

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
Кафедра бухгалтерського обліку та аудиту
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

магістр

(назва освітнього ступеня)

на тему: Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Виконав: студент VI курсу, групи ПОМ-61
спеціальності 071 Облік та оподаткування
(шифр і назва спеціальності)

Свистун В.Ю.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник Д.є.н., Співак С.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Нормоконтроль Д.ф.н. Митник У.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри Д.є.н., Співак С.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Рецензент к.т.н. Дмитрів Д.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль
2024

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі розглянуто організацію та методику обліку і оподаткування оплати праці на підприємствах, що здійснюють обробку економічної інформації за допомогою сучасних електронних технологій. Основна увага приділяється аналізу існуючих підходів до автоматизації процесів обліку заробітної плати та податкових розрахунків, а також вивченню впливу електронних систем на підвищення ефективності управління фінансовими потоками підприємства.

У роботі досліджено актуальні питання організації бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати, визначено ключові принципи та етапи електронного документообігу, а також розглянуто проблеми інтеграції автоматизованих систем обліку та оподаткування у вітчизняну практику. Проведено порівняння традиційних методів обліку з використанням сучасних програмних продуктів і електронних платформ.

Під часу процесу дослідження також були вивчені особливості адаптації підприємств до нових вимог щодо електронного документообігу та електронної звітності в контексті оподаткування. Визначено, що для ефективного функціонування автоматизованих систем обліку необхідне належне навчання персоналу, а також регулярне оновлення програмного забезпечення з урахуванням змін у законодавстві.

Результати дослідження показують, що впровадження електронних систем дозволяє значно знизити трудовитрати на обробку даних, підвищити точність розрахунків і зменшити кількість помилок при нарахуванні заробітної плати та податків. Також розроблено рекомендації щодо вдосконалення методики обліку та оподаткування в умовах застосування новітніх технологій, що можуть бути корисними для підприємств різних форм власності.

Ключові слова: організація обліку, оплата праці, електронна обробка економічної інформації, оподаткування, автоматизація бухгалтерії, заробітна плата.

ЗМІСТ

Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1. Сутність і економічна природа оплати праці.....	8
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування оплати праці.....	13
1.3. Основні підходи до організації обліку оплати праці.....	17
Висновки до розділу 1.....	20
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	
2.1. Особливості організації обліку оплати праці на підприємстві.....	21
2.2. Методи обліку нарахувань і утримань із заробітної плати.....	24
2.3. Відображення операцій із оплати праці у фінансовій звітності ТОВ «Органіка Аграріус».....	27
Висновки до розділу 2.....	30
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
3.1. Оцінка існуючої системи обліку оплати праці та податкового обліку в умовах використання електронних технологій підприємства.....	31
3.2. Методика контролю обліку оплати праці в умовах електронної обробки інформації.....	32
3.3. Розробка рекомендацій щодо оптимізації обліку та оподаткування за допомогою електронних систем.....	39
Висновки до розділу 3.....	45
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	
4.1. Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус».....	46

4.2. Оцінка впливу електромагнітного імпульсу ядерного вибуху на роботу засобів електронної обробки інформації	50
Висновки до розділу 4.....	53
Висновки.....	54
Список використаних джерел.....	55
Додатки.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах цифровізації економіки облік і оподаткування оплати праці відіграють важливу роль у забезпеченні ефективної діяльності установ та підприємств. Правильна організація та методика ведення обліку оплати праці сприяють дотриманню вимог законодавства, своєчасному розрахунку з працівниками та забезпеченню прозорості в управлінні фінансовими ресурсами. Особливого значення набуває використання електронних систем для автоматизації облікових процесів, які підвищують точність, оперативність і знижують ризики помилок.

Представлена сьогодні тема є актуальною, коли найшвидші зміни в інформаційних технологіях та зміни у податковому законодавстві створюють нові виклики для підприємств. Нам необхідно буде переконатися, що методи, пов'язані з оплатою праці, використовують реальні можливості та можливості електронної обробки економічної інформації.

Метою дослідження є вивчення теоретичних та практичних аспектів організації та методики обліку та оподаткування заробітної плати в умовах використання інформаційних технологій, а також розробка рекомендацій щодо їх удосконалення.

Завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз теоретичні основи організації обліку та оподаткування оплати праці.
2. Провести дослідження методики обліку нарахунків і утримань із заробітної плати.
3. Вивчити вплив податкового навантаження на оплату праці.
4. Оцінити можливості застосування інформаційних технологій у процесі обліку та оподаткування доходів працівників.

5. Запропонувати поліпшення системи обліку організації обліку й оподаткування доходів працівників.

Об'єкт дослідження – система обліку й оподаткування оплати праці на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус».

Предмет дослідження – організація та способів ведення обліку й оподаткування доходів працівників в умовах електронної обробки економічної інформації.

Методи дослідження. У роботі застосовуються способи аналізу та синтезу, порівняння, систематизації, моделювання, а також методи статистичного аналізу для оцінки ефективності облікових процесів.

Побудова роботи містить чотири розділи, у яких розкрито теоретичні, методичні та практичні питання організації та оподаткування заробітної плати працівників за допомогою сучасних інформаційних технологій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Сутність і економічна природа оплати праці

Основну роль у відносинах роботодавців та працівників належить оплаті праці, що є важливою частиною економіки. Оплата праці є головним та практично єдиним джерелом доходів для працівників та вагомою статтею витрат для роботодавців, впливаючи на соціальну стабільність підприємства, ефективність діяльності, соціальну стабільність та економічний розвиток держави в цілому.

Як економічна категорія оплата праці характеризує відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості і крім фактичної заробітної плати, включає інші витрати роботодавця на оплату праці.

Відповідно до чинного законодавства України, оплата праці є винагородою, обчисленою у грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору складеного при прийомі на роботу, за яким стався початок трудових відносин.. Оплата праці має основну заробітну плату, додаткові виплати, премії, компенсації та інші заохочувальні виплати.

Оплата праці має такі основні ролі в своїй сутності:

1. Мотиваційний аспект – заохочення працівників до ефективного та продуктивного виконання своїх обов’язків.
2. Регулююча функція – забезпечення до зростання продуктивності та забезпечення на законодавчому рівні мінімального рівня оплати праці.

3. Соціальна функція – забезпечення належного рівня життя працівників, що сприяє підтримці соціальної стабільності.

4. Відтворювальна роль – є джерелом відтворення робочої сили.

Основні функції, як припадають на механізми призначення заробітної плати наведено у рис 1.1.



Рис. 1.1. Схема реалізації основних функцій оплати праці

З огляду на економічну сторону оплата праці є становить значну частину собівартості створеного продукту, яка розподіляється між працівниками як компенсація за витрачений час на працю (див. рис. 1.2). Вона впливає на

собівартість продукції, та його конкурентоспроможність на ринку формування прибутку підприємства.

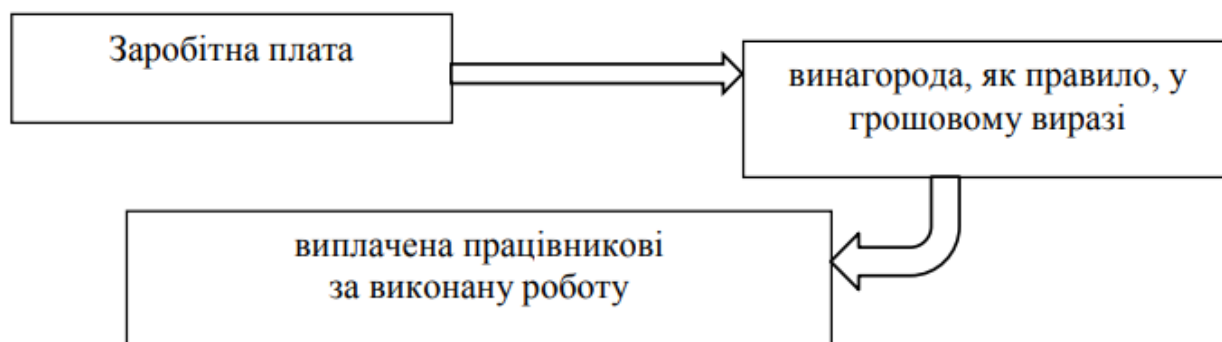


Рис. 1.2 . Сутність заробітної плати згідно законодавства

Структура заробітної плати складається з наступних її складових (ст. 2 Закону України «Про оплату праці»):

- основна заробітна плата - це оплата за виконану роботу згідно до узгоджених норм праці з працівником (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Встановлюється на підприємстві за відрядними розцінками та тарифними ставками для службовців та робітників у вигляді посадових окладів;
- додаткова заробітна плата - це грошова винагорода за важчі умови праці та роботу понад узгоджені норми, а також може бути за трудові досягнення в роботі або за винахідливість чи то удосконалення технологій роботи.

До додаткової заробітної плати відносять:

- доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;
- премії, взаємопов'язані з виконанням виробничих функцій і завдань та відносять інші виплати, передбачені системою оплати праці. До них можуть належати заробітна плата, що включає премії за підвищення продуктивності праці, виконання та перевиконання виробничих завдань, виконання відрядних завдань, покращення кінцевих результатів господарської діяльності структурного підрозділу, економію матеріалів та ресурсів, а також

інші стимулюючі та компенсаційні виплати.. Серед них - виплати у вигляді винагород за результатами річної роботи, преміювання за спеціальними системами та положеннями, виплати в рамках грантових програм, компенсаційні та інші грошові та майнові виплати, які не врегульовані чинним законодавством або здійснюються понад норми, встановлені цими актами.

- інші компенсаційні виплати такі як оплата часу простою не з вини працівника; надбавки та доплати, які не передбачені законодавством; винагорода за підсумками роботи за рік; одноразові заохочення; матеріальна допомога; розміри трудових та соціальних пільг, що надаються підприємством (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Структура фонду оплати праці, затверджена інструкцією зі
статистики заробітної плати**

Фонд оплати праці		
Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
1. Винагорода за виконану роботу. 2. Відсотки або комісійні нарахування залежно від обсягу доходів, якщо вони належать до основної роботи. 3. Гонорари штатним працівникам.	1. Надбавки та доплати до тарифних ставок. 2. Систематичні премії та винагороди, у тому числі за вислугу років. 3. Відсотки або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки. 4. Оплата надурочної роботи та роботи у святкові та неробочі дні.	1. Нарахування за невідпрацьований час, що не передбачені чинним законодавством. 2. Одноразові винагороди у т. ч. ті, що здійснюються раз на рік. 3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників

Продовження таблиці 1.1

4. Оплата при переведенні на нижче оплачувану роботу.	5. Нараховані суми індексації заробітної плати працівників.	4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі
5. Оплата при невиконанні норм виробітку та виготовленні бракованої.	6. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу.	
	7. Оплата за невідпрацьований час.	

На підприємстві рівень оплати праці залежить від наступних факторів:

1. Елементи виробничого процесу: продуктивність праці, якість роботи, складність виконуваних завдань.
2. Економічні обставини: фінансове становище підприємства, рівень доходів, структура витрат.
3. Ринкові умови: ситуація на ринку праці, опит та пропозиція на окремі професії, середня заробітна плата у галузі.
4. Соціальні чинники: встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, умови колективного договору (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Чинники та їх обставини, що впливають на рівень заробітної плати

Чинник	Елементи та обставини
Елементи виробництва	Продуктивність праці, якість роботи, складність виконуваних завдань.
Економічні обставини	Фінансовий стан підприємства, рівень доходів, структура витрат
Ринкові умови	Ситуація на ринку праці, попит і пропозиція на певні професії,

Продовження таблиці 1.2

	середній рівень заробітної плати у галузі.
Соціальні чинники	Законодавчо встановлений мінімальний рівень оплати праці, умови колективного договору.

На підставі обліково-аналітичних показників руху трудових ресурсів проводиться аналіз фонду оплати підприємстві, аналіз ефективності використання трудових ресурсів, аналіз розрахунків із оплати праці та інше.

Поряд зі звітними формами для аналізу руху трудових ресурсів та ефективності їх використання можуть використовуватися дані інших статистичних та внутрішніх форм звітності, зокрема, звіти про виробництво продукції, нормативи витрати матеріальних ресурсів, табелі обліку робочого часу, дані лікарняних листів, а також аудиторські дослідження та звіти, напрямки аналітичних робіт з питань формування та витрачання фонду оплати праці.

Оскільки матеріальні фактори є основоположними зацікавленості працівників участі у виробничому процесі, важливо забезпечити їм відповідний рівень індивідуального підходу.

Ключовими показниками у механізмі визначення індивідуальної заробітної плати є форми та системи оплати праці. Ці елементи визначення величини оплати праці фактично є способом встановлення залежності між розміром заробітної плати та кількістю, якістю праці та її результатами.

Підприємства обирають форми та системи оплати праці залежно від сфери діяльності, характеру трудових операцій та технологічних процесів, які що застосовуються у процесі виробництва та затверджуються їх у локальних документах по підприємству (колективних договорах, положеннях, контрактах).

Система оплати праці являє собою взаємозв'язок показників, що характеризують норму праці та ступінь її оплати в межах та понад норми

праці. Ці показники виступають гарантією того, що відповідно до фактично досягнутих результатів праці відносно норми працівник отримуватиме заробітну плату за погодженою з роботодавцем ціною його робочої сили. При цьому форма оплати праці являє собою той чи інший вид систем оплати праці, що групуються за ознаками основного критерію обліку результатів праці при оцінці з метою визначення розміру винагороди (виплати).

В Україні підприємства застосовують дві форми тарифної системи:

- погодинна оплата, коли в основу береться відпрацьований час працівником, а одиницею виміру часу може бути година, день чи місяць. Сюди входить проста погодинна, погодинно-преміальна;
- відрядна оплата, за основу береться матеріальний результат, тобто кількість виробленої продукції. Сюди входить пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, прогресивна відрядна та акордна.

Погодинна оплата праці ґрунтується на тарифній системі, основними елементами якої є:

- тарифна сітка, що є таблицею з кваліфікаційними розрядами працівників, за якою визначається тарифний розряд;
- тарифна ставка або тарифний норматив оплати праці, де тарифна ставка першого розряду – норма оплати праці за найменш кваліфіковану працю. Може визначатися як за місяць (посадовий оклад), так і за годину чи день, тиждень.

