

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною
безпекою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:

Завідувач(ка) кафедри,
д.держ.упр., проф.
_____ **Ігор ПРИХОДЬКО**
« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
Удосконалення обліку і контролю розрахунків
з персоналом підприємства

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Ступінь вищої освіти: Магістр

Здобувач (ка)

Сидорчук Л.Є.

Науковий керівник,
к.е.н., доцент

Міньковська А.В.

науковий ступінь, посада

Дніпро – 2022

ДНПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**Факультет:** Обліку і фінансів**Кафедра:** Обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою**Освітньо-професійна програма:** «Облік і оподаткування»**Спеціальність:** 071 «Облік і оподаткування»**Ступінь вищої освіти:** Магістр**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. кафедри _____

«_____» _____ 202__р.

ЗАВДАННЯ**Сидорчук Людмила Євгенівна**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства**Науковий керівник:** Міньковська Альона Вікторівна, к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по ДДАЕУ від «_____» _____ 20__ року № _____

2. Термін подання здобувачем роботи: 14 грудня 2022 р.**3. Вихідні дані до роботи:** Закони України, Кодекси законів, Національні Положення (стандарты) бухгалтерського обліку, інші нормативні документи, монографії, навчальні посібники, фахові статті, матеріали конференцій, спеціалізовані видання з обліку і оподаткування, облікові дані та звітність АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» м.Дніпро**4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)**Вступ. Теоретичні аспекти обліку і контролю розрахунків з персоналом. Практичні аспекти обліку розрахунків з персоналом підприємства. Удосконалення контролю розрахунків з персоналом підприємства. Висновки і пропозиції.**5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)**Складові розрахунків з персоналом підприємства. Елементи системи облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом. Нормативні джерела регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства. Динаміка зміни показників майна та капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Динаміка зміни питомої ваги суми поточних зобов'язань в структурі капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Аналітичне вирівнювання показників фінансових результатів діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Динаміка зміни показників маневреності капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Динаміка зміни показників маневреності капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Динаміка зміни показників продуктивності праці АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Професійні обов'язки фахівця з обліку розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Схема облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Альтернативні напрями

оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Пропонований перелік субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Організаційні засади проведення контрольних процедур розрахунків з персоналом. Пропонований алгоритм контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом. Тест внутрішнього контролю розрахунків з персоналом.

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|---|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|--------------------------------|----------|
| 1. | Теоретичні аспекти обліку і контролю розрахунків з персоналом | Січень - березень 2022р. | |
| 2. | Фінансова-економічна характеристика АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» | Квітень - травень 2022р. | |
| 3. | Практичні аспекти обліку розрахунків з персоналом підприємства | Червень - серпень 2022р. | |
| 4. | Удосконалення контролю розрахунків з персоналом підприємства | Вересень - жовтень 2022р. | |
| 5. | Вступ | Листопад 2022р. | |
| 6. | Висновки і пропозиції | Листопад 2022р. | |
| 7. | Оформлення роботи | Грудень 2022р. | |
| | | | |
| | | | |

Здобувач (ка) _____
(підпис)

Людмила СИДОРЧУК _____
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник _____
(підпис)

Альона МІНЬКОВСЬКА _____
(прізвище та ініціали)

Зміст

| | |
|--|----|
| РЕФЕРАТ | 5 |
| ВСТУП | 6 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ | 10 |
| 1.1. Економічна сутність та складові розрахунків з персоналом підприємства | 10 |
| 1.2. Розрахунки з персоналом підприємства як об'єкт облікової системи і контрольних процедур | 14 |
| 1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю | 17 |
| Висновки до розділу 1 | 20 |
| РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА | 22 |
| 2.1. Фінансово-економічна характеристика АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» | 22 |
| 2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерської служби та оцінка базових засад облікової політики АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» | 30 |
| 2.3. Стан облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» | 32 |
| 2.4. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з персоналом підприємства | 35 |
| Висновки до розділу 2 | 39 |
| РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА | 42 |
| 3.1. Теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з персоналом | 42 |
| 3.2. Стан контрольних процедур щодо розрахунків з | 45 |

персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

| | |
|--|----|
| 3.3. Удосконалення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом | 47 |
| Висновки до розділу 3 | 50 |
| ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ | 52 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 57 |
| ДОДАТКИ | 63 |

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства»

Кваліфікаційна робота містить: 63 с., 14 рис., 2 табл., 2 додатки, 49 літературних джерел.

Об'єкт дослідження є господарські операції, пов'язані з розрахунками з персоналом підприємства.

Предмет дослідження - сукупність теоретико - методичних, організаційних та практичних аспектів обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства.

Метою роботи є наукове обґрунтування теоретико-методичних аспектів і розробка практичних рекомендацій з удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства.

Методи дослідження - порівняння, групування та узагальнення, методи статистики, методи візуалізації, методи логіки та причинно-наслідкового зв'язку.

Розкрито економічну сутність та складові розрахунків з персоналом підприємства; досліджено розрахунки з персоналом підприємства як об'єкт облікової системи і контрольних процедур; проаналізовано нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю. Надано фінансову-економічну характеристику АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»; проаналізовано організацію роботи бухгалтерської служби та оцінено базові засади облікової політики АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»; досліджено стан облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»; розроблено напрямки удосконалення обліку розрахунків з персоналом підприємства. Проаналізовано теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з персоналом; досліджено стан контрольних процедур щодо розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»; запропоновано напрямки удосконалення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом.

Результати впроваджені в діяльність АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» м.Дніпро.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

ПЕРСОНАЛ, ВИПЛАТИ, РОЗРАХУНКИ, ОБЛІК, КОНТРОЛЬ, ПІДПРИЄМСТВО, УДОСКОНАЛЕННЯ

KEYWORDS

PERSONNEL, PAYMENT, CALCULATIONS, ACCOUNTING, CONTROL, ENTERPRISE, IMPROVEMENT

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Будь-який роботодавець має реалізувати закріплене в законодавстві право на оплату праці працівникам підприємствам. Всі аспекти розрахунків з персоналом впливають на ефективність підприємництва, зумовлюють необхідність матеріального стимулювання та запобігання зловживанням. Роботодавець має забезпечити високий рівень якості облікової системи для реалізації прав працівників та свого обов'язку реалізувати соціальний захист персоналу. Система контролю будь-якого підприємства виступає похідною від облікового процесу, тобто контрольні процедури покликані особливим чином використати інформаційний ресурс для задоволення потреб керівництва. Але слід наголосити і на спільній меті – результати і облікової діяльності, і контрольного процесу дають інформацію керівництву для прийняття оптимальних і обґрунтованих рішень.

Розрахунки з персоналом завжди знаходяться в центрі уваги багатьох вчених. Їх дослідження присвячено всім аспектами цих розрахункових відносин. Зокрема, обліковими питаннями щодо розрахунків з персоналом цікавляться фахівці Варламова І.С., Гуріна Н., Бестюк А., Максимчук І. А., Сорока Л. М., Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І., Попова В., Колотило Ю., Рудика В. І., Хархота І.О. Макарова Г.С. Важливість процесу оподаткування виплат персоналу підприємства підкреслюють фахівці Яременко Л. М. та Машевська А. А.. Контрольні процедури розрахунків з персоналом аналізували Воронко Р.М., Хрищук Я.Е., Гатиляк Ю.О., Іванова Н.А., Михайловина С.О., Матрос О.М., Кашперська А.І., Струпова А.Г., Кравчук Д., Макаренко А. П., Кацай К. О., Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є., Ходаківська Л. О.

Не менш важливим є той факт, що вчені акцентують на синергії облікового забезпечення та контрольних процедур. Праці Гамової О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В., Комірної О. В., Мінняло В. П., Неживої М. О.,

Негоденко В. С., Оляднічук Н.В., Підлубної О.Д., Феофанової І. В., Голяк В. В. присвячено аналізу розрахунків з персоналом в системі і обліку, і контролю. Підсумовуючи вищезазначене, можемо констатувати актуальність їх праць, узагальненою метою яких є пошук напрямків удосконалення облікового забезпечення та контрольних процедур розрахунків з персоналом підприємства, а отже, і актуальність теми кваліфікаційного дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження являє собою наукове обґрунтування теоретико-методичних аспектів і розробка практичних рекомендацій з удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства.

Для досягнення мети в кваліфікаційній роботі поставлені до вирішення наступні завдання:

- розкрити економічну сутність та складові розрахунків з персоналом підприємства;
- дослідити розрахунки з персоналом підприємства як об'єкт облікової системи і контрольних процедур;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю;
- надати фінансово-економічну характеристику АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»;
- проаналізувати організацію роботи бухгалтерської служби та оцінити базові засади облікової політики АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»;
- дослідити стан облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»;
- розробити напрямки удосконалення обліку розрахунків з персоналом підприємства;
- проаналізувати теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з персоналом;
- дослідити стан контрольних процедур щодо розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»;

- запропонувати напрямки удосконалення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом.

Об'єктом дослідження є господарські операції, пов'язані з розрахунками з персоналом підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретико - методичних, організаційних та практичних аспектів обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства.

Методи дослідження. В процесі дослідження теоретичних аспектів обліку і контролю розрахунків з персоналом порівняння широко використовувались методи порівняння, групування та узагальнення. Для аналізу фінансово-економічного стану АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» було використано методи статистики та методи візуалізації. Методи логіки та причинно-наслідкового зв'язку стали основою для пошуку напрямків удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці положень і рекомендацій щодо удосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства. В процесі проведеного дослідження було отримано результати, яким властива наступна наукова новизна:

удосконалено:

- облікове забезпечення розрахунків з персоналом підприємства шляхом корегування складу субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а саме: виключення субрахунків, які недоцільні для використання на підприємстві, та виокремлення на субрахунках обліку виплат, пов'язаних з матеріальним заохоченням;

- методичні аспекти контрольних процедур в частині пропонованого оптимального алгоритму контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом, що дасть можливість задовольнити потреби керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та не обтяжить роботу контролерів;

дістало подальшого розвитку:

- організаційні аспекти розрахунків з персоналом підприємства для потреб оптимізації розрахунків з оплати праці в частині пропонованих альтернативних варіантів, зокрема, зміни термінів виплати нарахованої оплати праці або методики розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця;

- документальне оформлення контрольних процедур щодо розрахунків з персоналом в частині пропонованого тесту внутрішнього контролю розрахунків з персоналом для оптимізації контрольного процесу та задоволення потреб управління.

Апробація результатів дипломної роботи. Основні наукові положення, висновки та пропозиції було представлено для обговорення на XIII Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (м. Дніпро, ДДАЕУ, 27-28 жовтня 2022 р.).

Публікації. Основні положення дипломної роботи представлені у 2 наукових працях, зокрема 1 стаття – у колективній монографії, 1 теза доповіді – у збірнику матеріалів науково-практичної конференції.

Структура і обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 49 найменувань, 2 додатки. Загальний обсяг роботи складає 63 сторінки комп'ютерного тексту, робота містить 2 таблиці та 14 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Економічна сутність та складові розрахунків з персоналом підприємства

Будь-який суб'єкт підприємництва відповідно до законодавства виступає роботодавцем, якщо приймає рішення прийняти на роботу працівників. Це стосується і юридичних осіб, і фізичних – осіб – підприємців. Навіть за наявності однієї працевлаштованої особи до суб'єкта підприємництва висуваються вимоги щодо дотримання всіх вимог законодавства в галузі охорони праці та соціального захисту і підтримки працівників. Питання щодо розрахунків з персоналом впливають на ефективність підприємництва, зумовлюють необхідність матеріального стимулювання та запобігання зловживанням.

Актуальність питань щодо розрахунків з персоналом завжди відзначалась в дослідженнях вчених. Зокрема, А. М. Савченко, Т. В. Мироненко, О. І. Романченко наголошують, що «в умовах сьогодення актуальним є питання розрахунків з персоналом підприємства, оскільки оплата праці та пов'язані з нею розрахунки є досить важливою ланкою системи соціально - трудових відносин, передумовою успішної та ефективної діяльності суб'єктів господарювання, одним із мотивуючих чинників залучення на підприємство висококваліфікованих спеціалістів та стимулювання їх праці, фактором зростання ВВП країни і конкурентоспроможності національної економіки» [42].

Розрахунки з персоналом є важливою економічною категорією. Вчені Хархота Інна та Макарова Ганна зазначають, що «теоретична значущість поняття заробітної плати є досить значною, сутність даної економічної категорії знаходиться у прямій залежності від змісту виробничих та

суспільних відносин, зумовлює розмір оплати праці у співвідношенні з темпами соціально-економічного розвитку суспільства» [46]. В економічній та обліковій літературі трактування цієї категорії, як правило, здійснюють в аспекті розрахунків з оплати праці. Фахівчині Комірна Ольга, Міняйло Вікторія, Нежива Марія та Негоденко Вікторія узагальнили праці вчених, що дозволило їх сформулювати наступну економічну точку зору: «розрахунки з персоналом необхідно розуміти як систему взаємовідносин монетарної або немонетарної форми між суб'єктом господарювання та його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства» [12].

Розрахунки з персоналом охоплюють декілька аспектів. Зокрема, роботодавець реалізує закріплене в законодавстві право на оплату праці працівникам підприємствам. Тобто за виконану роботу кожний працівник отримує заробітну плату. Процес нарахування оплати праці є багатограним і має свої особливості. Вчені Оляднічук Наталія та Підлубна Ольга узагальнюють процес нарахування оплати праці наступним чином: «Організаційний процес оплати праці на кожному підприємстві здійснюється відповідно до тарифної системи, яка включає в себе тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики тощо» [25]. Отже, роботодавець має врахувати багатоаспектність процесу розрахунків з персоналом щодо нарахування оплати праці.

Відповідно до внутрішніх розпорядчих документів роботодавець має право нарахувати і виплатити персоналу преміальні виплати в рамках реалізації заохочувальних та стимуляційних заходів. В контексті соціального захисту персоналу роботодавець також зобов'язаний нараховувати і виплачувати лікарняні та відпускні виплати. Окремим особам за наявності відповідного підтверджувального документа соціальна підтримка реалізовується шляхом нарахування декретних виплат. Також законом передбачено певні ситуації та життєві особисті обставини працівників, в разі

настання яких передбачено соціальний захист та обов'язок роботодавця його реалізувати. При виході працівника на пенсію також має бути реалізована соціальна підтримка працівників. Підсумовуючи вищенаведене, можемо зазначити достатній перелік виплат, які включають в процес розрахунків з персоналом (рис.1.1).

