галузі, тим ефективніше підприємство організовує свої взаємовідносини з постачальниками й покупцями. Низьке ж його значення може свідчити про наявність на підприємстві надлишків сировини, неліквідної продукції.

Період одного обороту запасів дорівнює відношенню 360 днів у звітному періоді до коефіцієнту оборотності матеріально-виробничих запасів. Цей показник на протязі двох років збільшився на 91,41 днів, що говорить про неефективну роботу підприємства з запасами, але це йому загрожує дефіцитом матеріальних ресурсів, так як показник є значним.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості характеризує цілу низку господарських явищ:

- відображає ефективність політики компанії кредитування покупців з точки зору збору оплати за реалізацію в кредит;
- допомагає порівнювати умови кредитування покупців на певному підприємстві з умовами кредитування конкурентів та середньо галузевими.

У цілому вважається, що чим більше значення коефіцієнта дебіторської заборгованості, тим відповідно менший ризик неоплати платежів підприємством. Але з іншого боку, досвід багатьох компаній у розвинених країнах свідчить про необхідність надання покупцям відстрочки у платі за свою продукцію. Інакше в умовах конкуренції вони можуть втратити ринки збуту своєї продукції. На протязі 2018-2019 років цей показник збільшується на 10,5%, що свідчить про зменшення комерційного ризику, зумовленого товару в кредит.

Період погашення дебіторської заборгованості розраховується діленням 360 днів на величину оборотності дебіторської заборгованості. Показник має тенденцію до зменшення, що свідчить про покращення роботи на підприємстві з дебіторами. Коефіцієнт оборотності запасів відображає швидкість її реалізації. Порівняно з 2018 роком цей показник дещо зменшився у 2019 році на 19,9 пунктів, що свідчить про незначне зменшення швидкості реалізації запасів. Період погашення кредиторської заборгованості розраховується як

середня кредиторська заборгованість помножена на 360 до величини собівартості реалізації. У 2018 році відображена позитивна тенденція зменшення цього показника на 87,9 днів відповідно попереднього періоду.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу свідчить про те, наскільки масштаб діяльності підприємства (характеризованого через обсяги продажу) забезпечений власним капіталом. Значення цього показника є задовільним. Він збільшився з 1,89- 2018 рік до 2,56 – 2019 рік. Показники рентабельності ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 р. наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники рентабельності ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 р.

Показник	Методика визначення показника	2018 рік	2019 рік	Відхилення (+/-)
1 Рентабельність активів за прибутком від звичайної діяльності	$\frac{\text{Ф.№2, р.2290}}{\text{Ф.№1, р.1300}}$	-	0,24	+0,24
2 Рентабельність капіталу (активів) за чистим прибутком	$\frac{\text{Ф.№2, р.2350}}{\text{Ф.№1, р.1300}}$	-	0,2	+0,2
3 Рентабельність власного капіталу	$\frac{\text{Ф.№2, р.2350}}{\text{Ф.№1, р.1495}}$	-	0,25	+0,25
4 Рентабельність виробничих фондів	$\frac{\text{Ф.№2, р.2350}}{\text{Ф.№1, р.1010} + \text{р.1101} + \text{р.1102}}$	-	0,31	+0,31
5 Рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком	$\frac{\text{Ф.№2 р.2350}}{\text{Ф.№2, р.2000}}$	-	0,12	+0,12
6 Коефіцієнт реінвестування	$\frac{\text{Ф.№1 збільшення по (р.1415 + р.1420)}}{\text{Ф.№2, р.2350}}$	2,83	-	-
7 Коефіцієнт стійкості економічного зростання	$\frac{\text{Ф.№1 збільшення по (р.1415 + р.1420)}}{\text{Ф.№1, р.1495}}$	0,95	0,96	+0,01
8 Період окупності капіталу, квартал	$\frac{\text{Ф.№1 р.1300}}{\text{Ф.№2, р.2350}}$	3,35	-	-
9 Період окупності власного капіталу, квартал	$\frac{\text{Ф.№1 р.1495}}{\text{Ф.№2, р.2350}}$	3,96	-	-

Дані табл. 2.5 вказують на те, що рентабельність активів за прибутком від звичайної діяльності має тенденцію до підвищення. Це означає, що ТОВ



НВФ "Радіан" з має можливість самостійно приймати рішення щодо господарської діяльності.

Аналогічна ситуація й з рентабельністю активів за чистим прибутком. Значення цього показника низьке але має тенденцію до підвищення, що означає зростання прибутковості використання активів і пасивів підприємства та спроможність фінансувати оновлення своїх основних та оборотних засобів.

Показник рентабельності власного капіталу постійно знижується на протязі двох років, що аналізувалися. Це показує, що власники підприємства отримують менше прибутків і тому виникає необхідність в залученні зовнішнього капіталу, але зниження не значне тому на досліджуваний період, це є просто застереженням для підприємства.

Потрібно покращити дещо ситуацію з рентабельністю виробничих фондів. Цей показник хоч і зріс на протязі двох років, але несуттєво. Це може свідчити про те, що підприємство експлуатує застаріле обладнання й потребує його оновлення, але показник зріс незначно тому це може означати, що обладнання модернізується, але в повільному темпі.

Рентабельність реалізованої продукції збільшується у 2019 році, що свідчить про підвищення ефективності господарської діяльності товариства.

Через те, що 2019 році підприємство отримало чистий прибуток в сумі 154,9 тис. грн, в порівнянні зі збитком в 2018 році, який становив 104, 2 тис. грн, слід оцінити високою оцінкою більшість показників рентабельності, власний капітал товариства зростає й тим самим сприяє розширенню діяльності. Аналогічна ситуація й з коефіцієнтом економічного зростання.

Показники фінансової стійкості ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 роки узагальнені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

## Показники фінансової стійкості ТОВ НВФ "Радіан" за 2018-2019 роки

Показник	Методика визначення показника	2018 рік	2019 рік	Відхилення(+/-)
1 Власні обігові кошти (робочий функціонуючий капітал), тис. грн.	$\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 + p.1695 - p.1095$	30,1	261,7	+231,6
2 Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 + p.1095}{\Phi.\text{№}1, p.1195 + p.1170}$	31,52	4,25	-27,3
3. Маневреність робочого капіталу, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1100 + p.1102 + p.1103 + p.1104}{\Phi.\text{№}1, p.1195 + p.1170 - p.1695 - p.1665}$	0,005	4,14	+4,135
4. Маневреність власних обігових коштів, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1165}{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595}$	0,000 2	0,002 7	+0,002 5
5. Коефіцієнт забезпечення власними обіговими коштами запасів, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 - p.1095}{\Phi.\text{№}1, p.1101 + p.1102 + p.1103 + p.1104}$	-	0,5	+0,5
6. Коефіцієнт покриття запасів, грн.	$\frac{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 - p.1095 + p.1600 + p.1605 + p.1615 + p.1635}{\Phi.\text{№}1, p.1101 + p.1102 + p.1103 + p.1104}$	-	0,96	+0,96
7. Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1495 + p.1595}{\Phi.\text{№}1, p.1900}$	0,88	0,80	-0,08
8. Коефіцієнт фінансової залежності	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1900}{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 + p.1665}$	1,13	1,24	+0,11
9. Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1495 + p.1595 + p.1665 - p.1095}{\Phi.\text{№}1, p.1495 + p.1595 + p.1665}$	-	0,57	+0,57
10. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1595 + p.1695}{\Phi.\text{№}1, p.1900}$	0,12	0,19	0,07
11. Коефіцієнт фінансової стабільності (коефіцієнт фінансування)	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1495 + p.1595 + p.1665}{\Phi.\text{№}1, p.1595 + p.1695}$	7,42	4,18	-3,24
12. Коефіцієнт фінансової стійкості	$\frac{\Phi.\text{№}1 p.1495 + p.1595 + p.1665}{\Phi.\text{№}1, p.1900}$	0,88	0,81	-0,07

Дані таблиці 2.6 вказують на те, що динаміка власних обігових коштів є позитивною. У 2019 році було відмічено зростання на 231,6 тис. грн.

Ситуація є позитивною із коефіцієнтом забезпечення оборотних коштів власними коштами. У товариства відсутня проблем з перетворенням активів у ліквідні кошти.

Показник маневреності робочого капіталу підприємства на протязі періодів зростає. Це негативна ситуація, бо збільшення запасів призводить до уповільнення оборотності обігових коштів. В умовах інфляції це веде до залучення дорогих кредитів, що зменшує платоспроможність підприємства.

Маневреність власних обігових коштів дещо збільшилась на 0,0025 пунктів, і це для підприємства є позитивним явищем.

Аналогічне становище спостерігається й з коефіцієнтом забезпечення власними обіговими коштами запасів. Значення показника збільшується в 2019 році на 0,5 пунктів й свідчить про відсутність проблеми підприємства з запасами.

Значення коефіцієнта покриття запасів на протязі двох років зазнало істотних змін. Позитивною тенденцією є його збільшення. Ситуація з запасами на ТОВ НВФ "Радіан" є нестабільною, але покращується.