Існує також менш поширена безтарифна система, за якої грошова оцінка заробітної плати працівника залежить від кінцевого результату чи обсягу виконаної роботи всього підприємства. За безтарифної системи заробітна плата кожного працівника підприємства становить певну частку у фонді оплати праці підприємства в цілому.

Більш наглядно викладено системи оплати праці в рис. 1.3.

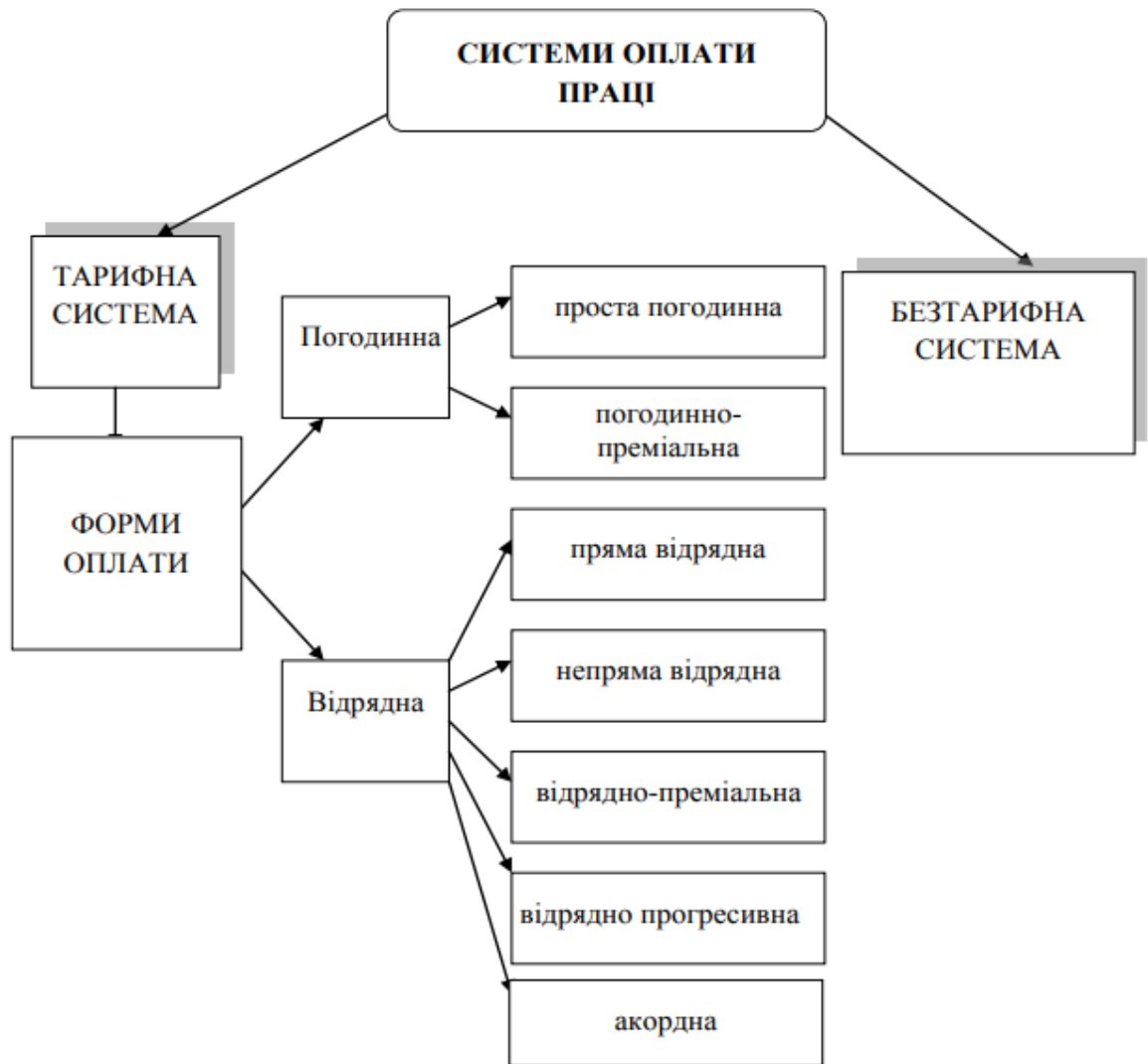


Рис 1.3. Системи оплати праці

Документи, що використовуються для визначення розмірів оплати праці на підприємствах:

- схема посадових окладів – перелік ставок посадових окладів та коефіцієнта до кожної з них; на основі коефіцієнта визначається посадовий оклад (тарифна ставка) з конкретної посади;
- тарифно-кваліфікаційний довідник – документ, який описує вимоги до посад, навичок та кваліфікації працівника;
- штатним розписом – відображає сукупність посад на підприємстві та встановлені для них посадові оклади, що визначаються на основі тарифної сітки та тарифної ставки. Для встановлення відрядної форми оплати праці необхідно визначити місячні норми виробітку (провести нормування праці),

визначити тарифні ставки за категоріями посад, розрахувати відрядні розцінки, розробити та впровадити внутрішні документи з обліку виробітку

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування оплати праці

Поняття «заробітна плата» трактується Законом України «Про оплату праці», як винагорода, яка обчислюється у грошовому виразі відповідно укладеного трудового договору між власником (уповноваженим органом) та працівником, і виплачується за виконану ним роботу.

Для правомірного нарахування заробітної плати використовуються нормативно-правові акти, затверджені органами різного рівня за участю профспілкових організацій та трудових колективів.

Основний законодавчий акт – Конституція України, яка є основою законодавства. Відповідно до неї кожному громадянину гарантується право на працю, вільний вибір місця роботи та можливість заробляти.

Оплата праці ґрунтується на кількох принципах. Головний з них — вона повинна відповідати кількості та якості витраченої праці, а отже, бути справедливою і тим самим забезпечувати зацікавленість працівника в максимально інтенсивному та продуктивному використанні робочого часу. Праця вищої кваліфікації оплачується вище, ніж праця некваліфікованої за тих самих витратах робочого дня, що сприяє зацікавленості працівників у підвищенні своєї кваліфікації, освітнього рівня та професійної майстерності».

Кодекс законів про працю України від 10.02.1971 р. №322-VIII регулює трудові відносини між роботодавцем та колективом, розмежовує відповідальність, надає гарантії розпоряджатись працівникам з управління своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Він також сприяє покращенню якості праці, підвищенню продуктивності праці працівників, підвищенню загальної ефективності виробництва. Основні нормативно-правові акти з бухгалтерського обліку докладно розглянуті в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Законодавча та нормативна інформація, що використовується під час визначення обліку заробітної плати

№ з/п	Джерела інформації	Зміст інформації	Використання інформації при проведенні аудиту на підприємстві
1	Введення нових тарифних ставок і посадових окладів відповідно до постанови Кабінету Міністрів України	Порядок введення нових тарифних ставок і посадових окладів	Перевірка правильності застосування діючих форм і системи оплати праці
2	Інформація про порядок витрачання коштів на оплату праці працівників нештатного складу відповідно до вказівок Мінфіну України	Оплата робіт, які виконані працівниками нештатного складу	Дотримання нормативних актів при оплаті робіт, виконаних працівниками нештатного складу
3	Основні положення щодо обліку заробітної плати	Методика обліку заробітної плати	Вивчення під час контролю стану обліку заробітної плати
4	Порядок отримання і використання коштів на оплату праці	Виплати коштів працівникам	Правильність нарахування і витрачання коштів на оплату праці
5	Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців	Тривалість роботи дня (зміни), використання робочого часу	Виконання правил внутрішнього трудового розпорядку
6	Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні». Затверджений від 16 липня 1999 р. №996-XIV. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій	Обґрунтовує правові засади ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Встановлює план рахунків бухгалтерського обліку	Для контролю обґрунтованості ведення бухгалтерського обліку щодо оплати праці. Для перевірки правильності відображення операцій щодо оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку
7	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій	Встановлює призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку	Контроль дотримання порядку ведення обліку розрахунків щодо оплати праці

Також важливим законом є Закон України «Про державний бюджет України». У ньому зазначається, що розмір заробітної плати у 2024 році становить: з 1 січня - 7100 гривень, з 1 квітня - 8000 гривень. Якщо брати

погодинний розмір, то: з 1 січня – 42,60 гривні, з 1 квітня - 47,99 гривні. Відносини між працівником та роботодавцем регулюються з допомогою укладання колективних та трудових договорів. Колективний договір – письмова угода, у якій узагальнюються умови праці та найму.

Для визначення та врегулювання питань з оплати праці використовуються законодавчі, нормативні документи, постанови, П(С)БО, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України в галузі обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства України. У разі ринкових відносин роль норм праці істотно зростає. З її допомогою можна оцінити трудовий внесок працівників з урахуванням кількості та якості, витраченої на виробництво певної сільськогосподарської продукції. Для цього необхідно застосовувати обґрунтовані норми часу, виробітку, обслуговування, точний облік роботи кожного працівника, обсягу виробленої ним продукції.

Розмір оплати праці на кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку, і тому взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин.

Особливості та специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння. Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм та систем оплати праці

Для точного і достовірного відображення обліку оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку та відображення даних у фінансовій звітності всім підприємства, установам та організаціям, незалежно від форм власності, повинні керуватися основними діючими нормативно-правовими документами, які регулюють облік оплати праці, такими, як Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами від 16.01.2016р., Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993

№ 3356-XII зі змінами від 01.01.2015 р., Закон України “Про охорону праці” зі змінами від 05.04.2015 р. Основним законодавчим документом є Конституція України, на якій побудовано все законодавство, у тому числі закони і нормативні акти про працю. У статті 43-46 Конституції України зазначено: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повної реалізації громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Важливою законодавчою базою для регулювання заробітної плати у сфері освіти є: – постанова Кабміну від 14.06.2000 р. №963; – наказ МОН від 26.09.2005 р. №557 для визначення посадових окладів педагогічних та науково-педагогічних працівників відповідно до тарифних розрядів; штатний розпис та накази про прийом на роботу. Для деяких посад передбачений певний діапазон тарифних розрядів, тому певна категорія визначається внутрішніми документами за погодженням з розпорядником бюджетних коштів вищого рівня. Отже, нормативно-правове регулювання обліку оплати праці складає основі нормативних правових актів. Закон надає працівникам соціальні гарантії, такі як мінімальний розмір заробітної плати, яку кожен роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану ним норму праці (див. рис. 1.4.).

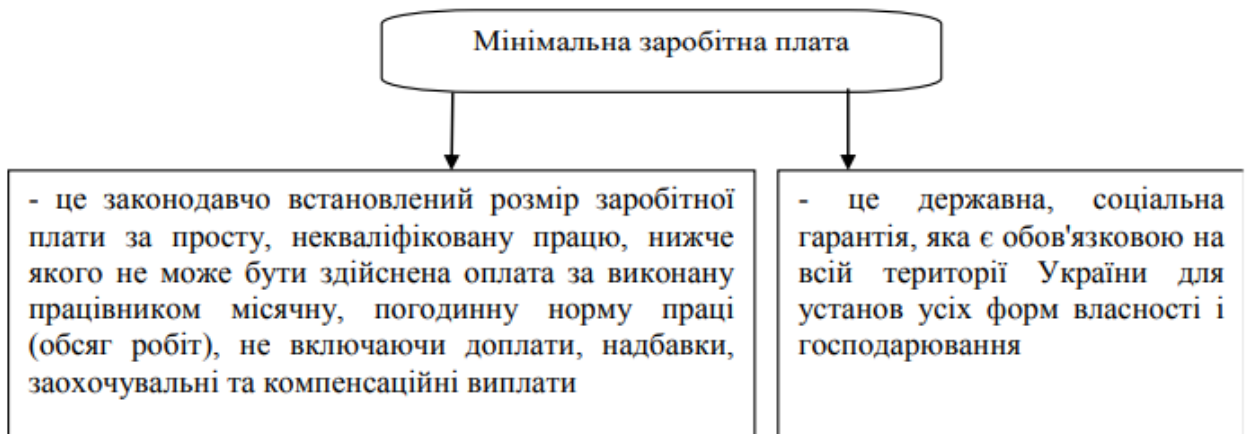


Рис. 1.4. Характеристика мінімальної заробітної плати

Останнє із змін, що стосується доходів фізичних осіб, тобто працівників це закон №4015-IX щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану, а саме підвищення ставки військового збору з 1,5% до 5% і набуло чинності з 1 грудня 2024р.

Для того, щоб правомірно нараховувати та утримувати податки із заробітної плати необхідно відстежувати зміни чинного законодавства та його актуальність. Також важливо проводити роз'яснювальну роботу з працівниками щодо нормативної бази на підприємстві у вигляді укладених із ними трудових та колективних договорів.

Трудові відносини виникають на підставі договору (трудового договору або контракту) між працівником та власником підприємства або уповноваженим ним органом, а також фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену у цьому договорі, з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

Трудовий договір має бути укладений у двох примірниках та за бажання підкріплений заявою працівника про прийом на роботу.

Види трудових договорів (згідно Стаття 23 КЗпП):

- безстроковий трудовий договір, що укладається на невизначений термін;
- строковий — укладають на визначений строк, встановлений угодою сторін;
- тимчасовий трудовий договір, що укладають на час виконання певної роботи.

Також ст. 29 КЗпП України передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець має роз'яснити працівникові його права та обов'язки, проінформувати про умови праці, ознайомити з

правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, визначити робоче місце, проінструктувати з правил техніки безпеки.

1.3. Основні підходи до організації обліку оплати праці

Організація обліку заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормами праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, що є основою організації оплати праці, включає тарифну сітку, тарифну ставку, тарифно-кваліфікаційні довідники. Норми праці включають до себе такі елементи: кількість одиниць товару (послуг) виготовлена (виконана) за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи у певних умовах.

Щодо основних принципів організації оплати праці, то вони такі: збільшення номінальної та реальної заробітної плати; відповідна кількість праці до суми її оплати; матеріальна зацікавленість робітників у досягненні результатів праці; забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати. Також при організації заробітної плати на підприємстві має бути дотримана головна вимога – забезпечення безперервного зростання заробітної плати за зниження її витрат на одиницю продукції, наявність гарантій регулярності виплат заробітної плати залежно від результатів господарської діяльності. Як правова категорія оплати праці, по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин; по-друге – як інститут трудового права і система правових норм регулює відносини у сфері організації оплати праці.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування її мінімального рівня. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Її розмір згідно із Законом України «Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням: величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів

цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Держава одночасно виступає як власник, і як захисник інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, заснованій на ринкових відносинах, втручання держави в рівень заробітної плати повинен містити переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість, рис. 1.5.

