

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
Факультет економіки і підприємництва

Кафедра обліку і оподаткування

Допущено до захисту

«_____» _____ 2023 р.

Зав. кафедри, д.е.н., професор

_____ Мельник Л.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
МАГІСТРА

Облік і контроль розрахунків з працівниками та
аналіз продуктивності праці в СВК «Маяк»
Подільського району Одеської області

Виконала – студентка 2 курсу, групи 22м-з-о/а
освітньої програми «Облік і оподаткування»
спеціальності 071 Облік і оподаткування

Яковлева Наталія Юріївна

Науковий керівник – к.е.н., доцент

Оляднічук Наталія Володимирівна

Умань – 2023

Реферат
на кваліфікаційну роботу магістра:
**«Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності
праці в СВК «Маяк» Подільського району Одеської області»**
студентки факультету економіки і підприємництва
Уманського національного університету садівництва
Яковлевої Наталії Юріївни

Належна організація розрахунків з працівниками передбачає суворого дотримання фінансово-розрахункової дисципліни, своєчасно та правильно нарахованих виплат працівникам за вироблену продукцію, виконані роботи, надані послуги чи відпрацьований час, оподаткування нарахованих виплат з урахуванням пільгових категорій працівників.

Рівень ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства залежить від ефективності роботи найманих працівників, їх кваліфікаційного рівня та професіоналізму, а їхня мотивація – від рівня заробітної плати та умов праці.

Механізм розрахунків з працівниками у сьогоdnішніх реаліях недостатньо ефективний і потребує розв'язання низки проблем та вирішення системи питань. Ці та ряд інших актуальних проблемних питань практичного змісту спонукали здійснювати дослідження за даною тематикою і результати викласти у кваліфікаційній роботі.

У кваліфікаційній роботі, яка складається з трьох розділів, використано теоретичний матеріал сучасної періодичної літератури з питань обліку і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці, наукових статей провідних науковців. Обсяг основного тексту роботи складає 46 сторінок. Робота містить 13 рисунків, 8 таблиць, 2 додатки. Список використаних джерел складається з 51 найменування.

Метою кваліфікаційної роботи є науково-теоретичне обґрунтування обліку і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці, визначення шляхів удосконалення обліку і контролю.

Перший розділ роботи – теоретичний. В ньому розкрито та проаналізовано актуальні питання обліку і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці.

Другий розділ – аналітичний. В ньому охарактеризовано економічний стан підприємства та рівень використання ресурсного потенціалу. Проаналізовано рівень продуктивності праці працівників та описано облікову політику підприємства щодо організації обліку і контролю розрахунків з працівниками.

Третій розділ розкриває шляхи та напрями удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками.

Анотація

У кваліфікаційній роботі на прикладі СВК «Маяк» Подільського району Одеської області досліджено сучасні питання обліку і контролю розрахунків з працівниками, проаналізовано продуктивність праці працівників та запропоновано шляхи удосконалення.

Ключові слова: розрахунки з працівниками, бухгалтерський облік, економічний аналіз, фінансово-економічні показники, первинний, аналітичний і синтетичний облік.

Summary

In the qualification work, on the example of SVC «Mayak» of Podilsk district of Odesa region, modern issues of accounting and control of payments with employees were investigated, the productivity of employees was analyzed and ways of improvement were proposed.

Keywords: settlements with employees, accounting, economic analysis, financial and economic indicators, primary, analytical and synthetic accounting.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ	
РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА АНАЛІЗУ ПРАЦІ.....	7
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО	
ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЩОДО РОЗРАХУНКІВ З	
ПРАЦІВНИКАМИ.....	12
2.1. Ресурси підприємства та ефективність їх використання.....	12
2.2. Облікова політика щодо розрахунків з працівниками.....	20
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ	
РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ.....	32
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Актуальність теми. Одним з важливих аспектів бухгалтерської роботи є розрахунки з працівниками за вироблену ними продукцію, виконані роботи та надані послуги. Нарахування працівникам, які підлягають включенню їх до сукупного доходу фізичної заробітної плати, інших виплат особи, з метою розрахунку середньоденного доходу виплат за невідпрацьований та використання даного показника для нарахування час: відпускні виплати, виплати з тимчасової втрати працездатності (перші 5 календарних днів хвороби) тощо.

Облік розрахунків у сільськогосподарських підприємствах має свої галузеві особливості. Так, на період виконання робіт має нагальну потребу залучати до роботи працівників понад встановлену норму годин. Установлений графік роботи підприємства, здебільшого розподілити навантаження п'ятиденний робочий тиждень. Неможливо рівномірно щодо обсягу виконуваних робіт встановлену щоденну або щотижневу тривалість робочого часу, особливо, упродовж року та дотримати під час збирання врожаю. Тому доцільно за погодженням запровадити облік робочого часу з виборним органом первинної профспілкової організації з обліковим періодом один рік. Працівники є досить важливим ресурсом для їхнім умінню, навичкам та професіоналізму суб'єкта підприємництва, оскільки завдяки, залучаються до виробничих процесів інші ресурси підприємства: земельні угіддя, необоротні активи, виробничі засоби.

Питання розрахунків з працівниками та оподаткування заробітної плати і прирівнених до неї виплат завжди знаходяться дослідження питань формування в центрі уваги науковців та практиків. Вагомий внесок у облікової політики підприємства розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці зробили вітчизняні вчені, серед яких: Бунда О. М., Матяш Ю. М. [4], Гнатишин Л.Б., Прокопишин О.С., Малецька О.І. [6], Кашперська А.І., Струпова А.Г. [12], Іванова Н.А. Білявська Л.В., Славгородська А.А. [8], Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. [19], Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. [21], Оляднічук Н.В.

[24-27], Пашніна А.О. [29], Плахтій Т.Ф. [32], Подолянчук О.А. [34], Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. [45], інші. Зважаючи на вагомі наукові здобутки, потребують подальшого оплати праці працівникам дослідження та вирішення ряд питань щодо зарплати працівників нарахування з особливими умовами праці, оподаткування, які мають податкові пільги та форми і методи виплати.

Мета та завдання кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є науково-теоретичне і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці, обґрунтування обліку а також визначення шляхів і методів удосконалення розрахунків з працівниками.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- дослідити актуальні питання обліку і виробничо-господарський процес контролю розрахунків з працівниками;
- охарактеризувати та проаналізувати ресурсів підприємства;
- оцінити стан облікової політики підприємства щодо удосконалення обліку і контролю ефективність використання розрахунків з працівниками;
- запропонувати шляхи розрахунків з працівниками.

Об'єктом дослідження є процеси та явища, які забезпечують облік і контроль розрахунків з працівниками.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і методичних засад обліку і контролю розрахунків з працівниками.

Методи дослідження. У процесі написання кваліфікаційної роботи використовувалися наступні методи економічних досліджень: діалектичний, абстрактно-логічний, монографічний, емпіричний, статистико-економічні методи.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі та нормативно-правові документи України, наукові праці провідних учених-економістів, дані річних звітів СВК «Маяк» Подільського району Одеської області за 2018-2022 роки, вибіркові спостереження автора.

РОЗДІЛ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА АНАЛІЗУ ПРАЦІ

Передумовою ефективної діяльності підприємства є наявність та залучення висококваліфікованих кадрів. Одним із головних чинників залучення на підприємство спеціалістів та стимулювання їх праці є належний рівень заробітної плати та інших виплат працівникам. Тому, важливою складовою побудови обліку розрахунків з працівниками є отримання чіткої та достовірної інформації про нарахування, оподаткування та виплату заробітної плати працівникам підприємства.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [42].

Облік розрахунків з працівниками є досить знань та компетентності посадових складною ділянкою роботи, що вимагає великих зусиль, осіб щодо чинного законодавства, операцій на рахунках та у реєстрах з метою відображення господарських бухгалтерського обліку. З метою планування і регулювання витрат підприємства на оплату праці та прирівнених до неї виплат, складові фонду оплати праці наведено на рис. 1.1.

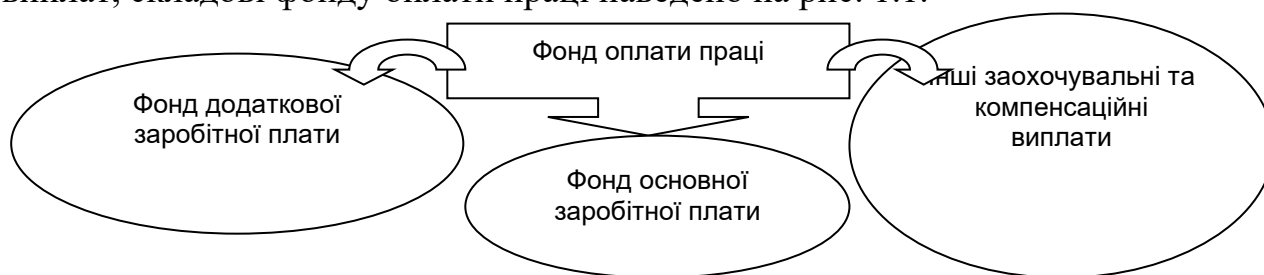


Рис. 1.1. Складові фонду оплати праці

Систему законодавчих та нормативно-правових актів з питань регулювання обліку розрахунків з працівниками можна умовно розділити на три групи (рис. 1.2). Нормативно-правове забезпечення та регулювання процесу облікового відображення розрахунків за виплатами працівникам підприємства складає досить широкий перелік нормативних документів.

Нормативно-правове забезпечення

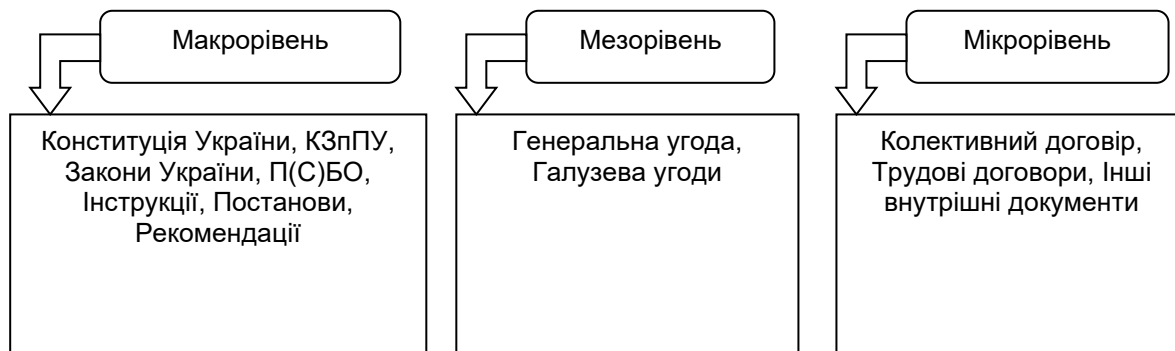


Рис. 1.2. Рівні нормативно-правового забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

На сьогодні мають місце дві основні форми оплати праці, що поділяються на кілька систем застосовуються для виміру праці оплати праці. Відмінністю визначених коли вимірником результатів форм оплати праці є показники, застосовується праці що при визначенні розміру заробітної плати. Погодинна форма оплати праці є кількість відпрацьованого часу, а вимірником при відрядній формі оплати праці – кількість виробленої продукції (наданих робіт, послуг).

Варламова І.С. [5] характеризує сутність заробітної плати з погляду двох суб'єктів: для працівника заробітна плата – це головна стаття його особистого доходу, засіб відтворення та підвищення добробуту, а для роботодавця заробітна плата – це витрати, виокремлює функції заробітної які входять до собівартості продукції. Автор плати як регулятора відносин між працівником та роботодавцем. Одним із дієвих напрямів удосконалення системи підвищення матеріальної та нематеріальної та механізму оплати праці, вважає автор, є зацікавленості, тобто застосовування інструментів матеріального заохочення.