Нормальним явищем, що забезпечує достатньо стабільний стан фінансів для інвесторів і кредиторів, вважається відношення власного капіталу до його загальної суми на рівні 60%. У цьому випадку ризик кредиторів зводиться до мінімуму, оскільки, продавши майно, сформоване за рахунок власного капіталу, підприємство може погасити свої боргові зобов'язання навіть тоді, коли частину майна, в яку вкладено позикові кошти, буде знецінено. Як свідчать дані табл. 2.7 частка власного капіталу стабільна і складає 80%. На 0,07 пунктів зменшився коефіцієнт фінансової стійкості. Показник фінансової залежності є нестабільним. Все це свідчить про ринкову стійкість та незалежність підприємства від зовнішніх інвесторів. Негативна ситуація з коефіцієнтом маневрування власного капіталу. На протязі двох років він

постійно підвищується й перевищує нормативний показник, який дорівнює 0,1. Це заслуговує незадовільної оцінки.

Показники ліквідності (платоспроможності) ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 - 2019 роки відбиті в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Показники ліквідності (платоспроможності) ТОВ НВФ "Радіан" за 2018 -2019 роки

Показник	Методика визначення показника	2018 рік	2019 рік	Відхилення (+/-)
1. Коефіцієнт ліквідності поточної (покриття)	$\frac{\Phi.\text{№}1\text{p.}1195}{\Phi.\text{№}1, \text{p.}1695}$	0,48	1,78	+1,3
2. Коефіцієнт ліквідності швидкої	$\frac{\Phi.\text{№}1\text{p.}1195 - (p.1101 + p.1110 + p.1102 + p.1103 + p.1104) + p.1665}{\Phi.\text{№}1, \text{p.}1695}$		1,78	+1,3
3. Коефіцієнт ліквідності абсолютної	$\frac{\Phi.\text{№}1, \text{p.}1165}{\Phi.\text{№}1, \text{p.}1695}$	0,00 1	0,001	-
4. Співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості	$\frac{\Phi.\text{№}1\text{p.}1125 + p.1135 + p.1130 + p.1140 + p.1145 + p.1155}{\Phi.\text{№}1, \text{p.}1605 + p.1615 + p.1635}$	0,9	0,11	-0,79

Дані табл. 2.7 вказують на те, що в ліквідності підприємства ТОВ НВФ "Радіан" істотних змін не сталося. Так у 2019 році становище з абсолютною ліквідністю залишилося на рівні 2018 року. Значення загального коефіцієнта покриття збільшилось у 2018-2019 роках (з 0,48 до 1,78, тобто на 1,3 відсоткового пункту). І є вищим за нормативне значення, що слід оцінити позитивно. Як позитивну можна оцінити ситуацію з коефіцієнтом швидкої ліквідності. Значення показника суттєво збільшилося на 1,3 відсоткових пункти, це говорить про те, що підприємство погашає власні борги. Як задовільну, можна оцінити ситуацію з співвідношенням короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості. У 2018 та 2019 роках цей

показник не перевищував рекомендоване значення, яке дорівнює 1 на 0,1 і 0,89 відсоткового пункту відповідно. Підприємство взмозі погашати свої борги перед кредиторами за рахунок погашеної дебіторської заборгованості.

Таким чином, у другому розділі дипломної роботи були розглянуті виробничо-економічні особливості ТОВ НВФ "Радіан" та його фінансове становище, які свідчать, що:

- ТОВ НВФ "Радіан" - це підприємство яке спеціалізується на розробці і виготовленні машин термічного фігурного розкрою листового металу;

- форма власності та організаційно-правова форма – Товариство з обмеженою відповідальністю;

- ліквідність є задовільною, підприємство має ліквідний баланс;

- що рентабельність активів за прибутком від звичайної діяльності має тенденцію до підвищення. Це означає, що ТОВ НВФ "Радіан" має можливість самостійно приймати рішення щодо господарської діяльності.

Рентабельність реалізованих послуг збільшується у 2019 році, що свідчить про підвищення ефективності господарської діяльності товариства.

Через те, що 2019 році підприємство отримало чистий прибуток в сумі 154,9 тис. грн, в порівнянні зі збитком в 2018 році, який становив 104, 2 тис. грн, слід оцінити високою оцінкою більшість показників рентабельності, власний капітал товариства зростає й тим самим сприяє розширенню діяльності. Аналогічна ситуація й з коефіцієнтом економічного зростання;

- фінансова стійкість є задовільною у 2018 й 2019 роках; динаміка власних обігових коштів є позитивною. У 2019 році було відмічено зростання на 231,6 тис. грн. Ситуація є позитивною із коефіцієнтом забезпечення оборотних коштів власними коштами. У товариства нема проблем з перетворенням активів у ліквідні кошти;

- в ліквідності підприємства ТОВ НВФ "Радіан" істотних змін не сталося. Так у 2019 році становище з абсолютною ліквідністю залишилося на рівні 2018 року. Підприємство взмозі погашати свої борги перед кредиторами за рахунок погашеної дебіторської заборгованості.

## РОЗДІЛ 3

### БУХГАЛТЕРСЬКИЙ І ПОДАТКОВИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ НВФ "РАДІАН"

#### 3.1. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан"

Оскільки ТОВ НВФ "Радіан" здійснює діяльність в сфері виробництва металообробних машин, то в розрахунках з працівниками застосовує відрядну та погодинну форму оплати праці. Основою форм і систем оплати праці, що застосовуються ТОВ НВФ "Радіан", є тарифна система, що забезпечує відповідність кваліфікації і оплати праці працівників складності виконуваних ними робіт. Тарифікація робіт і присвоєння кваліфікації розрядів робочим товариства виробляються за Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій. Тарифної системою встановлюються тарифні ставки по кваліфікаційним розрядам і тарифні коефіцієнти, що представляють собою відношення тарифних ставок відповідних розрядів до тарифної ставки першого розряду.

Відрядна форма оплати праці, яка застосовується на досліджуваному підприємстві, передбачає нарахування заробітної плати в залежності від кількості виконаних робіт і встановлених розцінок за кожен одиницю робіт. Відрядні розцінки встановлюються виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду робіт, і норми часу на виконання роботи. Виконані і пред'явлені до оплати роботи повинні відповідати проекту і вимогам до їх якості, передбаченим нормами і правилами, стандартами та іншими нормативними документами.

Понад відрядного заробітку робітникові може виплачуватися премія за виконання встановлених кількісних і якісних показників (відрядно-преміальна система оплати праці).

Відрядна розцінка - це розмір заробітної плати за одиницю обсягу робіт, який визначається множенням середньої тарифної ставки робітників на норму витрат праці на його виконання.

При перевиконанні заданого обсягу робіт в розрахунковому періоді, скорочення нормативних витрат праці та термінів виконання робіт з дотриманням вимог до їх якості до відрядного заробітку може нараховуватися премія в межах коштів, передбачених на ці цілі в договірних цінах. Застосування відрядної та відрядно-преміальної систем оплати праці ТОВ НВФ "Радіан" застосовує на укрупнених і комплексних нормах, що складаються шляхом калькулювання на об'єкт або комплекс робіт, конструктивний елемент і т.п. Вихідними для цих цілей є виробничі норми, що містяться в збірниках ЕНіР і ВНіР.

Відрядна та відрядно-преміальна системи оплати праці найчастіше застосовуються до обсягів і набору робіт, доручених робітникам ТОВ НВФ "Радіан" в розрахунковому періоді, як правило, на місяць. Завдання (наряд) на виконання цих робіт погоджується і підписується сторонами, що видають його, в особі майстра і приймають до виконання в особі бригадира або ланкового, після чого затверджується начальником або головним інженером ділянки.

На ТОВ НВФ "Радіан" погодинна оплата праці застосовується для робітників, зайнятих керуванням машинами і механізмами, за допомогою яких виконуються окремі види робіт, що періодично повторюються, але з не стабільними обсягами робіт, а також для оплати праці робітників, зайнятих на підсобно-допоміжних роботах, наприклад, на транспортних та такелажних роботах, монтажу і обслуговуванні електромереж і електроапаратури, прибиранні та обслуговуванні території.

На ТОВ НВФ "Радіан" практикується включення машиністів кранів, інших машин до складу будівельно-монтажних бригад. В цьому випадку в калькуляцію витрат праці та заробітної плати на кінцевий вимірювач будівельної продукції (вид, етап, комплекс робіт), на основі якої проводиться

оплата праці бригади за завданням (підряд), включається нормативний час роботи і заробітна плата машиніста. У складі бригади заробіток машиніста (включаючи премії), як і інших членів бригади, визначається за фактично відпрацьований час і тарифною ставкою (окладом).

Керуючись чинним законодавством про працю, ТОВ НВФ "Радіан" самостійно визначило і зафіксувало в колективному договорі системи оплати праці, розміри тарифних ставок, окладів, премій і заохочень, а також їх співвідношення між окремими категоріями працівників.

Однією з умов правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документування всіх операцій та подій.