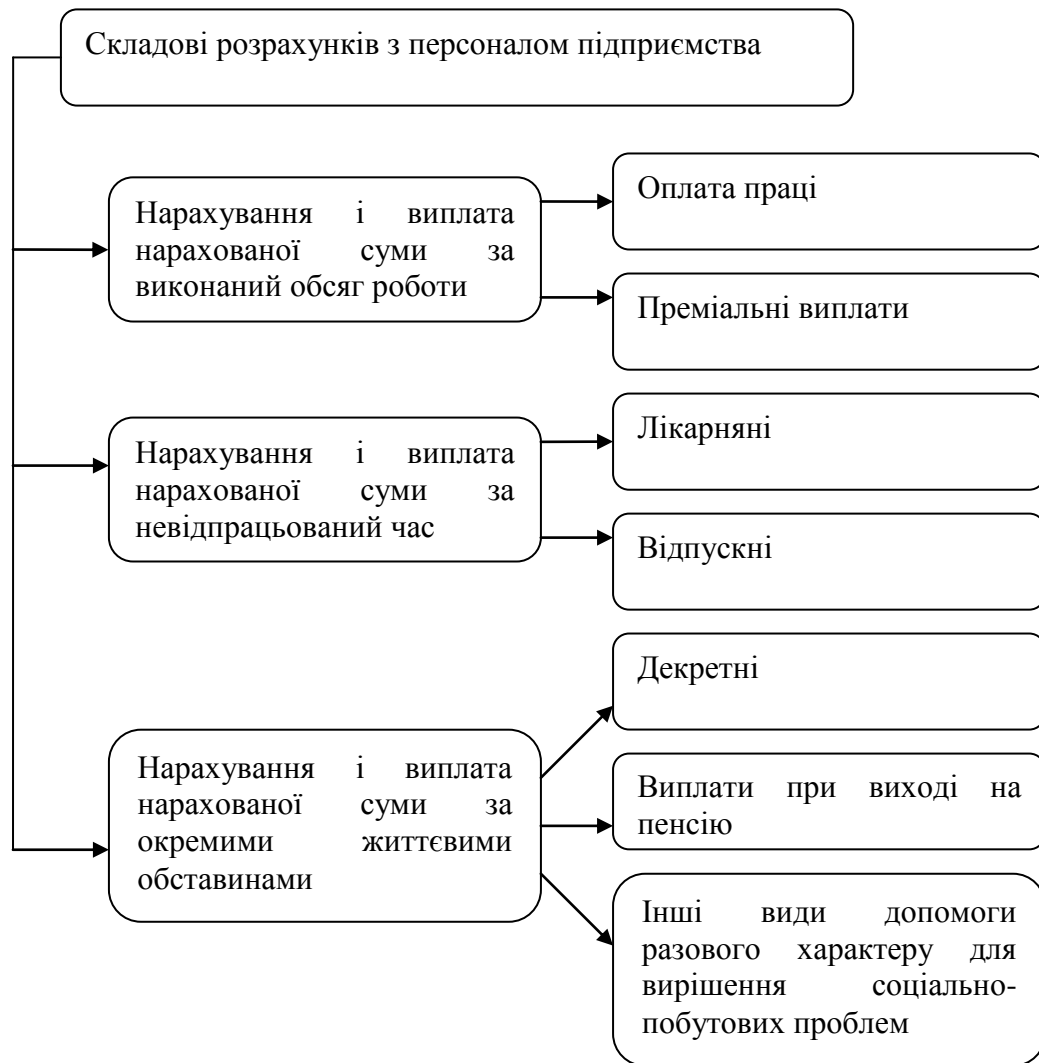


Рис. 1.1. Складові розрахунків з персоналом підприємства

Всі складові розрахунків з персоналом відображаються в процесі підприємництва. Нарахована оплата праці впливає на розмір витрат підприємця і відповідним чином відображається в собівартості виробленої продукції, наданих послуг, виконаних робіт. Її розмір також виступає

чинником матеріального стимулювання в аспекті підвищення ефективності праці окремим працівником. В цьому випадку важливого значення набувають преміальні виплати.

Зазначимо, що всі види виплат персоналу відіграють окреме значення і мають відповідне призначення. Цю думку поділяє фахівець Кузь Василь, зауважуючи, що «поділ виплат персоналу на види необхідний для виконання зовнішніми та внутрішніми користувачами низки управлінських, облікових, аналітичних, контрольних завдань тощо. Зокрема, ідентифікація окремих виплат за змістовими критеріями потрібна для формування статистичних звітів, податкової звітності, для достовірного обчислення відпускних та допомоги з тимчасової втрати працездатності, бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб, для формування інформаційного забезпечення управління персоналом тощо» [14]. Отже, роботодавець має забезпечити високий рівень якості інформаційної системи для реалізації прав працівників та свого обов'язку реалізувати соціальний захист персоналу. Таким інформаційним ресурсом виступає облікове забезпечення розрахунків з персоналом підприємства.

Таким чином, будь-який суб'єкт підприємництва відповідно до законодавства виступає роботодавцем, якщо приймає рішення прийняти на роботу працівників. Розрахунки з персоналом охоплюють декілька аспектів. Зокрема, роботодавець реалізовує закріплене в законодавстві право на оплату праці працівникам підприємствам. В контексті соціального захисту персоналу роботодавець також зобов'язаний нараховувати і виплачувати лікарняні та відпускні виплати. Також законом передбачено певні ситуації та життєві особисті обставини працівників, в разі настання яких передбачено соціальний захист та обов'язок роботодавця його реалізувати. Роботодавець має забезпечити високий рівень якості інформаційної системи для реалізації прав працівників та свого обов'язку реалізувати соціальний захист персоналу.

1.2. Розрахунки з персоналом підприємства як об'єкт облікової системи і контрольних процедур

Облікова система виступає потужним інструментом формування якісної системи управління будь-якого підприємства. Якщо звернути увагу на таку ділянку обліку, як розрахунки з персоналом, то можна відзначити про соціальну значущість цієї облікової роботи, адже саме інформація про персонал є основою для збору показників для статистичного обліку. Цієї думки дотримуються вчені Гуріна Наталія та Бестюк Анастасія, наголошуючи, що «облік персоналу забезпечує надання інформації про склад працюючих в розрізі отриманої освіти та присвоєної кваліфікації, віку, професій, стажу роботи та інших показників, які відіграють важливу роль при нарахуванні заробітної плати. Аналіз даних про персонал дає можливість виділити головні кількісні та якісні характеристики трудового колективу, знайти резерви для подальшого покращення щодо чисельності та якості його складу, цілеспрямовано формувати команду управлінців та виконавців високого рівня, які здатні забезпечити успішне функціонування й тривале існування підприємства» [4].

До формування інформаційного контенту висувається ряд вимог, причому всі вимоги зводяться до єдиного критерію – якість інформаційного ресурсу. Саме облікова система забезпечує отримання інформації щодо розрахунків з персоналом, отже, побудова облікової системи має забезпечити найвищу якість сформованої інформації. Повністю погоджуємось з думкою фахівців Попової Валентини та Колотило Юлії, які акцентують на необхідності забезпечення якості облікової системи, зокрема: «якісний облік розрахунків за виплатами працівникам та організаційно-методичні засади його удосконалення відіграють важливу роль для визначення продуктивності праці, виконання суб'єктом господарювання взятих соціальних функцій та інформаційного забезпечення для прийняття управлінських рішень. Дані розрахунки сприяють здійсненню контролю за ефективністю використання

трудових ресурсів у процесі здійснення господарської діяльності і використовуються як найбільш дієвий інструмент управління ефективною діяльністю підприємства» [32].

Відзначимо, що соціальна складова облікової системи та контрольних дій зумовлена необхідністю висвітлювати тенденцію процесів працевлаштування, звільнення, середньої заробітної плати громадян України, тобто веденням обліку не лише на рівні суб'єкта підприємництва, а й в національних інтересах. На соціальному аспекті трудових відносин наголошують Оляднічук Наталія та Підлубна Ольга. У своїх дослідженнях фахівці відзначають, що «питання бухгалтерського, податкового та статистичного обліку розрахунків із працівниками за відпрацьований і невідпрацьований (відпусткові та лікарняні виплати) час займають особливе місце в обліково-економічній роботі суб'єкта підприємництва. Облік відпрацьованого часу, нарахування та оподаткування і виплата заробітної плати відображають різнобічні інтереси двох учасників соціально-трудових відносин (роботодавця та найманого працівника)» [25].

Розрахунки з персоналом також є важливою складовою контрольного процесу суб'єкта підприємництва. Результати контрольних дій в сукупності з якісним обліковим забезпеченням розрахунків з персоналом дозволять оптимізувати систему управління на підприємства, в першу чергу, для задоволення соціальних потреб персоналу, а також для підвищення ефективності діяльності суб'єкта підприємництва. Вважаємо доцільною думкою Попової Валентини та Колотило Юлії з приводу того, що «облікове забезпечення процесу прийняття управлінських рішень є складовим елементом інформаційного забезпечення управління досліджуваним об'єктом. За сутністю та змістом облікове забезпечення повинно характеризуватися масивом релевантних даних, які використовуються в процесі прийняття низки рішень» [32].

Складові системи облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом можна узагальнити наступним чином (рис. 1.2).

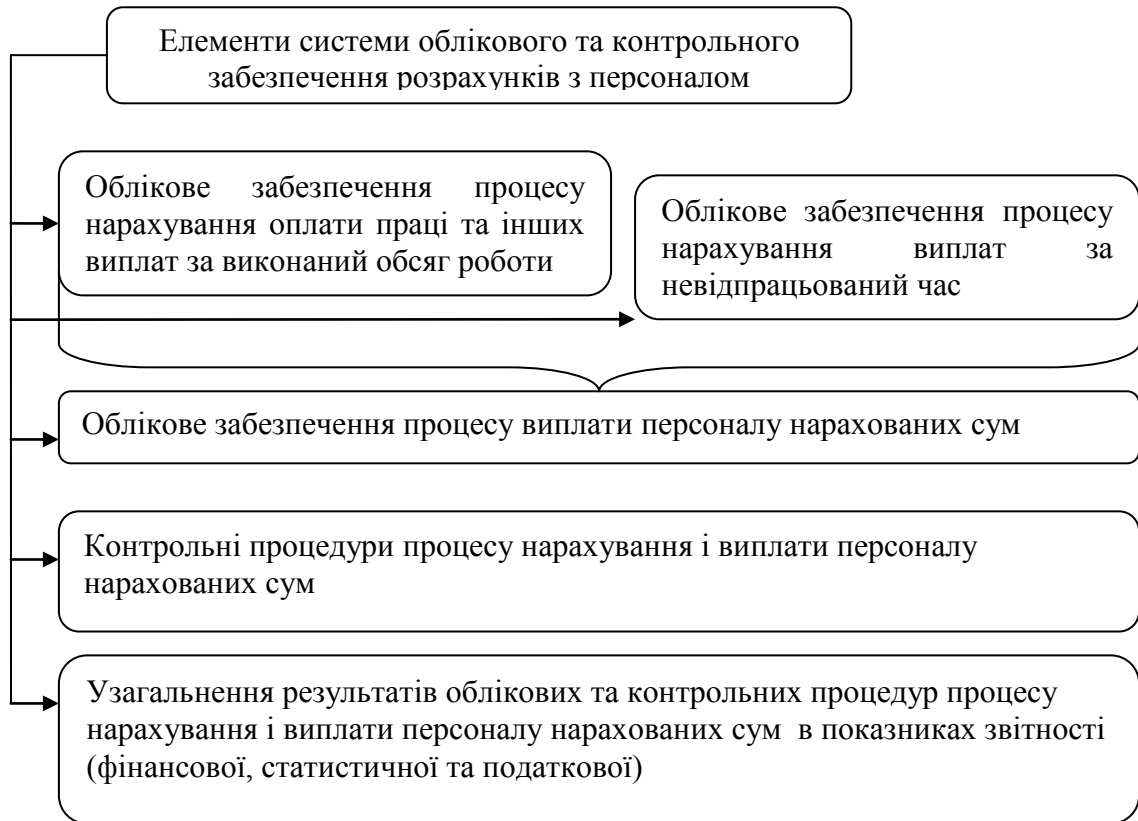


Рис. 1.2. Елементи системи облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом

Отже, облікова система виступає потужним інструментом формування якісної системи управління будь-якого підприємства. До формування інформаційного контенту висувається ряд вимог, причому всі вимоги зводяться до єдиного критерію – якість інформаційного ресурсу. Саме облікова система забезпечує отримання інформації щодо розрахунків з персоналом, отже, побудова облікової системи має забезпечити найвищу якість сформованої інформації. Розрахунки з персоналом також є важливою складовою контрольного процесу суб'єкта підприємництва. Результати контрольних дій в сукупності з якісним обліковим забезпеченням розрахунків з персоналом дозволять оптимізувати систему управління на підприємства, в першу чергу, для задоволення соціальних потреб персоналу, а також для підвищення ефективності діяльності суб'єкта підприємництва.

1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю.

Багато процесів підприємницької діяльності підпадає під регулювання з боку державних органів. З огляду на соціальну значущість такого питання, як розрахунки суб'єкта підприємництва зі своїм персоналом, цілком зрозумілим і логічним є нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю. Цієї думки дотримуються і фахівці. Зокрема, Оляднічук Наталія та Підлубна Ольга наголошують, що «дотримання законодавчих та нормативно-правових актів щодо достовірності і своєчасності нарахування й виплати заробітної плати забезпечує безперебійне високоефективне функціонування виробничого процесу, задовольняючи потреби роботодавця і найманого працівника» [25].

Аналізуючи нормативно-правове регулювання питань, що стосуються розрахунків з персоналом, фахівці Хархота Інна та Макарова Ганна наголошують, що «нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці дає змогу уніфікувати відносини працівника та працедавця з обліку кількості праці, визначення її якості чи/та значущості для результатів діяльності підприємства у цілому, захисту прав працівника та повноважень роботодавця, визначення заробітної плати та забезпечення справедливості її нарахування, проведення розрахунків з оплати праці, виконання зобов'язань працедавця перед державою як платника податків і як податкового агента під час здійснення розрахунків з оплати праці та обліку параметрів усіх зазначених вище відносин» [46].

Повністю підтримуємо думку фахівців з огляду на соціальну значущість розрахунків з персоналом та необхідність контролю процесу дотримання роботодавцем вимог щодо охорони праці та реалізації соціального захисту працівників. Фахівчиня А. А. Машевська відзначає, що «в Україні на державному рівні оплата праці регулюється за такими основними напрямками: - встановлення розміру мінімальної заробітної плати

та інших соціальних гарантій; - визначення форм та систем оплати праці; - затвердження структури заробітної плати; - оподаткування доходів працівників; - індексація заробітної плати; - відповідальність працедавця за порушення норм трудового законодавства» [17].

Отже, можемо виділити блок нормативних актів щодо регламентації питань, пов'язаних з регулюванням правовідносин роботодавця та персоналу (рис. 1.3).