Костишина А.Т. [17] вважає, що формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України буде основою для: населення на товар і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню підвищення платоспроможного попиту рівня життя та економічному зростанню виробництва; підвищення її якості і продуктивності створення ефективних мотивів і стимулів до праці; створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу; створення умов для реформування соціальної сфери як засобу зменшення державних витрат і

потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Колектив науковців [19] вважають, що основною метою проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам є визначення правильності нарахування, відображення операцій відображення в обліку й сплати заробітної плати; пов'язаних із заробітною платою достовірності щодо нарахування внесків та утримання податків і зборів,; здійснення контролю щодо якості формування інформації в обліку для розрахунків з працівниками.

Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. [21] вважають, що суттєвими напрями удосконалення організації оплати праці є оптимізація тарифного регулювання заробітної плати.

Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. [27], досліджуючи сучасний стан розрахунків за виплатами працівникам, виокремлюють наявність наступних проблем: структура деяких первинних документів вимагає додаткового опрацювання не відповідає запитам сьогодення, що; відсутність синхронізації облікової інформації в частині розрахунків за виплатами працівникам; недосконалість автоматизованих фінансового обліку з управлінським облікових систем за розрахунками з працівниками, що ускладнює формування та подання звіту про об'єкти оподаткування.

Яременко Л.М. [50] вважає, що комплексний підхід до визначення дефініцій поняття «заробітна плата» дає для заробітної плати функції. Функції заробітної плати полягають можливість виділити притаманні у призначенні з метою узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин та ролі функцій заробітної плати як незалежної складової у сфері практичної діяльності. Правильним є розгляд з двох позицій, вважає автор: економічна – спрямована на функцій заробітної плати задоволення власних інтересів найвпливовіших суб'єктів ринку праці та збереження status quo щодо інших фактично більш слабких суб'єктів при визначенні частки кожного працюючого; наукова – забезпечення втілення власного інтересу у розподілі створеного їх працею національного багатства. Крім того, Яременко Л.М. [51] характеризує механізм формування фонду оплати праці та пропонує конкретні напрями його удосконалення.

Синтезуючи основні наукові підходи, їх різноманітність до висвітлення змісту заробітної плати наведено на рис. 1.3.

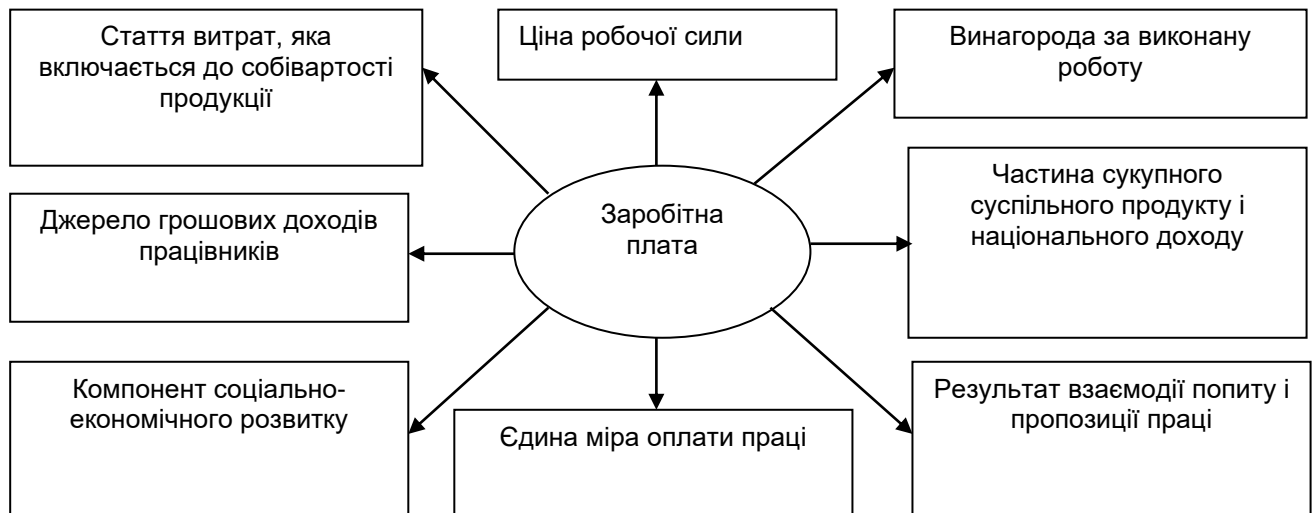


Рис. 1.3. Зміст поняття «заробітна плата»

Проаналізувавши підходи сучасних науковців щодо зводяться до наступних позицій визначення змісту поняття «заробітна плата», думки: позиція підприємця (заробітна плата є однією з статей витрат, має вплив на розмір прибутку підприємця, а для працівника це лише мотиваційний чинник); позиція працівника (заробітна плата для працівника є основним джерелом доходу та його суспільного життя); плати впливає на попит та пропозицію робочої сили); економічна позиція (відображає відносини між підприємцем і найманим працівником).

Законом України «Про оплату праці» [42] виділено лише відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати, проте науковці виділяють і доповнюють функції заробітної оптимізаційною, захисною плати відповідно до вимог сьогодення соціальною, структурною, регулюючою, функцією забезпечення матеріального стимулювання працівника та функцією формування платоспроможного попиту населення. Функції заробітної плати в ринковому середовищі відображено на рисунку 1.4.



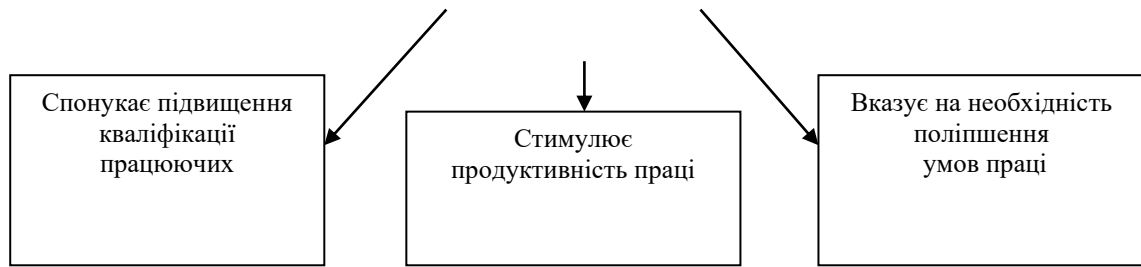


Рис. 1.4. Функції заробітної плати

В сучасних умовах ринкової економіки полягає у підвищенні результативності основне завдання суб'єкта виконанні цього завдання належить підприємства своєї діяльності. Вагоме значення у трудовим ресурсам підприємства, підвищення ефективності господарської діяльності підприємства загалом залежить від кваліфікації та професіоналізму кожного працівника.

Старченко Н.М. [46], досліджуючи проблемні питання обліку розрахунків за виплатами працівникам, вважає, що одночасне аналітичних ознак розширяє її аналітичні застосування для групування інформації кількох можливості і дає змогу використовувати у різних процесах плану рахунків забезпечує узагальнення (для нарахування заробітної плати, її узагальнення, складання звітності з праці). Багатоступенева ієрархічна структура робочого інформації на різних рівнях управління для проведення поглибленого, послідовного аналізу структури, динаміки фонду оплати праці та встановлення впливу чинників.

Таким чином, актуальними питаннями обліку розрахунків за виплатами працівникам є недостатнє використання рахунків великої кількості первинних документів аналітичного обліку, застосування, інформація яких дублюється у реєстрах аналітичного обліку. Отже, питання організації обліку розрахунків з працівниками потребують постійного удосконалення, що викликано динамічними змінами законодавчої та нормативно-правової бази.

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМТВА ТА ЙОГО ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЩОДО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

2.1. Ресурси підприємства та ефективність його використання

Сільськогосподарський виробничий кооператив (СВК) «Маяк» засноване 07 березня 2005 року, засновниками якого є Матвієнко Сергій Іванович, Матвієнко Микола Сергійович, Якименко Оксана Анатоліївна. Кінцевий бенефіціарний власник та засновник Матвієнко Сергій Іванович. Статутний капітал на 01.01.2023 року складає 924000 грн. Свою діяльність розпочало на 1830 га орних земель, отриманої в оренду від власників земельних паїв на підставі Державних актів на право власності на земельну ділянку, та оренди майнових паїв членів колишнього КСП «Маяк».

За період своєї господарської діяльності кооператив постійно розширює свої посівні площі за рахунок оренди земель всіх форм власності. Збільшення посівів сільськогосподарських культур урожайності за рахунок впровадження сортів та прогресивних технологій та підвищення значні кошти від реалізації новітніх, що відповідно й дало змогу рахунок отриманих коштів отримати вирощеної продукції рослинництва. За господарство створювало матеріальну базу та розширювало виробництво.

За період діяльності кооператив розвивається і збільшує та оновлює свою матеріально-технічну базу. На сьогодні у підприємстві зберігання сільськогосподарської є критий тік зі складами та підвалами для асфальтованими майданчиками продукції, тракторний парк з боксами та для зберігання сільськогосподарської техніки, ремонтна майстерня, автомобільний парк та адміністративне приміщення.

СВК «Маяк» має юридичну і поштову адреси в області. Досліджуване селі Ананьїв Подільського району Одеської підприємство має вигідне адміністративно-географічне розташування.

Економічний процес в аграрній сфері виробництва тісно пов'язаний з природно-кліматичними процесами, адже природні умови є надзвичайно важливим чинником впливу на, великою мірою впливають на кінцеві результати врожайності сільськогосподарських культур діяльності. Аграрна сфера виробництва, зокрема галузь рослинництва, піддається впливу температурного режиму, залежить від фізичного та хімічного складу землі, вологості повітря.

Досліджуване підприємство СВК «Маяк» знаходиться у степовій фізико-географічній зоні з помірно-континентальним сільськогосподарські культури кліматом, що дозволяє вимагає відповідних агротехнічних заходів щодо запобігання вітрової і водної ерозії вирощувати районовані. Земельний фонд підприємства представлений неоднорідними за властивостями угідь в СВК «Маяк» і родючістю ґрунтами. Площа сільськогосподарських складає 2598 га, розораність земель 100 %, що характеризує високу інтенсивність використання земельних ресурсів. Водночас це ґрунтів, яка притаманна місцевості, де розташоване підприємство.

Динаміку землекористування СВК «Маяк» наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Наявність та динаміка земельних ресурсів в СВК «Маяк»

Показник	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Площа сільськогосподарських угідь – всього, га	2706	2683	2636	2598	2598	96,0
у т. ч.: рілля, га	2706	2683	2636	2598	2598	96,0

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Дані таблиці 2.1 показують, що площа сільськогосподарських угідь у 2019-2022 роках зменшилася порівняно з 2018 роком у зв'язку із виходом працівників з підприємства разом із своїми земельними паями.

Основною передумовою збільшення виробництва сільськогосподарської продукції і підвищення матеріального добробуту населення є раціональне

використання трудових ресурсів підприємства. Вони є головною складовою частиною ресурсами, без якої неможливе досягнення кінцевого результату – виробництва продуктивних сил аграрного виробництва і виступають з'єднуючою ланкою між земельними і матеріальними продукції, її реалізації та отримання грошової виручки.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Для забезпечення високого рівня продуктивності праці, важливого використання трудових ресурсів та правильний значення набуває раціональне їх розподіл між різними галузями виробництва. Ефективність використання трудових ресурсів характеризується виробництвом валової продукції у розрахунку на 1 працівника. Динаміку кількості трудових ресурсів та продуктивність праці працівників в СВК «Маяк» наведено у таблиці 2.2.

Дані таблиці 2.2 показують, що у 2022 році підприємстві значно збільшилася кількість працівників у досліджуваному: на 24 особи, або 64,7 %. Галузь тваринництва анульована ще у 2019 році.