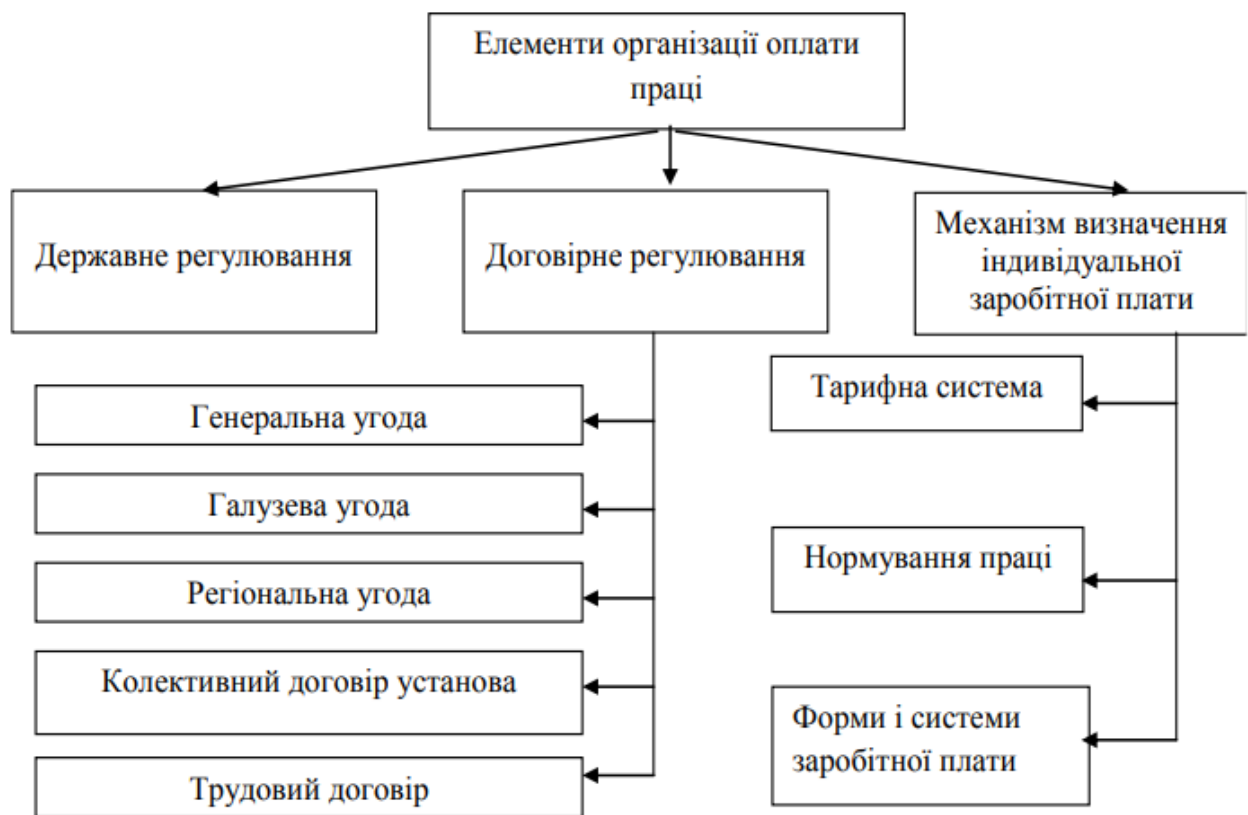


Рис. 1.5. Елементи організації оплати праці

На підприємстві застосовуються такі види оплати невідпрацьованого часу:

1. Надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплата їм компенсації за невикористану відпустку;

2. Вимушений прогул. Підставою для призначення допомоги з тимчасової непрацездатності є листок непрацездатності, наданий працівником. У листку непрацездатності на підприємстві роблять такі записи:

- особа, яка уповноважена вести облік робочого часу, вказує дні непрацездатності, а також неробочі дні в період хвороби;
- відділ кадрів або особа, призначена наказом керівника, відповідальна за ведення обліку, на підставі трудової книжки зазначає страховий стаж;
- комісія (уповноважений) із соціального страхування визначає розмір відповідної допомоги (60 %, 80 %, 100 %), а також кількість днів, на які вона призначається:

- 100 % середньої заробітної плати (доходу): застрахованим особам, страховий стаж яких понад 8 років, а також без урахування стажу застрахованим особам, віднесеним до 1 — 4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, одному з батьків або особі, яка замінює їх і доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

- 80 % середньої заробітної плати: застрахованим особам, страховий стаж яких становить від 5 до 8 років;

- 60 % середньої заробітної плати: застрахованим особам, страховий стаж яких становить менше 5 років.

Страховий стаж — це період (сума періодів), протягом якого особа підлягає страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та сплачує або за неї сплачують страхові внески до Фонду в порядку, встановленому законодавством. Сюди також зараховують час:

- хвороби;
- перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами;
- перебування застрахованої особи у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- одержання виплат за окремими видами соціального страхування, крім пенсій усіх видів. Крім того, при обчисленні страхового стажу враховують загальний трудовий стаж особи до 28.02.2001 року (дата набрання чинності Закону України № 2240-III).

Розрахунок середнього денного заробітку працівника, який хворів, провадиться відповідно до норм Порядку обчислення середньої заробітної плати для обчислення виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування, затверджено постановою Кабінету міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266; Найманим працівникам допомогу з тимчасової непрацездатності виплачують тільки за основним місцем роботи.

Перші п'ять днів лікарняного оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок підприємства за основним місцем роботи відповідно до Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання чи травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок підприємства, установи, організації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 року № 439.У п. 2 цього документа зазначено, що лікарняний лист працівникам оплачується згідно з графіком роботи підприємства за робочі дні, що припадають на дні тимчасової непрацездатності.

Період хвороби визначають у календарних днях, тому підприємство або фізична особа, яка використовує працю найманих працівників має оплачувати лікарняні листи власним коштом за робочі дні, що припадають на перші п'ять календарних днів тимчасової непрацездатності.

З урахуванням поставленого питання організація обліку розрахунків із заробітної плати є одним із визначальних факторів в організації обліку, а тому має здійснюватися системно у певній послідовності, що представлена на рис. 1.6.

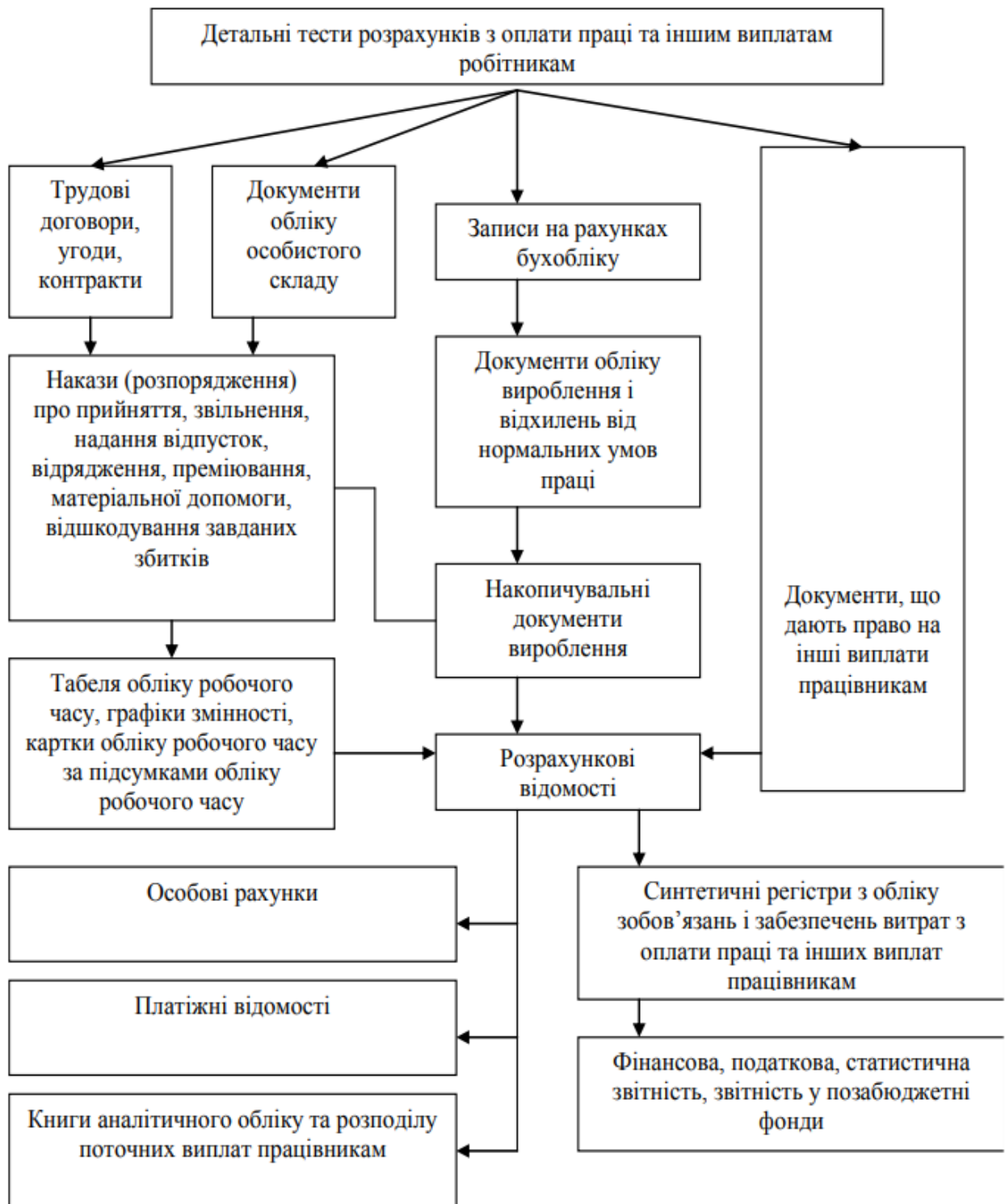


Рис. 1.6. Схема організації обліку та документообігу з оплати праці на підприємстві

Висновки до розділу 1

У першому розділі розкриваються основні засади та поняття обліку заробітної плати, його роль у системі організації оплати праці

на підприємстві. забезпечує ефективну організацію обліку заробітної плати, що дозволяє уникнути податкових ризиків. Запорука стабільної роботи підприємства - це системний та організований підхід до обліку заробітної плати.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Особливості організації обліку оплати праці на підприємстві

Базою дослідження виступає товариство з обмеженою відповідальністю «Органіка Аграріус» надалі (підприємство), яке створене в процесі. Місцезнаходження підприємства м. Тернопіль. Основним предметом діяльності Підприємства є:

- імпорт мінеральних, нітратних та азотних добрив

Підприємство є юридичною особою згідно із законодавством України, має власні основні та оборотні кошти, розрахунковий рахунок в банках, печатку та інші реквізити.

Підприємство набуло чинності юридичної особи з дня його державної реєстрації. Підприємство здійснює діяльність на підставі Статуту.

Головною метою діяльності підприємства є отримання прибутку засновниками шляхом реалізації імпортованих товарів із країн ЄС.

Більшість підприємств, що здійснює свою виробничу чи іншу діяльність за умови наявності мінімальної кількості працівників повинні застосувати низку дій для організації обліку оплати на підприємстві.

Одним із документів, які використовуються для обліку робочого часу, є табель обліку робочого часу. При погодинній системі оплати праці оплата провадиться за фактично відпрацьований час, який фіксується у табелі обліку робочого часу. Табель може бути складений у вигляді електронного або паперового документу. Зазвичай використовується типова форма № П-5, яка була затверджена наказом Держкомстату від 05.12.2008 р. № 489 (далі – Наказ № 489). Табель складають працівники відділу кадрів чи табельники. Відповідальні особи здають заповнений табель до бухгалтерії до розрахунку заробітної плати.

Оплата праці працівника, яка розрахована на основі відпрацьованого часу, відображеного в таблиці обліку робочого часу та тарифних ставок (посадових окладів) згідно зі штатним розписом, насамперед складає фонд основної зарплати. Однак працівник може отримувати й інші складові заробітної плати, що належать до додаткового фонду оплати праці або інші виплати стимулюючого та компенсаційних виплат.

Зазначені виплати працівникам згідно до укладених на підприємстві договорі. Положення про оплату праці та інших внутрішніх документів з оплати праці на підприємстві та вимог законодавства про працю, що регламентують виплати працівникам.

Графіки основних відпусток використовується для безпосереднього відображення всієї інформації про розподіл всіх оплачуваних щорічних відпусток за часом для працівників різних структурних підрозділів по місяцях протягом календарного року. Для обліку та реєстрації працівників найчастіше використовуються наказ (розпорядження) про пряме припинення трудового договору з працівником, а також наказ про пряме припинення трудових договорів із працівниками. Для обліку та оформлення прямого напрямку відряджених працівників найчастіше використовуються накази про направлення працівника у тривале відрядження, а також накази про направлення працівника у тривале відрядження. Для фіксації та оформлення обов'язкового службового завдання при направленні працівника у відрядження, а також обов'язкового звіту про його виконання найчастіше застосовується обов'язкове службове завдання при направленні працівника у відрядження, а також обов'язковий звіт про його виконання. Для фіксації та оформлення заохочень за досягнення у роботі найчастіше застосовується наказ про заохочення працівників, а також наказ про пряме заохочення працівників.

Головний табель обліку за використанням робочого часу, а також розрахунок оплати праці та табель обліку за використаним робочим часом найчастіше використовуються для безпосереднього здійснення обліку

робочого часу, складання єдиної статистичної звітності, контролю трудової дисципліни.

Усі первинні документи, незалежно їхньої форми, повинні містити такі реквізити:

- основне місце роботи (дільниця, цех, відділ);
- час цієї роботи (конкретна дата);
- розряд та найменування робіт (операцій).