Як бачимо в наведеному рисунку, перелік правостановлюючих нормативних актів охоплює питання щодо всіх аспектів розрахунків з персоналом (Кодекс законів про працю [11]), регламентацію питань щодо нарахування і виплати оплати праці (Закон України «Про оплату праці» [40]), реалізації права на відпустки (Закон України «Про відпустки» [35]) та соціальний захист (Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [39]). Держава контролює питання, пов'язані з мінімальним розміром нарахованої оплати праці, порядком розрахунку відповідних податків, термінами розрахунків з персоналом.

При дослідженні питань облікового забезпечення розрахунків з персоналом, відмітимо наявність відповідних нормативних актів, зокрема, НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [23] та НП(С)БО 16 «Витрати» [24], які для бухгалтера є орієнтиром в побудові системи обліку розрахунків з персоналом. Також нормативні акти регламентують питання щодо методики розрахунку відповідних показників, зокрема, середньої заробітної плати, яка є основою для розрахунку лікарняних, відпускних та декретних.

Організаційні питання щодо розрахунків з персоналом регламентують внутрішні розпорядчі документи окремого суб'єкта підприємництва. Зокрема, кожний підприємець визначає перелік виплат, які він планує здійснювати своїм працівникам, а також всі питання, які на загальнодержавному рівні дозволено вирішувати на рівні підприємства.

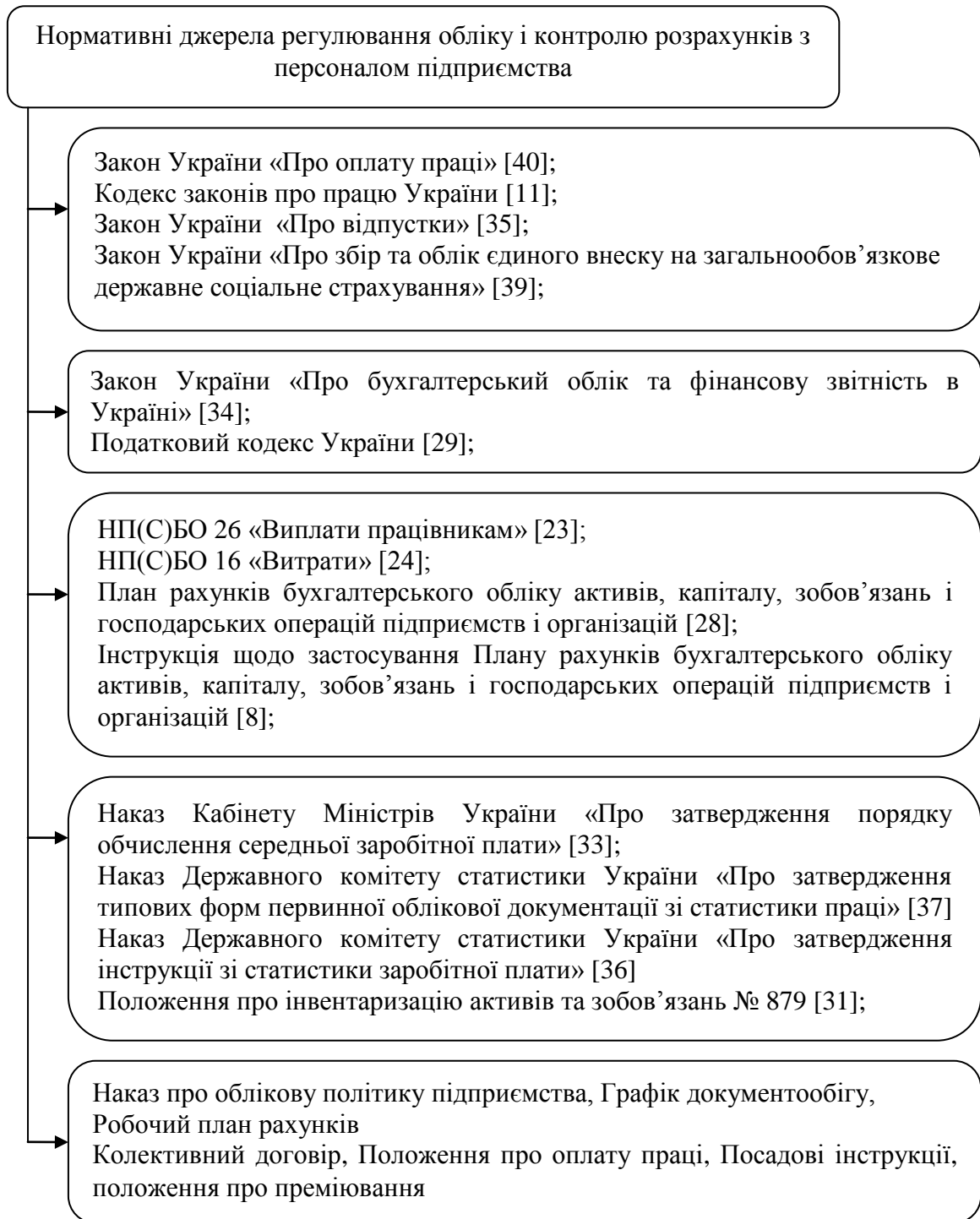


Рис. 1.3. Нормативні джерела регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом підприємства

Таким чином, з огляду на соціальну значущість такого питання, як розрахунки суб'єкта підприємництва зі своїм персоналом, цілком зрозумілим і логічним є нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в

системі їх обліку і контролю. Перелік правовстановлюючих нормативних актів охоплює питання щодо всіх аспектів розрахунків з персоналом, регламентацію питань щодо нарахування і виплати оплати праці, реалізації права на відпустки та соціальний захист. Облікові питання та контрольні процедури регламентують нормативні акти як на загальнодержавному рівні (обов'язкового та рекомендаційного характеру), так і на рівні окремого суб'єкта підприємництва.

Висновки до розділу 1

1. Будь-який суб'єкт підприємництва відповідно до законодавства виступає роботодавцем, якщо приймає рішення прийняти на роботу працівників. Розрахунки з персоналом охоплюють декілька аспектів. Зокрема, роботодавець реалізовує закріплене в законодавстві право на оплату праці працівникам підприємствам. В контексті соціального захисту персоналу роботодавець також зобов'язаний нараховувати і виплачувати лікарняні та відпускні виплати. Також законом передбачено певні ситуації та життєві особисті обставини працівників, в разі настання яких передбачено соціальний захист та обов'язок роботодавця його реалізувати. Роботодавець має забезпечити високий рівень якості інформаційної системи для реалізації прав працівників та свого обов'язку реалізувати соціальний захист персоналу.

2. Облікова система виступає потужним інструментом формування якісної системи управління будь-якого підприємства. До формування інформаційного контенту висувається ряд вимог, причому всі вимоги зводяться до єдиного критерію – якість інформаційного ресурсу. Саме облікова система забезпечує отримання інформації щодо розрахунків з персоналом, отже, побудова облікової системи має забезпечити найвищу якість сформованої інформації.

3. Можна відзначити соціальну значущість облікової роботи щодо розрахунків з персоналом, адже саме інформація про персонал є основою для збору показників для статистичного обліку. соціальна складова облікової системи та контрольних дій зумовлена необхідністю висвітлювати тенденцію процесів працевлаштування, звільнення, середньої заробітної плати громадян України, тобто веденням обліку не лише на рівні суб'єкта підприємництва, а й в національних інтересах.

4. Розрахунки з персоналом також є важливою складовою контрольного процесу суб'єкта підприємництва. Результати контрольних дій в сукупності з якісним обліковим забезпеченням розрахунків з персоналом дозволять оптимізувати систему управління на підприємства, в першу чергу, для задоволення соціальних потреб персоналу, а також для підвищення ефективності діяльності суб'єкта підприємництва.

5. З огляду на соціальну значущість такого питання, як розрахунки суб'єкта підприємництва зі своїм персоналом, цілком зрозумілим і логічним є нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю. Перелік правовстановлюючих нормативних актів охоплює питання щодо всіх аспектів розрахунків з персоналом, регламентацію питань щодо нарахування і виплати оплати праці, реалізації права на відпустки та соціальний захист. Облікові питання та контрольні процедури регламентують нормативні акти як на загальнодержавному рівні (обов'язкового та рекомендаційного характеру), так і на рівні окремого суб'єкта підприємництва.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Фінансово-економічна характеристика АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Досліджуване підприємство Аграрно-виробниче товариство з обмеженою відповідальністю «АГРОЦЕНТР К» було зареєстровано в 2001 році як суб'єкт підприємництва та платник податків та зборів в спеціальному реєстрі України. Фірма АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» розташована в м.Дніпро, має у власності 3 земельні ділянки та орендує близько 1,5 тис. земельних ділянок. Підприємство є великим за обсягом діяльності суб'єктом підприємництва з розвинутим виробництвом зернових (пшениця, ячмінь, кукурудза) та олійних (соняшник) культур, а також галузями свинарство та птахівництво. Слід відзначити також допоміжну діяльність в рослинництві та тваринництві. Досліджуваний суб'єкт підприємництва займає достатню питому вагу на ринку активних товаровиробників.

Для здійснення діяльності підприємство використовує наявну та орендовану землю, техніку, необхідні оборотні ресурси, має достатній штат працівників, їх кількість складає понад 400 осіб. В процесі виробництва підприємство сплачує відповідні податки з нарахованих доходів своїм працівникам. АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» оподатковується за спрощеною системою, зокрема, є платником єдиного податку 4 групи. Також досліджуваний суб'єкт підприємництва має товарооборот понад 1 млн грн, тому зареєстрований як платник ПДВ.

Діяльність досліджуваного підприємства зумовлює відповідний набір необхідних виробничих потужностей, кваліфікованих кадрів, які здатні управляти процесом виробництва на достатньо високому ефективному рівні з метою розвитку показників ділової активності та конкурентоспроможності. Ці показники відіграють суттєву роль у формуванні фінансово-економічного

стану суб'єкта підприємництва та розвитку його бізнес-діяльності. Отже, доцільним є аналіз рівня забезпеченості АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» необхідними ресурсами та ефективності їх використання в своїх бізнес-процесах.

На основі даних звітності було сформовано показники оцінки майна АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» за період 2017-2021 рр, наведені в додатку А. Як бачимо з наведеної таблиці, вартість майна збільшилась на 62,63%. Зазначимо, що вартісні показники мають тенденцію до збільшення в зв'язку з наявністю в країні інфляційних процесів. Якщо проаналізувати структуру майна, то можемо відзначити, що близько 40 % займає вартість необоротних активів і 60 % - вартість оборотних активів. На рис. 2.1 наведено візуалізацію динаміки зміни вартості оборотних і необоротних активів. Зокрема, зазначені показники мають тенденцію до підвищення вартості: темп приросту вартості необоротних активів складає 81,49%, темп приросту вартості оборотних активів - 51,43%.

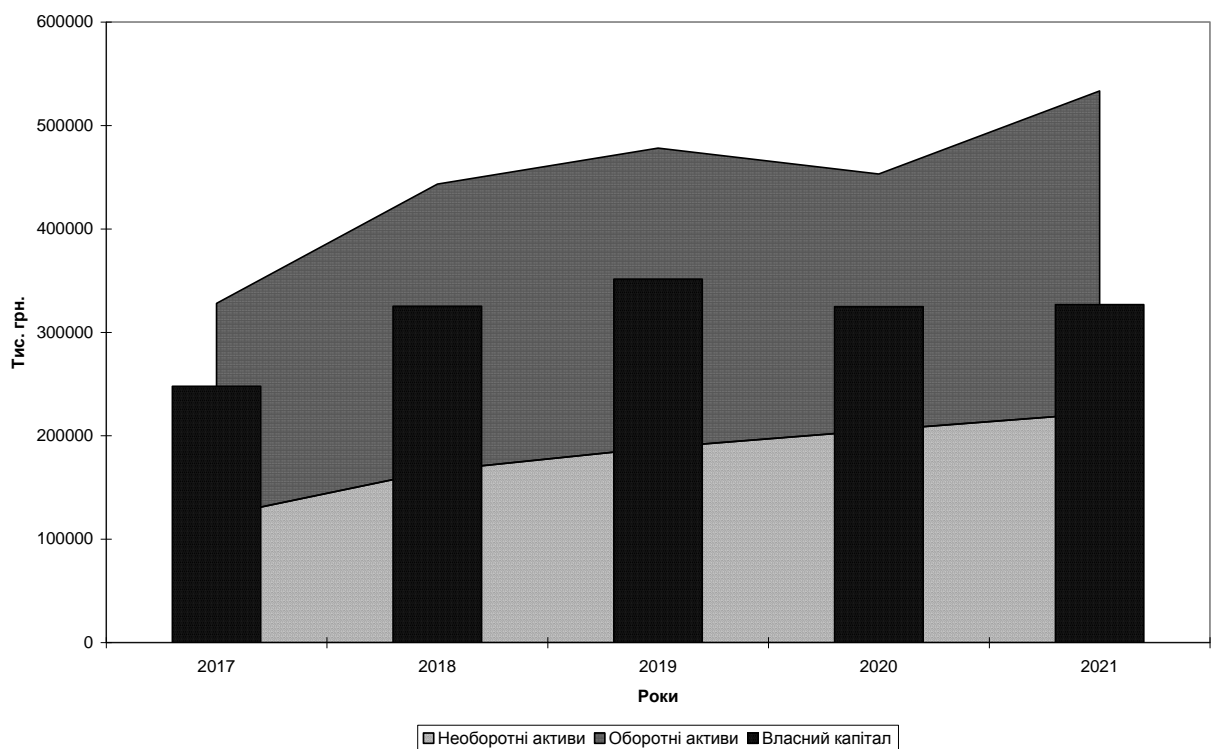


Рис. 2.1. Динаміка зміни показників майна та капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Якщо звернути увагу на додаток А, можемо відзначити, що в структурі необоротних активів, окрім основних засобів, наявні довгострокові біологічні активи, що зумовлено відповідним видом діяльності в галузі свинарства та птахівництва. Темп зміни вартості основних засобів (87,19%) переважає над темпами зміни вартості довгострокових біологічних активів (54,16%), що зумовлено диспаритетом цін на активи сільськогосподарського призначення і промислового виробництва.

В структурі оборотних активів бачимо відмінні темпи зміни вартості запасів (темп приросту склав 109,28%) над темпами зміни суми поточної дебіторської заборгованості (сума зменшилась на 30%), що дозволило вивільнити грошові кошти, сума яких збільшилась в декілька разів. Також бачимо наявність витрат майбутніх періодів, до яких відносяться орендні платежі, яку досліджуваний суб'єкт підприємництва сплачує за найм майна, щорічна авансова плата за обслуговування певних ІТ-ресурсів, витрати на облаштування літніх майданчиків для тварин тощо.