Для обліку операцій з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" використовуються певні типові форми (П), які затверджені наказом Міністерства України [37]: Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (П-1); Особова картка працівника (П-2); Наказ (розпорядження) про надання відпустки (П-3); Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (П-4); Табель обліку використання робочого часу (П-5); Розрахунково-платіжна відомість працівника (П-6); Розрахунково-платіжна відомість (зведена) (П-7). Деякі із зазначених документів є складними для заповнення і потребують додаткових роз'яснень. До окремих з них є рекомендації з приводу оформлення, а щодо інших необхідно надати роз'яснення та пропозиції для достовірного заповнення реквізитів і попередження можливих ненавмисних помилок.

Першою операцією поточного обліку оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" є створення та отримання первинних документів. Раціональна організація цього етапу вимагає встановлення чітких термінів реєстрації господарської операції, здачі та вибору найбільш ефективного їх руху. Організація прийому документів залежить від обраної форми обліку. На наступному етапі документи повинні перевірятися за всіма ознаками: за змістом, законністю, правильністю оформлення та ін. Далі вони передаються на обробку, тобто для реєстрації господарських операцій на рахунках



бухгалтерського обліку. Після обробки документи зберігаються і передаються до архіву бухгалтерії.

Для зручності та своєчасної обробки бухгалтерських документів з праці та її оплати пропонуємо використовувати на ТОВ НВФ "Радіан" графік документообігу.

Схему облікового процесу нарахування заробітної плати з застосуванням первинних документів з обліку праці і особового складу відображено на рисунку 3.1.

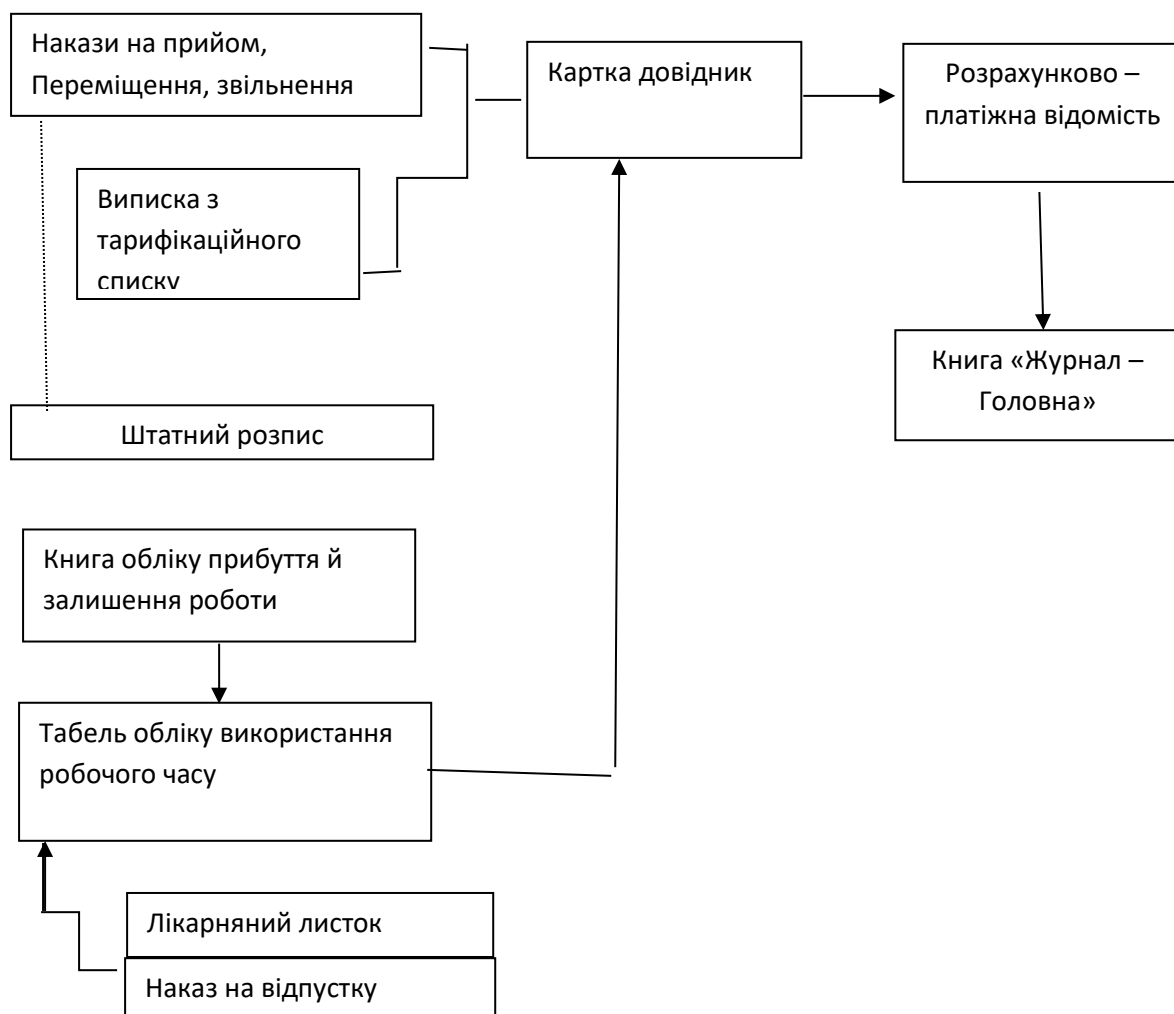


Рисунок 3.1 Схема облікового процесу нарахування заробітної плати

Нарахування оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" здійснюється за укладеними трудовими угодами та актами приймання виконаних робіт. Всі первинні документи з нарахування заробітної плати підписують керівники

структурних підрозділів, в яких виконувались відповідні роботи. Завжди має бути конкретний об'єкт, з яким пов'язане нарахування заробітної плати.

Табелі ведуться в розрізі дільниць та інших структурних підрозділів підприємства. Відповідальність за точність наведених даних покладається на відповідальних осіб: майстрів, начальників цехів, бригадирів. Облік неявок на роботу здійснюється на основі відповідних документів (довідок медичних установ, довідок про участь у судових засіданнях, наказів про відрядження, заяв працівників, оформлених належним чином, тощо). Табелі здаються в бухгалтерію для нарахування заробітної плати, а тому доцільно їх складати за окремими категоріями працюючих (робітники, керівники, спеціалісти), за місцями роботи (цехи, дільниці, бригади, зміни), виконуваними функціями (черговий слюсар, наладчик, електрик), за виготовленням замовлень, будівельних чи ремонтних робіт. Ці дані потрібні для складання бухгалтерських проводок і віднесення заробітної плати за призначенням на ті чи інші види продукції, статті витрат.

Перш за все, слід зазначити, що облік розрахунків з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" ведеться за допомогою програми «1С»; при веденні обліку оплати праці використовують конфігурацію «1С: Зарплата і Кадри 7.7», яка відповідає всім запитам працівників, які здійснюють кадрове управління, планування і розрахунок заробітної плати. На нашу думку, це є значною перевагою, адже використання автоматизованої форми дозволяє заощадити час бухгалтера, вести аналітичний облік, а також максимально скоротити кількість арифметичних помилок.

Для отримання підсумків, а також іншої зведеної чи детальної інформації в програмі «1С: Зарплата і Кадри 7.7», використовуються звіти. Кількість та склад звітів, котрі можуть бути отримані при використанні системи, повністю визначаються у конфігурації. Дані для звітів вибираються на основі введеної чи розрахованої автоматично інформації. Набір параметрів, котрий використовувався при формуванні якого-небудь звіту, можна зберегти і потім використовувати при наступних побудовах звіту. Параметри

зберігаються як набір значень реквізитів форми звіту. Дана конфігурація формує всі необхідні уніфіковані форми з обліку праці і заробітної плати та інші необхідні звіти, які дозволяють отримувати бухгалтером ТОВ НВФ "Радіан" інформацію за будь-який розрахунковий період.

До первинних документів з обліку заробітної плати на ТОВ НВФ "Радіан" відносять наказ на прийняття на роботу працівника, наказ про звільнення, наказ про переведення на іншу посаду, особова картка працівника підприємства, заяви на відпустку, накази про заміщення, преміювання, лікарняні листи, заяви про надання матеріальної допомоги, повідомлення про стягнення штрафів, виконавчі листи, платіжні відомості.

Для виявлення й обліку відхилень від норм з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" застосовуються методи сигнального документування (відрядні форми оплати праці) і розрахунковий (почасові форми оплати праці).

Метод сигнального документування застосовується для оформлення різних доплат до діючих норм і розцінок. При цьому кожний вид доплат повинен бути оформлений окремим документом. У ТОВ НВФ "Радіан" для оформлення доплат до діючих розцінок, які спричинені відхиленнями від нормальних умов роботи, застосовується листок на доплату, в якому із загальними реквізитами вказуються дані за видами і причинами доплат, а також номер основного документу, за яким виконано виробниче завдання. Різновидністю відхилень від норм затрат праці є оплата простоїв. Правильне і своєчасне виявлення й оформлення всіх відхилень, що виникають у виробництві, мають важливе значення для зниження собівартості продукції. Оплата простою здійснюється на підставі листків обліку простоїв.