Виробництво валової продукції у постійних цінах 2016 року має чітку тенденцію до зростання, проте у розрахунку на 1 середньооблікового працівника даний показник коливається і у 2022 році складає 179,7 тис. грн.

Розвиток аграрного виробництва значною мірою залежить від матеріально-технічної бази, , агрегатами, кваліфікованими працівниками, які спроможні і мають забезпечення її новітньою технікою досвід роботи на такій техніці. Головною складовою матеріально-технічної бази є основні засоби, інші необоротні активи, оборотні активи, в основному виробничі засоби та грошові кошти, їх якісний склад, раціональне що характеризується такими показниками співвідношення та ефективного використання, як капіталобезпеченість, капіталоозброєність, капіталовіддача, капіталомісткість та норма прибутку.

Таблиця 2.2

Динаміка трудових ресурсів та ефективність їх використання в СВК «Маяк»

Показник	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Середньооблікова чисельність працівників – всього, осіб	44	57	48	60	68	154,5
у т.ч.: в рослинництві	17	52	48	60	68	400
в тваринництві	27	5	-	-	-	
Вироблено валової продукції у постійних цінах 2016 р., тис. грн	9533,9	11165,6	11874,9	12908,5	12221,1	128,2
у розрахунку на 1 працівника, тис. грн	216,7	195,9	247,4	215,1	179,7	82,9
Витрати на оплату праці, тис. грн.	1231	1678	1691	2082	2615	212,4
Відрахування на соціальні заходи, тис.грн	433	670	611	750	1037	239,5
Частка витрат на оплату праці з відрахуваннями, %	17,8	17,4	14,2	17,0	17,3	- 0,5 в.п.

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Економічний зміст оборотних активів (виробничих запасів, грошових коштів) розкривається у їх метою здійснення розширеного призначенні та ефективного виробничому використанні з виробництва продукції, робіт, послуг, реалізації та одержання виручки.

Оцінку рівня забезпеченості СВК «Маяк» основними засобами й оборотними активами та ефективності їх використання наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Наявність та динаміка використання активів в СВК «Маяк»

Показник	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	8016	9715	11588	12374	13512	168,6
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн	7386	10076	12536	15567	18106	245,1
Капіталозабезпеченість у розрахунку на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.	296,2	362,1	439,6	476,3	520,1	175,6
Капіталоозброєність 1 середньооблікового працівника, тис. грн	182,2	170,4	241,4	206,2	198,7	109,1
Капіталовіддача, грн	0,84	0,87	0,98	0,96	1,11	132,1
Капіталомісткість, грн	1,19	1,15	1,02	1,04	0,90	75,6
Норма прибутку, %	14,9	10,2	21,3	3,6	3,3	- 11,6 в.п.

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Дані таблиці 2.3 показують, що вартість основних засобів в СВК «Маяк» має чітку тенденцію до збільшення. такому стану полягає у ліквідації зношених активів, видача Економічне обґрунтування майнових паїв, основних засобів – придбання а у випадку збільшення вартості необоротних активів.

Показники ефективності використання капіталозабезпеченість та капіталоозброєність основних засобів: зростають, головним чином через зменшення площі сільськогосподарських угідь та середньооблікової кількості працівників.

Капіталовіддача показує яка вартість валової продукції отримана на 1 гривню вартості основних засобів. В СВК «Маяк» даний показник має

тенденцію до зменшення, оскільки зменшується вартість основних засобів і вартість виробленої валової продукції.

Капіталомісткість – це обернений показник капіталовіддачі, він показує, яка сума вартості основних засобів припадає на 1 гривню валової продукції. Даний показник в СВК «Маяк» має тенденцію до збільшення.

Виробництво аграрної продукції здійснюється в окремих галузях економіки, що характеризує суспільний поділ праці, форм поділу праці який вдосконалюється і поглиблюється. Однією з є спеціалізація сільськогосподарського виробництва. Вона характеризує поділ праці між окремими галузями сільського господарства.

Спеціалізація сільськогосподарського виробництва – переважний розвиток однієї або кількох галузей у виробництві товарної продукції в окремих підприємствах. Спеціалізація сільськогосподарського структурою грошових надходжень підприємства визначається від реалізації продукції. В структурі товарної продукції відображають економічне значення окремих галузей за їх часткою у грошових надходженнях.

У досліджуваному підприємстві, у галузі рослинництва вирощують пшеницю озиму, кукурудзу на зерно, соняшник, ріпак озимий.

Виробничий напрямок та спеціалізацію СВК «Маяк» визначимо, дослідивши структуру грошових надходжень від реалізації продукції рослинництва (табл. 2.4). Дані таблиці 2.4 показують, що виробничим напрямком досліджуваного підприємства є вирощування зернових та технічних культур, реалізація продукції отримання грошової виручки рослинництва (зернових та технічних) за каналами збуту з метою. СВК «Маяк» здійснює свою виробничо-господарську діяльність завдяки рослинницькій галузі. Проте галузь рослинництва є вузькоспеціалізованою, оскільки вирощують лише пшеницю озиму, кукурудзу на зерно, соняшник і ріпак озимий.

Таблиця 2.4

Обсяг і структура товарної продукції СВК «Маяк»

Галузі та види	Виручка від реалізації, тис. грн	у	сер	ома	вага
----------------	----------------------------------	---	-----	-----	------

продукції	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.		
Продукція рослинництва – всього	8834,9	12856,7	21375,7	15669,5	22582,5	16263,9	97,1
у т.ч.: зернові та зернобобові – всього	4402,6	8189,1	11518,8	9873,4	15178,5	9832,5	58,7
з них: пшениця озима	1412,5	1446,1	5439,2	3938,8	5567,7	3560,9	21,3
кукурудза на зерно	874,5	3906,6	3485,2	3262,5	4490,9	3203,9	19,1
ячмінь озимий	223,2	1028,7	1149,2	1381,7	1586,7	1073,9	6,4
ячмінь ярий	1776,6	1807,7	1440,9	915,0	2036,9	1595,4	9,5
інші зернові та зернобобові	115,8	-	4,3	375,4	1496,3	398,4	2,4
соняшник	2630,6	1764,8	3213,3	1352,0	3742,6	2540,7	15,2
соя	280,4	392,6	-	-	1120,7	358,7	2,1
ріпак озимий	229,1	1,5	4550,4	2249,8	1999,4	1806,0	10,8
цукрові буряки (фабричні)	608,6	518,1	-	-	-	225,3	1,3
інша продукція рослинництва	683,6	1990,6	2093,2	2194,3	541,3	1500,6	9,0
Продукція тваринництва – всього	1282,4	1136,9	-	-	-	483,7	2,9
Продукція сільського господарства – всього	10117,3	13993,6	21375,7	15669,5	22582,5	16747,7	100

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Ефективність виробництва – складна економічна категорія, у якій відображається дія об’єктивних законів. У кінцевому підсумку ця дія виявляється в. Критерієм економічної ефективності галузей сільського результативності виробництва господарства є рівень і темпи зростання валової продукції, грошових надходжень, ресурсів, зниження валового і чистого доходу, прибутку з одиниці земельних собівартості продукції, підвищення продуктивності праці і рентабельності.

У таблиці 2.5 наведено основні економічні показники, які характеризують ефективність господарської та збутової діяльності СВК «Маяк».

Таблиця 2.5

Основні фінансово-економічні показники діяльності СВК «Маяк»

Показник	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	12403	16561	25658	15678	22598	182,2
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	7056	9663	15431	14487	20423	289,4
Валовий прибуток, тис. грн	3274	4138	5951	1191	2175	66,4
Адміністративні витрати, тис. грн	31	177	217	274	250	806,5
Чистий прибуток, тис. грн	2291	2013	5136	1000	1050	45,8
Сукупний дохід, тис. грн	2291	2013	5136	1000	1050	45,8
Чистий прибуток (сукупний дохід) на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	84,7	75,0	194,8	38,5	40,4	47,7
Рівень сукупної рентабельності, %	31,0	18,5	32,5	6,7	5,0	-26 в.п.
Рівень рентабельності реалізації продукції, %	46,4	42,8	38,6	8,2	10,6	- 35,8 в.п.

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Дані таблиці 2.5 доводять, що темпи росту собівартості реалізованої продукції не мають чіткої тенденції. Так, у 2022 році, значення цього показника є найвищим. У 2021 році спостерігається різке зменшення значення суми валового прибутку. Найвище значення суми чистого прибутку у 2020 році, що на 4086 тис. грн більше порівняно з 2018 роком.

Результативні показники, що характеризують ефективність господарювання досліджуваного підприємства: рівень сукупної рентабельності та рентабельності реалізації у 2021 році значно зменшуються.

Підсумовуючи все вище викладене, слід відмітити, що виробництво сільськогосподарської) в СВК «Маяк» знаходиться на достатньому рівні, оскільки підприємство продукції (рослинництва забезпечене необхідними ресурсами у повному обсязі та ефективно їх використовує. Проте, в силу зовнішніх чинників досліджуване підприємство зазнає непередбачуваних втрат коштів, що негативно впливає на рівень ефективності господарювання загалом. З огляду на ситуацію та проблемні питання, які мають місце в господарюванні підприємства, адміністративно-управлінському персоналу доцільно звернути особливу увагу на актуальні організаційно-маркетингові питання організації виробництва та реалізації продукції.

2.2. Облікова політика щодо розрахунків з працівниками

Організація бухгалтерського обліку та складання фінансової і статистичної звітності досліджуваним підприємством здійснюється на підставі нормативно-правових документів, що конкретних умов господарювання розробляються органами, на які покладено обов'язки регулювання у країні питань обліку і звітності. Завдяки цьому бухгалтерський облік і формування за єдиними принципами й формою з метою забезпечення порівнянності фінансової звітності здійснюється облікової інформації. Проте, виходячи з, підприємство спроможне вибирати найбільш прийнятні для нього форми ведення обліку.

Облікова політика СВК «Маяк» – це сукупність принципів, методів і

процедур, що використовується підприємством для складання та подання фінансової звітності. підприємства враховує конкретні умови господарської діяльності при Облікова політика досліджуваного організації та веденні бухгалтерського обліку.

Облікова політика СВК «Маяк» враховує такі важливі чинники:

- форму власності та організаційно-правову структуру підприємства;
- вид економічної діяльності, що зумовлює особливості та умови облікової роботи;
- параметри підприємства за обсягами діяльності, виду продукції, кількості працівників тощо;
- відносини з податковою системою;
- умови забезпечення підприємства ресурсами та умови реалізації готової продукції, робіт, послуг;
- матеріально-технічне забезпечення обліково-аналітичної роботи підприємства та рівень забезпеченості кваліфікованими працівниками обліково-аналітичної служби;
- умови організації та стимулювання праці, відповідальності працівників.

Облікову політику підприємство формує самостійно, відповідно до чинного законодавства, в особі його керівника (Матвієнко С.І.) та головного бухгалтера (Левченко М.М.). Затверджується облікова політика Наказом про облікову політику з обов'язковим розкриттям в окремих бухгалтерського обліку, техніки розділах методичних принципів статистичної звітності побудови його ведення та складання фінансової і, організації роботи бухгалтерської служби. Чинне законодавство надає широкі права стосовно формування облікової політики.

Досліджуванім підприємством, в особі головного бухгалтера, самостійно: визначено параметри та напрями облікової певну систему реєстрів обліку політики; обрано форму бухгалтерського обліку як, порядку і способу реєстрації та узагальнення інформації в них з дотриманням єдиних методологічних засад з урахуванням особливостей господарської діяльності й наявної технології обробки облікових даних; розроблено систему і форми

управлінського обліку, звітності й контролю господарських операцій, визначено права працівників на підписання бухгалтерських документів; затверджено правила документообігу і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку.