Аналіз змін складових капіталу досліджуваного АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» показав, що за період 2017-2021 рр. відбулось збільшення суми власного капіталу на 31,85%, тоді як зобов'язання підприємства підвищились майже в 2,5 рази. В структурі зобов'язань досліджуваного підприємства бачимо зменшення суми довгострокових зобов'язань на 43% та збільшення суми поточних зобов'язань в 3,5 рази. Динаміка зміни питомої ваги суми поточних зобов'язань АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» в структурі капіталу наведено на рис. 2.2. Як бачимо в наведеному рисунку, за аналізований період 2017 – 2021 рр. досліджуваний показник коливається в межах 17-36%. Збільшення питомої ваги суми поточних зобов'язань в структурі капіталу свідчить про погіршення платіжної дисципліни з боку досліджуваного суб'єкта підприємництва. Невиконання зобов'язань перед контрагентами зумовить погіршення ділової репутації, невиконання зобов'язань перед державою зумовить отримання фінансових санкцій, невиконання зобов'язань перед працівниками зумовить негативний

соціальний ефект, отже, керівному персоналу потрібно звернути увагу на питання щодо скорочення розміру поточної заборгованості.

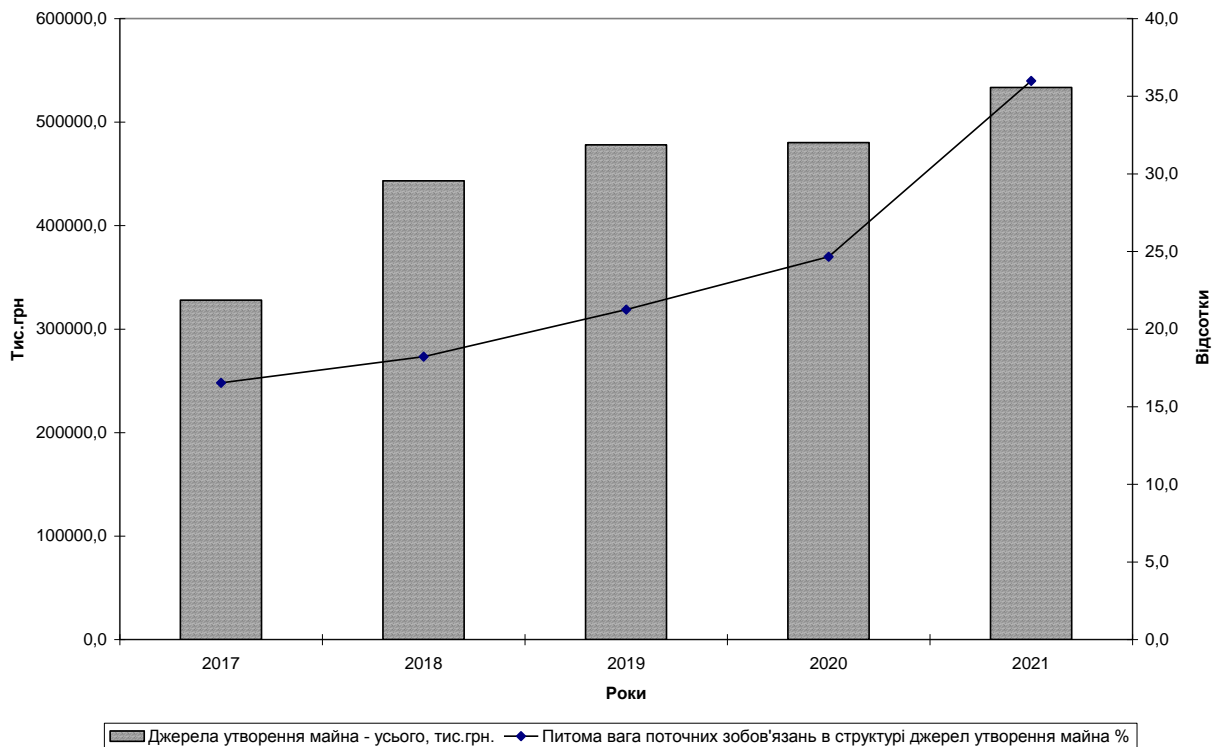


Рис. 2.2. Динаміка зміни питомої ваги суми поточних зобов'язань в структурі капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

На основі фінансових звітів АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» також було сформовано аналітичні дані щодо суми отриманих фінансових результатів за період 2017-2021 рр. (додаток Б). Спостерігається збільшення розміру чистого доходу від реалізації на 74,21%. Переважаючі темпи росту суми доходу над зміною розміру витрат на реалізацію (темپ приросту склав 56, 57%) зумовили отримання підприємством прибутку протягом 2017-2020 рр, тоді як в 2021 році досліджуваний суб'єкт підприємництва був збитковим. Динаміку зазначених показників наведено на рис. 2.3.

В процесі аналітичного вирівнювання показників фінансових результатів діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» було побудовано декілька видів лінії тренду і проаналізовано коефіцієнти апроксимації. На рисунку наведено ті рівняння, в яких коефіцієнт детермінації є найближчим або

дорівнює одиниці. З наведених рівнянь можемо побачити щорічну зміну досліджуваних показників.

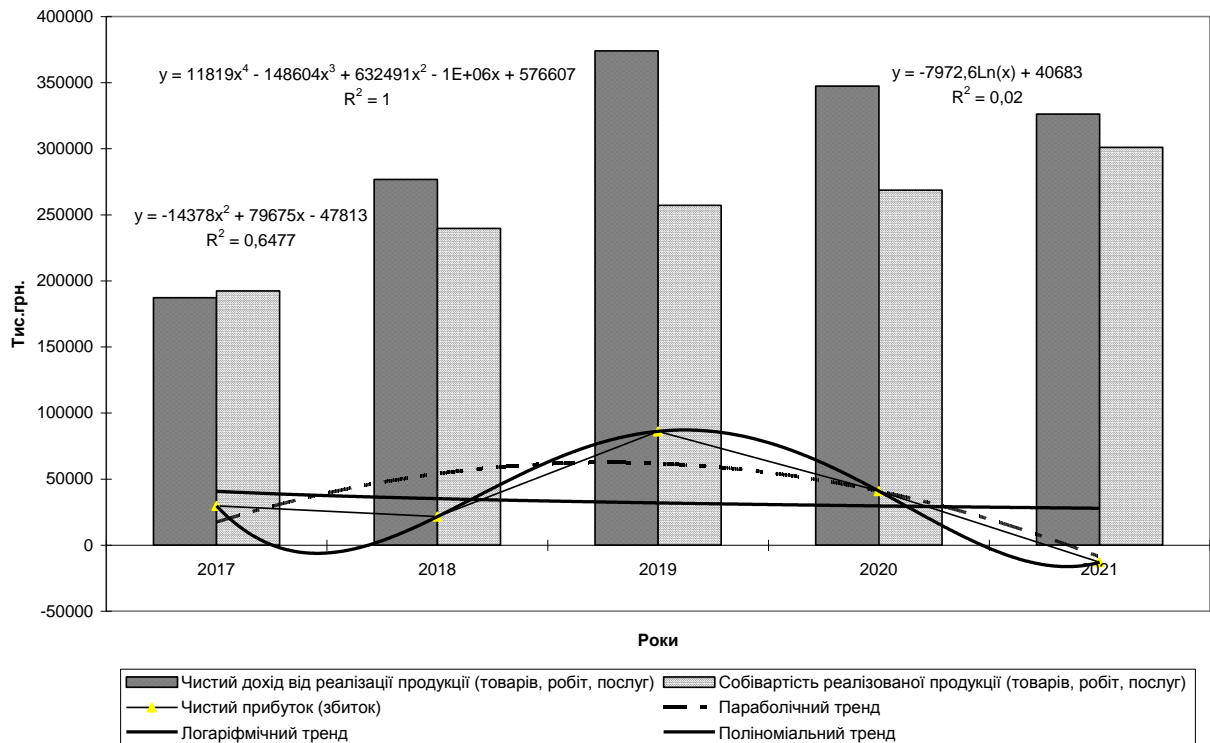


Рис. 2.3. Аналітичне вирівнювання показників фінансових результатів діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Дуже важливим для суб'єкта підприємництва є достатній рівень забезпеченості власним капіталом. Динаміку показників маневреності капіталу разом з табличним матеріалом наведено на рис. 2.4. З наведеного табличного матеріалу даних можемо побачити, що всі показники маневреності капіталу мають достатній рівень та позитивну динаміку зміни. Коефіцієнт структури залученого капіталу щорічно зменшується, що також відображає позитивну тенденцію фінансового розвитку підприємства. Отже, досліджуване АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» достатньою мірою володіє власним капіталом для забезпечення своїх капіталовкладень, сплати податків до бюджету, розвитку своїх бізнес-процесів, розширення сфери діяльності та сфери впливу в діловому світі тощо.

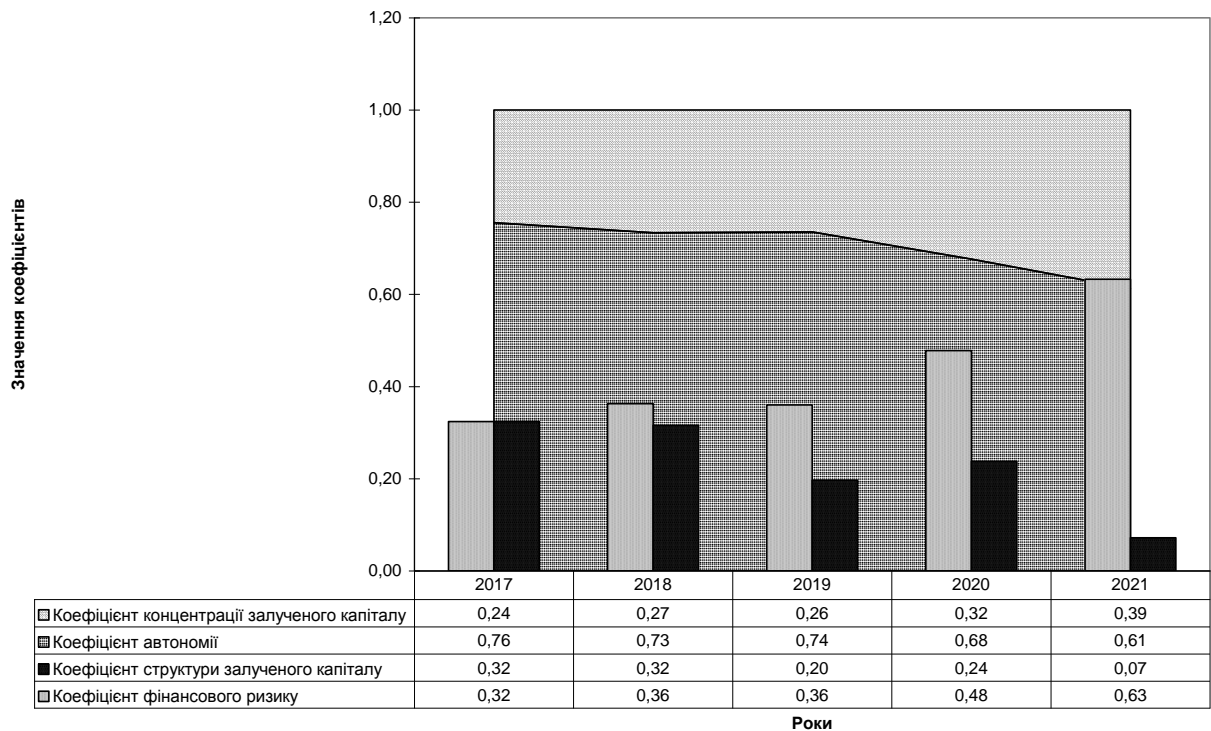


Рис. 2.4. Динаміка зміни показників маневреності капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Можливо саме з вкладенням коштів в розширення бізнес-діяльності пов'язано збільшення розміру поточних зобов'язань, адже будь-який бізнес-процес збільшує кількість взаємозв'язків з контрагентами і, відповідно, зобов'язань перед ними. Всі зазначені фактори чинять вплив на формування рівня ліквідності суб'єкта підприємництва. Динаміку показників ліквідності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» разом з табличним матеріалом за період 2017-2021 рр. наведено на рис. 2.5.

Аналіз показників ліквідності свідчить про їх щорічне зниження. Це означає, що вивільнені кошти досліджуваній суб'єкт підприємництва спрямовує на розвиток своєї бізнес-діяльності, тому їх не можна швидко конвертувати у грошовий показник. З однієї сторони, зменшення показника ліквідності означає неможливість швидко погасити свої зобов'язання (якщо терміново виникне така потреба) за рахунок власних коштів. З іншої сторони, визначена динаміка показників ліквідності свідчить про нарощування обсягів

виробництва відповідно до стратегічного плану розвитку АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К».

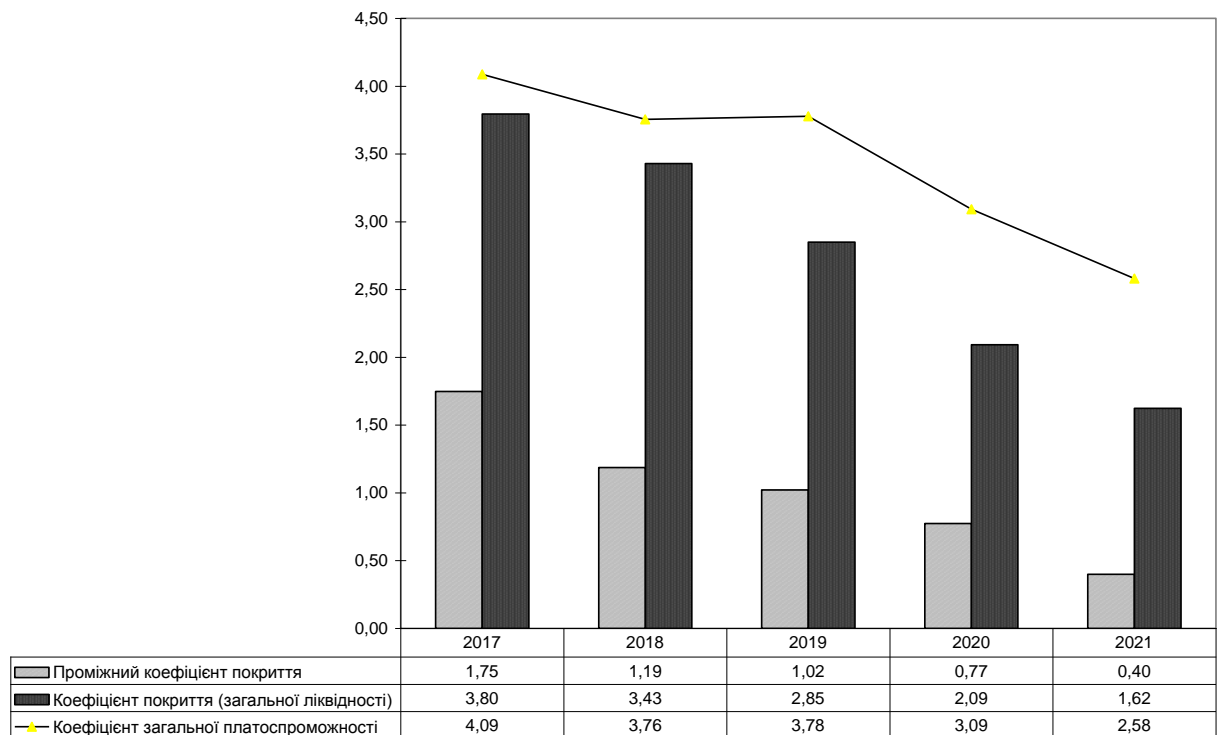


Рис. 2.5. Динаміка зміни показників маневреності капіталу АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

З огляду на тему дослідження, проаналізуємо динаміку чисельності працівників та ефективність їх роботи. На рисунку 2.6 візуалізовано динаміку отриманого прибутку в розрахунку на 1 працівника. Як бачимо, чисельність працівників за аналізований період коливається в межах 378-441 особи. Абсолютна зміна зазначеного показника за аналізований період склала 63 особи, темп приросту склав 16,67%. З огляду на негативні зміни показника чистого доходу спостерігаємо зниження показників продуктивності праці. Коливання показника продуктивності відбуваються синхронно з коливаннями суми чистого доходу. Найбільше значення досліджуваній показник мав в 2019 році і склав 168,53 тис.грн. В 2021 році показник мав від'ємне значення.