Загальний облік випуску продукції, а разом з ним і вибір конкретної форми первинних документів, насамперед, залежить від багатьох факторів: специфіки технологій, характеру виробництва, оплати та організації праці, системи контролю за якістю продукції, забезпеченості мірною тарою, лічильниками, вагами та іншими вимірювальними приладами

Заробітну плату можна вважати основним джерелом доходу працівника як форму оплати за працю, а також форми грошового стимулювання їхньої роботи. Вона застосовується на винагороду працівників за виконану роботу, і навіть мотивації до досягнення необхідного рівня продуктивності праці.

Типові форми облікової документації з обліку розрахунків з оплати праці підприємства ТОВ «Органіка Аграріус»

Таблиця 2.1

**Типові форми первинної облікової документації з обліку
розрахунків з оплати праці підприємств, установ, організації**

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

Саме тому, правильна організація обліку заробітної плати за типовими формами первинної облікової документації, можна безпосередньо впливати на темпи зростання продуктивності праці, стимулювати підвищення рівня кваліфікації співробітників. Заробітна плата як найважливіший фактором для

мотивації праці виявляється потужний вплив на продуктивність. Якщо в організації не виплачується винагорода за конкурентоспроможною ставкою і немає тарифної сітки, яка стимулює працівників до праці, тримати трудові колективи не вдасться.

Для забезпечення стабільного зростання продуктивності, керівництву необхідно чітко прив'язати заробітну плату та просування по службі з показниками випуску продукції та показників продуктивності праці. Система оплати праці має бути організована таким чином, щоб не зводити нанівець багаторічні зусилля щодо забезпечення продуктивності праці.

Бухгалтерський облік операцій, пов'язаних з оплатою праці, досить простий. Їх нарахування відповідно до інструкції №291 відображають за кредитом рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці", який має лише два субрахунки:

- субрахунок 661 "Розрахунки за заробітною платою";
- субрахунок 662 "Розрахунки з депонентами".

Невелика кількість субрахунків дозволяє зацікавленим підприємствам відкривати субрахунки, що відповідають окремим видам розрахунків. Така зацікавленість може виникнути в підприємств, які мають складні системи оплати праці, або керівників, для яких інформація про виплати в розрізі їх окремих видів становить постійну зацікавленість.

Для обліку розрахунків з працівниками можуть використовуватися й інші рахунки та субрахунки (зокрема, субрахунки 372 "Розрахунки з підзвітними особами", 375 "Розрахунки за відшкодування завданих збитків", 377 "Розрахунки з іншими дебіторами" тощо). Для того, щоб використовувати субрахунок у тому чи іншому випадку, необхідно пам'ятати про «прив'язку» рахунка 66 саме до розрахунків із зарплати.

Облік заробітної плати на підприємстві повинен забезпечувати: правильне обчислення заробітної плати кожному працівнику відповідно до кількості та якості затраченої праці, чинних форм і систем її оплати, правильність обчислення утримань із заробітної плати, використання

робочого часу та виконання працівниками норм виробітку, своєчасне виявлення резервів подальшого зростання продуктивності праці, витрачання фонду оплати праці; правильність нарахування та розподілу за напрямками видатків відрахувань на соціальне страхування та відрахувань до Пенсійного фонду України.

2.2. Методи обліку нарахувань і утримань із заробітної плати

Облік нарахувань і утримань заробітної плати на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус» не є складним та трудомістким процесом, так як працівники на підприємстві отримують заробітну плату за окладом.

1) Розрахунок єдиного соціального внеску. Виходячи із розміру заробітної плати кожного працівника:

- нарахування єдиного соц. внеску, так роботодавець виступає в ролі страхувальника перед працівником

Слід врахувати, що при виплаті авансу заробітної плати працівникам проводиться такі ж розрахунки, як і при повному розрахунку заробітної плати.

Насправді, згідно із законодавством України, такого поняття як «аванс» не існує - законодавством України встановлено вимоги виплачувати заробітну плату два рази на місяць. Ця вимога дотримується у ТОВ «Органіка Аграріус».

Таблиця 2.2

Процедури розрахунку оплати праці на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус»

Нарахування заробітної плати	Утримання із заробітної	Розрахунок податків і зборів, що утримуються
------------------------------	-------------------------	--

1. Згідно штатного розпису, трудових договорів, табеля обліку робочого часу (з урахуванням державних гарантій при роботі у вихідні, святкові дні, ненормований час, в нічний час тощо. 2. Інші нарахування, передбачені трудовим законодавством та колективним договором. 3. Розрахунок премій, надбавок, компенсацій, пільг, відпускних.	1. За заявами працівників - профспілкові внески. 2. Розрахунок інших утримань, у тому числі з правилми підприємства (позики, <u>поворотно-фінансова</u> допомога)	1. Податок на доходи фізичних осіб. 2. Військовий збір
---	--	---

Отже, із заробітної плати у ТОВ «Органіка Аграріус» здійснювались такі утримання із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб та військовий збір.

Нарахування заробітної плати директору ТОВ «Органіка Аграріус»:

1. Директор, оклад – 12800,00грн

Утримано ПДФО із заробітної плати = $12800,00 * 0,18 = 2304,00$

Утримано ВЗ із заробітної плати = $12800,00 * 0,05 = 640,00$

Нараховано ЄСВ на суму заробітної плати = $12800,00 * 0,22 = 2816,00$

До виплати працівнику = $12800,00 - 2304,00 - 640,00 = 9856,00$

2. Бухгалтер, оклад – 8000,00грн

Утримано ПДФО із заробітної плати = $8000,00 * 0,18 = 1440,00$

Утримано ВЗ із заробітної плати = $8000,00 * 0,05 = 400,00$

Нараховано ЄСВ на суму заробітної плати = $8000,00 * 0,22 = 1760,00$

До виплати працівнику = $8000,00 - 1440,00 - 400,00 = 6160,00$

Сумуємо виплати в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Сума виплат та утримань із заробітної плати на ТОВ «Органіка Аграріус»

№	Посада	Нараховано		Утримано		До виплати
		Ставка	Всього	ПДФО 18%	ВЗ 5%	
1	Директор	12800,00	20000,00	2304,00	640,00	9856,00
2	Бухгалтер	8000,00	8000,00	1440,00	400,00	6160,00
Сума		20800,00	20800,00	3744,00	1040,00	16016,00

ЄСВ	4576,00	Дт 92	Кт 661	20800,00	Нарахована з/п
		Дт 661	Кт 641	3744,00	Утримано ПДФО
		Дт 92	Кт 65	4576,00	Нараховано ЄСВ 22%
		Дт 661	Кт 642	1040,00	Утримано ВЗ 5%
		Дт 661	Кт 311	16016,00	Виплачена заробітна плата

Також розглянемо фонд оплати праці підприємства ТОВ «Органіка Аграріус» у вигляді діаграми рис. 2.1

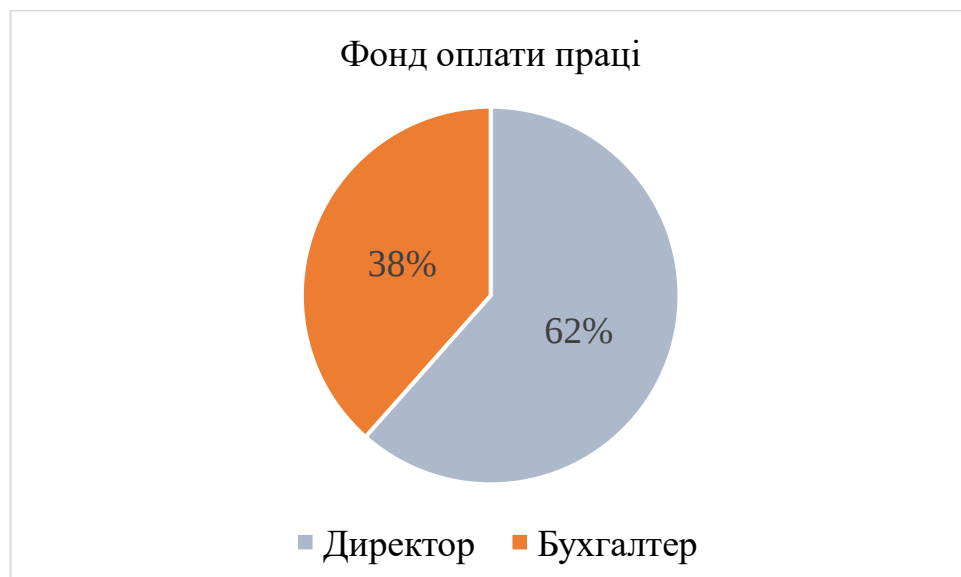


Рис. 2.1. Фонд оплати праці ТОВ «Органіка Аграріус»

2.3 Відображення операцій із оплати праці у фінансовій звітності ТОВ «Органіка Аграріус»

Заключним етапом облікового процесу є складання фінансової звітності, що містить інформацію про стан активів та джерел їх утворення, фінансових результатів, грошові потоки та стан власного капіталу на певну дату. Інформація щодо розрахунків з оплати праці ТОВ «Органіка Аграріус» відображається на певну дату у наступних формах фінансової звітності:

- зобов'язання, пов'язанні з виплатами працівникам у Балансі (Звіті про фінансовий стан); - витрати на оплату праці як складові загальних витрат у Звіті про фінансові результати (Додаток А). У таблиці 2.3 подано інформацію про відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності.

Таблиця 2.3

Відображення даних про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності ТОВ «Органіка Аграріус»

Показники фінансової звітності	Синтетичний рахунок	Код рядка
Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати)»		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
Розрахунками з бюджетом (у частині ПДФО та ВЗ)	64	1620
Розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625
Розрахунками з оплати праці	66	1630
Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»		
Витрати з оплати праці	91, 92, 93, 94	2050, 2130, 2150, 2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	91, 92, 93, 94	2130, 2150, 280, 2510

ТОВ «Органіка Аграріус» складає та подає форми статистичної звітності, у яких відображаються показники, що характеризують чисельність працівників, використання робочого часу, виплати заробітної плати.

Фінансова звітність містить показники щодо розрахунків з оплати праці, але не містить інформацію щодо облікового забезпечення праці та її оплати, що не забезпечує інформацією процес прийняття кадрових рішень. У свою чергу порядок складання та подання статистичної звітності регламентується Законом України «Про державну статистику». Згідно якого всі юридичні особи незалежно від форм власності подають достовірні первинні дані для проведення держаних статистичних спостережень.

Зважаючи на оподаткування оплати праці підприємство подає податкову звітність, зокрема форму №4-ДФ (Додаток Б), де відображається нарахування та фактична сплата ПДФО (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Інформація щодо розрахунків з оплати праці у складі статистичної та податкової звітності

Звітність	Зміст показників
Статистична звітність	Містить інформацію щодо спостереження за виплатою заробітної плати, чисельністю працівників, використанням робочого часу
Форма № 1-ПВ	
Форма № 6-ПВ	
Податкова звітність	
Форма № 4-ДФ	Відображає інформацію про нарахування та сплату податку на доходи фізичних осіб до бюджету

Враховуючи, що в системі обліку виплат працівникам формується значний обсяг інформації щодо розрахунків із працівниками, що підтверджує певний ступінь її достовірності. На основі даних, накопичених у результаті проведення облікових процедур, складається фінансова та податкова звітність

відповідно до норм національних стандартів (положень) бухгалтерського обліку та податкового законодавства.

Висновки до розділу 2

У другому розділі розглядаються практичні аспекти обліку оплати праці в умовах сучасної економіки та впровадження цифрових технологій. Проаналізовано основні етапи облікових процесів, зокрема формування відомостей, нарахування заробітної плати, утримання податків і зборів. Особливу увагу приділено автоматизації обліку, яка дозволяє підвищити точність, ефективність і швидкість розрахунків. Висновком є те, що використання сучасних програмних рішень є ключовим фактором підвищення ефективності управління заробітною платою.

Розділ 3

ОЦІНКА ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Оцінка існуючої системи обліку оплати праці та податкового обліку в умовах використання електронних технологій підприємства

Законом України "Про оплату праці" встановлено, що розмір мінімальної заробітної плати (а від цього залежать всі тарифні ставки і посадові оклади) визначаються з урахуванням:

- вартості величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

У країнах з ринкової економікою на рівень заробітної плати впливає конкуренція, що діє на ринку праці. Співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу є не постійним. Вона може бути вигідною для тих, хто її продає.

Це відбувається нечасто і вибірково, якщо попит робочої сили перевищує пропозицію неї. І тут заробітна плата може зростати. І навпаки, якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникають несприятливі умови для встановлення більш високого рівня зарплати. У умовах працівник змушений погоджуватися більш низьку зарплатню, на гірші умови праці. Держава та профспілки мають право обмежувати конкуренцію на ринку праці.

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає порядок виплат працівникам за виконану ними працю. Податковий Кодекс України визнає порядок оподаткування всіх виплат працівникам підприємства. В Плані

рахунків зазначено порядок відображення розрахунків з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку. Так, як виплата заробітної плати є витратами для підприємства, то необхідно також дотримуватись вимог НП(С)БО 16 «Витрати».

Сьогодні важливим та необхідним є питання правової організації роботи працівників і розрахунки з ними, забезпечення безпечних умов праці та захисту від впливу шкідливих речовин на стан працівника під час його трудової діяльності, що включено до розроблення Закону України «Про охорону праці». З оголошенням воєнного стану на території України, 15 березня 2022 року був прийнятий Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності 24 березня 2022 року. Дія цього закону поширюється на всіх роботодавців, на всій території України, незалежно від того, чи ведуться в регіоні воєнні дії чи ні. Стаття 10 цього Закону, яка приділена оплаті праці, зазначає, що роботодавець може не виплачувати заробітну плату вчасно лише з причин, пов'язаних із військовими діями, але не звільняється від нарахування. Однак після завершення таких дій або з поновлення діяльності підприємства (якщо це сталося раніше) роботодавець зобов'язаний виплатити всю нараховану заробітну плату. Таким чином, питання, пов'язані з розрахунком заробітної плати, відображені у нормативних актах про обчислення заробітної плати та визначення мінімального розміру оплати праці на рік, порядку її обчислення, оподаткування та виплати заробітної плати працівникові.

Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати ведеться за кожним окремим працівником, тобто. має стільки ж рахунків, скільки працівників для підприємства. На підприємстві ТОВ "Органіка Аграріус" аналітичний облік ведеться у розрахункових відомостях. Вони відображаються всі відомості, пов'язані з оплатою праці: операції з нарахування заробітної плати, утримання, нараховані податки, виплати.

