

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА "ОБЛІК І АУДИТ"

галузь знань: 07 "Управління та адміністрування"

спеціальність: 071 "Облік і оподаткування"

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ  
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

здобувача: Гордієнко Дар'ї Олегівни \_\_\_\_\_

Науковий керівник: к.е.н., доцент Коршикова Р.С. \_\_\_\_\_

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною  
комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

В.о. завідувача кафедри: к.е.н., доцент Степаненко О.І.  
\_\_\_\_\_

Київ – 2023

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 104 сторінки, основний текст кваліфікаційної роботи викладено на 93 сторінках друкованого тексту. Робота містить 8 таблиць, 19 рисунків, список використаних джерел з 81 найменування, додатки.

### **«Облік оплати праці на підприємстві та аналіз ефективності використання трудових ресурсів»**

*Об'єкт дослідження:* система бухгалтерського обліку оплати праці та аналіз використання трудових ресурсів підприємства.

*Предмет дослідження:* теоретичні, методичні та організаційні аспекти бухгалтерського обліку оплати праці та аналізу використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання.

*Мета дослідження.* Дослідити особливості побудови системи обліку оплати праці та підходи до здійснення аналізу використання трудових ресурсів підприємства, на основі чого визначити шляхи їх удосконалення на базовому підприємстві.

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання:*

- дослідити підходи до визначення економічної сутності оплати праці;
- охарактеризувати форми і системи оплати праці;
- розглянути нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці;
- розглянути господарсько-економічну діяльність підприємства, виявити її вплив на облік заробітної плати;
- розкрити методiku та організацію синтетичного та аналітичного обліку оплати праці;

- вивчити порядок узагальнення операцій з обліку розрахунків з оплати праці у фінансовій та податковій звітності підприємства;
- дослідити теоретико-методологічні аспекти аналізу оплати праці;
- здійснити аналіз стану розрахунків за виплатами працівникам та використання трудових ресурсів на підприємстві;
- окреслити напрями поліпшення формування і використання фонду оплати праці для прийняття управлінських рішень.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів.* За результатами дослідження було розглянуто теоретичні основи обліку оплати праці; з'ясовано відмінності у термінах «оплата праці» і «заробітна плата» та розкрито різні підходи до їх визначення; охарактеризовано системи та форми оплати праці, вивчено синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам, досліджено методологічний підхід до аналізу трудових ресурсів та фонду оплати праці.

Практична значущість роботи полягає у наданні рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці, які можуть бути використані на ТОВ «Гореніє», а саме: обґрунтовано потребу підприємства та його персоналу у прийнятті Положення про оплату праці та розроблено проект такого документа з урахуванням особливостей обліку оплати праці на ТОВ «Гореніє»; сформовано систему аналітичних рахунків обліку розрахунків за виплатами працівникам для спрощення процесу здійснення управлінського обліку; проаналізовано використання трудових ресурсів та виплат працівникам, а також розроблено шляхи оптимізації витрат на оплату праці.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2022 – 2023.

Рік захисту роботи – 2023.

*Ключові слова: оплата праці, системи і форми оплати праці, облік, розрахунки за виплатами працівникам, нарахування та утримання із заробітної плати, аналіз, трудові ресурси.*

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ</b> .....	7
1.1 Економічна сутність поняття оплати праці .....	7
1.2 Системи і форми оплати праці на підприємстві .....	13
1.3 Нормативно-правове забезпечення оплати праці та її обліку.....	23
Висновки до розділу 1 .....	30
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	33
2.1 Вплив організаційно-правової форми та особливостей діяльності підприємства на облік заробітної плати .....	33
2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці .....	39
2.3 Порядок відображення розрахунків з оплати праці у звітності підприємства ...	56
Висновки до розділу 2 .....	61
<b>РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	64
3.1 Організація і методика аналізу оплати праці на підприємстві.....	64
3.2 Аналіз стану розрахунків за виплатами працівникам та використання трудоу ресурсів на підприємстві .....	69
3.3 Напрями удосконалення формування і використання фонду оплати праці на підприємстві .....	83
Висновки до розділу 3 .....	90
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	92
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	96
<b>ДОДАТКИ</b> .....	105

## ВСТУП

*Актуальність теми.* До вітчизняного трудового законодавства постійно вносяться зміни, що актуалізують його. Це стало особливо помітним з початком збройної агресії проти України, оскільки через такі надзвичайні обставини виникла потреба у адаптації законодавчих норм у сфері праці та її оплати до умов воєнного стану.

Для отримання своєчасної та достовірної інформації про витрати на оплату праці, їх частку у загальних витратах, даних щодо заробітної плати кожного працівника, нарахувань та утримань з неї, а також інших відомостей, пов'язаних з використанням трудових ресурсів організації, необхідною умовою є раціональна організація бухгалтерського обліку даного об'єкту. Своєю чергою аналіз оплати праці та використання трудових ресурсів дозволяє виявляти фактори впливу на формування кінцевого фінансового результату діяльності та винаходити шляхи його покращення. Отже, питання організації праці на підприємстві, її обліку та оподаткування, а також аналізу з метою підвищення продуктивності праці є актуальним та потребує подальшого дослідження.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питання організації та методології обліку та аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці було й залишається актуальним напрямком дослідження. Його розглядали і продовжують вивчати у своїх наукових працях як класики економічної теорії, так і сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені, а саме: Васюренко Л.В., Гуренко Т.О., Гуцаленко Л.В., Дорошенко М.П., Криштопа І.І., Ловінська Л.Г., Луценко О.Є., Машевська А.А., Петренко Н.О., Подолянчук О.А., Шаманська О.І., Яременко Л.М. та інші.