Виконання додаткових операцій, не передбачених технологічним процесом, враховують на основі нарядів на відрядну роботу, а при почасовій оплаті з допомогою разового завдання. Склад реквізитів сигнальних документів приблизно такий, як і листків на простій та відхилення. Основою для обліку доплат за надурочну роботу, роботу у вихідні та святкові дні у ТОВ НВФ "Радіан" є списки працівників, які працювали надурочно чи у вказані дні,

оформлені відповідно до діючого законодавства. При почасовій оплаті аналогічно оформляється завдання на надурочно роботи.

Для того щоб виплатити відпускні на досліджуваному підприємстві, необхідно оформити відпустку.

Суттєвим недоліком у роботі досліджуваного підприємства є відсутність сформованого графіку відпусток.

Для надання відпустки на підприємстві заповнюється заява, в якій вказується вид відпустки, період часу та кількість календарних днів відпустки. Заява після обробки відділом кадрів, який указує період за який надається відпустка та робиться відмітка в особовій картці працівника, підписується директором та є підставою для нарахування додаткової заробітної плати.

Факт надання працівнику підприємства відпустки підтверджується наказом, який на основі заяви працівника зіставлений по формі № П-3, затвердженої наказом Державної служби статистики України від 05.12.2008р. №489 [51].

Для нарахування відпускних на ТОВ НВФ "Радіан" програма використовує документ «Начисление отпуска», в якому вказується дата відпустки та працівник, що йде у відпустку. Програма автоматично розраховує середню заробітну плату працівника, виходячи з доходу за останні 12 місяців та відображає суму нарахування окремо за кожний місяць (якщо перебування у відпустці захопило два місяці).

Якщо працівник перебував на лікарняному, то бухгалтер за допомогою програми створює документ «Начисление по больничному листу», який передбачає розрахунок середньої заробітної плати, виходячи з суми доходу за останні 6 місяців. У документі відображається нарахування лікарняних окремо за кожним лікарняним листом та залежно від того за чий рахунок у майбутньому вони будуть сплачені (за рахунок організації чи фонду соціального страхування).

Після введення всіх первинних документів щодо нарахування за звітний місяць, дані за документами порівнюються з даними табеля. Відхилення даних уточнюється та виправляються.

Для нарахування суми заробітної плати в програмі використовується документ «Начисление зарплаты», а для виплати – «Зарплата к выплате».

Після проведення остаточного розрахунку за звітний період на підприємстві формуються платіжні та розрахунково-платіжні відомості, а також відомості на виплату грошей.

Після виконаних проведеннь у програмі можна сформувати Оборотно-сальдову відомість за рахунком (в даному випадку 66).

Для обліку праці та її оплати у ТОВ НВФ "Радіан" застосовують близько двадцяти первинних документів, більшість з яких передбачена для машинної обробки. У них виділені зони для розмічення кодів: підприємства, структурних підрозділів, табельних номерів, професій і посад працівників, видів оплати та сільськогосподарських робіт, одиниць виміру синтетичного і аналітичного обліку.

Розглянемо основні первинні документи та порядок їх складання.

Основним документом по обліку виходу на роботу і відпрацьованого часу, що використовується в усіх видах виробництва є Табель обліку робочого часу. Він складається в одному примірнику впродовж місяця окремо по виробничих підрозділах і категоріях працюючих. Табель обліку у відділах та виробничих підрозділах ведуть керівники підрозділів. Для кожного працівника в таблиці відводять окремий рядок, у якому записують кількість відпрацьованих годин, умовними літерами зазначають причини невиходу на роботу, наприклад, вихідні або святкові дні - «ВС», дні хвороби - «Х», відрядження - «СВ», відпустка - «ЧВ» тощо. Також зазначають посаду працівника, його оклад, вид оплати, суму заробітної плати, табельний номер, код синтетичного і аналітичного обліку. В кінці місяця табель передають у бухгалтерію для нарахування оплати праці.

Первинний облік нарахування заробітної плати водіям та облік перевезення вантажів автомобільним транспортом регулюється Інструкцією «Про порядок виготовлення, зберігання, застосування єдиної первинної транспортної документації для перевезення вантажів автомобільним транспортом та обліку транспортної роботи», що затверджена наказом Мінстату України і Мінтрансу України від 07.08.1996 р. № 228. Цією Інструкцією затверджені такі форми єдиної первинної транспортної документації: Подорожній лист вантажного автомобіля у міжнародному сполученні (форма №1) (міжнародна); Подорожній лист вантажного автомобіля (форма №2), що діє у межах України. Подорожній лист типових форм, оформлені належним чином, видаються водію під розпис. На лицьовому боці записують завдання водію і характеристику автомобіля та реєструють видачу палива, на зворотному боці - виконання завдання, що засвідчується підписом відправника і одержувача вантажу. Всі подорожні листи після виконання робіт здають у бухгалтерію, де на їх основі нараховують оплату праці за робочий день (день або зміну), визначають обсяг виконаних робіт і наданих послуг.

Нарахування заробітної плати за чергову або навчальну відпустку, а також звільнення з роботи до закінчення місяця оформляються Розрахунком по заробітній платі (оплати праці), де обчислюється середній заробіток за місяць і день, показуються усі види оплати та утримань, а також визначається сума, що належить до виплати.

Оплата праці за виконання громадських і державних обов'язків, позапланові нарахування, натуральні видачі та інші виплати, а також утримання із заробітної плати, разові аванси, виплати за виконавчими листами відображають у Відомості інших виплат і утримань (форма №74-а).

Групування даних про нараховану заробітну плату по кожному працівнику в ТОВ НВФ "Радіан" проводять у таких реєстрах і документах: Табелі обліку робочого часу, Накопичувальна відомість роботи вантажного автотранспорту.

Узагальнюючим реєстром, в якому відображаються розрахунки по заробітній платі (оплати праці) з кожним працівником на підприємстві, є розрахунково-платіжна відомість (ф. № 73).

На ТОВ НВФ "Радіан" складають та подають до органів державної статистики такі звіти: «Звіт з праці» (ф. № 1-ПВ) (Додаток Г), «Звіт про використання робочого часу» (ф. № 3-ПВ), «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» (ф. № 6-ПВ).

Аналітичний облік розрахунків за неотриману у встановлений термін суму з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" ведеться у Реєстрі депонованої заробітної плати.

Варто вказати, що синтетичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан" ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

За кредитом рахунку відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати. За дебетом рахунку – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

З 2012 року увійшов у дію План рахунків для підприємств, який передбачає висвітлення лише синтетичних рахунків, що стосується аналітики, то тут право вибору надається самому підприємству.

В ТОВ НВФ "Радіан" створені два субрахунки до 66 рахунку, а саме:

661 – «Розрахунки за виплатами працівникам»;

662 – «Депонована заробітна плата».

Враховуючи даний вибір субрахунків, слід зазначити, що суттєвим недоліком можна вважати віднесення всіх нарахувань, зокрема таких, як допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога при народженні дитини, допомога на поховання, матеріальна допомога, сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору та ін. на 661 субрахунок 66 рахунок.

Розрахунки з оплати праці ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не одержані в установленій строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами.

За рахунком 66 може бути розгорнутий залишок: кредитовий, який відображає заборгованість господарства працівникам підприємства за заробітною платою, а дебетовий, що показує заборгованість працівників господарству за заробітною платою.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці здійснюється в журналі № 5А в якому зазначається нарахована заробітна плата як у цілому, так і в розрізі окремих об'єктів витрат на даному підприємстві..

Журнал відкривається на місяць. У ньому відображають нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат. Крім того, в журналі виділено окремий Розділ для відображення дебетових оборотів за рахунками 47, 65, 66. Підставою для відображення дебетових оборотів є Розрахунково-платіжні відомості. В цій же відомості ведеться і аналітичний облік розрахунків із працівниками підприємства. Дані з неї переносяться до Головної книги, а потім в Баланс.

Отже, у ході проведеного дослідження нами було з'ясовано, що на досліджуваному підприємстві всі операції пов'язані із розрахунками з оплати праці підтверджуються необхідними первинними документами, визначеними чинним законодавством.



Недоліком в організації обліку на ТОВ НВФ "Радіан" можна вважати відсутність Положення про облікову політику на відповідний рік, затвердженого наказом керівника, у якому мають вказуватися основні принципи, методи та процедури, що використовуються для обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Щодо аналітичного обліку, то він на підприємстві ведеться у розрізі виду виплат працівникам. Основним недоліком аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам є віднесення усіх виплат працівникам на 661 субрахунок.

### 3.2 Організація податкового обліку оплати праці на ТОВ НВФ "Радіан"

Оскільки тема випускної роботи присвячена виплатам працівникам, особливу увагу приділимо ТОВ НВФ "Радіан", як податковому агенту — суб'єкту господарської діяльності, який є роботодавцем. Саме ТОВ НВФ "Радіан", як роботодавець:

- нараховує, утримує і сплачує ПДФО до бюджету від імені та за рахунок фізичної особи з виплачуваних їй доходів;
- веде податковий облік;
- подає податкову звітність фіскальним органам;
- несе відповідальність за порушення вимог розд. IV ПКУ.