Для ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві застосовують рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Він має

такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахована робітникам основна та додаткова заробітна плата, премії, а також інші виплати, належні до нарахування, а за дебетом – виплата цієї заробітної плати, премій, тощо; погашення різних видів заборгованості перед працівниками; утримання ПДФО та військового збору, платежів за виконавчими документами та інші види утримань. Як вже було зазначено, по дебету субрахунку 661 відображають усі види утримань з оплати праці, виплату оплати праці, а також депонування заробітної плати (перерахунок на субрахунок 662). По дебету субрахунку 663 відображаються виплати, які не входять до складу фонду оплати праці. Розглянемо основні проводки з обліку та нарахування оплати праці, що використовуються на ТОВ «Органіка Аграріус» в таблиці 3.1.

Кореспонденція рахунків за обліком оплати праці

Таблиця 3.1.

№ пор.	Найменування господарської операції	Бухгалтерська проводка	
1	2	3	4
1	Нарахована заробітна плата інженерно-технічним працівникам і адміністративному персоналу	91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
2	Нараховано на суму зарплати інженерно-технічних працівників і адміністративного персоналу єдиний соціальний внесок	91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати»	651 «За розрахунками із загальнообов'язково го державного соціального страхування»
3	Нарахована оплата праці робітникам основного та допоміжного виробництва.	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
4	Нараховано на суму	23 «Виробництво»	651 «За

Продовження таблиці 3.1.

	зарплати єдиний соціальний внесок		розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
5	Утримано із заробітної плати працівників основного та допоміжного виробництва податок з доходів фізичних осіб	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»
6	Перераховано податок з доходів фізичних осіб до бюджету	641 «Розрахунки за податками»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
7	Утримано із заробітної плати працівників єдиний соціальний внесок	661 «Розрахунки за заробітною платою»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
8	Перераховано єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
9	Виплачено зарплату працівнику	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
10	Нарахована сума оплати перших 5 днів непрацездатності (за рахунок засобів працедавця)	94	661 «Розрахунки за заробітною платою»
11	Виплачено з каси заробітну плату, суми за лікарняними листками	661 «Розрахунки за заробітною платою»	301 «Каса в національній валюті»
12	Утримано із заробітної плати працівника не повернені підзвітні суми	661 «Розрахунки за заробітною платою»	372 «Розрахунки з підзвітними особами»
13	Утримано із заробітної плати працівника за відшкодування підприємству завданих збитків внаслідок втрат від	661 «Розрахунки за заробітною платою»	375 «Розрахунки за відшкодуванням завданих збитків»

Продовження таблиці 3.1

	псування цінностей		
14	Видана робіткам натуроплата	661 «Розрахунки за заробітною платою»	701 «Дохід від реалізації готової продукції»
15	Нарахована сума допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності, пологах	652 «За соціальним страхуванням»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
16	Нарахована заробітна плата за час відпустки	23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
17	Виплачено відпускні	661 «Розрахунки за заробітною платою»	301 «Каса в національній валюті»

Синтетичний облік розрахунків по оплаті праці підприємства здійснюють на пасивному рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" за субрахунками:

- 661 "Розрахунки за заробітною платою",
- 662 "Розрахунки з депонентами".

По кредиту субрахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображаються суми нарахованої основної і додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, а по дебету - утримання із заробітної плати (прибуткового податку, збору до Пенсійного фонду, до Фонду соціального страхування на випадок безробіття, за виконавчими листками та інші утримання), суми виплаченої заробітної плати і депонованої. Звідси в бухгалтерському обліку на суму нарахованої заробітної плати роблять запис по кредиту рахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою" і дебету рахунків:

- 23 "Виробництво", 91 "Загальновиробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут" та ін. (на суму нарахованої основної і додаткової заробітної платні премій, які виплачуються із фонду оплати праці);

- 652 "По соціальному страхуванню" (на суму допомоги по соціальному страхуванню, нарахованої за рахунок коштів соціального страхування).

Суми утримань із заробітної плати працівників підприємства відображаються записом по дебету рахунка 661 "Розрахунки по заробітній платі" в кореспонденції з кредитом рахунків:

- 641 "Розрахунки за податками" (на суму утриманого прибуткового податку, що підлягає перерахуванню до бюджету);
- 651 "За пенсійним забезпеченням" (на суму утримані збору до Пенсійного фонду);
- 653 "За страхуванням на випадок безробіття" (на суму утримань збору до Фонду соціального страхування на випадок безробіття);
- 685 "Розрахунки з іншими кредиторами" (на суму утримань за виконавчими листками) та ін.

Суми, виплачені з каси підприємства (заробітна плата премії, допомога по тимчасовій непрацездатності тощо належні працівникам), відображаються записом по дебету рахунка 661 "Розрахунки за заробітною платою" і кредиту рахунка 30 "Каса".

На суму депонованої заробітної плати в бухгалтерському обліку роблять запис по дебету рахунка 661 "Розрахунки за заробітною платою" і кредиту рахунка 662 "Розрахунки з депонентами". В подальшому, при виплаті працівникам заробітної плати, зарахованої раніше на рахунок депонентів, роблять запис по дебету рахунка 662 "Розрахунки з депонентами" в кореспонденції кредитом рахунка 30 "Каса".

Сума депонованої заробітної плати, по якій закінчився строк позовної давності (3 роки), яка підлягає перерахуванню до бюджету, відображається записом по дебету рахунка 662 "Розрахунки з депонентами" і кредиту рахунка 642 "Розрахунки за обов'язковими платежами". Перерахування зазначеної суми до бюджету відображається записом по дебету рахунка 642 "Розрахунки за обов'язковими платежами" і кредиту рахунка 31 "Рахунки в банках".

Аналітичний облік розрахунків з робітниками і службовцями по оплаті ведеться в картках - особових рахунках (ф. № П-54 і № П-54а), які містять інформацію по нарахованих сумах, утриманнях, виплаті. Ця інформація використовується для наступних розрахунків середньої заробітної плати (при оплаті відпусток, нарахуваннях допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо), видачі різного виду довідок.

Аналітичний облік депонованої заробітної плати ведеться по кожній незатребуваній сумі безпосередньо в реєстрі або книзі обліку депонованої заробітної плати. Виплата такої заробітної плати оформляється видатковим касовим ордером.

Розглянемо відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій з нарахування заробітної плати, а також пов'язаних з нею утримань та методику нарахування заробітної плати, відпускних та лікарняних на прикладі ТОВ «Органіка Аграріус». На підставі розрахункової відомості з нарахованої заробітної плати ТОВ «Органіка Аграріус» отримало такі дані:

За даними наведеного вище прикладу розглянемо в таблиці 3.2 кореспонденції рахунків з нарахування і видачі заробітної плати працівникам даної установи.

Таблиця 3.2

Журнал господарських операцій

№	Зміст операції	Дт	Кт	Сума, грн
1	Нараховуємо заробітну плату директору	92	661	12800,00
2	Нараховуємо заробітну плату бухгалтеру	92	661	8000,00
3	Нараховуємо ЄСВ на заробітну плату директору	92	651	2816,00
4	Нараховуємо ЄСВ на заробітну плату бухгалтеру	92	651	1760,00
5	Утримуємо із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб	661	641	3744,00
6	Утримуємо військовий збір із заробітної плати	661	642	1040,00
7	Виплачуємо заробітну плату на картки працівникам	661	311	16016,00

Враховуючи вищевикладене, Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що за допомогою рахунків бухгалтерського обліку можна забезпечити достовірне та тотожне відображення господарських операцій у різних галузях економіки України, що дозволяє порівнювати облікові показники окремих організацій, підприємств і навіть різні галузі народного господарства.

Якщо працівник пропрацював на підприємстві менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи: з 1 числа місяця після прийняття на роботу до 1 числа місяця, в якому надійшла відпустка. надається або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Якщо працівник пропрацював на підприємстві менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час: з 1 числа місяця, наступного за місяцем прийому на роботу, по 1 число місяця, в якому надано відпустку або виплачено компенсацію за невикористаний відпустку. У розрахунковий період не включається час, протягом якого працівники відповідно до чинного законодавства або з інших поважних причин не працювали та заробітна плата за них не зберігалася або зберігалася частково.

З розрахункового періоду виключається час, протягом якого працівники згідно із чинним законодавством або через інші поважні причини не працювали та за ними не зберігався заробіток або зберігався частково.

Визначаємо кількість календарних днів у розрахунковому періоді. Для цього:

- підсумовуємо всі календарні дні в розрахунковому періоді;
- віднімаємо всі святкові та неробочі дні, визначені ст. 73 КЗпП;
- віднімаємо дні, протягом яких працівник відповідно до законодавства або через інші поважні причини не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково.

Визначаємо сумарний заробіток за розрахунковий період. Під час підсумовування заробітку для розрахунку середньої заробітної плати враховуються лише виплати, передбачені пунктом 3 Порядку № 100. До них відносяться, перш за все, основна та додаткова заробітна плата, премії за виробіток; оплата праці за підсумками роботи за рік та за вислугу років тощо.

Виплати, які не враховуються при розрахунку середньої заробітної плати для оплати відпусток, зазначених у пункті 4 Порядку № 100. До них належать передусім різні одноразові виплати. Тим часом, до розрахунку середнього заробітку не включається матеріальна допомога, як незарплатна (одноразова, що надається окремим працівникам у зв'язку з сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання), так і зарплатна (систематична, яка надається всім або більшості працівників для оздоровлення, у зв'язку з екологічною обстановкою тощо). Для розрахунку розміру відпускних середній денний заробіток множиться на кількість календарних днів відпустки та виходить розмір відпускних.

У вигляді формули розрахунок відпускних виглядає так:

$$B = D \times ЗП : (K - Cв - Ч),$$

де B — сума відпускних;

D — кількість календарних днів відпустки;

ЗП — сума заробітної плати за розрахунковий період;

K — загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді (за 12 місяців — це 365 (у високосному році — 366) календарних днів);

Cв — кількість святкових і неробочих днів, передбачених ст. 73 КЗпП, що припадають на розрахунковий період;

Ч — час, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково в розрахунковому періоді.

Приклад розрахунку на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус»

Бухгалтера прийнято до установи у 20 липня 2020 року. Із 1 серпня 2021 року він йде у щорічну основну відпустку.

Розрахунковим періодом для обчислення середньої заробітної плати буде серпень 2020 року — липень 2021 року. Тобто останні повні 12 місяців перед місяцем настання відпустки.

Зарплата бухгалтера за розрахунковий період з серпня минулого року по липень поточного року складає 85000 грн. Розрахуємо суму відпускних.

Визначаємо кількість календарних днів у розрахунковому періоді:

365 днів - 0 (святкових і неробочих днів) = 365 календарних днів. Святкові та неробочі відсутні в період дії воєнного стану.

Визначаємо середньоденну заробітну плату:

106200 грн. / 354 календарних днів = 300,00грн.

Сума відпускних складе:

300,00грн. x 24 календарних днів = 7200,00 грн.

3.2. Методика контролю обліку оплати праці в умовах електронної обробки інформації

Ефективна робота підприємства у сучасних умовах вимагає особливих підходів до управління. Основним підходом до управління є контроль, він забезпечує прийняття оперативних та стратегічних рішень в управлінні підприємством.

Основна роль контролю — це забезпечення дотримання чинного законодавства, оцінка економічної ефективності діяльності підприємства.

До функцій контролю оплати праці відносяться:

- система спостережень
- перевірка процесу обліку оплати праці

Метою контролю оплати праці є об'єктивне вивчення стану обліку оплати праці на підприємстві і виявити чинники, що негативно впливають на облік.

Основні завдання контролю обліку оплати праці:

1. забезпечити і проконтролювати витрати на оплату праці;

2. дотримання чинного законодавства та трудових договорів
3. досягти економного та раціонального використання коштів для виплат працівникам
4. виявити резерви зростання і використовувати їх для підвищення ефективності виробництва.

Основні функції контролю представлені на рисунку 3.1

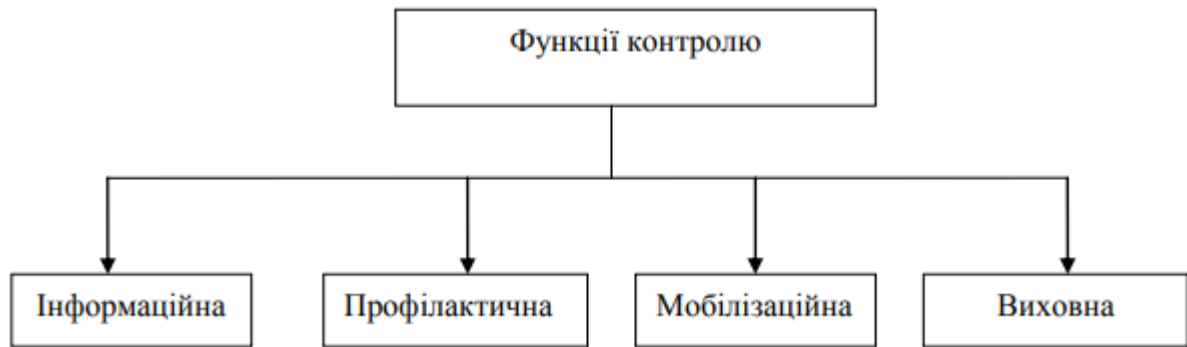


Рис. 3.1. Функції контролю

Стисла характеристика контролю зображено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. Коротка характеристика функцій контролю

Функції контролю	Коротка характеристика
Інформаційна	Інформація, отримана в ході проведення контролю, є вирішальною для прийняття управлінських рішень, забезпечує розвиток і нормальне функціонування діяльності підприємства
Профілактична	Контроль необхідний як для виявлення, порушень, розкрадань і недоліків, так і для запобігання подібних дій в майбутньому
Мобілізуюча	Забезпечує раціональне використання ресурсів для ефективного ведення бізнесу
Виховна	Забезпечує ведення діяльності згідно з чинним законодавством

Система фінансово-господарського контролю є сукупність суб'єктів, об'єктів і предметів контролю, що становлять єдине ціле у процесі проведення та зіставлення рівня досягнутих результатів з прийнятими управлінськими рішеннями, а також спрямованих на розробку заходів регулювання, що мають коригуючий ефект.