У формуванні облікової політики визначальна роль належить керівнику і головному бухгалтеру підприємства. Від їх компетенції залежить успішне провадження облікової політики підприємства підприємства забезпечує та виконання облікової роботи. Головний бухгалтер дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних засад терміни фінансової і статистичної бухгалтерського обліку, складання і подання в установлені звітності; організовує контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій; відшкодуванням втрат бере участь в оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та від нестачі, крадіжки і псування активів підприємства; забезпечує перевірку стану бухгалтерського обліку.

Керівник підприємства створює необхідні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку, всіма підрозділами, службами та працівниками, причетними до бухгалтерського обліку, правомірних вимог бухгалтера щодо дотримання забезпечує неухильне виконання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів.

Формуючи облікову політику, головний бухгалтер принципами бухгалтерського обліку підприємства керувалася основними та фінансової звітності, які окреслено Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»: обачності, повного висвітлення, автономності, послідовності, безперервності, доходів і витрат, превалювання сутності над формою, нарахування та грошового вимірника відповідності історичної (фактичної) собівартості, єдиного та періодичності. Розроблена головним бухгалтером (М.М. Левченко) та бухгалтерською службою облікова політика застосовується підприємством із року в рік, вона затверджена Наказом керівника СВК «Маяк» С.І. Матвієнко (додаток А).

Для відображення господарських операцій щодо наявності та руху активів і зобов'язань СВК «Маяк» розроблено робочий план рахунків на основі типового

Плану рахунків.

Отже, розробка та прийняття облікової політики досліджуваного підприємства сприяє і звітності, що в кінцевому підсумку забезпечить формування поліпшенню бухгалтерського обліку якісної обліково-аналітичної інформації для прийняття ефективних управлінських рішень.

Бухгалтерія як структурний підрозділ підприємства – складова адміністрації тісно взаємопов’язана з усіма виробничими підрозділами і службами підрозділами підприємства полягають підприємства. Взаємовідносини бухгалтерії з оперативно відокремленими у тому, що перша отримує від них потрібну для обліку і контролю інформацією про результати їхньої роботи документацію і забезпечує їх економічною. Обрана та сформована організаційна модель підприємства головного бухгалтера керівнику передбачає пряме підпорядкування підприємства, що дозволяє вести бухгалтерський облік на належному рівні та вчасно формувати економічну інформацію, необхідну для. Важливою передумовою раціональної організації обліку прийняття управлінських рішень на підприємстві є правильний вибір форми організації, що передбачена чинним конкретним умовам роботи законодавством, яка б здійснюють автоматизовано найбільше відповідала підприємства. В СВК «Маяк» бухгалтерський облік за журнально-ордерною формою (рис. 2.1), накопичувальні відомості основними реєстрами при якій є журнали-ордери. За формою це є, в яких систематизація і групування документів ведеться в хронологічному порядку за кореспондуючими рахунками.

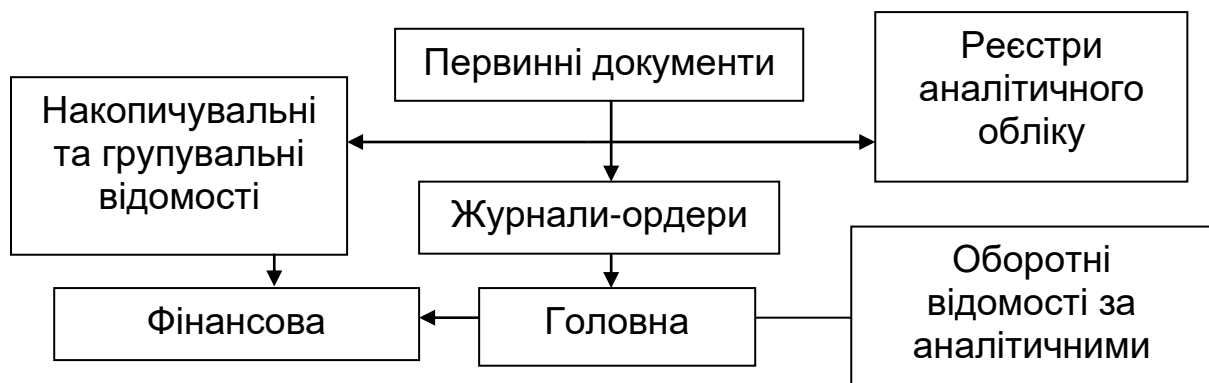


Рис. 2.1. Схема журнально-ордерної форми обліку в СВК «Маяк»

Чисельність облікового апарату і його структура значною мірою залежать від обсягів облікових і системи управління, контрольних робіт, особливостей технології та організації виробництва, організаційно-територіальної відокремленості. Слід урахувати специфіку підприємства, наявність облікових кадрів та рівень їхньої кваліфікації і досвід роботи.

У досліджуваному підприємстві бухгалтерський облік усіх господарських операцій здійснює головний бухгалтер М.М. Левченко, нараховує амортизацію на необоротні активи, складає фінансову, статистичну та податкову звітність.

За умови одноосібної бухгалтерської служби в СВК «Маяк» потреба у графіку документообігу як така відображає факт здійснення є суто теоретичною, оскільки первинну документацію, що господарських операцій, веде головний бухгалтер його складає, хто підписує підприємства. У графіку документообігу вказується призначення документа, хто і коли, які показники контролює, коли і кому передає, прийнятих управлінських рішень наступне використання документа. Ефективність на підприємстві прямо залежить від оперативності. Для отримання вчасної та якісної інформації організовано таку організованого документообігу систему збору і обробки документів, яка забезпечує прискорення документообігу.

З метою упорядкованості руху та своєчасного одержання первинних документів для записів у бухгалтерського керівником підприємства затверджено обліку головним бухгалтером розроблено, а графік документообігу, тобто розроблено план-графік формування первинної та зведеної документації (додаток Б) з метою своєчасного формування неупередженої обліково-економічної інформації про діяльність підприємства та ефективність виробництва. Графік документообігу первинної документації та сприяє забезпечує оптимальні терміни складання поліпшенню облікової роботи, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, підвищенню рівня його механізації та автоматизації.

Витрати на розрахунки з працівниками підприємства є однією з основних статей витрат і в структурі собівартості сільськогосподарської продукції займають досить вагому частку, причому фактичні витрати підприємства на

робочу силу значно більші за ті, що пов'язано із соціальними виплатами безпосередньо виплачуються працівникам. Це, які зобов'язані здійснювати підприємства відповідно до діючого законодавства. Розмір елементів операційних витрат наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка операційних витрат в СВК «Маяк», тис. грн

Показник	Роки					2022р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Матеріальні затрати	4712	7704	11804	10455	14842	315,0
Витрати на оплату праці	1231	1678	1691	2082	2615	212,4
Відрахування на соціальні заходи	433	670	611	750	1037	239,5
Амортизація	2339	869	874	1153	1367	58,4
Інші операційні витрати	659	2562	1256	2267	1272	193,0
Разом	9374	13483	16236	16707	21133	225,4
Частка витрат на оплату праці, %	13,1	12,5	10,4	12,5	12,4	-0,7 в.п.
Частка відрахувань на соціальні заходи у сумі витрат на оплату праці, %	35,2	39,9	36,1	36,0	39,7	4,5 в.п.

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

З даних таблиці 2.6 випливає, що у загальній сумі операційних витрат 10,4-13,1% займають витрати на оплату праці. З одного боку це не надто високий показник, з іншого – гідна оплата теперішній складний економічний праці працівників аграрної сфери у період. Частка відрахувань на соціальні заходи за п'ять досліджуваних коливання суми витрат років коливається у межах від 35,2 % до 39,9%, головним чином, через на оплату праці та періодичних змін у чинному законодавстві.

Аналіз витрат на оплату праці, що включаються до виробничої собівартість окремого виду продукції, виробленої в СВК «Маяк» (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Витрати на оплату праці та їх місце у виробничій собівартості продукції
СВК «Маяк»

Показник	Роки					У середньому за 5 років
	2018	2019	2020	2021	2022	
Вирощування пшениці озимої						
Виробнича собівартість – усього, тис. грн.	1418,1	2116,2	4158,9	4255,1	5053,7	3400,4
у т. ч.: прямі витрати на оплату праці, тис. грн.	119,5	187,4	545,8	339,5	503,9	339,2
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	8,4	8,9	13,1	7,9	9,9	9,9
Вирощування кукурудзи						
Виробнича собівартість – усього, тис. грн.	954,1	1491,3	3280,5	5317,8	4031,8	3015,1
у т. ч.: прямі витрати на оплату праці, тис. грн.	64,3	106,5	322,8	423,2	431,9	269,7
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	6,7	7,2	9,8	7,9	10,7	8,9
Вирощування ячменю						
Виробнича собівартість – усього, тис. грн.	1481,4	2524,2	1488,4	2878,9	3407,3	2356,1
у т. ч.: прямі витрати на оплату праці, тис. грн.	122,1	256,0	134,2	284,2	325,5	224,4
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	8,2	10,1	9,0	9,9	9,6	9,5
Вирощування соняшнику						
Виробнича собівартість – усього, тис. грн.	1332,9	1671,2	1588,2	2225,7	2974,0	1958,4

у т. ч.: прямі витрати на оплату праці, тис. грн.	94,2	136,6	166,2	250,1	276,5	184,7
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	7,1	8,2	10,5	11,2	9,3	9,4

Джерело: дані річних звітів та розрахунки автора

Аналіз даних таблиці 2.7 показує, що частка витрат на оплату праці у загальній сумі собівартості коливається від 5,2 до 11,2%. З 2022 року у підприємстві використовується виробництва продукції наймана зі сторони робоча сила, тому відповідно до укладеного договору сторін оплата здійснюється на рівні 9,6-10,9 % у загальній сумі витрат, понесених на вирощування зернових та технічних культур.

Здійснення аналізу ефективності використання трудових ресурсів та використання його результатів передбачає:

- нарощування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції та підвищення її якості за рахунок новітніх технологій;
- зниження собівартості виробленої продукції за рахунок оптимізації впливу чинників;
- підвищення продуктивності праці за рахунок автоматизації виробничих процесів та підвищення кваліфікації працівників.

Досягнення цих та ряду методом глибокого економічного інших цілей наявності та використання здійснюється аналізу трудових ресурсів. Має місце значна плинність кадрів в СВК «Маяк» а це, в свою чергу, негативно праці та ефективність сільськогосподарського впливає на продуктивність виробництва загалом. Тому підприємство має колективу для забезпечення бути зацікавлене в збереженні стабільності трудового підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства.

Досить важливим соціальним чинником підвищення продуктивності праці в СВК «Маяк» є взаємовідносини (керівниками структурних підрозділів) і виконавцями, між управлінським підприємства має турбуватися апаратом роботодавцями і виконавцями. Керівний склад про працівників, брати до уваги їхні рекомендації, порад щодо поліпшення організації виробництва,

покращення його технічної бази, об'єктивно оцінювати роботу кожного члена трудового колективу.

Вважаємо, що підвищення продуктивності праці та належної її оплати можна досягти завдяки виконання трудового процесу, підвищується якість виробленої продукції та задовольняються впровадженню наукової організації праці, коли досягається найбільш раціональне матеріальні потреби трудових ресурсів.

Для проведення ефективного аналізу використання трудових ресурсів та фонду заробітної плати в СВК «Маяк» доцільно створити структуровану модель (рис. 2.2).