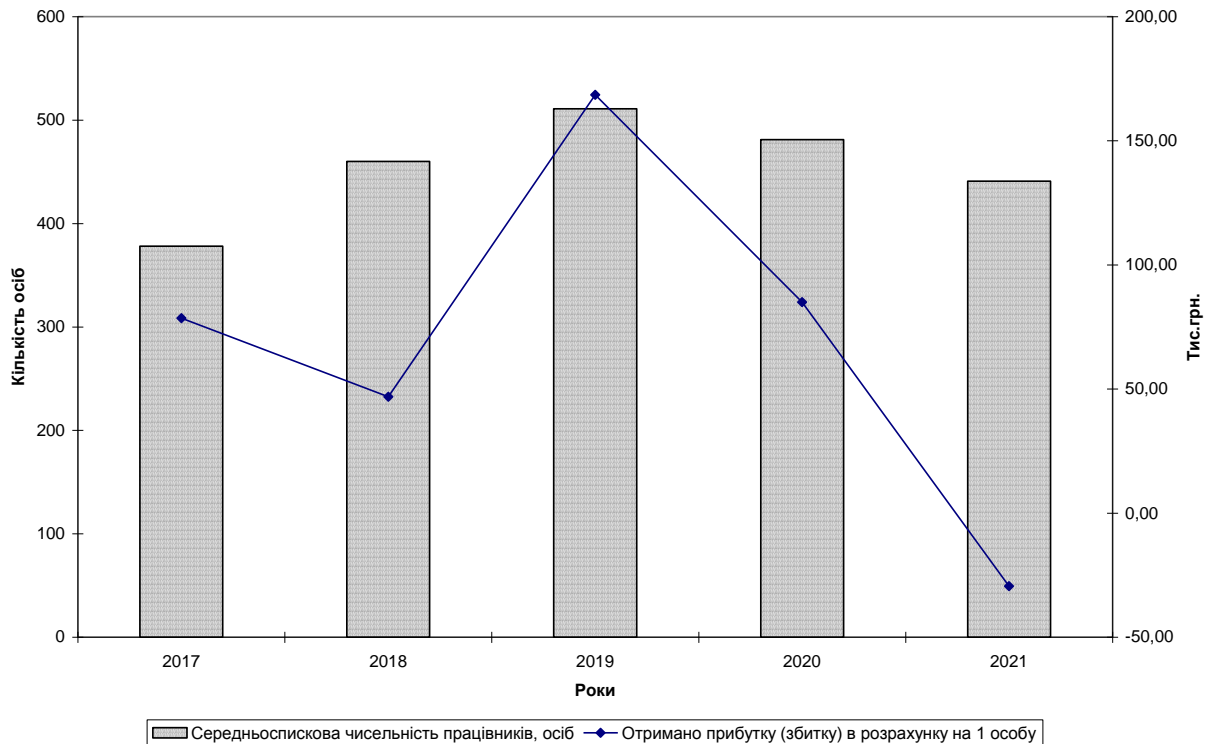


Рис. 2.6. Динаміка зміни показників продуктивності праці АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Таким чином, досліджуване підприємство АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» є великим за обсягом діяльності суб'єктом підприємництва з розвинутим виробництвом зернових (пшениця, ячмінь, кукурудза) та олійних (соняшник) культур, а також галузями свинарство та птахівництво. Для здійснення діяльності підприємство використовує наявну та орендовану землю, техніку, необхідні оборотні ресурси, має достатній штат працівників. За період 2017-2021 рр. вартість майна збільшилась на 62,63%. Близько 40 % займає вартість необоротних активів і 60 % - вартість оборотних активів. Збільшення питомої ваги ваги суми поточних зобов'язань в структурі капіталу свідчить про погіршення платіжної дисципліни з боку досліджуваного суб'єкта підприємництва. Спостерігається збільшення розміру чистого доходу від реалізації на 74,21%. Переважаючі темпи росту суми доходу над зміною розміру витрат на реалізацію (темп приросту склав 56, 57%) зумовили

отримання підприємством прибутку протягом 2017-2020 рр, тоді як в 2021 році досліджуваний суб'єкт підприємництва був збитковим. Вцілому досліджуване АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» достатньою мірою володіє власним капіталом для забезпечення своїх капіталовкладень, сплати податків до бюджету, розвитку своїх бізнес-процесів, розширення сфери діяльності та сфери впливу в діловому світі.

2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерської служби та оцінка базових засад облікової політики АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Обліковий процес АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» здійснюється на високому якісному рівні, зокрема, є бухгалтерія, яку очолює головний бухгалтер Бєбко Вікторія Вікторівна, і включає до свого складу ще 3 бухгалтери, між якими поділено професійні обов'язки. Всі фахівці обліку мають вищу освіту та досвід роботи. Головний бухгалтер багато уваги приділяє підвищенню рівня обізнаності в питаннях змін законодавства щодо облікового процесу, особливо в податковому аспекті. Діджиталізація бізнес-процесів сприяє можливості онлайн – підвищення кваліфікації за допомогою вебінарів та онлайн-семінарів.

Обліковий процес на підприємстві здійснюється за допомогою діджитал-технологій. Зокрема, на підприємстві застосовується програма «1С:Бухгалтерія», яку повністю налаштована під потреби та особливості діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Ці налаштування постійно здійснює та контролює ІТ-фахівець в штаті досліджуваного суб'єкта підприємництва. Цей же працівник також допомагає з налаштуваннями програмного забезпечення «Med.ос» для формування і подачі податкової звітності до ДФС.

Професійні обов'язки фахівця з обліку розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» наведено на рис. 2.7.

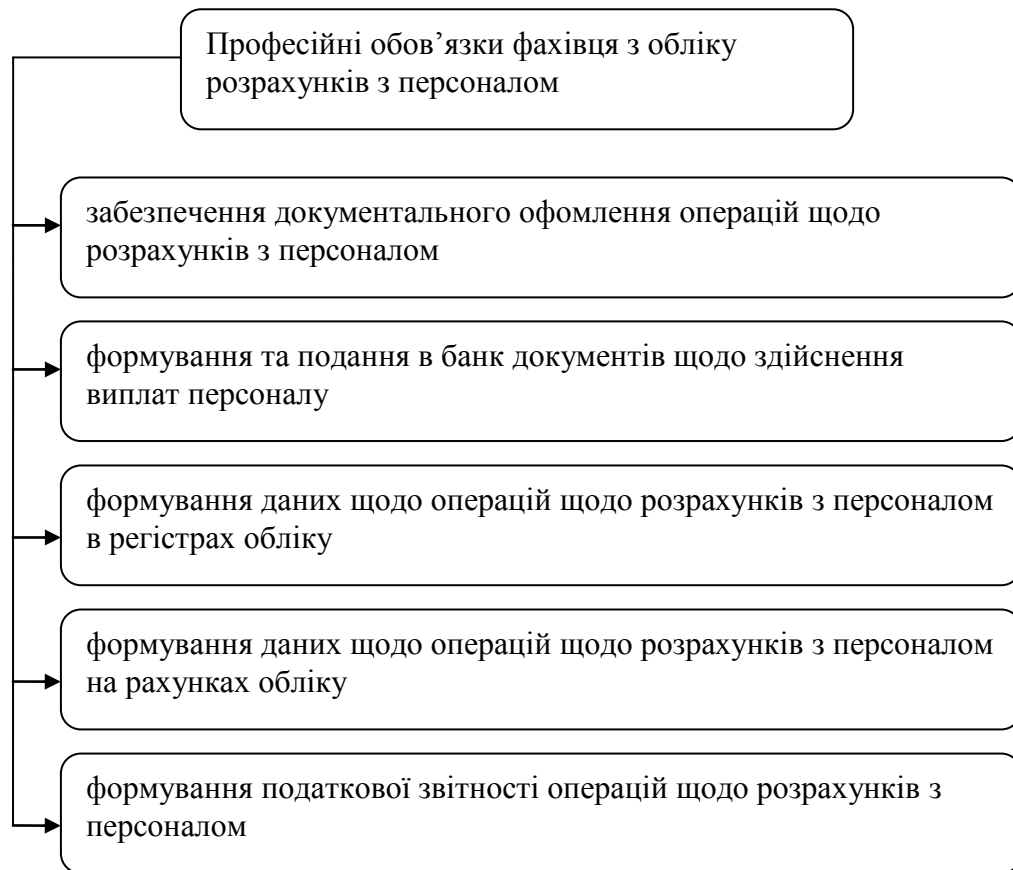


Рис. 2.7. Професійні обов'язки фахівця з обліку розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

В АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» діє Наказ про облікову політику. Цей документ є внутрішнім нормативним актом, в якому зафіксовано методичні аспекти щодо кожної ділянки обліку. В контексті теми дослідження було проаналізовано зміст Наказу про облікову політику щодо розрахунків з персоналом, Колективний договір, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, зокрема, зафіксовано наступне:

- виплата заробітної плати здійснюється 15 та 30 числа кожного місяця;
- щорічна відпустка надається за заявою працівника терміном на 24 календарні дні;
- відповідні особи мають право на соціальну відпустку відповідно до законодавства;

- розрахунки з персоналом здійснюються через відкриті особисті карткові рахунки в АТ Приватбанк.

Таким чином, обліковий процес АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» здійснюється на високому якісному рівні. Бухгалтерію очолює головний бухгалтер Бєбко Вікторія Вікторівна, до її складу входять ще 3 бухгалтери, між якими поділено професійні обов'язки. Всі фахівці обліку мають вищу освіту та досвід роботи. На підприємстві застосовується програма «1С:Бухгалтерія», яку повністю налаштована під потреби та особливості діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Для формування і подачі податкової звітності до ДФС застосовується відповідне програмне забезпечення «Med.oc». В АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» діє Наказ про облікову політику.

2.3. Стан облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Персонал АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» представлено працівниками, що здійснюють виробничий процес в галузі рослинництва, тваринництва, допоміжному виробництві, а також адміністративний персонал. В попередньому розділі було зазначено, що облікове забезпечення бізнес-процесів АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» реалізовано в програмі «1С:Бухгалтерія». В цій програмі бухгалтер формує документи для оформлення операцій щодо розрахунків з персоналом, формує для подання в банк документи щодо здійснення виплат персоналу, відображає операції щодо розрахунків з персоналом в регістрах обліку.

Документальне забезпечення операцій щодо розрахунків з оплати праці можна умовно поділити на два етапи: спочатку ведеться підрахунок витраченого робочого часу на відповідних ділянках - у виробничих підрозділах, цехах, адміністративному корпусі тощо; потім на зазначену кількість витраченого часу розраховується належна заробітна плата. Для

нарахування інших виплат бухгалтер має здійснити відповідні розрахунки. Зокрема, для розрахунку суми лікарняних потрібно врахувати дні хвороби, коефіцієнт стажу та середню заробітну плату, для розрахунку суми відпускних потрібно врахувати дні відпустки та середню заробітну плату, для розрахунку суми премії потрібно обґрунтувати її розмір, виходячи з якісних і кількісних показників роботи тощо.

Бухгалтер формує первинні документи в автоматизованому вигляді, що дозволяє автоматично відобразити сформовані операції на рахунках обліку та сформувати відповідні облікові регістри. В програмі «1С:Бухгалтерія» регістрами обліку виступають оборотно-сальдові відомості.

Всі нараховані виплати працівникам підприємства відповідно до Податкового кодексу виступають об'єктами оподаткування як доходи фізичних осіб. Згідно з законом виплати персоналу оподатковуються податком з доходів фізичних осіб та військовим збором, а також виступають базою для розрахунку витрат на соціальні заходи у вигляді ЄСВ. Ці розрахунки здійснюються в розрахунковій відомості в програмі «1С:Бухгалтерія».

В робочому плані рахунків як додатку Наказу про облікову політику зазначено, що для обліку розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» використовуються рахунок 66, зокрема субрахунки 661 «Розрахунки з оплати праці» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

В програмному забезпеченні «Med.ос» бухгалтер формує об'єднану звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору. Зокрема, до цього звіту передбачено додатки щодо ЄСВ (додаток Д1) та ПДФО і військового збору (додаток Д4). В разі необхідності, наприклад, при прийнятті на роботу чи звільнення працівника, призначено додаток Д5. Отже, як правило, формується два додатки – Д1 та Д4. Ці звіти складаються в персоніфікованому розрізі, тобто за кожним індивідуальним податковим номером кожного працівника.

Схему облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» наведено на рис. 2.8.