Основні переваги використання контролю в обліку оплати праці підприємства:

- контрольні заходи виявляють недоліки і дають можливість скоригувати програму дій для подальшого реалізації заходів
- контроль дає можливість виявити деструктивні і конструктивні явища
- дозволяє вчасно виявляти і виправляти помилки, що були допущені під час відтворення обліку

Контрольні заходи повинні здійснюватись з дотриманням принципів контролю, відображених на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Основні принципи контролю на підприємстві

3.3. Розробка рекомендацій щодо оптимізації обліку та оподаткування за допомогою електронних систем

З метою досягнення максимальної продуктивності власного бізнесу, а також підтримки конкурентоспроможності підприємства актуальним питанням є впровадження в робочі процеси різноманітних інформаційно-комунікаційних технологій. Сучасний роботодавець стикається з рядом проблем, а саме: потребою в кваліфікованих, якісних кадрах на ринку праці, що значно перевищує їх пропозицію; ефективному використанні трудових ресурсів і управлінні ними; частими змінами в законодавстві, що потребують швидкого реагування і правильного відображення в обліку, а також суттєвими штрафними санкціями за неправильне, неповне, несвоєчасне нарахування, тому ефективно налаштований облік оплати праці і кадрів є одним з головних завдань сучасного підприємництва.

При виборі якісного програмного продукту для обліку кадрів і заробітної плати слід орієнтуватися на низку вимог:

- можливість ведення кадрового обліку і обліку оплати праці в повному обсязі;
- інтеграція кадрового обліку і обліку оплати праці в єдине ціле, оскільки кадрові дані є основою обліку праці;
- можливість проводити як автоматизовані розрахунки, так і ручні коригування за необхідності (через різноманіття та складність структур мотивації працівників різних підприємств та розрахунків заробітної плати);
- можливість автоматичного формування коректних розрахункових листів та надсилання їх кожному співробітнику прямо з програми;
- автоматизований збір інформації про явку співробітників на роботу та відпрацьований ними час;
- автоматизація стандартних розрахункових операцій.

При дослідженні методів обліку оплати праці на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус» було виявлено низку застарілих та неефективних методів обліку. А саме ведення обліку в MS Excel та Google Таблиці, що на мою думку і вважаю на думку більшості сучасних експертів є застарілим та неефективним. Так як це збільшує обсяг роботи в обліку та нарахуванню оплати праці і також в решті обліку, що відбувається на підприємстві таких, як - адміністративні витрати, залишки на складі, дебіторська заборгованість, кредиторська заборгованість, баланс та інші.

Пропоную розглянути сучасні та ефективні рішення, щодо організації та методів обліку оплати праці для підприємства ТОВ «Органіка Аграріус» (див. 3.3.)

Таблиця 3.3

**Рекомендовані програмні комплекси для вдосконалення обліку
оплати праці**

Назва	Переваги	Недоліки
BAS Бухгалтерія	Широкий функціонал, автоматизація процесів, масштабованість, гнучкість налаштувань	Залежність від постачальника, висока вартість, витрати на підтримку, складність у навчанні
Master Бухгалтерія	Широкий функціонал, простий інтерфейс, технічна підтримка, гнучкість налаштувань	Можливі платні оновлення, відсутність «хмари», технічні вимоги
DILOVOD Бухгалтерія	Простота, автоматизація, вартість, веб-версія, «хмара», гнучкі налаштування, інтеграції	Обмежений функціонал для великих компаній

Сучасна облік на основі «хмарних» технологій, вважається одним із перспективних напрямків розвитку. Використання таких технологій у бухгалтерському обліку має низку значних переваг. Насамперед варто відзначити зниження витрат. Впровадження хмарних рішень дозволяє компаніям суттєво скоротити витрати, пов'язані з придбанням та підтримкою власного серверного обладнання та програмних рішень. Друга перевага – гнучкість. Використання хмарних технологій дозволяє користувачам легко змінювати конфігурації системи відповідно до їх поточних потреб, не потребуючи значних вкладень у нове обладнання. Третя важлива перевага – висока доступність. Інформаційна система стає доступною з будь-якого місця, де є Інтернет-з'єднання, що робить роботу більш мобільною і зручною.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі проведено аналіз системи оподаткування оплати праці на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус», було виявлено недоліки обліку оплати праці, однак за рахунок здобутих знань було зроблено рекомендації щодо удосконалення обліку за рахунок електронної обробки інформації в сучасних галузевих рішеннях. Досліджено організацію обчислення та сплати податків, а також вплив оподаткування на мотивацію працівників і фінансовий стан підприємства. Визначено ключові проблеми, зокрема складність адміністрування податків, і запропоновано шляхи їх оптимізації. Зроблено висновок, що раціональна організація оподаткування сприяє дотриманню законодавства та зменшенню фінансових ризиків.

РОЗДІЛ 4

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1. Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях на підприємстві ТОВ «Органіка Аграріус»

Значення охорони праці на підприємстві, ТОВ "Органіка Аграріус", як підприємство, що займається імпортом мінеральних добрив та супутніх товарів, має підвищені вимоги до організації охорони праці через особливості своєї діяльності. Робота з хімічними речовинами вимагає суворого дотримання санітарно-гігієнічних норм і стандартів безпеки.

Охорона праці на підприємстві забезпечує:

- збереження здоров'я працівників;
- зменшення ризиків виробничого травматизму;
- виконання нормативно-правових вимог;
- підвищення ефективності виробничих процесів завдяки

забезпеченню безпечних умов праці.

Дотримання норм охорони праці на ТОВ "Органіка Аграріус" є невід'ємною частиною ефективного функціонування компанії, що дозволяє мінімізувати ризики для працівників і навколишнього середовища.

2. Нормативно-правове забезпечення охорони праці
Діяльність ТОВ "Органіка Аграріус" регулюється такими основними документами:

Закон України "Про охорону праці", який визначає права і обов'язки працівників та роботодавців;

Державні санітарні норми і правила роботи з хімічними речовинами;
Норми пожежної безпеки, які регламентують поведження з легкозаймистими матеріалами;

Кодекс цивільного захисту України, що визначає правила дій у надзвичайних ситуаціях.

ТОВ "Органіка Аграріус" розробило внутрішні інструкції з охорони праці, адаптовані до специфіки діяльності підприємства.

3. Система охорони праці на підприємстві. На підприємстві функціонує відділ охорони праці, який займається організацією заходів із безпеки. Основні напрямки роботи включають:

- Працівники проходять обов'язковий інструктаж перед початком роботи, зокрема щодо правил безпечного поведження з хімічними речовинами.
- Технічний контроль, всі складські приміщення, де зберігаються мінеральні добрива, оснащені вентиляційними системами, датчиками контролю температури та вологості.
- Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Працівники забезпечуються спеціальним одягом, респіраторами, рукавицями та іншими засобами захисту.
- Регулярний медичний контроль дозволяє оцінити стан здоров'я працівників, які контактують із потенційно небезпечними речовинами.

4. Організація безпеки в надзвичайних ситуаціях
Діяльність ТОВ "Органіка Аграріус" передбачає підготовку до можливих надзвичайних ситуацій, таких як витік хімічних речовин, пожежі або екологічні загрози. Для цього на підприємстві розроблено план дій у разі надзвичайних ситуацій, який включає:

1. Система оповіщення. У складських приміщеннях встановлено датчики диму, температури та витоку хімічних речовин. При виникненні аварії персонал оперативно отримує повідомлення про небезпеку.

2. Евакуація працівників. Усі працівники ознайомлені з маршрутами евакуації, які регулярно перевіряються та відпрацьовуються під час навчань

3. Спеціальне обладнання. Складські приміщення оснащені вогнегасниками, системами пожежогасіння, а також контейнерами для ізоляції небезпечних речовин.

4. Взаємодія з екстреними службами. Підприємство підтримує контакт із місцевими пожежними, медичними та екологічними службами для оперативного реагування на надзвичайні ситуації.

5. Контроль та моніторинг охорони праці. ТОВ "Органіка Аграріус" регулярно проводить аудити стану охорони праці, які включають перевірку виконання інструкцій, стану технічного обладнання та забезпечення ЗІЗ. На основі результатів аудитів впроваджуються коригувальні заходи.

6. Рекомендації щодо покращення охорони праці, для вдосконалення системи охорони праці на підприємстві запропоновано впровадження сучасних технологій моніторингу, наприклад, автоматизованих систем виявлення загроз; організацію регулярних тренінгів для персоналу з акцентом на реальних сценаріях надзвичайних ситуацій; посилення заходів екологічної безпеки, зокрема створення зон для нейтралізації розлитих хімічних речовин.

Транспортування, зберігання та застосування пестицидів потрібно здійснювати з дотриманням вимог Закону України від 2 березня 1995 року № 86/95-ВР «Про пестициди і агрохімікати» та інших нормативно-правових актів у частині безпечного здійснення робіт із транспортування, зберігання та застосування пестицидів.

У машинах, які застосовуються для роботи з пестицидами, усі з'єднання магістралей переміщення пестицидів повинні мати ущільнювальні прокладки (НПАОП 01.0-1.02-18 «Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві», глава IV, розділ 1, п.п. 1,6).

Транспортування пестицидів та мінеральних добрив:

1. Не дозволяється перевозити пестициди та протруєне насіння разом із біологічними засобами захисту рослин, харчовими і кормовими продуктами та іншими вантажами, а також із людьми.

2. Доставку пилоподібних мінеральних добрив на поле з подальшим їх внесенням у ґрунт необхідно здійснювати на спеціальному транспортному засобі, обладнаному устаткуванням для вивантаження. Кузов транспортного засобу повинен бути без щілин і накритий брезентом. Перевозити аміачну селітру з іншими мінеральними добривами на одному транспортному засобі не дозволяється.

3. Не дозволяється транспортувати разом різні види пестицидів, хімічна взаємодія яких у разі порушення герметичності упаковки може спричинити займання.

4. Машини для внесення мінеральних добрив і пестицидів повинні мати попереджувальні написи про необхідність застосування операторами ЗІЗ і бути забезпечені санітарною інструкцією зі зберігання, транспортування й застосування пестицидів у сільському господарстві.

5. Манометри на обприскувачах, що працюють під тиском, попередньо повинні бути перевірені на точність показань.

6. Рідкі мінеральні добрива доставляються до місця їх внесення в ємкостях на вантажних автомобілях чи у транспортних бочках.

7. Після закінчення робіт по перевезенню та внесенню твердих мінеральних добрив усі робочі органи і ємкості розкидачів та кузова автомашин повинні бути очищені від залишків добрив і промиті водою.

8. Після закінчення робіт по перевезенню та внесенню рідких добрив цистерни, баки та робочі органи машин повинні бути промиті гарячою водою або парою. Чищення і миття машин та інвентарю необхідно проводити на спеціально відведених майданчиках.

Зберігання пестицидів та мінеральних добрив:

1. Не допускається зберігання пестицидів навалом на підлозі складу без застосування піддонів і стелажів.

2. Вибір способу складування й типу піддонів проводиться з урахуванням фізико-хімічних властивостей пестицидів, виду тари та її розмірів.

3. При порушенні цілісності тари необхідно переупаковувати пестициди у спеціальних приміщеннях, забезпечених місцевою витяжною вентиляцією.

4. Склади пестицидів повинні відповідати вимогам Правил пожежної безпеки в Україні.

5. Склади повинні бути забезпечені засобами пожежогасіння відповідно до пестицидів, які у них зберігаються. Ззовні складів мають бути вивішені схеми розміщення пестицидів із зазначенням ЗІЗ і засобів пожежогасіння.

6. На території й у приміщенні складу вивішуються знаки безпеки згідно з ГОСТ 12.4.026-76 «Кольори сигнальні і знаки безпеки».

7. Перебування працівників на складі допускається тільки на час приймання й видачі препаратів, а також для виконання спеціальних робіт.

8. Під час перебування на складі пестицидів (мінеральних добрив) не дозволяється:

- прийом їжі, пиття, куріння;
- робота без спецодягу та інших ЗІЗ;
- присутність сторонніх осіб, не зайнятих безпосередньо роботою на складі.

4.2. Оцінка впливу електромагнітного імпульсу ядерного вибуху на роботу засобів електронної обробки інформації

Електромагнітний імпульс (ЕМІ), що виникає внаслідок ядерного вибуху, є одним із найсерйозніших факторів ураження сучасних електронних систем. Завдяки своїй високій інтенсивності та короткочасній дії, ЕМІ здатний викликати значні пошкодження електронного обладнання, зокрема засобів електронної обробки інформації (ЗЕОІ). ЗЕОІ є основою функціонування багатьох критичних систем, включаючи інформаційні мережі, системи

управління, зв'язок та безпеку. В умовах сучасної технологічної залежності порушення їхньої роботи через вплив ЕМІ може призвести до катастрофічних наслідків для економіки, національної безпеки та суспільства загалом. Тому оцінка впливу ЕМІ ядерного вибуху на роботу ЗЕОІ є ключовим завданням для забезпечення їх стійкості та безперебійної роботи в умовах надзвичайних ситуацій.

Це питання охоплює аналіз фізичних характеристик ЕМІ, його впливу на апаратне та програмне забезпечення, а також визначення заходів захисту, які можуть мінімізувати ризики.

1. Загальні відомості про електромагнітний імпульс (ЕМІ) ЕМІ, що виникає в результаті ядерного вибуху, є інтенсивним короткочасним імпульсом електромагнітного випромінювання. Він характеризується високою потужністю та широким спектром частот, які можуть пошкодити або порушити роботу електронних систем.

Основні характеристики ЕМІ:

- інтенсивність залежить від висоти вибуху та відстані до епіцентру;
- тривалість від наносекунд до кількох секунд;
- діапазон частот від кількох герц до гігагерц.

2. Джерела ЕМІ в ядерному вибуху: ЕМІ генерується внаслідок:

- викиду енергії гамма-променів під час вибуху;
- генерації електронів у верхніх шарах атмосфери;
- інтеракції з магнітним полем Землі.

3. Уразливість засобів електронної обробки інформації (ЗЕОІ): Сучасні ЗЕОІ, такі як комп'ютери, сервери, мережеве обладнання та периферійні пристрої, є високочутливими до ЕМІ через: Високу щільність елементів: чим вищий рівень інтеграції, тим більш вразливим є пристрій. Низьковольтне живлення: навіть невеликі перенапруги можуть вивести з ладу мікросхеми. Високу чутливість до імпульсів: миттєве підвищення напруги може спричинити пробій напівпровідників.