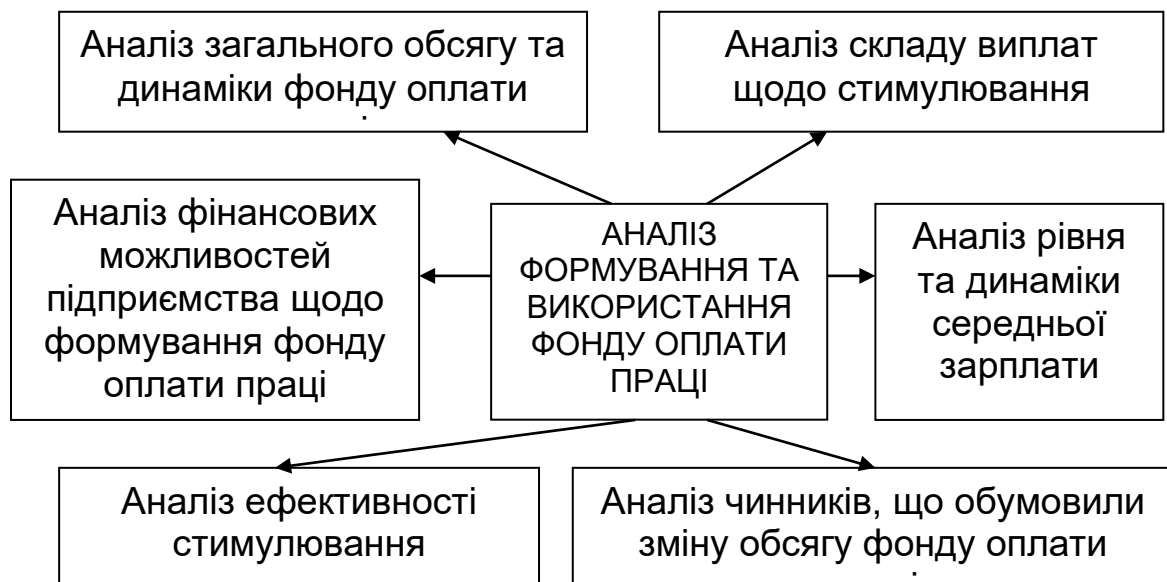


Рис. 2.2. Модель аналізу формування та використання фонду оплати праці в СВК «Маяк»

Джерело: розроблено автором

Під час аналізу загального обсягу та динаміки фонду оплати праці оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно тенденцію зміни обсягу витрат з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну підприємства та оплати праці персоналу. Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути, а саме: питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах охарактеризовано відносними показниками підприємства; питомою

вагою фонду оплати праці в доході підприємства; рівнем витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу.

Аналіз складу виплат із стимулювання персоналу показує обсяги та питому вагу у складі загального фонду інших заохочувальних оплати праці – основної заробітної плати, додаткової відбулися протягом заробітної плати, та компенсаційних виплат. Дозволяє оцінити зміни, що аналізованого періоду.

Рівень та динаміка середньої заробітної середньої заробітної плати плати здійснюється шляхом обчислення рівня в цілому у підприємстві та за окремими категоріями персоналу.

Аналіз чинників, що обумовили чисельності працівників зміну розміру фонду оплати праці показує динаміку: підприємства, рівня середньої заробітної плати; якісний склад персоналу підприємства.

Ефективність стимулювання персоналу характеризує співвідношення між обсягом витрат на оплату зусиль персоналу (результатами роботи). Загальновідомо, що праці та наслідками трудових система матеріального стимулювання праці персоналу забезпечує зростання продуктивності праці працівників.

Злагодженість та ефективність роботи поставлених завдань залежить бухгалтерської служби щодо вирішення від належно організованого кадрового та інформаційного контроль за їх дієвістю забезпечує забезпечення. Формування системи складових обліку оплати праці та вирішення ряду поставлених взаємопов'язаних задач у досліджуваному підприємстві (рис. 2.3).

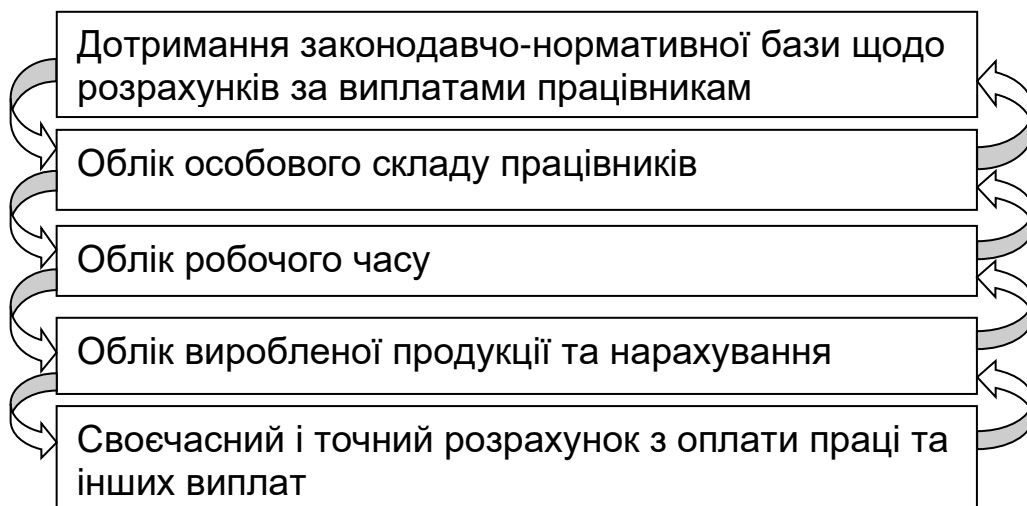


Рис. 2.3. Складові обліку розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

та їх взаємозв'язок і взаємозалежність

Підсумовуючи викладений матеріал та систематизуючи елементи облікової політики досліджуваного підприємства в частині виплат працівникам можна охарактеризувати за схемою:

- введення та (рахунків другого та третього порядків) (зазначають нові субрахунки відображення додаткових субрахунків для кожної категорії працівників зі збереженням кодів (номерів) – субрахунків плану рахунків бухгалтерського обліку, затвердженого в установленому законодавством порядку);

- програми поточних виплат, виплат при звільненні;

- програма преміювання, пов'язана з результатами діяльності кожного працівника;

- зобов'язання – якщо працівник надав послугу в обмін на виплати, які будуть сплачені в майбутньому (склад, сума та строки зобов'язань зазначаються на початок і кінець звітного періоду);

- витрати – якщо суб'єкт господарювання споживає економічну вигоду, що виникає внаслідок послуги, наданої працівником в обмін на виплати працівникам;

- систематичний метод (для обліку інших довгострокових виплат працівникам);

- метод нарахування прогнозованих виплат (для виплат по закінченні трудової діяльності).

- кількісні критерії і якісні ознаки суттєвості інформації в частині обліку розрахунків з працівниками (суттєвою є інформація, відсутність якої може вплинути на рішення користувачів фінансової звітності);

- джерела формування виплат працівникам: рядового і керівного складу обов'язкові надбавки, грошове забезпечення осіб, виплати в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, обов'язкові виплати, матеріальні допомоги, премії;

- документальне оформлення операцій:, аналітичні форми, які використовуються вказано форми первинних документів для обліку виплат працівникам, внутрішні нетипові форми документів, що розроблені самостійно обліково-економічною службою підприємства;

- методи матеріального, надбавки, інші заохочувальні та компенсаційні виплати; оплата харчування, оплачуваний проїзд стимулювання: премії, доплати житла, частково або повністю працівників на роботу (з роботи); оплата освіти, санаторного лікування, підвищення кваліфікації тощо.

Таким чином, стан облікової роботи в СВК «Маяк» є важливим інструментом належної і фінансової звітності. Глибоко проаналізована варіативність облікової організації бухгалтерського обліку політики сприяє прийняттю виважених управлінських рішень та забезпечує ефективне ведення виробничо-господарської діяльності. Вважаємо за необхідне проведення на підприємстві виплати працівникам контрольних заходів щодо своєчасності, достовірності нарахування та підприємства зарплати, інших виплат та виплат за невідпрацьований час. Зважена та формування облікової обґрунтована система заходів з організації бухгалтерського обліку, політики в частині розрахунків з працівниками гарантує своєчасне та повне інформаційне забезпечення внутрішніх і зовнішніх користувачів.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

Розрахунки з працівниками є одним з найважливіших і складних в системі бухгалтерського обліку від ступеня інтегрованості та підпорядкованості єдиній меті всіх облікових процесів суб'єкта підприємництва. Якість обліково-аналітичної інформації значною мірою залежить на стадіях початкового збору, опрацювання та документування.

Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам вимагає дотримання дисципліни, правильної і своєчасної фіксації відпрацьованого часу й фінансово-розрахункової та організаційно-економічної нарахованої заробітної плати за, наданих послуг, виконаних робіт, а також оподаткування нарахованих виплат, обсяги продукції, що вироблена враховуючи соціальні гарантії.

Для реформування бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками необхідне бухгалтерського обліку, а саме: вдосконалення первинних документів і пристосування їх до наявних виробничо-облікових умов, оптимізація структури аналітичного й синтетичного обліку. За таких умов своєчасно формуватиметься обліково-економічна поетапне поступове вдосконалення чинної моделі інформація та забезпечуватиметься чітке розмежування її за об'єктами обліку в результаті здійснення господарських операцій.

У зв'язку зі значними змінами, які відбуваються в соціально-економічному середовищі країни, щодо обліку розрахунків з працівниками із заробітної плати, соціальної допомоги та захисту працівників. Такі зміни вимагають значно модифікується політика ґрунтовного послідовного дослідження та застосування фундаментальних положень, прийнятих у країнах із розвиненою економікою, в економіці нашої країни.

Облік оплати праці – одна з головних ланок формування економічної політики підприємства, , яка сприяє вдосконаленню організації виробництва,

оперативного управління процесами виробництва та довгострокового планування. Обліково-аналітична інформація щодо розрахунків з працівниками є підґрунтям для прийняття управлінських рішень.

Удосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з удосконалення облікової політики працівниками, має розпочинатися з підприємства щодо конкретного об'єкту обліку. Облікова політика підприємства є детальною інструкцією служби. Для відображення питань щодо розрахунків з працівниками для працівників бухгалтерської законодавством передбачено формування відповідних нормативних документів на підприємстві (рис. 3.1).