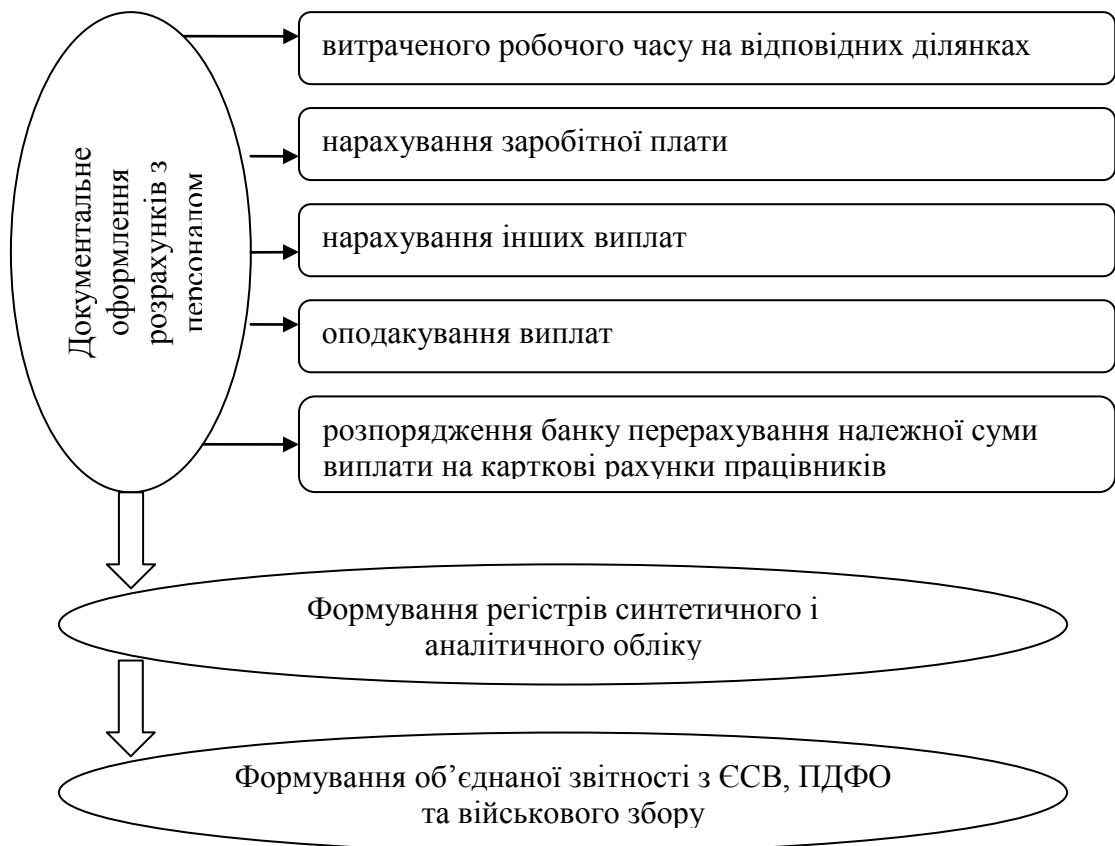


Рис. 2.8. Схема облікового забезпечення розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

Таким чином, облікове забезпечення бізнес-процесів АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» реалізовано в програмі «1С:Бухгалтерія». В цій програмі бухгалтер формує документи для оформлення операцій щодо розрахунків з персоналом, формує для подання в банк документи щодо здійснення виплат персоналу, відображає операції щодо розрахунків з персоналом в реєстрах обліку. Бухгалтер формує первинні документи в автоматизованому вигляді, що дозволяє автоматично відобразити сформовані операції на рахунках обліку та сформувати відповідні облікові реєстри. Згідно з законом виплати персоналу оподатковуються податком з доходів фізичних осіб та військовим

збором, а також виступають базою для розрахунку витрат на соціальні заходи у вигляді ЄСВ. В програмному забезпеченні «Med.os» бухгалтер формує об'єднану звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору.

2.4. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з персоналом підприємства

В попередньому розділі було наголошено на можливості внутрішньої регламентації окремих питань щодо розрахунків з персоналом підприємства. Таким питанням є терміни виплати нарахованої оплати праці працівникам. Зокрема, законодавством встановлено інтервал для виплати нарахованої суми за першу (так званий аванс) та другу половину місяця. Такими інтервалами є період з 16 по 22 число кожного місяця для виплати авансу та з 1 по 7 число – за другу половину попереднього місяця.

В досліджуваному підприємстві АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» встановлено терміни виплати – кожного 15 числа місяця виплачується аванс, а кожного 30 числа місяця – нараховані суми за другу половину місяця. Бухгалтер розраховує суми нарахованої плати та податків напередодні вказаних чисел, складає платіжні доручення на перерахування податків до бюджету, надсилає платіжні відомості в банк для зарахування нарахованих сум на особисті карткові рахунки своїх працівників. В цьому випадку не дотримується принцип точності формування інформаційного ресурсу, оскільки бухгалтер здійснює розрахунки авансу в терміни з 10 по 12 число кожного місяця з припущенням, що 13, 14, 15 числа працівником будуть відпрацьовано повний обсяг годин чи виконано повний обсяг роботи.

Отже, пропонуємо наступний вихід із зазначеної ситуації: змінити терміни виплати нарахованої оплати праці, а саме - 22 числа місяця виплачувати аванс, а кожного 7 числа наступного місяця – нараховані суми за другу половину місяця. Це дасть можливість бухгалтеру здійснювати

розрахунок оплати праці на основі точних даних в документах обліку робочого часу чи виконаних робіт.

Альтернативним варіантом оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» можна запропонувати змінити методику розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця. На підприємстві оплата праці нараховується виходячи з фактично відпрацьованого часу. В цьому випадку бухгалтер має ретельно контролювати, чи дотримуються вимоги законодавства щодо виплати суми, не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків. Для усунення такої загрози можна запропонувати наступну методику розрахунку: 65% окладу чи середньої заробітної плати за попередній місяць враховувати як аванс та інші 35% нараховувати за другу половину місяця. Це дасть можливість врахувати математичні закономірності, а саме, математично розрахована сума за пропонованими відсотками в будь-якому випадку буде не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків.

Вищезазначене дає можливість сформулювати альтернативні напрями оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К», що наведено в таблиці 2.1.

Також слід відзначити про недоцільність застосування в робочому плані рахунків рахунку 662 «Розрахунки з депонентами», адже всі розрахунки з персоналом здійснюються за допомогою банківських карток і депонування нарахованих сум не має місце в розрахунках з персоналом АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К», адже, навіть, якщо працівник захворів чи у відпустці, йому в будь-якому разі є можливість виплатити нараховані суми шляхом перерахування на його особисту платіжну картку. Отже, вважаємо доцільним цей субрахунок замінити на інший вид виплат. Проаналізуємо види виплат, які вважаємо доцільним виокремити на субрахунках та рахунках аналітичного обліку.

Таблиця 2.1

Альтернативні напрями оптимізації розрахунків з оплати праці
в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

| Проблемний момент | Суть проблеми | Чинний порядок розрахунків | Пропонований порядок розрахунків | Ефект від впровадження |
|---|---|--|---|--|
| Терміни виплати нарахованої оплати праці | Не дотримується принцип точності формування інформаційного ресурсу, оскільки бухгалтер здійснює розрахунки авансу з припущенням, що працівником будуть відпрацьовано повний обсяг годин чи виконано повний обсяг роботи | 15 числа місяця виплачується аванс, а кожного 30 числа місяця – нараховані суми за другу половину місяця | 22 числа місяця виплачувати аванс, а кожного 7 числа наступного місяця – нараховані суми за другу половину місяця | Бухгалтер буде здійснювати розрахунок оплати праці на основі точних даних в документах обліку робочого часу чи виконаних робіт |
| <i>АБО</i> | | | | |
| Методика розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця | На основі чинного порядку (за фактично відпрацьований час) іноді можуть не дотримуватись вимоги законодавства щодо виплати суми, не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків | За фактично відпрацьований час | 65% авансу та 35% за другу половину місяця | Математично розрахована сума за пропонованими відсотками в будь-якому випадку буде не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків |

Вважаємо важливим аспектом в розрахунках з персоналом матеріальне стимулювання та заохочення. Саме дотримання принципів матеріального заохочення дозволить підвищити ефективність підприємництва, оскільки персонал буде зацікавленим в підвищенні продуктивності своєї праці. Матеріальне стимулювання дозволить реалізувати вимоги соціальної підтримки персоналу та має бути виокремлене на рахунках обліку. Отже, пропонуємо побудувати облік розрахунків з персоналом на відповідних субрахунках з розмежуванням видів виплат (рис. 2.9).

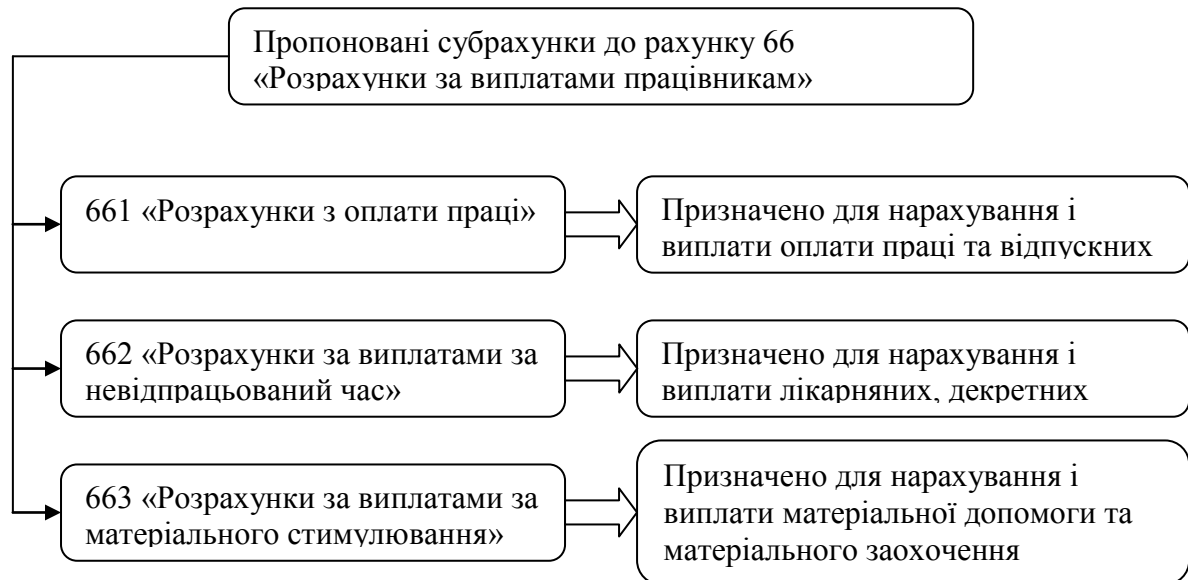


Рис. 2.9. Пропонований перелік субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Таким чином, можливість внутрішньої регламентації окремих питань щодо розрахунків з персоналом підприємства зумовлює альтернативність в пошуку напрямів оптимізації розрахунків з оплати праці. Пропонуємо змінити терміни виплати нарахованої оплати праці, що дасть можливість бухгалтеру здійснювати розрахунок оплати праці на основі точних даних в документах обліку робочого часу чи виконаних робіт. Альтернативним варіантом оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» можна запропонувати змінити методика розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця, що дасть можливість врахувати математичні закономірності. Пропонуємо побудувати облік розрахунків з персоналом на відповідних субрахунках з розмежуванням видів виплат. В роботі наведено пропонований перелік субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Висновки до розділу 2

1. Досліджуване підприємство АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» є великим за обсягом діяльності суб'єктом підприємництва з розвинутим виробництвом зернових (пшениця, ячмінь, кукурудза) та олійних (соняшник) культур, а також галузями свинарство та птахівництво. Для здійснення діяльності підприємство використовує наявну та орендовану землю, техніку, необхідні оборотні ресурси, має достатній штат працівників. За період 2017-2021 рр. вартість майна збільшилась на 62,63%. Близько 40 % займає вартість необоротних активів і 60 % - вартість оборотних активів. зазначені показники мають тенденцію до підвищення вартості: темп приросту вартості необоротних активів складає 81,49%, темп приросту вартості оборотних активів - 51, 43%.

2. Збільшення питомої ваги суми поточних зобов'язань в структурі капіталу свідчить про погіршення платіжної дисципліни з боку досліджуваного суб'єкта підприємництва. Спостерігається збільшення розміру чистого доходу від реалізації на 74,21%. Переважаючі темпи росту суми доходу над зміною розміру витрат на реалізацію (темп приросту склав 56, 57%) зумовили отримання підприємством прибутку протягом 2017-2020 рр, тоді як в 2021 році досліджуваний суб'єкт підприємництва був збитковим. Вцілому досліджуване АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» достатньою мірі володіє власним капіталом для забезпечення своїх капіталовкладень, сплати податків до бюджету, розвитку своїх бізнес-процесів, розширення сфери діяльності та сфери впливу в діловому світі.

3. Обліковий процес АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» здійснюється на високому якісному рівні. Бухгалтерію очолює головний бухгалтер Бебко Вікторія Вікторівна, до її складу входять ще 3 бухгалтери, між якими поділено професійні обов'язки. Всі фахівці обліку мають вищу освіту та досвід роботи. На підприємстві застосовується програма «1С:Бухгалтерія», яку повністю налаштована під потреби та особливості діяльності АВ ТОВ

«АГРОЦЕНТР К». Для формування і подачі податкової звітності до ДФС застосовується відповідне програмне забезпечення «Med.ос». В АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» діє Наказ про облікову політику.

4. Облікове забезпечення бізнес-процесів АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» реалізовано в програмі «1С:Бухгалтерія». В цій програмі бухгалтер формує документи для оформлення операцій щодо розрахунків з персоналом, формує для подання в банк документи щодо здійснення виплат персоналу, відображає операції щодо розрахунків з персоналом в регістрах обліку. Бухгалтер формує первинні документи в автоматизованому вигляді, що дозволяє автоматично відобразити сформовані операції на рахунках обліку та сформувати відповідні облікові регістри. Згідно з законом виплати персоналу оподатковуються податком з доходів фізичних осіб та військовим збором, а також виступають базою для розрахунку витрат на соціальні заходи у вигляді ЄСВ. В програмному забезпеченні «Med.ос» бухгалтер формує об'єднану звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору.

5. Можливість внутрішньої регламентації окремих питань щодо розрахунків з персоналом підприємства зумовлює альтернативність в пошуку напрямів оптимізації розрахунків з оплати праці. Пропонуємо змінити терміни виплати нарахованої оплати праці, а саме - 22 числа місяця виплачувати аванс, а кожного 7 числа наступного місяця – нараховані суми за другу половину місяця. Це дасть можливість бухгалтеру здійснювати розрахунок оплати праці на основі точних даних в документах обліку робочого часу чи виконаних робіт. Альтернативним варіантом оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» можна запропонувати змінити методику розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця: 65% окладу чи середньої заробітної плати за попередній місяць враховувати як аванс та інші 35% нараховувати за другу половину місяця. Це дасть можливість врахувати математичні закономірності, а саме, математично розрахована сума за пропонованими відсотками в будь-якому

випадку буде не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків.