4. Механізми впливу ЕМІ на ЗЕОІ:

Пошкодження апаратного забезпечення: ЕМІ може спричинити перегорання компонентів, таких як транзистори, діоди, мікропроцесори. Перебої в роботі: ЕМІ може спричинити тимчасове зависання систем, втрату даних, переривання обчислювальних процесів. Зниження надійності: навіть після короткочасного впливу можливе поступове погіршення характеристик електронних компонентів.

5. Методи оцінки впливу ЕМІ на ЗЕОІ:

Моделювання: комп'ютерне моделювання дозволяє передбачити поведінку системи під впливом ЕМІ. Лабораторні випробування: використання спеціальних генераторів імпульсів, які імітують ЕМІ. Польові випробування: тестування в умовах, близьких до реальних, але з контрольованою інтенсивністю ЕМІ.

6. Заходи захисту ЗЕОІ від ЕМІ, екранування - використання металевих корпусів і спеціальних матеріалів для захисту від проникнення електромагнітних хвиль. Фільтрація - встановлення фільтрів для захисту ліній живлення та передачі даних.

- Заземлення: забезпечення правильного заземлення пристроїв для зменшення ризику перенапруги.
- Використання захищених компонентів: застосування елементів, стійких до високих напруг та ЕМІ.
- Дублювання даних: регулярне резервне копіювання для мінімізації втрат у разі відмови систем.
- Фізичний захист: розташування важливих електронних засобів у підземних чи екранованих приміщеннях.

7. Наслідки відсутності захисту:

Якщо ЗЕОІ не мають належного захисту, це може призвести до: Повного виходу з ладу критичних інформаційних систем. Втрати конфіденційних даних. Зриву роботи систем управління в умовах кризи. Значних економічних збитків.

Вплив ЕМІ ядерного вибуху на ЗЕОІ є суттєвим ризиком, особливо для систем критичної інфраструктури. Для забезпечення надійної роботи засобів електронної обробки інформації необхідно впроваджувати заходи захисту, регулярне тестування та розробку стійких до ЕМІ технологій.

Висновки до розділу 4

У четвертому розділі проаналізовано систему охорони праці на підприємстві, основні нормативні вимоги щодо забезпечення безпеки працівників та мінімізації ризиків у надзвичайних ситуаціях. Розглянуто заходи, спрямовані на створення безпечних умов праці, включаючи інструктажі, технічні заходи безпеки та контроль за їх виконанням. Висновком є те, що ефективна організація охорони праці є обов'язковою умовою забезпечення продуктивності та збереження здоров'я працівників. Особливу увагу приділено підготовці до надзвичайних ситуацій, що дозволяє мінімізувати їхні наслідки для підприємства.

ВИСНОВКИ

Аналіз існуючих підходів до обліку та оподаткування оплати праці показав, що в умовах інтенсивного розвитку інформаційних технологій важливою складовою ефективного управління фінансами підприємства є впровадження електронних систем обробки економічної інформації. Використання таких систем дозволяє знизити ризики помилок, підвищити швидкість та точність обробки даних, що значно полегшує процес обчислення заробітної плати, утримання податків та зборів, а також забезпечує відповідність чинному законодавству.

В результаті проведеного дослідження були розглянуті особливості застосування електронних технологій для обліку заробітної плати на підприємстві, що дозволяє знизити витрати часу на обробку інформації, підвищити ефективність внутрішнього контролю і звітності. Окрему увагу було приділено аналізу законодавчих змін у сфері оподаткування заробітної плати, що вимагають від підприємств оперативного реагування та коригування облікових процедур.

У ході дослідження також розроблено практичні рекомендації для ТОВ «Органіка Аграріус» щодо удосконалення методики обліку та оподаткування заробітної плати з використанням електронних систем, що дозволить підприємству оптимізувати процеси, зменшити податкові ризики та забезпечити належний рівень фінансової звітності.

Отже, висновки, зроблені в межах роботи, підтверджують важливість інтеграції електронних систем у сферу обліку і оподаткування оплати праці, що дозволяє забезпечити підприємствам більш ефективне, зручне і точне ведення обліку та сприяє зменшенню податкових ризиків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверкіна М.Ф., Гриценюк О.І., Особливості автоматизації обліку праці та заробітної плати, Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці, 2018, № 29, С. 113-116.
2. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України : підручник. Київ «Знання», 2000. 564 с.
3. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М., Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій, Статистика, облік, аналіз та аудит, 2020, № 1-2, С. 164-169.
4. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8(105). С. 30–31.
5. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика : навчальний посібник. Київ : КОНДОР, 2008. 400 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
7. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення 12.02.2024).
8. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 05.05.2024). 93
9. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
10. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2005-19#Text> (дата звернення 12.02.2024).
11. Корольок Т. М. Облік в управлінні підприємством в умовах цифрової економіки / Корольок Тетяна Миколаївна, Співак Сергій

Михайлович, Ратинський Вадим Віталійович // ГЕВ. — Т. : ТНТУ, 2023. — Том 85. — № 6. — С. 88–96.

12. Королюк Т. Сутність, значення та обліково-інформаційне забезпечення процесу контролінгу / Т. Королюк, С. Співак // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2022. — Том 78-79. — № 5-6. — С. 58–64.

13. Королюк Т., Співак С., Капустяк Р. Організаційні аспекти бухгалтерського обліку на підприємстві. Галицький економічний вісник. 2024. Том 89. № 4. С. 63-69. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.063

14. Крутова А.С., Нестеренко О.О. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. № 2. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2627/16.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 01.05.2024).

15. Круш П.В., Тульчинська С.О. Макроекономіка : навчальний посібник: 2-ге вид., перероб. та доопрацювання. Київ : Центр учбової літератури, 2008 328с

16. Лебедь А.В., Автоматизація обліку оплати праці, Економіст, 2015, №31, С. 36–38. 24. Кузьменко А.В., Піголь І.Д., Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку, Економічні науки, 2015, №14, С. 56–59.

17. Левченко О.П., Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства, Таврійський державний агротехнологічний університет, 2018 URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>

18. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Львів : «Новий світ», 2004. 248 с.

19. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» Ефективна економіка. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>

20. Оплата праці: економічна сутність, форми, системи та види, URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16274/> (дата звернення 01.04.2024).
21. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2146-19#Text> (дата звернення 12.02.2024).
22. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М., Удосконалення організації обліку заробітної плати, Економіка наука, Запорізька державна інженерна академія, 2020, №1, С. 58-62.
23. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР : станом на 01.01.2009. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
24. Пугло Ю.О., Оксак І.Ю., Організація технології вирішень завдань управлінського обліку в умовах функціонування інформаційної системи обліку: Облік праці і зарплати, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020, С. 60-62. URL: <http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13620/1/22.pdf> (дата звернення 06.03.2024).
25. Ратинський В.В., Співак С.М. Синькевич Н.І. Розвиток економічного аналізу в Україні в контексті цифрової економіки. Електронний журнал "Ефективна економіка". - №7. 2023. С. 1-16.
26. Ревенок В.І., Мамчур О.С., Основні аспекти інформаційних систем з обліку нарахування заробітної плати, Молодий вчений, 2015, № 2 (17), С. 22-25.
27. Сідельникова Л. П., Чижова Т. В., Якуша Я.В. Оподаткування суб'єктів підприємництва : навч. посібник. К. : Ліра-К, 2013. 424 с.
28. Співак С., Королюк Т., Ковальчук І., Шаюк М. Особливості складання звітності підприємств в умовах цифрової економіки. Галицький економічний вісник. 2024. Том 91. № 6. С. 87-94. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.06.087
29. Співак С. Діджиталізація процесів бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] / Сергій Співак, Діана Панчишин, Михайло Скочиляс,

Катерина Яремчук // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2021. — Вип. 2 (25). — С. 113-119. — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21ssmpbo.pdf>

30. Співак С. М. Оцінка та управління ризиками як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства – 2020. – с. 159-162. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/11/2020-4t3-27.pdf>

31. Співак С. Роль комп'ютерних програм для аналізу фінансово-господарського стану підприємства [Електронний ресурс] / Сергій Співак, Ірина Дідик, Тарас Скурський, Ольга Житко // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2021. — Вип. 2 (25). — С. 702-707. — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21ssmgsp.pdf>

32. Співак С. Управління конкурентоспроможністю підприємства в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Сергій Співак // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2014. — Вип. 1 (10). — С. 287-293. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2014/14ssmvsu.pdf>.

33. Співак С., Королук Т., Дерейчук О. Організаційні аспекти та інформаційне забезпечення процесу формування звітності підприємств. Галицький економічний вісник. 2024. Том 87. № 2. С. 116-121. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.116

34. Співак С., Мариняк Б. Особливості формування стратегії розвитку підприємств в умовах війни. Економічний аналіз. 2023. Том 33. № 4. С. 59-65. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.04.059>

35. Стручок В.С. Безпека в надзвичайних ситуаціях. Методичний посібник для здобувачів освітнього ступеня «магістр» всіх спеціальностей денної та заочної (дистанційної) форм навчання. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2022. 156 с.

36. Суміленко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А., Облік і аналіз розрахунків з оплати праці, Бухгалтерський облік, аналіз та аудит, 2018, № 18, С. 395- 404.

37. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. 2016. № 1(29). С. 121–127.
38. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
39. Юр'єва І.А., Березіна Т.В., Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві, Вісник НТУ «ХП», 2016, № 67, С. 86–93.
40. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
41. Blaug, M., & Kahn, L. M. "Labor Economics", 2020. Management Science, Vol. 51, No 1, pp. 30-44.
42. S. Spivak, I. Spivak and S. Krepych, "Estimating the Competitiveness Level of Enterprises Based on the Functional Effectiveness Model," *2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Deggendorf, Germany, 2020, pp. 662-665, doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208969.
43. S. Spivak, S. Krepych, I. Spivak, R. Brukhanskyi and U. Tkach, "Analysis of Tax Burden in Ukraine in the Context of European Integration," *2021 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Deggendorf, Germany, 2021, pp. 385-388, doi: 10.1109/ACIT52158.2021.9548630.
44. S. Spivak, T. Korolyuk, I. Spivak, S. Krepych, B. Nita and R. Brukhanskyi, "Construction of a Conceptual Model of the Accounting and Analytical System of Report Formation Under IFRS," *2023 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Wrocław, Poland, 2023, pp. 206-210, doi: 10.1109/ACIT58437.2023.10275676.
45. T. Korolyuk, S. Spivak, B. Seniv, M. Stetsko, M. Horodetskyi and A. Ivanova, "Advantages of Blockchain for Efficient Electronic Documents Flow in

the Enterprise Accounting System," *2024 14th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Ceske Budejovice, Czech Republic, 2024, pp. 434-438, doi: 10.1109/ACIT62333.2024.10712495.

Додаток А

J0100125

Відмітка про одержання

(штамп контролюючого органу, дата, вхідний номер)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства фінансів України

20 жовтня 2015 року № 897

(у редакції наказу Міністерства фінансів України

від 20 лютого 2023 року № 101)

1	Податкова декларація з податку на прибуток підприємств		Звітна
			Звітна нова
		X	Уточнююча

2	Звітний (податковий) період 2023 року	☐	I квартал	☐	Півріччя	☐	Три квартали	☐	x	Рік
		☐	Базовий звітний період квартал	☐	x	Базовий звітний період рік				

3	Звітний (податковий) період, що уточнюється року	☐	I квартал	☐	Півріччя	☐	Три квартали	☐	Рік
---	--	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	--------------	--------------------------	-----

4	Платник: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ОРГАНІКА АГРАРІУС"		
(повне найменування платника податку згідно з реєстраційними документами)			

5	Податковий номер або серія (за наявності) та номер паспорта	40367693	Код виду економічної діяльності (КВЕД)	46.75
---	---	----------	--	-------

6	Податкова адреса УКРАЇНА, 46003, ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛ., М. ТЕРНОПІЛЬ ВУЛ. КОТЛЯРЕВСЬКОГО, БУД. 67, КВ. (ОФІС) 8	Поштовий індекс	
		Телефон	0983839969
		Моб.тел.	
		Факс	
		E-mail	

7	Повне найменування нерезидента	Назва країни резиденції нерезидента (за Класифікацією країн світу, українською мовою)
	Місцезнаходження нерезидента	Код країни резиденції (за Класифікацією країн світу)
7.1	Повне найменування постійного представництва/відокремленого підрозділу, через який нерезидент здійснює діяльність в Україні	Код ЄДРПОУ постійного представництва
		Ідентифікатор об'єкта оподаткування (за відсутності коду ЄДРПОУ) ²
	Місцезнаходження постійного представництва/відокремленого підрозділу нерезидента	
	Найменування контролюючого органу за місцем обліку постійного представництва/відокремленого підрозділу нерезидента	

8	ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ, ТЕРНОПІЛЬСЬКА ДП (М.ТЕРНОПІЛЬ)	
(найменування контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств)		

9	Повне найменування інституту спільного інвестування ³	Ресстраційний код інституту спільного інвестування (за даними Єдиного державного реєстру інститутів спільного інвестування, ведення якого здійснюється Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку) ³