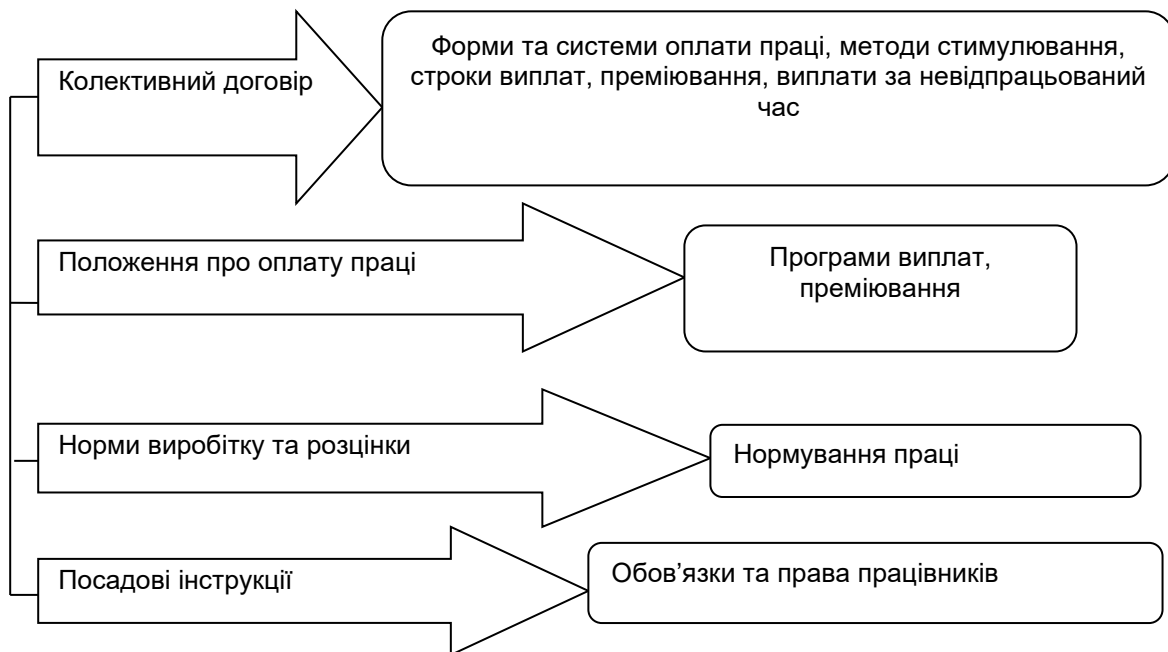


Рис. 3.1. Нормативне регулювання обліку розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Елементами облікової політики підприємства в частині розрахунків з працівниками мають бути ті, які визначають альтернативні варіанти системи обліку та, рахунки другого та третього порядку; перелік власно розроблених формування звітності: рахунки, субрахунки форм первинних документів для формування управлінської звітності; витрат на виплату відпусток графік документообігу; створення резерву для відшкодування. Усі приведені елементи рекомендовано відображати у змісті розпорядчого документу про облікову політику або виносити в додатки до нього.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками є удосконалення моделі аналітичного обліку, оскільки інформація та дані аналітичного обліку характеризують обсяг відпрацьованого та невідпрацьованого розміщення і склад персоналу за місцем праці, часу, обсяг виробленої продукції кожним працівником, фонд заробітної плати й елементи його структури тощо. Особливостями та незмінністю щодо визначення величини аналітичного обліку є фіксований характер оплати праці та відрахувань від неї за окремим працівником і за віднесення витрат на відповідні об'єкти обліку.

Процес організації обліку розрахунків з працівниками та механізм її виплати включає певні етапи організації, які має врахувати СВК «Маяк»:

- документування обсягу відпрацьованого часу;
- документування рівня виробітку;
- аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати в розрізі окремих працівників і за підприємством загалом;
- виплати заробітної плати;
- узагальнення інформації у формах фінансової та статистичної звітності;
- роботи бухгалтерії щодо обліку праці та її оплати, інших виплат (у тому числі за невідпрацьований час).

Удосконалення організації розрахунків з працівниками на підприємствах має будуватися з урахуванням рівня оптимізації тарифного регулювання розрахунків із заробітної плати, що передбачає:

- удосконалення тарифної системи шляхом установлення раціонального співвідношення тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- розроблення внутрішньовиробничих мотивуючої та стимулюючої тарифних умов оплати праці як чинників підвищення ролі тарифних систем;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- колективне регулювання заробітної плати.

У сьогоднішніх умовах господарювання підвищується роль аспектів удосконалення організації заробітної плати, які мають здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної, податкової та цінової політики. Заходи, спрямовані, включають забезпечення справедливої взаємозалежності розмірів заробітної на вдосконалення оплати праці плати від особистого внеску працівників у загальні результати праці підрозділу, підприємства загалом.

Одним із дієвих напрямів удосконалення системи та механізму розрахунків з працівниками є підвищення матеріальної та нематеріальної зацікавленості, тобто застосовування інструментів матеріального і нематеріального заохочення. Заходи, доплат та надбавок за певні досягнення та результати. Рівень преміальних виплат системи мотивації на підприємстві та стимулювання праці включають виплату премій як одна з форм стимулювання виробничої діяльності залежить від ефективності діяльності прибутковості підприємства підприємства та його результатів. У свою чергу, залежить від ефективності організації на окремих категорій персоналу за певні особисті досягнення та результати практиці механізму преміювання колективної праці.

Рівень мотивації працівників підвищується від усвідомлення того, що досягнення загальної мети підприємства проектується на їхні можливості щодо досягнення своїх власних цілей та самореалізацію. При цьому працівник має чітко розуміти винагороди та результати, яких потрібно досягти, щоб отримати економічний механізм виплати матеріальний стимулювання. Успішність впливу на мотивацію працівників визначається наявністю функціонування підприємства з погляду систематичного та динамічного зворотного зв'язку на основі оцінювання рівня ефективності такого впливу. Отже, від якості організації обліку розрахунків з працівниками залежить ефективність управління трудовими ресурсами й регулювання його фінансово-господарської діяльності

Формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України буде основою для:

- підвищення платоспроможного попиту населення на товар і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя та економічному зростанню виробництва;
- створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності;
- створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу;
- створення умов для сфери як засобу зменшення державних витрат і потенційного реформування соціальної джерела інвестицій у реальний сектор.

За високої продуктивності праці за один і робіт, послуг, отже той самий час створюється більше продукції, товарів, , зменшуються витрати на одиницю продукції. Цим визначається її відносно низька ціна. Оскільки за однаковий час працівник з виробить більшу кількість продукції, його заробітна плата буде більшою продуктивністю вищою. Отже, підтримання заробітної плати на рівні, що не відповідає вартості спричинить зниження робочої сили неминуче продуктивності праці.

З огляду на вище викладене, конкурентоспроможність системи оплати праці – складна економічна категорія, яка має тісний зв'язок з іншими категоріями конкурентоспроможності (рис. 3.2).

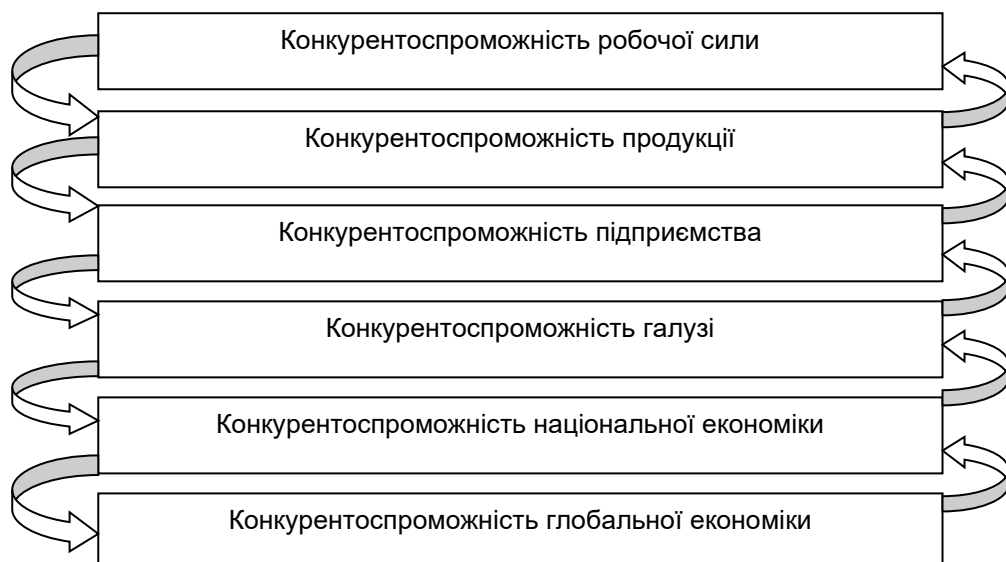


Рис. 3.2. Механізм взаємозв'язку системи конкурентоспроможності

Конкурентоспроможність системи оплати праці, конкурентоспроможність продукції і конкурентоспроможність підприємства співвідносяться між собою

як частина і ціле.

З метою формування конкурентоспроможної системи розрахунків з працівниками пропонуємо наступні складові (рис. 3.3).

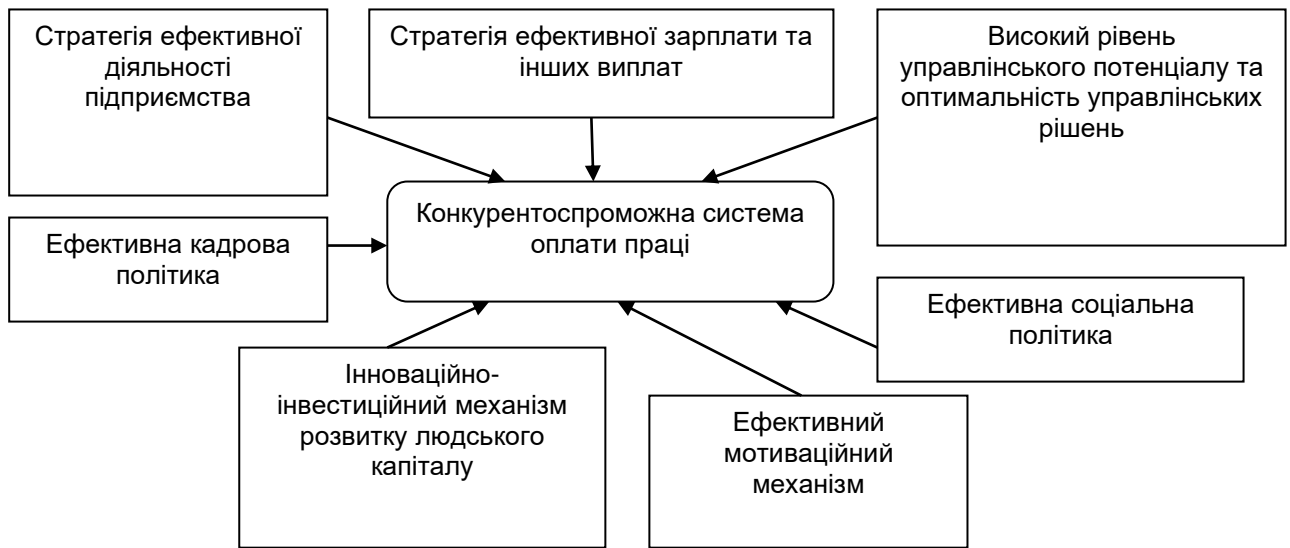


Рис.3.3. Складові формування системи конкурентоспроможності розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Процес формування особливої уваги конкурентоспроможної системи розрахунків з працівниками потребує до формування як комплекс кваліфікаційного управлінського потенціалу, який визначається рівня, особистих і психофізіологічних якостей керівника, потенціальних управлінських умов, котрі дозволяють його реалізувати.

В сучасних умовах науково-технічного розвитку чітко простежується тенденція швидкого, суть якого виражається у відставанні професійних знань керівника старіння знань і досвіду управлінського персоналу від сучасних вимог, що пред'являються ринком. Особливо актуальним стає оновлення якостей керівника:, забезпечити механізм її функціонування, проявити енергійність, вміння створити організацію контактність, лідерські навички, цілеспрямованість у розвитку бізнесу, сформувати інтелектуальні й лідерські конкурентоспроможну професіоналізм, здібності, творчий та інноваційний потенціал керівника суттєво розподіл праці в межах керованої впливають на оплату праці, стимулювання і системи, ефективність мотиваційного механізму, конкурентоспроможність системи оплати

праці, продукції, підприємства, національної економіки в цілому.