Таким чином, саме ТОВ НВФ "Радіан", як роботодавець, що виплачує доходи у вигляді заробітної плати, є особою, відповідальною за нарахування, утримання і сплату (перерахування) до бюджету ПДФО (п. 171.1 ПКУ).

Складові об'єкта обкладення ПДФО перелічені в ст. 163 ПКУ. При цьому виплати, які входять у загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, указані в п. 164.2 Податкового Кодексу (наприклад, заробітна плата — п.п. 164.2.1, додаткове благо — п.п. 164.2.17). У свою чергу, виплати, яким там місця немає, наведено в ст. 165 ПКУ (наприклад, допомога по вагітності та пологах — п.п. 165.1.1).

Для цілей оподаткування ТОВ НВФ "Радіан", як роботодавцю необхідно правильно визначити вид доходу, який він виплачує найманому працівнику. Чому? Річ у тому, що ПКУ для окремих видів доходів встановлено особливий порядок включення їх у базу оподаткування (про це ми з вами поговоримо трохи пізніше). Також вид доходу важливий при відображенні його в Податковому розрахунку за формою № 1ДФ.

Зазвичай, питання з класифікацією виплат працівникам виникає в разі надання (виплати, нарахування) трудових доходів, які не належать до основної заробітної плати. Детальнішого переліку виплат, які обкладаються ПДФО у складі заробітної плати, а також посилань на який-небудь документ, що містить такий перелік, у ПКУ немає.

Водночас можна зауважити, що визначення заробітної плати, надане в ПКУ, практично повторює визначення, яке наведене в Законі про оплату праці. У свою чергу, у відповідності із Законом про оплату праці було розроблено Інструкцію № 5, що містить розширений перелік складових заробітної плати.

З роз'яснень податківців можна дійти висновку, що для цілей оподаткування при визначенні переліку виплат, які входять до складу заробітної плати, роботодавцям можна використовувати Інструкцію № 5, але тільки в частині, що не суперечить ПКУ.

Так, відповідно до норм ПКУ деякі виплати, які не включаються до фонду оплати праці згідно з Інструкцією № 5, для цілей обкладення ПДФО прирівняні до заробітної плати. Наприклад, лікарняні (абзац третій п.п. 169.4.1 ПКУ) і привілейовані дивіденди (п.п. 170.5.3 ПКУ).

А ось подарунки працівникам, які згідно з п.п. 2.3.2 Інструкції № 5 входять до фонду оплати праці у складі інших заохочувальних і компенсаційних виплат, навпаки, абзацом другим п. 174.6 ПКУ віднесено до додаткового блага.

Що ж таке «додаткове благо»? Це кошти, матеріальні або нематеріальні цінності, послуги, інші види доходу, які податковий агент виплачує (надає) платнику податків (п.п. 14.1.47 ПКУ).

Не належать до додаткового блага:

- доходи у вигляді заробітної плати;
- винагороди фізособам за цивільно-правовими договорами (угодами), окрім випадків, прямо передбачених нормами ПКУ;
- неоподатковувані виплати, перелічені в ст. 165 ПКУ.

Дохід у вигляді додаткового блага — це оподатковуваний дохід. Виплати, які можуть стати для одержувача додатковим благом, наведено в п.п. 164.2.17 ПКУ. Чому «можуть стати», а не «будуть»? Відповідь на це запитання одночасно і проста, і складна. Зараз пояснимо.

Якщо доходи, перелічені в п.п. 164.2.17 ПКУ, ТОВ НВФ "Радіан" виплачує (надає):

- непрацівнику підприємства, то вони однозначно будуть для нього доходом у вигляді додаткового блага;
- працівнику підприємства, то вони стануть додатковим благом тільки в тому випадку, якщо не будуть для нього заробітною платою .

Як ми вже зазначали вище, для визначення складових зарплати ТОВ НВФ "Радіан" може використовувати Інструкцію № 5 у частині, що не суперечить ПКУ. Але, як показує практика, однієї Інструкції № 5 податківцям мало. Вони погоджуються визнати конкретні виплати зарплатою, якщо такі виплати вказані роботодавцем як складові заробітної плати в колективному договорі підприємства (в іншому нормативному акті роботодавця, в якому прописані складові оплати праці працівників) та/або в трудових договорах, укладених з працівниками. Про це говорилося в листі Міндоходів від 06.08.2013 р. № 9531/5/99-99-17-03-03-16 (ср. 025069200). А в колективному договорі ТОВ НВФ "Радіан" такі виплати не прописані, що є важливим недоліком, який необхідно усунути.

Абзацом третім п.п. 169.4.1 ПКУ встановлено особливі правила визначення бази оподаткування в разі нарахування працівникам заробітної плати за період її збереження згідно із законодавством, зокрема, за час відпустки або перебування на лікарняному. Такі виплати (їх частину) з метою визначення граничного розміру зарплати, що надає право на отримання ПСП, і в інших випадках їх оподаткування ТОВ НВФ "Радіан" відносить до відповідних податкових періодів їх нарахування. Тобто ці виплати розподіляють по місяцях, за які вони нараховані.

Для визначення правильності оподаткування ТОВ НВФ "Радіан" проводить перерахунок утриманого з доходів платників податків ПДФО за будь-який період і в будь-яких випадках, незалежно від того, чи застосовувалася до доходів фізосіб ПСП.

Перерахунок за результатами поточного року ТОВ НВФ "Радіан" здійснив при нарахуванні працівникам заробітної плати за грудень 2019 року;

— при проведенні розрахунку за останній місяць застосування ПСП (зокрема, у випадках зміни місця застосування ПСП за самостійним рішенням платника податків або порушення працівником порядку застосування ПСП);

— при проведенні остаточного розрахунку з платником податків, який припиняє трудові відносини з роботодавцем.

У разі коли результатом проведеного перерахунку буде переплата з ПДФО, на суму переплати слід зменшити суму нарахованого податкового зобов'язання працівника за відповідний місяць (наприклад, у разі проведення річного перерахунку за підсумками 2019 року — за грудень 2019 року).

Результати перерахунку з ПДФО відображають у Податковому розрахунку за формою № 1ДФ за той звітний квартал, у який входить місяць проведення перерахунку, таким чином:

— якщо виявлено недоплату, показники граф 4а «Сума нарахованого податку» і 4 «Сума перерахованого податку» збільшують на суму виявленої недоплати з ПДФО;

— якщо за результатами перерахунку виявлено переплату, показники граф 4а і 4 зменшують на суму надмірно утриманого ПДФО.

Для обліку ПДФО у бухгалтерському обліку ТОВ НВФ "Радіан" застосовує субрахунок 641 «Розрахунки за податками». За кредитом цього субрахунку відображають утримання сум ПДФО із суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661 — Кт 641), за дебетом — його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 641 — Кт 311).

За доходами, нарахованими (виплаченими, наданими) на користь фізосіб, і сумами утриманого з них податку ТОВ НВФ "Радіан", як податковий агент звітує шляхом подання Податкового розрахунку за формою № 1ДФ. Його надають в разі нарахування та/або виплати у звітному періоді доходів фізособам, щодо яких вони виступали податковими агентами, а також у разі сплати ПДФО, утриманого з таких доходів. Тобто якщо мала місце хоча б одна з означених подій, Податковий розрахунок за формою № 1ДФ потрібно подавати. Якщо у звітному періоді нарахування та/або виплата доходу, а також нарахування та/або сплата ПДФО не здійснювалася, Податковий розрахунок за формою № 1ДФ не подається.

Податковий розрахунок за формою № 1ДФ ТОВ НВФ "Радіан" подає окремо за кожен квартал (податковий період) протягом 40 календарних днів, наступних за останнім календарним днем звітного кварталу (п.п. «б» п. 176.2 ПКУ).

ТОВ НВФ "Радіан" відображає у Податковому розрахунку за формою № 1ДФ інформацію про всі нараховані та виплачені (надані) фізичним особам у звітному кварталі доходи. При цьому Порядок № 4 передбачає відображення як оподатковуваних, так і неоподатковуваних доходів.

Суми нарахованих (виплачених) доходів і нарахованого (перерахованого) ПДФО вказують у грошовій формі, вираженій у національній валюті (у гривнях з копійками), незалежно від того, в якій формі або в якій валюті здійснювалися нарахування і виплата доходу.

Усі доходи, виплачені (нараховані) ТОВ НВФ "Радіан" у звітному кварталі найманим працівникам або іншим фізичним особам, відображають у Податковому розрахунку з відповідними ознаками доходу.

Проведений нами аналіз помилок при поданні звітів з ЄСВ показує, що ТОВ НВФ "Радіан", як страхувальник не завжди розуміє тісний зв'язок, який існує між таблицями сформованого звіту.