(податковий) період (рядок 11 x $\frac{\text{с}}{100}$)		
Сума доходу, отриманого від діяльності у сфері організації та проведення азартних ігор, крім доходу, отриманого від організації та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів	13	
Сума виплачених виплат гравцю	14	
Податок на дохід, отриманий від діяльності у сфері організації та проведення азартних ігор, крім доходу, отриманого від організації та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів, за звітний (податковий) період (позитивне значення (рядок 13 - рядок 14) x $\frac{\text{с}}{100}$)	15	
Зменшення нарахованої суми податку	16 ЗП	
Податок на прибуток за звітний (податковий) період (рядок 06 + рядок 06.1 КІК + рядок 06.2 МПЗ + рядок 06.3 ДПЯ + рядок 06.4 + рядок 08 + рядок 10 + рядок 12 + рядок 15 – рядок 16 ЗП)	17	
Податок на прибуток за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року з урахуванням уточнень (рядок 17 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року) ¹⁰	18	
Податок на прибуток, нарахований за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 17 – рядок 18) (+, -)¹¹	19	
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, що має бути сплачена у звітному (податковому) періоді	20 АВ	
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, що має бути сплачена за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року, з урахуванням уточнень (рядок 20 АВ Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року) ¹⁰	21	
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, нарахована за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 20 АВ – рядок 21)¹¹	22	
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам, нарахованих за звітний (податковий) період	23 ПН	
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року, з урахуванням уточнень (рядок 23 ПН Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року) ¹⁰	24	
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам, нарахованих за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 23 ПН – рядок 24)¹¹	25	
Сума авансових внесків з пунктів обміну іноземних валют, що має бути сплачена у звітному (податковому) періоді	26 ОВ	
Сума авансових внесків з пунктів обміну іноземних валют, що має бути сплачена у попередньому звітному (податковому) періоді поточного року ¹⁰	27	
Сума авансових внесків з пунктів обміну іноземних валют, нарахована за результатами останнього звітного (податкового) періоду (рядок 26 ОВ – рядок 27)¹¹	28	
Виправлення помилок¹²		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 19 – рядок 19 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється, або рядок 42 – рядок 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 29 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	29	
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду з авансового внеску при виплаті дивідендів, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 22 – рядок 22 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 30 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	30	
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 31 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	31	
Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.3 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 32 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	32	
Сума штрафу (3 %) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	33	
Виправлення помилок з податку на прибуток, який утримується при виплаті доходів (прибутків) нерезидентів¹²		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 25 – рядок 25 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 33 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	34	
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 34 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	35	
Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.3 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 35 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	36	
Сума штрафу (3%) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	37	
Виправлення помилок щодо суми авансових внесків з пунктів обміну іноземних валют¹²		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 28 – рядок 28 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 36 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	38	
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 37 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29-32, 34-36, 38-40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	39	

10	Особливі відмітки	
	Податкова декларація платника податку на прибуток підприємств:	
		виробника сільськогосподарської продукції
		банку
		страховика
		суб'єкта, який здійснює випуск та проведення лотерей
		суб'єкта, що здійснює організацію та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів
		суб'єкта, що здійснює діяльність у сфері організації та проведення азартних ігор, крім організації та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів
		постійного представництва нерезидента
		підприємства (організації) громадської організації осіб з інвалідністю, яке отримало дозвіл на користування пільгою
		платника податку, що подає декларацію за останній податковий (звітний) рік у періоді, на який припадає дата його ліквідації
		суб'єкта господарювання – юридичної особи, яка обрала спрощену систему оподаткування
		фізичної особи – підприємця, у тому числі такої, яка обрала спрощену систему оподаткування, або фізичної особи, яка провадить незалежну професійну діяльність
		іноземної компанії
		інституту спільного інвестування у вигляді утворення без статусу юридичної особи ³
		інвестора із значними інвестиціями ⁴
		платника податку, що визначає податок на прибуток у вигляді мінімального податкового зобов'язання
		резидента Дія Сіті – платника податку на особливих умовах
		учасника індустріального парку ⁴

			(грн)
ПОКАЗНИКИ		Код рядка	Сума
1		2	3
Дохід від будь-якої діяльності (за вирахуванням непрямих податків), визначений за правилами бухгалтерського обліку		01	3499822
Фінансовий результат до оподаткування (прибуток або збиток), визначений у фінансовій звітності відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності (+, -)		02	129953
Різниця, які виникають відповідно до Податкового кодексу України (+, -)		03 PI	-443387
Об'єкт оподаткування (рядок 02 + рядок 03 PI) (+, -)		04	-313434
Прибуток, звільнений від оподаткування, або збиток від діяльності, прибуток від якої звільнений від оподаткування (+, -)		05 ПЗ	
Податок на прибуток ((позитивне значення) (рядок 04 – рядок 05 ПЗ) x $\frac{s}{100}$)		06	
Податок на прибуток контролюваної іноземної компанії		06.1 КІК	
Податок на прибуток у вигляді мінімального податкового зобов'язання		06.2 МПЗ	
Податок на операції резидента Дія Сіті – платника податку на особливих умовах (+, -)		06.3 ДІА	
Податок на прибуток з об'єктів оподаткування, визначених окремо ((позитивне значення) (рядок 06.4.1 + рядок 06.4.2) x $\frac{s}{100}$)		06.4	
Сума перевищення ціни, визначеної за принципом «витягнутої руки», над договірною (контрактною) вартістю реалізованих товарів (робіт, послуг) при здійсненні контрольованих операцій платником податку ⁴		06.4.1	
Сума перевищення договірної (контрактної) вартості придбаних товарів (робіт, послуг) над ціною, визначеною за принципом «витягнутої руки» при здійсненні контрольованих операцій платником податку ⁴		06.4.2	
Дохід за договорами страхування і співстрахування, визначений згідно з підпунктом 141.1.2 пункту 141.1 статті 141 розділу III Податкового кодексу України, у тому числі:		07	
за договорами з довгострокового страхування життя, договорами добровільного медичного страхування та договорами страхування у межах недержавного пенсійного забезпечення, зокрема договорами страхування додаткової пенсії, та визначений підпунктами 14.1.52, 14.1.521, 14.1.522 і 14.1.116 пункту 14.1 статті 14 розділу I Податкового кодексу України		07.1	
страхові платежі, страхові внески, страхові премії за договорами перестрахування		07.2	
Податок на дохід за договорами страхування ((рядок 07 – рядок 07.1 – рядок 07.2) x $\frac{6}{100}$)		08	
Сума доходу, отриманого від діяльності з випуску та проведення лотерей (рядок 09.1 + рядок 09.2), у тому числі:		09	
сума доходу, що залишилася після формування призового (виграшного) фонду (позитивне значення (рядок 09.1.1 – рядок 09.1.2)):		09.1	
загальна сума доходів, отриманих від прийняття ставок у лотереї		09.1.1	
сума сформованого призового (виграшного) фонду лотереї відповідно до умов її проведення		09.1.2	
сума безнадійної заборгованості, визначеної підпунктом «е» підпункту 14.1.11 пункту 14.1 статті 14 розділу I Податкового кодексу України		09.2	
Податок на дохід від діяльності з випуску та проведення лотерей за звітний (податковий) період (рядок 09 x $\frac{7}{100}$)		10	
Сума доходу, отриманого від організації та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів		11	
Податок на дохід, отриманий від організації та проведення азартних ігор у залах гральних автоматів за звітний		12	

Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.3 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 38 таблиці 2 додатка ВП до рядків 29–32, 34–36, 38–40, 42 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	40	
Сума штрафу (3 %) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	41	
Податкові зобов'язання, інші штрафні санкції та пені, визначені відповідно до Податкового кодексу України, не пов'язані з виправленням помилок		
Сума збільшення податкового зобов'язання за порушення вимог цільового використання вивільнених від оподаткування коштів відповідно до пунктів 142.1 – 142.3 статті 142 розділу III, пунктів 41, 57 підрозділу 4 розділу XX Податкового кодексу України	35	
Штрафні санкції за порушення положень пунктів 41, 57 підрозділу 4 розділу XX Податкового кодексу України	36	
Пеня, нарахована на виконання вимог статті 123: глави 11 розділу II, пунктів 142.1 – 142.3 статті 142 розділу III, пунктів 41, 57 підрозділу 4 розділу XX Податкового кодексу України	37	

Наявність додатків ¹³	АВ	ЗП	ПН	ТЦ ¹⁴	ВП	РІ	ПЗ	АМ	ЦП	ПП	КК	МІЗ	ДЦЯ	ОВ	ФЗ ¹⁵	
						X				X					НП(С)БО	МСФЗ

Наявність поданих до Податкової декларації з податку на прибуток підприємств додатків - форм фінансової звітності ¹⁵	Баланс (Звіт про фінансовий стан) ¹⁶	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) ¹⁶	Звіт про рух грошових коштів ¹⁶	Звіт про власний капітал ¹⁶	Примітки до річної фінансової звітності ¹⁶	Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва		Спрощений фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва	
						Баланс	Звіт про фінансові результати	Баланс	Звіт про фінансові результати
						X	X		
Відмітка про обов'язок платника відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» оприлюднювати річну фінансову звітність та річну консолідовану фінансову звітність разом з аудиторським звітом ¹⁷									

Наявність доповнення ¹⁸	Доповнення до Податкової декларації з податку на прибуток підприємства (заповнюється і подається відповідно до пункту 46.4 статті 46 розділу II Податкового кодексу України)	
№ з/п	Зміст доповнення	
1	-	

Додатки на _____ арк.

Наявність рішення ¹⁹	Прийнято рішення про незастосування коригувань фінансового результату до оподаткування на усі різниці
	-

Інформація, наведена в Податковій декларації з податку на прибуток підприємства та додатках до неї, є достовірною

Керівник (уповноважена особа)

3219201078

(реєстраційний номер облікової картки платника податків або

серія (за наявності) та номер паспорта) ²⁰

(підпис)

НАВАЛЯНИЙ МИХАЙЛО
ВОЛОДИМИРОВИЧ

(власне ім'я, прізвище)

М.П.

(за наявності)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку)

3219201078

(реєстраційний номер облікової картки платника податків або

серія (за наявності) та номер паспорта) ²⁰

(підпис)

НАВАЛЯНИЙ МИХАЙЛО
ВОЛОДИМИРОВИЧ

(власне ім'я, прізвище)

Дата подання 21.03.2024

¹ Зазначається код за ЄДРПОУ, або реєстраційний (обліковий) номер платника податку, який присвоюється контролюючими органами, або реєстраційний номер облікової картки платника податку, або серія (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті).

² У разі здійснення нерезидентом діяльності на території України через постійне представництво зазначається код за ЄДРПОУ такого постійного представництва. Якщо нерезидентом здійснюється діяльність через неакредитований відокремлений підрозділ, зазначається ідентифікатор об'єкта оподаткування згідно з повідомленням про такий об'єкт оподаткування, поданим до контролюючого

Додаток Б

10510409

Відомість про одержання
(плати контролюючого органу)

Додаток 4 ДФ
до податкового розрахунку сум доходу, нарахованого
(сплаченого) на користь платників податків - фізичних
осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум
нарахованого єдиного внеску
(пункт 4 розділу IV) (у редакції наказу Міністерства
фінансів України від 02.03.2023 року № 113)

01	Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору					011	Звітний	X
						012	Звітний новий	
						013	Уточнюючий	
02	Звітний (податковий) період	2024	3	3	1	3		
		(рік)	(квартал)	(номер місяця в кварталі)	(номер Розрахунку)	(номер податку до Розрахунку)		
03	Платник податків	ТОВ "Органіка Аграріус"						
	(повне найменування юридичної особи чи підприємства, ім'я та по батькові самозайнятої фізичної особи)							
031	Податковий номер ¹ або серія (за наявності) та номер паспорта ² платника єдиного внеску						40367693	
032	UA61040490010069060		Код за КАТОГПТ ³ за місцезнаходженням платника податків або відокремленого підрозділу, якщо Розрахунок подає податковий агент за відокремлений підрозділ					
04	Працювало за трудовими договорами (контрактами) (ознака 101)						2	
05	Працювало за цивільно-правовими договорами (ознака 102)						0	

Розділ I. Персоніфіковані дані про суми нарахованого (виплаченого) на користь фізичних осіб доходу та нарахованих (перерахованих) до бюджету податку на доходи фізичних осіб та військового збору													грн. коп.
06	№ з/п	Регістраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²	Сума доходу		Сума податку на доходи фізичних осіб		Сума військового збору		Ознака доходу	Дата		Ознака подат. соц. пільги	Ознака (0,1)
			нарахованого	виплаченого	нарахованого	перерахованого	нарахованого	перерахованого		прийняття на роботу (дд/мм/рррр)	збільшення з роботи (дд/мм/рррр)		
1	2	3а	3	4а	4	5а	5	6	7	8	9	10	
6.1	3219201078	12800	12800	2304	2304	192	192	101	-	-	-	-	
6.2	3741403736	8000	8000	1440	1440	120	120	101	-	-	-	-	
Всього	X	20800	20800	3744	3744	312	312	X	X	X	X	X	

Розділ II. Зведені дані про оподаткування процентів, вигащів (призів) у лотерею, сільськогосподарську продукцію								
Показник	Загальна сума доходу		Загальна сума податку на доходи фізичних осіб		Загальна сума військового збору		грн.	коп.
	нарахованого	виплаченого	нарахованого	перерахованого	нарахованого	перерахованого		
Оподаткування процентів	-	X	-	-	-	-	-	-
Оподаткування процентів - виключення ³	-	X	-	-	-	-	-	-
Оподаткування вигащів (призів) у лотерею	-	-	-	-	-	-	-	-
Оподаткування вигащів (призів) у лотерею - виключення ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-
Військовий збір ⁵	-	-	-	-	-	-	-	-
Військовий збір-виключення ⁶	-	-	-	-	-	-	-	-

Розділ III. Розгорнута інформація про бюджетні гранти													
08	№ з/п	Регістраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²	Відомості про укладені договори з надання бюджетних грантів				Сума гранту, грн. коп.		Використання сум гранту		Повернуто копій		Ознака (0,1)
			номер договору	дата складання	граничний термін виконання	цільове призначення гранту	дата виконання	згідно договору	фактично надано	за цільовим призначенням, грн. коп.	не за цільовим призначенням, грн. коп.	всього	
			3	4	5	6	7	8а	8	9а	9	10а	10
	8.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Кількість рядків (розділ I)

2

Кількість фізичних осіб (розділ I)

2

Кількість сторінок

2

Дата подання

25.10.2024

Наведена інформація є повною і достовірною.

Керівник (уповноважена особа) / фізична особа (законний представник)

3219201078

Наваляний МИХАЙЛО

(підпис)

(власне ім'я та прізвище)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку)

М.П.

(підпис)

(власне ім'я та прізвище)

¹ Ззначається код за ЄДРПОУ платника податку або реєстраційний (обліковий) номер платника податків, який присвоюється контролюючими органами, або реєстраційний номер облікової картки платника податків - фізичної особи.
² Серія (за наявності) та номер паспорта зазначаються для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомляють про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті.
³ Виключення інформації щодо оподаткування процентів при проведенні коригувань.
⁴ Виключення інформації щодо оподаткування вигащів (призів) у лотерею при проведенні коригувань.
⁵ Ззначається виключно для проведення коригування податкових розрахунків за минулі періоди до 01.01.2021
⁶ Ззначається виключно для проведення коригування податкових розрахунків за минулі періоди до 01.01.2021