Організацію обліку розрахунків з працівниками здійснюють зазвичай згідно з внутрішніми розпорядчими документами підприємства (положення про організацію бухгалтерського обліку, наказ про облікову політику тощо), які регламентовані П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Так, обліковою політикою розрахунків з працівниками мають бути охоплені всі аспекти облікового процесу, а саме: методичний, організаційний і технічний (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Складові облікової політики щодо розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Організаційна	Методична	Технічна
порядок організації роботи облікового апарату	вибір способів обліку об'єктів	реалізація у документообігу, облікових реєстрах тощо
перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції; перелік центрів витрат та сфер відповідальності; комерційна таємниця та порядок її захисту; система внутрішнього контролю	системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; варіант обліку витрат з використанням рахунків; перелік об'єктів витрат	робочий план рахунків у розрізі центрів витрат та центрів відповідальності; форми первинних документів з розрахунків з оплати праці; облікові реєстри; графіки документообігу; вибір технології обробки облікової інформації; склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці

	та об'єктів	
--	-------------	--

Організаційна складова облікової політики щодо розрахунків з працівниками має врегульовувати основні питання стосовно визначення відповідальних осіб у забезпеченні для працівників бухгалтерської служби функціональності веденні бухгалтерського обліку заробітної плати та прирівнених до неї виплат, а це їхніх обов'язків. Методична складова має основні прийоми й методи плати. Технічна складова облікової політики розрахунків з оплати бухгалтерського обліку заробітної праці має охопити такі питання: визначення первинних форм внутрішньої звітності документів стосовно оплати праці; встановлення стосовно оплати праці; порядок складання внутрішньої оплати праці та строки її подання; інформаційне й програмне бухгалтерської звітності щодо показників забезпечення ведення бухгалтерського обліку з оплати праці.

Від правильно організованого процесу обліку розрахунків з працівниками залежать якість, та забезпечення росту продуктивності праці. Одним з першочергових своєчасність і повнота розрахунків напрямів вдосконалення обліку розрахунків також розрахунків за виплатами працівникамі щодо оплати праці є постійний контроль та аналіз кадрової політики підприємства, а своєчасності виплат працівникам, моніторинг змін у законодавчих та нормативних документах, якими регламентується заробітна плата та прирівняні до неї виплати.

З метою забезпечення контролю за процесом розрахункових операцій здійснювати внутрішньогосподарський з працівниками доцільно контроль в СВК «Маяк» на постійній основі. Перевагою внутрішнього контролю є те, що він здійснюється як попередній, бути документальним поточний (оперативний), подальший. Внутрішній контроль може, фактичним, комбінованим, суцільним і вибіркоvim. Контроль може проводитись у вигляді ревізії, тематичної (об'єктної) перевірки та службового розслідування.

Метою проведення з працівниками є перевірка правильності нарахування, відображення в внутрішнього контролю до неї виплат розрахунків обліку,

виплата зарплати податків і їх перерахування працівникам та прирівнених, достовірність щодо своєчасності нарахування внесків та утримання до відповідного бюджету, а також здійснення контролю та якості формування обліково-аналітичної з працівниками та надання її адміністративному персоналу для інформації про розрахунки прийняття відповідних управлінських рішень.

Основні завдання розрахунків з працівниками передбачають здійснення перевірки: контролю нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам у розрізі порядку внутрішнього аналітичного обліку окремих окремих посад і професій структурних підрозділів та досліджуваного підприємства; правильності розрахунку та на доходи фізичних відображення в обліку єдиного соціального внеску, податку осіб та військового збору в розрізі зведеної та аналітичної інформації.

Основні напрями внутрішнього контролю розрахунків з працівниками наведено на рисунку 3.4.

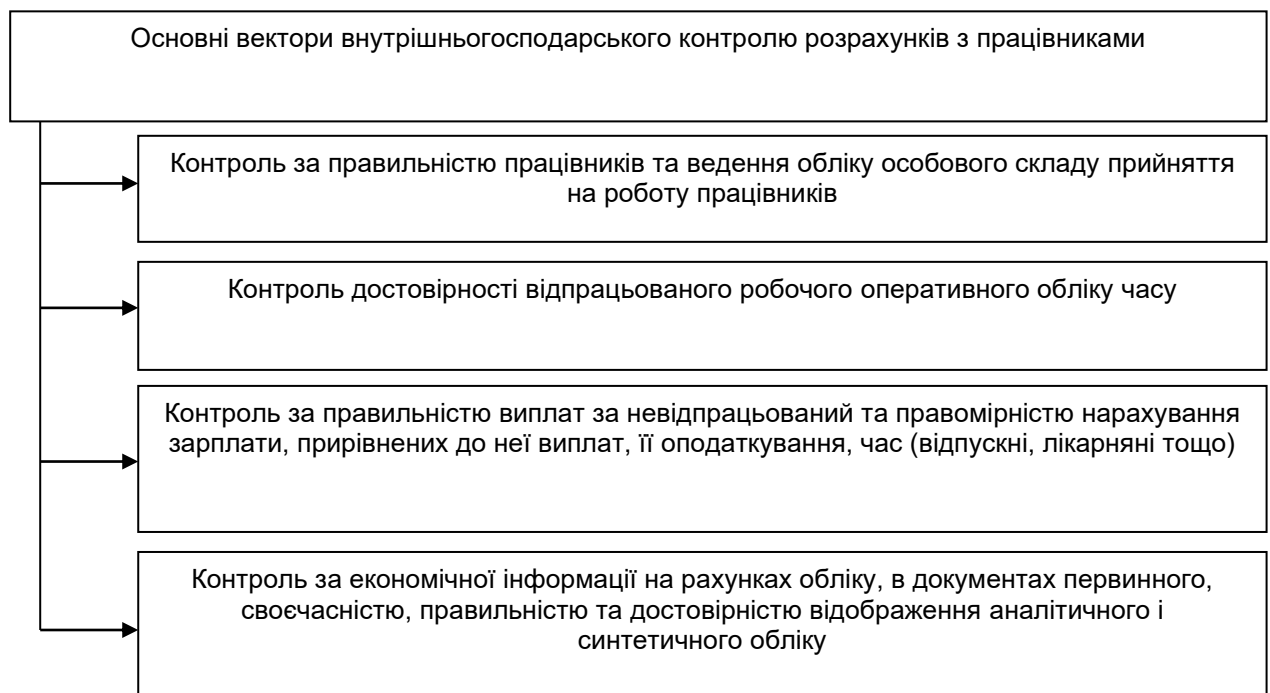


Рис. 3.4. Напрями внутрішнього контролю розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Предметом контролю розрахунків з працівниками є господарські процеси, явища та операції, працівникам, а також відносини, належного внутрішнього контролю що виникають при цьому пов'язані з розрахунками за виплатами на

підприємстві та за його межами. З метою забезпечення та досягнення мети його проведення необхідно чітко об'єкти його здійснення (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Об'єкти внутрішнього контролю розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Під час здійснення розрахунків з працівниками використовуються різні методи й внутрішнього контролю процесу методичні прийоми: перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, виплатами працівникам застосовують зіставлення, оцінка. Так, для перевірки розрахунків за методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з для нарахування і виплати первинними документами. Первинні документи, які є основою заробітної комбіновано, тобто суцільним плати (табелі, розрахунково-платіжні відомості) вивчаються і вибіркоким способом.

Отже, правильно контролю є напрямом підвищення якості обліково-аналітичної обрана методика внутрішнього інформації, сформованої в процесі обліково-аналітичної роботи. Завдяки використанню здійсненні контрольних процедур обліково-аналітичної інформації виявити порушення при за розрахунками з працівниками, реальною спрогнозувати дії щодо усунення є

можливість та встановити їх в обліку розрахунків першопричину, та виправлення виявлених помилок і порушень з працівниками.

Вагомим і корисним працівниками не здійснюється розрахунків з працівниками є визначення послідовності завданням внутрішнього контролю проведення перевірки таких внутрішнього контролю розрахунків розрахунків. У досліджуваному підприємстві належного з, тому виникає потреба в його проведенні. Послідовність здійснення процедур внутрішньогосподарського контролю доцільно здійснювати за такою черговістю (рис. 3.6).

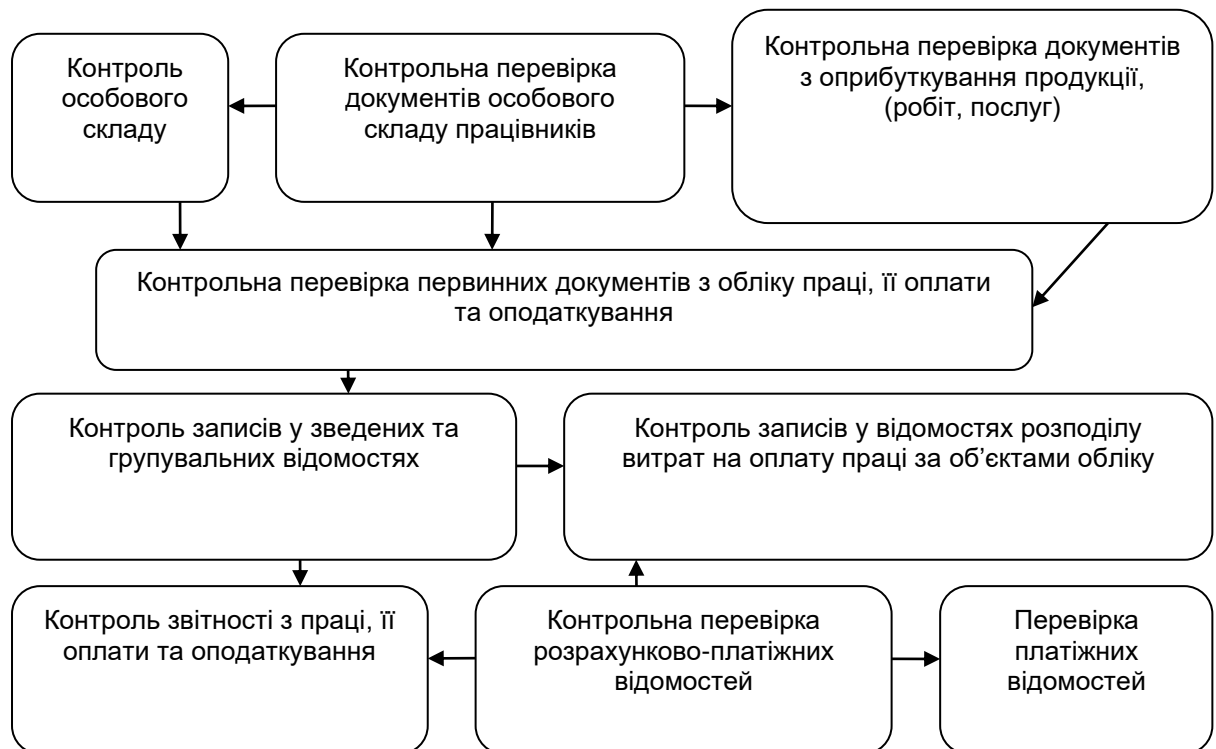


Рис. 3.6. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з працівниками в СВК «Маяк»

Надзвичайно важливими показниками при здійсненні внутрішнього контролю є перевірка продуктивності повнота заповнення усіх праці, нарахування та виплати заробітної правильності визначення плати. Під час перевірки первинних документів установлюється реквізитів, наявність відповідних підписів, які відповідають за облік виконаних робіт, відсутність у документах уповноважених осіб виправлень. Перевіряється працівниками синтетичному відповідність аналітичного обліку розрахункових операцій з обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Таким чином, бухгалтерський облік та розрахунків з працівниками в СВК

«Маяк» здійснюється внутрішньогосподарський контроль відповідно до чинного законодавства, з урахуванням усіх змін посилити процедуру контролю та поправок, що дозволяє виявити недоліки в роботі обліково-аналітичного апарату підприємства. Вважаємо за необхідне у досліджуваному підприємстві з метою виявлення порушень законодавства щодо утримань із зарплати працівників розрахунків з працівниками, на фонд оплати праці здійснення та нарахувань єдиного соціального внеску тощо, що може призвести до неправильного відображення облікової-аналітичної інформації та прийняття помилкових управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Результатом написання кваліфікаційної роботи магістра є науково-теоретичне і контролю розрахунків удосконалення обліку з працівниками та аналізу, визначення обґрунтування обліку шляхів і контролю розрахункових

операцій з працівниками. Узагальнення результатів проведеного дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

1. Облік розрахунків з працівниками є досить складною ділянкою роботи, що вимагає великих зусиль, посадових осіб щодо чинного законодавства, з метою відображення знань та компетентності господарських операцій на рахунках та у обліку. Основною метою проведення внутрішнього контролю розрахунків реєстрах відображення операцій бухгалтерського за виплатами працівникам є визначення правильності нарахування, достовірності щодо нарахування відображення в обліку й сплати заробітної пов'язаних із заробітною плати; внесків та утримання податків формування інформації і зборів, платою; здійснення контролю щодо якості в обліку для розрахунків з працівниками.