Дослідивши Таблицю 5 аркуш 2 рядок 5, ми виявили, що для ЗО ПЕТРЕНКО ЛІЛІЯ МИХАЙЛІВНА з категорією особи 1 в полі «Дата закінчення трудових відносин, відносин за договорами ЦПХ та відпусток» дублюються записи про дату закінчення таких відносин. По згаданій особі, ТОВ НВФ "Радіан" в таблиці 5 двічі відображено записи щодо дати закінчення трудових відносин. Тобто, ТОВ НВФ "Радіан" можливо була допущена помилка у відображенні періодів звільнення та/або прийняття на роботу, або з невідомих причин особу відобразили в таблиці 5 двічі.

При заповненні реквізитів таблиці 5 ТОВ НВФ "Радіан" були використані заборонені символи (наприклад, помилково використано латинські або російські символи).

Таблиця 5 аркуш 6 рядок 7. Для ЗО ДОНИК ОЛЕГ ВЛАДИСЛАВОВИЧ 3111111192 з категорією 1 заповнено колонку «Договір ЦПХ за основним місцем роботи (1-так, 0-ні)». Зазначена колонка заповнюється лише для категорії 3. В таблиці 5 для зазначеної особи страхувальником було визначено категорію — 1(наймані працівники з трудовою книжкою) та заповнено поле «Договір ЦПХ за основним місцем роботи», хоча згадане поле повинно заповнюватися для осіб з категорією -3 (особи, які виконують роботи за договорами ЦПХ).

Слід, зауважити, що ТОВ НВФ "Радіан" можливо була допущена помилка у визначенні категорії особи, або помилково заповнено поле «Договір ЦПХ за основним місцем роботи». Страхувальником в таблиці 5 є зазначена особа, якій надано відпустку по догляду за дитиною від трирічного до досягнення нею шестирічного віку (використано код категорії особи — 4 ), одночасно

заповнено реквізит «Договір ЦПХ за основним місцем роботи (1-так, 0-ні)», що заповнюється лише під час використання категорії — 3 (особи, які виконують роботи за договорами ЦПХ)

В звіті спостерігається невідповідність підсумкових значень, в цілому, по аркушу Таблиці 6 та сум зазначених у Таблиці 1 щодо вказаних в тексті помилки реквізитів. Можливими факторами, які привели до даної ситуації можуть бути:

- підсумкові значення, які відображені в таблиці 6 не були враховані при формуванні таблиці 1;

- невірно визначені типи нарахувань в розрізі застрахованих осіб в таблиці 6;

- невірно відображені суми, як в розрізі застрахованих осіб, так і, в цілому, по таблиці 1

## РОЗДІЛ 4

### ОХОРОНА ПРАЦІ НА ТОВ НВФ "РАДІАН"

Роботодавець в особі ТОВ НВФ "Радіан", відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці», зобов'язаний створювати на робочому місці кожного працівника умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечувати додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення нормативно-правових актів з охорони праці. Служба охорони праці на підприємств не створена, оскільки штат працівників налічує менше 50, тому функції цієї служби у порядку сумісництва виконує керівник підприємства, пройшовши перевірку знань з охорони праці відповідними державними службами.

Керівник підприємства, як спеціаліст служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці має право:

- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;
- притягувати до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» та Кодексу законів про працю створення безпечних і здорових умов праці на виробництві покладено на роботодавця, він не має права вимагати від працівників виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.



Шкідливий виробничий фактор виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я зниження працездатності працівника. Небезпечний виробничий фактор — виробничий фактор, дія якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника.

Наслідком дії несприятливих виробничих факторів може бути професійне захворювання — патологічний стан людини, обумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих факторів.

Враховуючи особливості діяльності професії бухгалтера у приміщенні бухгалтерії підприємства ТОВ НВФ "Радіан" наявні лише фізичні та психофізіологічні, до останніх можна віднести нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, перенапруження органів чуття, монотонність праці, емоційні перевантаження). Фізичних значно більше:

- підвищені чи знижені барометричний тиск, вологість, іонізація та рухомість повітря;
- небезпечне значення напруги в електричному колі; підвищена напруженість електричного чи магнітного полів;
- відсутність чи нестача природного світла;
- недостатня освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла; пряме та відбите випромінювання, що створює засліплюючу дію.
- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена чи знижена температура поверхонь устаткування, матеріалів чи повітря робочої зони;

Розглянемо найбільш значущі фактори більш детально, так багато співробітників бухгалтерії пов'язані з впливом таких психофізіологічних факторів, як розумова перенапруга, перенапруження зорових і слухових аналізаторів, монотонність праці, емоційні перевантаження. Вплив зазначених несприятливих факторів призводить до зниження працездатності та підсилюється втому. Поява і розвиток втоми пов'язані зі змінами, які

виникають під час роботи в центральній нервовій системі, з гальмівними процесами в корі головного мозку. Наприклад сильне зорове перенапруження викликає труднощі з розпізнаванням кольірних сигналів, знижує швидкість сприйняття кольору, гостроту зору, зорову адаптацію, порушує сприйняття візуальної інформації, зменшує на 5 - 12% продуктивність праці. Тривала дія шуму, який є наслідком роботи комп'ютерної техніки може знижувати продуктивність праці до 30%.

Статистика медичних обстеження офісних працівників вказує, що на другому місці знаходяться випадки, пов'язані з дією електричного струму.

Електричні установки, до яких відноситься практично все офісне комп'ютерне обладнання, що знаходиться у бухгалтерії підприємства ТОВ НВФ "Радіан" представляють для людини велику потенційну небезпеку, так як в процесі експлуатації або проведенні профілактичних робіт працівник може торкнутися частин, що знаходяться під напругою.

Небезпеку представляють струмоведучі провідники, корпуси стійок обладнання і іншого устаткування, яке може знаходитись під напругою в результаті пошкодження (пробою) ізоляції та не подавати будь-яких сигналів, які попереджають людину про небезпеку. Реакція людини на електричний струм виникає лише при протіканні останнього через тіло людини. Виключно важливе значення для запобігання електротравмотизма має правильна організація обслуговування діючих електроустановок

## 5.2 Заходи спрямовані на зменшення шкідливого впливу найбільш вагомих факторів

Як було вказано раніше, в приміщенні бухгалтерії потенційно небезпечними є персональні комп'ютери, периферійні пристрої, інше устаткування, світильники, електропроводи та кабелі, які за виконанням і ступенем захисту мають відповідати класу зони, мати апаратуру захисту від струму короткого замикання та інших аварійних режимів. Таке обладнання на

жаль відсутнє в бухгалтерії підприємства ТОВ НВФ "Радіан", що значно знижує рівень безпеки під час роботи у приміщенні. Усунути даний недолік можна встановленням в електромережу приміщення автоматичних вимикачів типу ВА.

Також хочу зазначити відсутність в електромережі нульового захисного провідника, що є прямим порушенням вимог електробезпеки, оскільки Під час монтажу та експлуатації ліній електромережі необхідно повністю унеможливити виникнення електричного джерела загоряння внаслідок короткого замикання та перевантаження проводів, обмежувати застосування проводів з легкозаймистою ізоляцією і, за можливості, застосовувати негорючу ізоляцію. Лінія електромережі для живлення персональних комп'ютерів і периферійних пристроїв повинна бути виконана як окрема групова трипровідна мережа шляхом прокладання фазового, нульового робочого та нульового захисного провідників. Нульовий захисний провідник використовується для заземлення (занулення) електроприладів. Не допускається використовувати нульовий робочий провідник як нульовий захисний провідник. Нульовий захисний провідник прокладається від стійки групового розподільного щита, розподільного пункту до розеток електроживлення. Не допускається підключати на щиті до одного контактного затискача нульовий робочий та нульовий захисний провідники. Площа перерізу нульового робочого та нульового захисного провідника в груповій трипровідній мережі має бути не менше площі перерізу фазового провідника. Усі провідники мають відповідати номінальним параметрам мережі та навантаження, умовам навколишнього середовища, умовам розподілу провідників, температурному режиму та типам апаратури захисту.

Персональні комп'ютери і периферійні пристрої повинні підключатися до електромережі тільки за допомогою справних штепсельних з'єднань і електророзеток заводського виготовлення. У штепсельних з'єднаннях та електророзетках, крім контактів фазового та нульового робочого провідників, мають бути спеціальні контакти для підключення нульового захисного

провідника. Їхня конструкція має бути такою, щоб приєднання нульового захисного провідника відбувалося раніше, ніж приєднання фазового та нульового робочого провідників. Порядок роз'єднання при відключенні має бути зворотним. Не допускається підключати персональні комп'ютери та периферійні пристрої до звичайної двопровідної електромережі, в тому числі з використанням перехідних пристроїв.

Наступним не менш значущим фактором є режими праці та відпочинку, так при організації праці, що пов'язана з використанням персональних комп'ютерів, для збереження здоров'я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності слід передбачити внутрішньозмінні регламентовані перерви для відпочинку. Внутрішньозмінні режими праці і відпочинку мають передбачати додаткові нетривалі перерви в періоди, що передують появі об'єктивних і суб'єктивних ознак стомлення і зниження працездатності. За основну роботу з персональним комп'ютером слід вважати таку, що займає не менше 50% часу впродовж робочої зміни.