6. Вважаємо важливим аспектом в розрахунках з персоналом матеріальне стимулювання та заохочення. Саме дотримання принципів матеріального заохочення дозволить підвищити ефективність підприємництва, оскільки персонал буде зацікавленим в підвищенні продуктивності своєї праці. Матеріальне стимулювання дозволить реалізувати вимоги соціальної підтримки персоналу та має бути виокремлене на рахунках обліку. Пропонуємо побудувати облік розрахунків з персоналом на відповідних субрахунках з розмежуванням видів виплат. У кваліфікаційній роботі наведено пропонований перелік субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Теоретико-методичні аспекти контролю розрахунків з персоналом

Система контролю будь-якого підприємства виступає похідною від облікового процесу, тобто контрольні процедури покликані особливим чином використати інформаційний ресурс для задоволення потреб керівництва. Обліковий процес забезпечує інформацією щодо діяльності, а система контролю – щодо ефективності діяльності. Але слід наголосити і на спільній меті – результати і облікової діяльності, і контрольного процесу дають інформацію керівництву для прийняття оптимальних і обґрунтованих рішень.

Якщо розглядати контрольні процедури щодо розрахунків з персоналом, то інформація контролерів попереджає або усуває негативні наслідки у вигляді нарахованих штрафних санкцій в сфері охорони праці і соціального захисту. Фахівчиня Ходаківська Л.О. також наголошує на цьому завданні контрольних дій, зокрема, на її думку «внутрішньогосподарський контроль розрахунків забезпечує дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці та правильність відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку» [47]. На думку фахівців Меліхової Тетяни та Лисяк О., контроль «здійснюється з метою встановлення правильності документування операцій з нарахування та оподаткування заробітної плати, своєчасності та повноти відображення їх в обліку та складання звітності» [19].

Фахівці акцентують на необхідності відповідного методичного забезпечення контрольних процедур. Зокрема, фахівчині Комірна Ольга, Міняйло Вікторія, Нежива Марія та Негоденко Вікторія відзначають, що «процес здійснення фінансового контролю розрахунків з персоналом потребує чіткої регламентації на рівні інформаційного та організаційно-

методичного забезпечення, оскільки на сьогоднішній день відсутня дієва система фінансового контролю, яка б дозволяла не лише виявляти порушення, а й попереджати їх виникнення» [12]. Повністю підтримуємо думку фахівчині Ходаківської Л.О., що «організація внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці є дуже відповідальною ділянкою, оскільки правильність його оцінок і прийняті на їх основі управлінські рішення впливають на результативність праці робітників, витрати підприємства та на формування й визначення обсягів доходу» [47]. Тому питання теоретико-методичних аспектів контрольних процедур в аспекті розрахунків з персоналом підприємства набувають особливого значення та актуальності.

Організаційні засади проведення контрольних процедур узагальнено на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Організаційні засади проведення контрольних процедур розрахунків з персоналом

Фахівчині Комірна Ольга, Міняйло Вікторія, Нежива Марія та Негоденко Вікторія наводять вичерпний перелік контрольних процедур в аспекті розрахунків з персоналом підприємства. Вони наводять наступне: «контроль з оплати праці здійснюють вибіркоким чином, його рекомендується організувати в такій послідовності:

1) перевірка використання затвердженого фонду заробітної плати (штатний розпису, ставки, нарахування та виплати, посадові оклади, розцінки, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і гарантійних виплат);

2) перевірка стану трудової дисципліни, організації праці та ведення особових справ працівників (кадрової документації);

3) перевірка правильності ведення документації за виплатами працівникам;

4) відповідність видатків на оплату праці кошторисним призначенням та обґрунтованість їх устанавлення;

5) правильність визначення нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати працівників» [12].

Погоджуємось з переліком контроль процедур, наведеним фахівцями, але відзначимо, що під час впровадження цифрової економіки в підприємницький процес зміщують акценти контрольного процесу. Нашу думку підтверджують дослідження вчених щодо організаційних аспектів, зокрема «організація контролю повинна від початку забезпечувати чітку постановку завдань автоматизації обліку праці та її оплати в такий спосіб, щоб прискорити оброблення інформації та уникнути витрат часу на заповнення зайвої документації» [12]. На нашу думку, застосування діджитал-технологій в обліковому процесі значно спростить контрольний процес і дасть можливість для розширення і поглиблення контрольних завдань внаслідок збільшення доступу до інформаційно-облікового ресурсу.

Таким чином, система контролю будь-якого підприємства виступає похідною від облікового процесу, тобто контрольні процедури покликані

особливим чином використати інформаційний ресурс для задоволення потреб керівництва. Якщо розглядати контрольні процедури щодо розрахунків з персоналом, то інформація контролерів попереджає або усуває негативні наслідки у вигляді нарахованих штрафних санкцій в сфері охорони праці і соціального захисту. Під час впровадження цифрової економіки в підприємницький процес зміщують акценти контрольного процесу. На нашу думку, застосування діджитал-технологій в обліковому процесі значно спростить контрольний процес і дасть можливість для розширення і поглиблення контрольних завдань внаслідок збільшення доступу до інформаційно-облікового ресурсу.

3.2. Стан контрольних процедур щодо розрахунків з персоналом в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К»

В досліджуваному підприємстві систему контролю реалізовано на достатньо високому рівні. Контрольні процедури провадяться за необхідності. Зокрема, бухгалтер з обліку розрахунків з персоналом ретельно перевіряє документи з обліку робочого часу, оскільки їх дані є базою для розрахунку ним розміру заробітної плати. Головний бухгалтер періодично перевіряє реєстри обліку щодо розрахунків з персоналом, оскільки має відобразити точні дані в звітності підприємства.

Керівник періодично перевіряє документальне оформлення показників ефективності роботи, оскільки саме він приймає рішення щодо матеріального стимулювання персоналу внаслідок високого рівня ефективності роботи чи певних досягнень. Перед складанням фінансової звітності в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» за наказом керівника інвентаризаційна комісія проводить контрольні процедури.

Контрольні процедури на підприємстві здійснюються на підставі наказу керівника. Контрольні процедури здійснюються певним колом

відповідальних осіб, на їх призначення також є наказ керівника. На підприємстві також на початку року складається графік перевірок. Контролери фіксують свої висновки в своїх допоміжних документах, що дозволяє їх формувати відповідні висновки для потреб системи менеджменту.

Зовнішній контроль здійснюється працівниками фіскальної служби. Бухгалтер подає персоніфіковану звітність щодо розрахунків з персоналом і нарахованої суми податків. Фіскалі ретельно перевіряють показники нарахованого доходу, розраховану суму податків. В разі, якщо фіскалі виявляють невідповідність нарахованої суми доходу працівникам та суми утриманих податків, вони надсилають на підприємство запит, як правило, поштою, у вигляді листа, на який бухгалтер має надати відповідь з наданням підтверджувальних документів. Періодично ДФС включає суб'єкти підприємництва в план перевірки. В такому випадку на підприємство надходить повідомлення щодо термінів перевірки. В разі, якщо у фіскалів виникають певні питання щодо правильності розрахунку виплат персоналу в частині утримуваних податків, то підприємство може бути включене в перелік позапланової перевірки. За аналізований період 2017-2022 рр. в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» таких перевірок з боку ДФС не було.

Таким чином, в досліджуваному підприємстві систему контролю реалізовано на достатньо високому рівні. Контрольні процедури провадяться за необхідності. Перед складанням фінансової звітності в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» за наказом керівника інвентаризаційна комісія проводить контрольні процедури. Зовнішній контроль здійснюється працівниками фіскальної служби. В разі, якщо фіскалі виявляють невідповідність нарахованої суми доходу працівникам та суми утриманих податків, вони надсилають на підприємство запит, як правило, поштою, у вигляді листа, на який бухгалтер має надати відповідь з наданням підтверджувальних документів.

3.3. Удосконалення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом

Питання контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом завжди були в центрі уваги фахівців, оскільки потребують удосконалення на окремому підприємстві. Тому розробка напрямів удосконалення системи контрольних процедур забезпечить побудову ефективної системи менеджменту, що дасть можливість оптимізувати процес прийняття управлінських рішень.

Система менеджменту, як правило, ґрунтується на даних, отриманих в процесі документального оформлення операцій, пов'язаних з розрахунками з персоналом, даних облікових реєстрів та звітності. Контрольні процедури можуть скоригувати інформаційно-обліковий ресурс в залежності від отриманих результатів контрольних дій. Менеджер приймає рішення щодо управління розрахунками з персоналом в контексті можливості підвищення розміру нарахованої оплати праці, нарахування матеріального заохочення, підвищення ефективності праці, що позитивним чином вплине на розмір витрат на виробництво продукції, виконання робіт і надання послуг. В цілому синергія облікового та контрольного процесу здатна давати додатковий ефект процесу менеджменту суб'єкта підприємництва та оптимізувати процес прийняття управлінських рішень.

Контролери на підприємстві мають виконувати оптимальний перелік контрольних процедур, оскільки їх недостатність зумовлює неефективність системи контролю, а їх занадто велика кількість лише обтяжить дії контролера, зайві процедури взагалі будуть нівелювати ефективність контрольного процесу. Оптимізація контрольного процесу зумовлює розробку певного алгоритму дій, що задовольнить потреби керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та не обтяжить роботу контролерів. Пропонований алгоритм контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом наведено на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Пропонований алгоритм контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом

Для фіксації результатів роботи контролерів передбачено відповідне документальне оформлення, що дасть можливість узагальнити важливі аспекти розрахунків з персоналу з точки зору дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці та соціального захисту працівників. Пропонуємо для використання в контрольному процесі розроблений Тест внутрішнього контролю розрахунків з персоналом (таблиця 3.1). Застосування запропонованого робочого документа дозволить оптимізувати контрольний процес для потреб управління.

Таблиця 3.1

Тест внутрішнього контролю розрахунків з персоналом

| Тестове запитання | Варіант відповіді | | |
|---|-------------------|----|--|
| | Так | Ні | Примітки |
| Чи в повному обсязі сформовано особові справи персоналу? | + | | |
| Чи були випадки порушення термінів виплати персоналу? | | + | |
| Чи були випадки відмови в наданні щорічної відпустки? | | + | |
| Чи були випадки відмови в наданні соціальної відпустки? | | + | |
| Чи були випадки відправлення у відпустку за власний рахунок більше законодавчо-встановленого терміну? | + | | В зв'язку із зміною законодавства на період карантину Covid-19 та воєнний час. |
| Чи були порушення у виплаті лікарняних та декретних? | | + | |
| Чи відповідають дані первинних документів щодо обсягів виконаної роботи вихідним даним для розрахунку оплати праці? | + | | |
| Чи нараховуються премії? | + | | |
| Чи оподатковується додаткове благо персоналу? | + | | |

Таким чином, контролери на підприємстві мають виконувати оптимальний перелік контрольних процедур. Оптимізація контрольного процесу зумовлює розробку певного алгоритму дій, що задовольнить потреби керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та не обтяжить роботу контролерів. Для фіксації результатів роботи контролерів передбачено відповідне документальне оформлення, що дасть можливість узагальнити важливі аспекти розрахунків з персоналу з точки зору дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці та соціального захисту працівників. Застосування запропонованого робочого документа дозволить оптимізувати контрольний процес для потреб управління.

Висновки до розділу 3

1. Система контролю будь-якого підприємства виступає похідною від облікового процесу, тобто контрольні процедури покликані особливим чином використати інформаційний ресурс для задоволення потреб керівництва. Якщо розглядати контрольні процедури щодо розрахунків з персоналом, то інформація контролерів попереджає або усуває негативні наслідки у вигляді нарахованих штрафних санкцій в сфері охорони праці і соціального захисту. Під час впровадження цифрової економіки в підприємницький процес зміщують акценти контрольного процесу. На нашу думку, застосування діджитал-технологій в обліковому процесі значно спростить контрольний процес і дасть можливість для розширення і поглиблення контрольних завдань внаслідок збільшення доступу до інформаційно-облікового ресурсу.

2. В досліджуваному підприємстві систему контролю реалізовано на достатньо високому рівні. Контрольні процедури провадяться за необхідності. Перед складанням фінансової звітності в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» за наказом керівника інвентаризаційна комісія проводить контрольні процедури. Зовнішній контроль здійснюється працівниками фіскальної служби. В разі, якщо фіскали виявляють невідповідність нарахованої суми доходу працівникам та суми утриманих податків, вони надсилають на підприємство запит, як правило, поштою, у вигляді листа, на який бухгалтер має надати відповідь з наданням підтверджувальних документів.

3. Контролери на підприємстві мають виконувати оптимальний перелік контрольних процедур, оскільки їх недостатність зумовлює неефективність системи контролю, а їх занадто велика кількість лише обтяжить дії контролера, зайві процедури взагалі будуть нівелювати ефективність контрольного процесу. Оптимізація контрольного процесу зумовлює розробку певного алгоритму дій, що задовольнить потреби керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та не обтяжить роботу

контролерів. У кваліфікаційній роботі наведено пропонований алгоритм контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом.

4. Для фіксації результатів роботи контролерів передбачено відповідне документальне оформлення, що дасть можливість узагальнити важливі аспекти розрахунків з персоналу з точки зору дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці та соціального захисту працівників. Пропонуємо для використання в контрольному процесі розроблений Тест внутрішнього контролю розрахунків з персоналом. Застосування запропонованого робочого документа дозволить оптимізувати контрольний процес для потреб управління.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

1. Будь-який суб'єкт підприємництва відповідно до законодавства виступає роботодавцем, якщо приймає рішення прийняти на роботу працівників. Розрахунки з персоналом охоплюють декілька аспектів. Зокрема, роботодавець реалізовує закріплене в законодавстві право на оплату праці працівникам підприємствам. В контексті соціального захисту персоналу роботодавець також зобов'язаний нараховувати і виплачувати лікарняні та відпускні виплати. Також законом передбачено певні ситуації та життєві особисті обставини працівників, в разі настання яких передбачено соціальний захист та обов'язок роботодавця його реалізувати. Роботодавець має забезпечити високий рівень якості інформаційної системи для реалізації прав працівників та свого обов'язку реалізувати соціальний захист персоналу.

2. Облікова система виступає потужним інструментом формування якісної системи управління будь-якого підприємства. До формування інформаційного контенту висувається ряд вимог, причому всі вимоги зводяться до єдиного критерію – якість інформаційного ресурсу. Саме облікова система забезпечує отримання інформації щодо розрахунків з персоналом, отже, побудова облікової системи має забезпечити найвищу якість сформованої інформації. Розрахунки з персоналом також є важливою складовою контрольного процесу суб'єкта підприємництва. Результати контрольних дій в сукупності з якісним обліковим забезпеченням розрахунків з персоналом дозволять оптимізувати систему управління на підприємства, в першу чергу, для задоволення соціальних потреб персоналу, а також для підвищення ефективності діяльності суб'єкта підприємництва.