2. Дослідження питань обліково характеру ефективність використання ресурсного щодо розрахунків з працівниками та потенціалу суб'єкта підприємництва досліджено на прикладі СВК «Маяк» Подільського району Одеської області. Дане в достатній кількості ресурсами та в результаті ефективного їх використання підприємство забезпечене отримує прибутки від операційної діяльності.

Облікова політика та організація обліково-аналітичної роботи в СВК «Маяк» побудована та здійснюється належним чином. Аналіз праці працівників відповідно до чинного законодавства досліджуваного працівників та середньорічною підприємства характеризується чисельністю оплатою одного працівника. Фонд річної оплати праці включає виключенням щорічних відпусток всі суми заробітної плати працівникам за, сум вихідної допомоги, допомоги з тимчасової втрати працездатності; вагітності та пологах та інші допомоги.

В Наказі про облікову політику СВК «Маяк» в частині обліку розрахунків з працівниками, враховуючи методи стимулювання, відповідальність за визначення відображено всі принципові питання яких, згідно з законодавством, покладена на власника підприємства. Основними з них є: заробітної плати та інших виплат визначення форм, систем, розмірів; преміювання працівників

встановлення системи заохочення та; встановлення системи нормування праці; організація документування праці та її оплати.

Бухгалтерський облік розрахунків з працівниками у досліджуваному підприємстві організовано згідно з внутрішніми розпорядчими документами (положення про організацію бухгалтерського обліку підприємства охоплює, наказ про облікову політику тощо). Облікова політика всі складові: організаційну, методичну, технічну. Сформована належним одержання оперативної достовірної чином обліково-аналітична база здійснювати внутрішньогосподарський контроль забезпечує інформації для прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень.

З метою забезпечення контролю за процесом розрахункових операцій з працівниками доцільно в СВК «Маяк» на постійній процесу розрахунків з працівниками основі. Під час здійснення внутрішнього контролю використовуються різні методи й наявності, зіставлення методичні прийоми: перерахунок, перегляд, оцінка фактичної, оцінка. Так, для перевірки розрахунків за виплатами працівникам застосовують методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами.

Таким чином, вважаємо за необхідне посилити процедуру контролю у досліджуваному законодавства щодо розрахунків з працівниками, здійснення утримань із підприємстві економічні інформаційні з метою виявлення порушень зарплати працівників та нарахувань єдиного соціального процедури контролю внеску аспекти удосконалення бухгалтерського на фонд оплати праці тощо. Запропоновані обліку розрахунків з працівниками та посилення на даній ділянці обліку дозволить формувати якісні масиви для прийняття управлінських рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білокурєнко Н.Л. Проблеми обліку праці та її оплати в аграрній сфері виробництва: матер. VI Всеукр. заоч. наук. конф. «Актуальні питання сучасної економіки», 24.12.2014. Умань: ВПЦ «Візаві», 2014. Ч. 1. С. 16-17.

2. Богданова Д.П., Куленова Г.Т. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зайнятості: навч. посіб. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2010. 300 с.
3. Бурко К.В., Буткаланко А.М. Облікова політика щодо витрат на оплату праці // Інтернаука. 2019. № 12. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2019-12-5443> (дата звернення: 22.10.2023).
4. Будено О.М., Матяш Ю.М. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в управлінні підприємством // Інтернаука. 2016. № 12(2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2010_4_15 (дата звернення: 18.10.2023).
5. Варлащенко І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Сер.: Економічні науки. 2019. Вип. 34. С. 135-139.
6. Гнатишенко Л.Б., Малецька О.І. Модернізація системи оподаткування підприємств з урахуванням європейського досвіду // Ефективна економіка. 2020. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/7_2020/72.pdf (дата звернення: 10.10.2023).
7. Жидовська Н.М., Прокопишина О.С., Бойчук М.Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету: економічні науки / за ред. М.Ф. Кропивка. Мелітополь: Люкс, 2012. № 2 (18). С. 138-146.
8. Іванова Н.А. Білявська Л.В., Славгородська А.А. Удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в аграрних підприємствах: зб. наук. праць Уманського НУС: збір. наук. досліджень / Редкол.: О.О. Непочатенко (відп. ред.) та ін. Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»). 2014. Вип. 86. Ч. 2. Економіка С. 105-110.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 23.10.2023).
10. Інструкція про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального

страхування України на випадок безробіття, затверджена наказом Міністра праці від 18.12.2000 р. № 339. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/nstrukts-ya-pro-poryadok-obchislennya-splati-vnesk-v-na-zagalnoobovyazkove-derzhavne-sots-al> (дата звернення: 25.10.2023).

11. Інструкція про порядок перерахування, обліку та витрачання страхових коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, затверджена постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20.04.2001. № 12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0867-07> (дата звернення: 28.10.2023).
12. Інструкція про порядок надходження, обліку та витрачання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, затверджена постановою правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 26.06.2001р. № 16. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0634-99> (дата звернення: 24.10.2023).
13. Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 20.04.2015 р. № 449. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0064-04> (дата звернення: 29.10.2023).
14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1997р. №322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.11.2023).
15. Колотуха С.М., Коваленко І.Ф. Формування рівня заробітної плати в контексті фінансового забезпечення: зб. наук. праць Уманського НУС / Редкол.: О.О. Непочатенко (відп. ред.) та ін. Умань: УНУС. 2016. Вип. 88. Ч.2. С.159-169.
16. Конституція України. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/constitution> (дата звернення: 10.11.2023).
17. Костишина А.Т. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. 2011. № 2. Т.1. С. 65-69.

18. Крамар О.М. Відповідальність працівників підприємства за порушення трудової дисципліни // Інтернаука. 2019. №12. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2019-12-5534> (дата звернення: 09.11.2023).
19. Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. Удосконалення внутрішнього за виплатами працівникам для контролю розрахунків в обліку підвищення якості формування інформації // Економіка та держава. 2019. №3. С. 95-101. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.3.95> (дата звернення: 07.11.2023).
20. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємств: Наказ Міністерства фінансів України від 27.06.2013 р. № 635. URL: http://195.78.68.18/minfin/control/uk/publish/article?art_id=382876&cat_id (дата звернення: 18.11.2023).
21. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2016. № 1. С. 121-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20 (дата звернення: 11.11.2023).
22. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua> (дата звернення: 14.11.2023).
23. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. наказом Мінфіну № 73 від 07.02.2013 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 14.11.2023).
24. Оляднічук Н.В., Шайко О.Г. Удосконалення первинного обліку праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах // Економіка АПК. 2011. № 5. С. 116-120.
25. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення:: зб. наук. досліджень зб. наук. праць Уманського НУС / Редкол.: О.О. Непочатенко (відп. ред.) та ін. Умань : ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»). 2014. Вип. 84. С. 149-155.
26. Оляднічук Н.В. Облік оплати праці та її оподаткування: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф. «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах

- ринкових відносин», м. Умань, 21-22.04. 2016. м. Умань: Видавець «Сочінський М.М.». 2016. С. 39-40.
27. Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. Облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення «Перспективи регулювання соціально-економічних процесів в Україні" : матер. міжнар. наук.-практ. конф. (6.10.2023 року, м. Одеса) / відп. ред. О.В. Побережець; ред. кол.: Є.І. Масленніков, , ін. Одеса : Олді+, 2023. С. 95-98.
28. Очеретько Л.М., Багрій К.О. О.М. Савастєєва, Л.О. Масіна Удосконалення обліку витрат на оплату праці. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 23. С. 67-72.
29. Пашніна А.О. Формування облікової інформації в управлінському обліку в умовах використання інформаційно-комп'ютерних технологій // Інтернаука. 2019. №12. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2019-12-5431>(дата звернення: 13.11.2023).
30. Пилипів Н.І., Амброзяк І.Д. Система управління сільськогосподарським підприємством / Інтернаука. 2020. №7. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-7-6148> (дата звернення: 15.11.2023).
31. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій; Інструкція обліку активів, капіталу, застосування Плану рахунків бухгалтерського зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 11.10.2023).
32. Плахтій Т.Ф. Удосконалення аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам моделі // Науковий вісник ТДАУ. 2016. № 4. С. 28-33.
33. Податковий кодекс України. База даних Законодавство України / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 08.11.2023).
34. Подолянчук О.А. Облікова політика щодо заробітної плати // Облік і фінанси. 2018. №1. С. 64-71.

35. Покатаєва О.В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві // Держава та регіони: наук.-виробн. журн. Серія: Економіка та підприємництво. 2014. № 3. С. 139-141.
36. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003. № 601 База даних Законодавство України / ВР України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 12.11.2023).
37. Положення про в бухгалтерському обліку: затв. документальне забезпечення записів наказом Міністерства фінансів України від 24.03.1995 р. № 88. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 11.11.2023).
38. Положення про оплату праці: підстави та порядок запровадження // Інтерактивна бухгалтерія. 2018. URL: [http:// INTERBUH.COM.UA](http://INTERBUH.COM.UA).
39. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України №100 від 08.02.1995р. База даних Законодавство України / ВР України. URL: http://www.uapravo.com/hro/text.php?lan=rus&id=15439&id_book=0&id_parent=0&id_vid_res=14 (дата звернення: 12.11.2023).
40. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV. База даних Законодавство України / ВР України. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=996-14> (дата звернення: 18.11.2023).
41. Про відпустки : Закон України від 14.02.1996 р. № 504/96-ВР. База даних Законодавство України / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 15.11.2023).
42. Про оплату праці : Закон України від 23.01.97 р. № 29/97. База даних Законодавство України / ВР України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 27.10.2018).
43. Прийдак Т.Б., Сіренко О.В., Яловега Л.В. Загальні особливості побудови бухгалтерського обліку в управління оплатою праці. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/11/34.pdf> (дата звернення: 27.10.2023).
44. Рукасов С.В. Ретроспектива теоретичних підходів щодо сутності оплати праці. Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2009.

Вип. 2. С. 115-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2009_2_26 (дата звернення: 27.10.2023).

45. Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. Сучасні проблеми обліку Міжнародна науково-практична оплати праці та шляхи їх вирішення. VII інтернет-конференція «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті». URL: <https://economics.opu.ua/files/science/ipreed/2016/95.pdf> (дата звернення: 26.11.2023).
46. Старченко Н.М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Вип. 9(33). Ч.3. 2017. С. 71-76.
47. Томчук О. Ф., Машевська А.А. Контроль та управління витратами на оплату праці. Інфраструктура ринку. 2016. №2. С.457-461.
48. Юрчук Н.П. Теоретичні оплати праці у сільському господарстві проблеми організації обліку: зб. Луганського нац. агр. ун-ту. Луганськ: ЛНАУ, 2014. № 62(85). С. 180-186.
49. Яковлева Н.Ю. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам та їх вирішення. Збірник конференції для студентів, аспірантів та молодих матеріалів Всеукраїнської науково-практичної вчених «Сучасні тенденції розвитку теорії і практики обліку, контролю, аудиту, аналізу та оподаткування» (10.11.2023р.) Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. С. 62-63.
50. Яременко Л.М. Проблеми розрахунків з оплати праці і шляхи їх обліку та оподаткування вирішення // Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8466> (дата звернення: 23.11.2023).
51. Яременко Л.М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. Агросвіт. 2020. № 2. С. 53-60.