Протягом дня мають передбачатися:

- перерви для відпочинку і вживання їжі (обідні перерви);
- перерви для відпочинку і особистих потреб (згідно з трудовими нормами);
- додаткові перерви, що вводяться для окремих професій з урахуванням особливостей трудової діяльності.

Тривалість обідньої перерви визначається чинним законодавством про працю і Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Також необхідно встановити такі внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при роботі з ЕОМ при 8-годинній денній робочій зміні в залежності від характеру праці:

- для операторів персональних комп'ютерів слід призначити регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години;

- для операторів комп'ютерного набору слід призначати регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 10 хвилин після кожної години роботи за персональним комп'ютером.

У всіх випадках, коли виробничі обставини не дозволяють застосувати регламентовані перерви, тривалість безперервної роботи з персональним комп'ютером не повинна перевищувати 4 години.

З метою зменшення негативного впливу монотонності є доцільним застосовувати чергування операцій усвідомленого тексту і числових даних (зміна змісту роботи), чергування вводу даних та редагування текстів. Для зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатору, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втомі доцільні деякі перерви використовувати для виконання комплексу вправ. В окремих випадках — при хронічних скаргах працюючих на зорове стомлення, незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей — слід застосовувати індивідуальних підхід до обмеження часу робіт з персональним комп'ютером, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з персональним комп'ютером. Активний відпочинок має полягати у виконанні комплексу гімнастичних вправ, спрямованих на зняття нервового напруження, м'язове розслаблення, відновлення функцій фізіологічних систем, що порушуються протягом трудового процесу, зняття втоми очей, поліпшення мозкового кровообігу і працездатності.

## ВИСНОВКИ

У випускній роботі проведено дослідження теоретичних аспектів та практичних основ бухгалтерського та податкового обліку розрахунків з оплати праці ТОВ НВФ "Радіан".

Заробітна платня, як економічна категорія, належить до числа найважчих. В науковій літературі зустрічаються більше двох десятків визначень заробітної платні. В сучасних умовах заробітна платня - це:

- економічна категорія, яка визначає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу винагороди, яку відповідно до трудового договору власник повинен сплатити працівнику за здійснений обсяг робіт;

- елемент ринку праці, який виступає як ціна товару, по якій працівник продає свою робочу силу;

- джерело задоволення особистих потреб найманого працівника, який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

- елемент витрат на виробництво, який входить до собівартості продукції і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів праці.

Отже, заробітна плата як економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. З'ясовано, що виявлення та оцінка факторів впливу на рівень оплати праці є запорукою ефективного функціонування системи обліку оплати праці, оскільки облік, як динамічна система, повинна реагувати на них. Всі ці фактори - не рівноцінні та неоднозначні, тому вимагають неоднакових зусиль і витрат для приведення їх у дію. Обліково-аналітичне забезпечення оплати праці дозволяє перейти від простої реєстрації змін у рівні оплати праці до активного виявлення причин, які спричинили ці зміни і як наслідок до виявлення невикористаних резервів.

З'ясовано, що відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства. Як об'єкт бухгалтерського обліку заробітна плата багато в чому визначає собівартість готової продукції, відображає дотримання особистих інтересів працівників та інтереси оподаткування. Як об'єкт економічного аналізу заробітна плата допомагає оцінити використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці та дослідити трудовий потенціал підприємства

На основі проведеного аналізу фінансового стану та розрахунку основних показників майнового стану, ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності та рентабельності в порівнянні 2018 та 2019 рр, можна зробити висновок про те, - ТОВ НВФ "Радіан" - це підприємство яке спеціалізується на розробці і виготовленні машин термічного фігурного розкрою листового металу. На підприємстві були розроблені і впроваджені в промислову експлуатацію гравірувальні верстати по каменю, скла, металу та інших твердим поверхня;

- форма власності та організаційно-правова форма – Товариство з обмеженою відповідальністю;
- ліквідність є задовільною, підприємство має ліквідний баланс;
- що рентабельність активів за прибутком від звичайної діяльності має тенденцію до підвищення. Це означає, що ТОВ НВФ "Радіан" має можливість самостійно приймати рішення щодо господарської діяльності.

Рентабельність реалізованих послуг збільшується у 2019 році, що свідчить про підвищення ефективності господарської діяльності товариства.

Через те, що 2019 році підприємство отримало чистий прибуток в сумі 154,9 тис. грн, в порівнянні зі збитком в 2018 році, який становив 104, 2 тис. грн, слід оцінити високою оцінкою більшість показників рентабельності, власний капітал товариства зростає й тим самим сприяє розширенню діяльності. Аналогічна ситуація й з коефіцієнтом економічного зростання;

- фінансова стійкість є задовільною у 2018 й 2019 роках; динаміка власних обігових коштів є позитивною. У 2019 році було відмічено зростання на 231,6 тис. грн. Ситуація є позитивною із коефіцієнтом забезпечення оборотних коштів власними коштами. У товариства нема проблем з перетворенням активів у ліквідні кошти;

- в ліквідності підприємства ТОВ НВФ "Радіан" істотних змін не сталося. Так у 2019 році становище з абсолютною ліквідністю залишилося на рівні 2018 року. Підприємство взмозі погашати свої борги перед кредиторами за рахунок погашеної дебіторської заборгованості.

Як доводять розрахунки, кардинальної зміни ефективності заробітної плати на ТОВ НВФ "Радіан" у 2019 р. порівняно з 2018 р. не спостерігається, тобто збільшення заробітної плати не супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Що до бухгалтерського обліку оплати праці на підприємстві було запропоновано введення розрахунків оплати праці на рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці", проведення розрахунків з працівниками за допомогою пластикових карток, запропоновано введення нової акордної системи оплати праці. Що до податкового обліку оплати праці, то було виявлено недоліки в класифікації доходів фізичних осіб і відсутність їх в колективному договорі, а також помилки при формуванні звітних документів до Пенсійного фонду в розрізі застрахованих осіб.

Перш за все слід відзначити, що підприємство потребує перегляду схеми посадових окладів, адже спостерігається ситуація невиправданого зближення рівнів оплати праці фахівців з іншими категоріями працівників.

Для кращого розуміння сутності і призначення виплат працівникам, які згідно чинного законодавства, входять до складу основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних й компенсаційних виплат, здійснено їх групування та класифікацію за функціональним призначенням: компенсаційні (компенсації та доплати) і стимулюючі (надбавки та премії). Відповідно до цього запропоновано спростити структуру фонду оплати праці



до двох складових: основної та додаткової заробітної плати. Ці зміни слід відобразити у розробленому Робочому плані рахунків ТОВ НВФ "Радіан", зокрема, до субрахунка другого порядку 661.

Одним з важливих елементів нормативного методу є облік відхилення від норм, тому економічно ефективним для ТОВ НВФ "Радіан" буде включення до складу архітектури програмних продуктів для ведення обліку оплати праці запропонований нами алгоритм дослідження відхилень від норм праці. Це пов'язано з тим, що не всі відхилення від норм праці доцільно усувати, а лише ті, в результаті усунення яких підприємство отримає економічні вигоди. Оскільки існують такі відхилення, що їх виявлення, аналіз та усунення принесе підприємству лише економічні втрати. Також для своєчасного усунення цих відхилень нами запропоновано номенклатуру причин та винуватців відхилень від норм праці, що дасть можливість скласти бухгалтеру ТОВ НВФ "Радіан" розроблений нами зведений документ про відхилення.

Окрім вищезазначеного, з метою правильної організації бухгалтерського обліку ТОВ НВФ "Радіан", у тому числі й обліку розрахунків з оплати праці, вважаємо доречним розробити та затвердити Положення про облікову політику та графік документообігу

В результаті досліджень було доведено, що виникненню захворювань кістково-м'язового апарату кистей сприяє неправильне положення тіла щодо клавіатури, значне відхилення ліктів від тулуба, нераціональне взаємоспрямування передпліччя та кисті.