3. З огляду на соціальну значущість такого питання, як розрахунки суб'єкта підприємництва зі своїм персоналом, цілком зрозумілим і логічним є нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом в системі їх обліку і контролю. Перелік правовстановлюючих нормативних актів охоплює

питання щодо всіх аспектів розрахунків з персоналом, регламентацію питань щодо нарахування і виплати оплати праці, реалізації права на відпустки та соціальний захист. Облікові питання та контрольні процедури регламентують нормативні акти як на загальнодержавному рівні (обов'язкового та рекомендаційного характеру), так і на рівні окремого суб'єкта підприємництва.

4. Досліджуване підприємство АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» є великим за обсягом діяльності суб'єктом підприємництва з розвинутим виробництвом зернових (пшениця, ячмінь, кукурудза) та олійних (соняшник) культур, а також галузями свинарство та птахівництво. Для здійснення діяльності підприємство використовує наявну та орендовану землю, техніку, необхідні оборотні ресурси, має достатній штат працівників. За період 2017-2021 рр. вартість майна збільшилась на 62,63%. Спостерігається збільшення розміру чистого доходу від реалізації на 74,21%. Переважаючи темпи росту суми доходу над зміною розміру витрат на реалізацію (темп приросту склав 56, 57%) зумовили отримання підприємством прибутку протягом 2017-2020 рр, тоді як в 2021 році досліджуваний суб'єкт підприємництва був збитковим. Вцілому досліджуване АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» достатньою мірою володіє власним капіталом для забезпечення своїх капіталовкладень, сплати податків до бюджету, розвитку своїх бізнес-процесів, розширення сфери діяльності та сфери впливу в діловому світі.

5. Обліковий процес АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» здійснюється на високому якісному рівні. Бухгалтерію очолює головний бухгалтер Бєбко Вікторія Вікторівна, до її складу входять ще 3 бухгалтери, між якими поділено професійні обов'язки. Всі фахівці обліку мають вищу освіту та досвід роботи. На підприємстві застосовується програма «1С:Бухгалтерія», яку повністю налаштована під потреби та особливості діяльності АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К». Для формування і подачі податкової звітності до ДФС застосовується відповідне програмне забезпечення «Med.oc». В АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» діє Наказ про облікову політику.

6. Облікове забезпечення бізнес-процесів АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» реалізовано в програмі «1С:Бухгалтерія». В цій програмі бухгалтер формує документи для оформлення операцій щодо розрахунків з персоналом, формує для подання в банк документи щодо здійснення виплат персоналу, відображає операції щодо розрахунків з персоналом в регістрах обліку. Бухгалтер формує первинні документи в автоматизованому вигляді, що дозволяє автоматично відобразити сформовані операції на рахунках обліку та сформувати відповідні облікові регістри. Згідно з законом виплати персоналу оподатковуються податком з доходів фізичних осіб та військовим збором, а також виступають базою для розрахунку витрат на соціальні заходи у вигляді ЄСВ. В програмному забезпеченні «Med.ос» бухгалтер формує об'єднану звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору.

7. Можливість внутрішньої регламентації окремих питань щодо розрахунків з персоналом підприємства зумовлює альтернативність в пошуку напрямів оптимізації розрахунків з оплати праці. Пропонуємо змінити терміни виплати нарахованої оплати праці, а саме - 22 числа місяця виплачувати аванс, а кожного 7 числа наступного місяця – нараховані суми за другу половину місяця. Це дасть можливість бухгалтеру здійснювати розрахунок оплати праці на основі точних даних в документах обліку робочого часу чи виконаних робіт. Альтернативним варіантом оптимізації розрахунків з оплати праці в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» можна запропонувати змінити методику розрахунку авансу та оплати праці за другу половину місяця: 65% окладу чи середньої заробітної плати за попередній місяць враховувати як аванс та інші 35% нараховувати за другу половину місяця. Це дасть можливість врахувати математичні закономірності, а саме, математично розрахована сума за пропонованими відсотками в будь-якому випадку буде не менше ніж за фактично відпрацьований час з врахуванням суми податків.

8. Вважаємо важливим аспектом в розрахунках з персоналом матеріальне стимулювання та заохочення. Саме дотримання принципів

матеріального заохочення дозволить підвищити ефективність підприємництва, оскільки персонал буде зацікавленим в підвищенні продуктивності своєї праці. Матеріальне стимулювання дозволить реалізувати вимоги соціальної підтримки персоналу та має бути виокремлене на рахунках обліку. Пропонуємо побудувати облік розрахунків з персоналом на відповідних субрахунках з розмежуванням видів виплат. У кваліфікаційній роботі наведено пропонування перелік субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

9. Система контролю будь-якого підприємства виступає похідною від облікового процесу, тобто контрольні процедури покликані особливим чином використати інформаційний ресурс для задоволення потреб керівництва. Якщо розглядати контрольні процедури щодо розрахунків з персоналом, то інформація контролерів попереджає або усуває негативні наслідки у вигляді нарахованих штрафних санкцій в сфері охорони праці і соціального захисту. Під час впровадження цифрової економіки в підприємницький процес зміщують акценти контрольного процесу. На нашу думку, застосування діджитал-технологій в обліковому процесі значно спростить контрольний процес і дасть можливість для розширення і поглиблення контрольних завдань внаслідок збільшення доступу до інформаційно-облікового ресурсу.

10. В досліджуваному підприємстві систему контролю реалізовано на достатньо високому рівні. Контрольні процедури провадяться за необхідності. Перед складанням фінансової звітності в АВ ТОВ «АГРОЦЕНТР К» за наказом керівника інвентаризаційна комісія проводить контрольні процедури. Зовнішній контроль здійснюється працівниками фіскальної служби. В разі, якщо фіскали виявляють невідповідність нарахованої суми доходу працівникам та суми утриманих податків, вони надсилають на підприємство запит, як правило, поштою, у вигляді листа, на який бухгалтер має надати відповідь з наданням підтверджувальних документів.

11. Контролери на підприємстві мають виконувати оптимальний перелік контрольних процедур, оскільки їх недостатність зумовлює неефективність системи контролю, а їх занадто велика кількість лише обтяжить дії контролера, зайві процедури взагалі будуть нівелювати ефективність контрольного процесу. Оптимізація контрольного процесу зумовлює розробку певного алгоритму дій, що задовольнить потреби керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та не обтяжить роботу контролерів. В кваліфікаційній роботі наведено пропонування алгоритм контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом.

12. Для фіксації результатів роботи контролерів передбачено відповідне документальне оформлення, що дасть можливість узагальнити важливі аспекти розрахунків з персоналу з точки зору дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці та соціального захисту працівників. Пропонуємо для використання в контрольному процесі розроблений Тест внутрішнього контролю розрахунків з персоналом. Застосування запропонованого робочого документа дозволить оптимізувати контрольний процес для потреб управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. Випуск 34. С. 135-139. URL: <http://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/474/468>
2. Воронко Р.М., Хрищук Я.Е., Гатиляк Ю.О. Теоретичні основи та організаційно-методичні засади внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом. Інфраструктура ринку. 2019. Випуск 37. С. 697-703. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/37_2019_ukr/103.pdf
3. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. Ефективна економіка. 2019. №2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/32.pdf
4. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство. 2021. № 23. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156>
5. Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. 2017. № 3(49). С. 60–67.
6. Іванова Н.А., Михайловина С.О., Матрос О.М. Шляхи удосконалення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Інтернаука. 2020. № 9. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-9-6302>
7. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2014 р. № 5 зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 31.05.2019 № 226 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

9. Кашперська А.І., Струпова А.Г. Організаційно-методичні аспекти внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Інтернаука. 2017. № 17 (39). 2 т. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/2017/17/?author=3738>

10. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

11. Кодекс Законів про Працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 32208. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/32208#Text>

12. Комірна О. В., Мінняло В. П., Нежива М. О., Негоденко В. С. Детермінанти обліку та контролю розрахунків з персоналом вітчизняних підприємств. Бізнесінформ. 2020. № 2. С.314-321. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-2_0-pages-314_321.pdf

13. Кравчук Д. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. International scientific e-journal «Лόγος. Online». 2020. № 16 (December). URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html>

14. Кузь В.І. Особливості побудови системи аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам Причорноморські економічні студії. 2020. Випуск 55-2. С.100-108. URL: http://bses.in.ua/journals/2020/55_2_2020/17.pdf

15. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 1. С.40-45. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2020/9.pdf

16. Максимчук І. А., Сорока Л. М. Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства: виклики пандемії Covid-19. Економіка

та держава. 2021. № 8. С.119-123. URL:
http://www.economy.in.ua/pdf/8_2021/21.pdf

17. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. Ефективна економіка. 2021. № 12. URL:
<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759>

18. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка. 2019. №11. URL:
http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf

19. Меліхова Т. О., Лисяк О. В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством. Агросвіт. 2021. № 21-22. С. 43–50. http://www.agrosvit.info/pdf/21-22_2021/7.pdf

20. Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. Економіка та держава. 2019. № 3. С. 95–101. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.3.95>

21. Міньковська А., Сидорчук Л. Теоретико-методичні аспекти розрахунків з персоналом підприємства. Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: колективна монографія / за заг. ред. І.П. Приходька, О.М. Губарик. Дніпро: Пороги, 2022. С.30-46.

22. Міньковська А., Сидорчук Л. Удосконалення обліку розрахунків з персоналом підприємства по заробітній платі. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 27-28 жовтня 2022 р. : Дніпро : ДДАЕУ, 2022. –С.23-25.

23. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003р. № 601. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

24. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.99 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

25. Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. Удосконалення обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2021. № 1. Том 32 (71). С.71-77. URL: http://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/32_71_1/14.pdf

26. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. Науковий вісник Луганського національного аграрного університету. 2019. №1. URL: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771>

27. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436>

28. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. №291. URL: <http://dtkk.com.ua/show/2cid06880.html#plan>

29. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275517#Text>

30. Подоляничук О.А. Облікова політика щодо заробітної плати. Облік і фінанси. 2018. № 1. С. 64–71

31. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 879 від 02.09.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

32. Попова В., Колотило Ю. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. Молодий вчений. 2019. 10 (74). С. 714-721. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821/1794>

33. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова КМУ №100 від 08.02.1995р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

34. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України № 996-XIV від 16.07.1999р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

35. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996, зі змінами та доповненнями від 17.03.2020 № 530-ІХ. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

36. Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

37. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Держкомстату України № 489 від 05.12.2008р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>

38. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку: Наказ Міністерства фінансів України №z011115 від 13.01.2015 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111&15>

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010, зі змінами та доповненнями до № 786-ІХ від 14.07.2020. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

40. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

41. Рудика В. І. Сучасні підходи до оплати праці на коксохімічних підприємствах. Український журнал прикладної економіки. 2021. Том 6. №

1. С. 306 - 313. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/ujae_2021_r01_a36.pdf

42. Савченко А. М., Мироненко Т. В., Романченко О. І. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. Економіка та держава. 2019. № 11. С.83-87. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/11_2019/18.pdf

43. Самчук К.І. Документування операцій з бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. 2017. № 1(79). С. 44–52.

44. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. Випуск 18. С.395-404. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/18_2018_ukr/67.pdf

45. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2021. № 3. С. 125–130. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2021/22.pdf

46. Хархота І.О. Макарова Г.С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2021. Випуск 1 (28). С.115-212. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/28_2021/20.pdf

47. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль з оплати праці. Економіка і суспільство. 2018. № 17. С. 668–673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf

48. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. Причорноморські економічні студії. 2018. Випуск 35. С. 151-158. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/30.pdf

49. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466>

Додаток А

Оцінка майна та капіталу ТОВ ТД «ДЕМЕТРА-АГРО»

| Види майна і капіталу | 2017 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. | Відношення у % 2021 р. до 2017 р. |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|
| Майно - усього | 328022,0 | 443218,0 | 478031,0 | 480120,0 | 533447,0 | 162,63 |
| Необоротні активи | 122183,0 | 166439,0 | 188509,0 | 205427,0 | 221748,0 | 181,49 |
| Основні засоби | 107225,0 | 153844,0 | 172395,0 | 192561,0 | 200713,0 | 187,19 |
| Довгострокові біологічні активи | 5897,0 | 6464,0 | 8509,0 | 9980,0 | 9091,0 | 154,16 |
| Оборотні активи | 205839,0 | 276779,0 | 289522,0 | 247693,0 | 311699,0 | 151,43 |
| Запаси | 90892,0 | 141122,0 | 140925,0 | 145513,0 | 190220,0 | 209,28 |
| Поточна дебіторська заборгованість | 94429,0 | 95597,0 | 103718,0 | 91332,0 | 66306,0 | 70,22 |
| Гроші, їх еквіваленти та поточні фінансові інвестиції | 391,0 | 241,0 | 105,0 | 167,0 | 10206,0 | 2610,23 |
| Інші оборотні активи | 161,0 | 121,0 | 386,0 | 537,0 | 492,0 | 305,59 |
| Витрати майбутніх періодів | 0,0 | 15147,0 | 15519,0 | 12080,0 | 9457,0 | - |
| Капітал- усього | 328022,0 | 443218,0 | 478031,0 | 480120,0 | 533447,0 | 162,63 |
| Власний капітал | 247782,0 | 325202,0 | 351504,0 | 324828,0 | 326692,0 | 131,85 |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 12,0 | 12,0 | 12,0 | 12,0 | 12,0 | 100,00 |
| Зобов'язання і забезпечення | 80240,0 | 118016,0 | 126527,0 | 155292,0 | 206755,0 | 257,67 |
| Довгострокові зобов'язання | 26001,0 | 37280,0 | 24908,0 | 36930,0 | 14822,0 | 57,01 |
| Поточні зобов'язання | 54239,0 | 80736,0 | 101619,0 | 118362,0 | 191933,0 | 353,87 |
| Поточна кредиторська заборгованість | 19754,0 | 31160,0 | 45508,0 | 34105,0 | 39401,0 | 199,46 |

Додаток Б

Фінансові результати діяльності ТОВ ТД «ДЕМЕТРА-АГРО»

| Показник | 2017 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. | Відношення у % 2021 р. до 2017 р. |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 187215,00 | 276702,00 | 373999,00 | 347340,00 | 326156,00 | 174,21 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 192279 | 239669 | 257118 | 268622 | 301056 | 156,57 |
| Валовий прибуток (збиток) | (5064) | 37033 | 116881 | 78118 | 25100 | - |
| Фінансовий результат від операційної діяльності | 40273 | 29220 | 96077 | 54115 | 713 | 1,77 |
| Фінансовий результат до оподаткування | 29667 | 21551 | 86119 | 40886 | (12978) | - |
| Чистий прибуток (збиток) | 29667 | 21551 | 86119 | 40886 | (12978) | - |
| Чистий прибуток (збиток) у % до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 7,82 | 4,17 | 13,65 | 6,64 | -2,07 | -9,89 в.п. |