Розглянувши у четвертому розділі організацію охорони праці на ТОВ НВФ "Радіан", ми можемо зробити висновок, що підприємство приділяє особливу увагу аналізу та запобіганню небезпечним виробничим випадкам, ми прийшли до висновків, що підприємство виділяє певні кошти на засоби гігієни (мило, рушники, інші миючі засоби). Також виділяються кошти на медико-санітарні засоби. З робітниками підприємства щоквартально проводяться семінари щодо правильної організації на підприємстві техніки безпеки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. В.Д. Базилевич Ринкова економіка: основні поняття і категорії: навч. посіб./ В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 263 с
2. А.А. Григорук Основи економічної теорії: політекономічний аспект / А.А. Григорук, М.С. Палюх, Л.М. Литвин, Т.Д. Літвінова. - Тернопіль, 2002. - 304 с.
3. О.В. Гамова Заробітна плата як економічна категорія / О.В. Гамова //Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – №3. – С.60-64.
4. Габрук О. Г. Сутність оплати праці як економічної категорії / М.А Кравченко. – Херсон: Бізнес навігатор,2010. - №1. – С.33-35. [електронний ресурс]. - [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/biznes/2010\\_1/2010/01/100115.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_1/2010/01/100115.pdf)
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV (зі змінами і доповненнями)
6. Закон України “Про господарські товариства” від 19 вересня 1991 року №1576-ХІІ
7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV (зі змінами та доповненнями)
8. Лишиленко Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. Лишиленко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2014. – № 12. – С. 29-30.
9. Якимащенко В. Матеріальна допомога працівникам: облікові нюанси//Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 37
10. Гужел Ю. Як правильно провести утримання із зарплати //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 58
11. Артем'єва Л. Індексація зарплати: правила проведення //Бібліотека Баланс. – 2016 - № 3- С. 63
12. Закон України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні", від 16.07.99р. №996-XIV, зі змінами та доповненнями

13. Чуднова А. Витрати на страхування працівників //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 32

14. Щирба І. М. Стандартизація обліку розрахунків із заробітної плати: проблеми та шляхи удосконалення / І. М. Щирба // Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації: зб. тез доп. VII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, (Тернопіль, 25– 26 лютого 2010 р.). – Тернопіль: ТНЕУ : Екон. думка, 2010. – Ч. I. – С. 397–398

15. Костюк П.А. Бухгалтерский словарь 3-е изд.,перераб.и доп. - Минск : Вышэйшая школа, 1990. - 240 с

16. Омельницька З. Оплата відпусток //Бібліотека Баланс. – 2017 - № 3- С. 23

17. В.Сопко Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: підручник / В.Сопко, В. Завгородній. - К.: КНЕУ, 2000. – 260 с.

18. Закон України "Про оплату праці", затверджений Постановою ВР від 20.04.1995 р. № 144/95 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws).

19. Якимашенко В. Матеріальна допомога працівникам: облікові нюанси //Бібліотека Баланс. – 2018 - № 3- С. 37

20. В.С.Рудницький Організація первинного обліку та економічного аналізу / В.С. Рудницький .– К.: Професіонал, 2004. – 480 с

21. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» № 889- IV від 22.05.2003р. (зі змінами і доповненнями) [електронний ресурс]. – <http://zakon1.rada.gov.ua>

22. Постанова «Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 27.09.2010 N 21-5 [електронний ресурс].- <http://zakon1.rada.gov.ua>

23. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010р. [електронний ресурс]. - <http://zakon1.rada.gov.ua>

24. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2000 № 356 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>

25. Положення про організацію бухгалтерського обліку в Україні від 07.05.03 № 25 (зі змінами та додатками). [електронний ресурс]. – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0056-99>

26. Наказ Міністерства статистики України «Про затвердження типових форм первинного обліку» 09.10.95р. [електронний ресурс]. - <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.3075.0>

27. Закон України «Про колективні договори і угоди» 010793р № 33565 –ХІІ(зі змінами і доповненнями) [електронний ресурс]. – <http://zakon1.rada.gov.ua>

28. Кодекс законів про працю (зі змінами та доповненнями) від 24.12.1999 р. №1356-ХІV [електронний ресурс]. - <http://zakon1.rada.gov.ua>.

29. Закон України «Про державну статистику» №2614-ХІІ від 17.09.1992р. (зі змінами і доповненнями) [електронний ресурс]. - <http://zakon1.rada.gov.ua>

30. Інструкція зі статистики заробітної плати від 13.01.04. №144/8713 [електронний ресурс]. - <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0465-95>

31. Ю.Лігуш Удосконалення державного врегулювання оплати праці / Ю.Лігуш . - К.:Україна: аспекти праці, 2017. - № 2. – с.45-47

32. Т. Джига Вітчизняний та зарубіжний досвід запровадження в органах державної влади систем електронного документообігу: проблеми, переваги, рекомендації / Т. Джига. – К.: Національний інститут стратегічних досліджень (відділ стратегій розвитку політичної системи) [електронний ресурс]. – [www.niss.gov.ua/Monitor/index.html](http://www.niss.gov.ua/Monitor/index.html)

33. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 р. за № 110

34. О. В. Клименко Інформаційні системи і технології в обліку. Навчальний посібник/ О. В. Клименко. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 320 с.
35. Т. Микитенко Сучасні інформаційні технології обліку та аудиту в управлінні підприємством / Т. Микитенко // Бухгалтерський облік і аудит, 2016. – № 10.– С. 12-19.
36. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: [підручник.] / П.Я. Попович – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 630 с
37. І.М. Щирба Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / І.М. Щирба– Житомир: Вісник, 2010. - № 3(53). – С. 214- 219.
38. Закон України від 03.07.91 р. № 1282 –ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення».
39. Закон України від 19.10. 2000 р. № 2050 – ІІІ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»
40. Закон України від 14.10.92 р. № 2694 –ХІІ «Про охорону праці»
41. Інструкція № 291 – Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. №29
42. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" [Електронний ресурс] / наказ Міністерства Фінансів від 07.02.2013 р. № 73 – Режим доступу : <http://dtk.com.ua/show/2cid19995.html>. – Назва з екрану.
43. П(с)БО 11 «Зобов'язання», затверджене наказом Мінфіну України від 31.01.2000 р. № 20.

44. Лист Міністерства фінансів України щодо відображення у бухгалтерському обліку забезпечення виплат відпусток від 24.05.2007 № 31-34000-10-10/10654

45. Дерманська Г. О. Облік розрахунків з оплати праці : навч. посібн. Лекції, завдання для виконання практичного завдання (ділова гра), підбір документів для виконання практичного завдання, завдання для самостійного виконання / Дерманська Г. О., Рижа Т. В. – К. : КНТ, 2009. – 336 с.

46. Усач Б. Ф. Бухгалтерський облік та аудит підприємницької діяльності : навч. посібн. / Б. Ф. Усач. – Львів, 1995. – 208 с.

47. Пушкар М. С. Фінансовий облік : підручник / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Вид-во "Карт-бланш", 2002. – 628 с. 7. <http://www.dtk.com.ua>. 8. <http://profmeter.com.ua>.

48. Горяча лінія кадровика. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrovik01.com.ua> 3. Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080105 “Финансы и кредит” / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303 с

49. Красноперова О.Л. Учетная политика организаций на 2004 год / О.А. Красноперова. – М.: ЗАО “Издательский Дом Главбух”, 2003. – 240 с.  
с.

50. Кроленко А. В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2004. – 19 с.

51. Міжнародні стандарти фінансової звітності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua)

52. Николаева С.А. Учетная политика организации: Принципы формирования, содержание, практические рекомендации, аудиторская проверка / С.А. Николаева. – М.: “Аналитика-Пресс”, 1998. – 168 с.

53. Облікова політика: починаємо новий рік. – Дебет-Кредит . – 2016. – № 05 [Електронний ресурс] // Режим доступу <http://www.dtkk.com.ua/show/1cid04362.html>

54. Методичні рекомендації по застосуванню регістрів бухгалтерського обліку затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2000 № 356 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>

55. Сук Л.К., Сук П.Л. Організація бухгалтерського обліку: Підручник. – К.: Каравела; Піча Ю. В., 2009. – 624 с

56. Артем'єва Л. Організація оплати праці: які потрібні документи //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 4

57. Чуднова А. Робота у свята, вихідні дні та наднормовий час: як оплатити //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 17

58. Волотковська Ю. Оплата лікарняних і декретних: учимося на прикладах /Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 23

59. Омельницька З. Оплата відпусток //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 23

60. Якимащенко В. Матеріальна допомога працівникам: облікові нюанси//Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 37

61. Папінова О. Облік витрат на оплату праці //Бібліотека Баланс. – 2015 - № 3- С. 49

62. Костюк П.А. Бухгалтерский словарь 3-е изд.,перераб.и доп. - Минск : Вышэйшая школа, 1990. - 240 с

63. Теорія економічного аналізу: [нав. посіб.] / Г.І. Купалова  
Рекомендовано МОН – К., 2008. – 639с.,

64. Теорія економічного аналізу. [опорний конспект лекцій.] / Укладачі: Є.В. Мних, А.Д. Бутко. – К.: КНТЕУ, 2006. – 80 с.

65.Экономический анализ: [учебник для вузов.] / Под ред. Л.Т. Гиляровой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 527 с. 74

66. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: [підручник.] / П.Я. Попович – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 630 с

67. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: [навч. посіб.] / Глафіра Вікентіївна Савицька. – К.: Знання, 2004 . – 654 с.

68. І.В. Саух Витрати на оплату праці: економічна сутність / І.В. Саух. – Житомир: Вісник Житомирського державного технологічного університету, 2010. - №4(54). - [електронний ресурс] – [http://www.nbuuv.gov.ua/portal/Soc\\_gum/Vzhdtu\\_econ/2010\\_4/65.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2010_4/65.pdf)

69. Н.В. Селищева 1С: Зарплата и управление персоналом 8.1:[практическое пособие] / Н.В. Селищева. – М.: КНОРУС, 2009. – 368 с. 80. Словник термінів ринкової економіки / В.І. Науменка. – К., 1996. – 272 с.

70. Бойчук Ю.Д., Солошенко Е.М., Бугай О.В. Екологія і охорона навколишнього середовища: Навчальний посібник. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2002.- 284 с.