Будь-який суб'єкт господарювання потребує побудови ефективної системи обліку оплати праці та аналізу для прийняття ефективних управлінських рішень. Але, незважаючи на широке висвітлення різних аспектів оплати праці, у зв'язку з постійними змінами норм законодавства, особливостями обліку заробітної плати працівників, що не регулюються на державному рівні, а визначаються

розпорядчими документами конкретного суб'єкта господарювання, існує необхідність подальшого дослідження обраної теми.

*Мета дослідження.* Дослідити особливості побудови системи обліку оплати праці та підходи до здійснення аналізу використання трудових ресурсів підприємства, на основі чого визначити шляхи їх удосконалення на базовому підприємстві.

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання*:

- дослідити підходи до визначення економічної сутності оплати праці;
- охарактеризувати форми і системи оплати праці;
- розглянути нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці;
- розглянути господарсько-економічну діяльність підприємства, виявити її вплив на облік заробітної плати;
- розкрити методiku та організацію синтетичного та аналітичного обліку оплати праці;
- вивчити порядок узагальнення операцій з обліку розрахунків з оплати праці у фінансовій та податковій звітності підприємства;
- дослідити теоретико-методологічні аспекти аналізу оплати праці;
- здійснити аналіз стану розрахунків за виплатами працівникам та використання трудових ресурсів на підприємстві;
- окреслити напрями поліпшення формування і використання фонду оплати праці для прийняття управлінських рішень.

*Об'єкт дослідження:* система бухгалтерського обліку оплати праці та аналіз використання трудових ресурсів підприємства.

*Предмет дослідження:* теоретичні, методичні та організаційні аспекти бухгалтерського обліку оплати праці та аналізу використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання.

*Методи дослідження.* Для досягнення поставленої мети використовувалися наступні методи дослідження: загальнонаукові, економіко-математичні та статистичні. Вивчення теоретичних основ обліку оплати праці здійснювалось за

допомогою методів історичного аналізу, теоретичного узагальнення і порівняння (при дослідженні понятійного апарату); аналізу, синтезу, індукції та дедукції (при характеристиці систем і форм оплати праці).

Обґрунтування методики та організації синтетичного та аналітичного обліку оплати праці, а також її відображення у звітності проводилось з використанням елементів методу бухгалтерського обліку, а саме: документування, система рахунків, подвійний запис, оцінка, звітність. Системний та діалектичний методи застосовувались при розробці шляхів удосконалення обліку праці та її оплати. Дослідження ефективності використання трудових ресурсів, розміру витрат на виплати працівникам, оцінка динаміки і структури фонду оплати праці здійснювались на основі графічного методу, порівняння і системного аналізу, групування, спостереження.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів.* За результатами дослідження було розглянуто теоретичні основи обліку оплати праці; з'ясовано відмінності у термінах «оплата праці» і «заробітна плата» та розкрито різні підходи до їх визначення; охарактеризовано системи та форми оплати праці, вивчено синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам, досліджено методологічний підхід до аналізу трудових ресурсів та фонду оплати праці.

Практична значущість роботи полягає у наданні рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці, які можуть бути використані на ТОВ «Гореніє», а саме: обґрунтовано доцільність застосування на підприємстві розпорядчого документу «Положення про оплату праці» та розроблено його проєкт з урахуванням особливостей обліку оплати праці на ТОВ «Гореніє»; сформовано систему аналітичних рахунків обліку розрахунків за виплатами працівникам для сприяння процесам в системі управлінського обліку; проаналізовано використання трудових ресурсів та виплат працівникам, на основі чого запропоновано шляхи оптимізації витрат на оплату праці.

*Інформаційною базою дослідження є* нормативно-правові акти, вітчизняна та зарубіжна наукова та навчальна література, періодичні видання у галузі

бухгалтерського та податкового обліку з питань оплати праці, нарахувань та утримань з неї. Крім того, були використані засновницькі документи (статут), внутрішні розпорядчі документи (облікова політика), первинні та аналітичні дані обліку, фінансова, податкова та статистична звітність ТОВ «Гореніє» за період 2018-2023 рр.

*Апробація результатів дослідження.* За підсумками проведеного дослідження у наукових виданнях опубліковано наукові праці на тему «Методика аналізу фонду оплати праці на підприємстві» (II Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасний стан та перспективи розвитку обліку, аудиту, оподаткування та аналізу в умовах міжнародної інтеграції» (м. Херсон – м. Хмельницький, 16-17 листопада 2022 р.)) та «Analysis and optimization of the tax burden on the payroll fund» (VIII Всеукраїнська науково-практична студентська конференція «Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку» (м. Київ, 11 травня 2023 р.)).

*Структура роботи.* Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ

#### 1.1 Економічна сутність поняття оплати праці

Оплата праці вважається важливим інструментом підвищення матеріального стимулювання працівників, а також мотивації до активної трудової діяльності. Заробітна плата того чи іншого співробітника знаходиться у безпосередньому зв'язку з його індивідуальним робочим внеском та особливостями праці.

Від продуманої та обгрунтованої організації системи оплати праці суб'єкта господарювання залежить економічна ефективність його діяльності, а також якість праці працівників. Таким чином, одне з найважливіших та трудомістких завдань бухгалтерського обліку – це заходи щодо обліку праці та її оплати.

Проблеми, пов'язані із заробітною платою, завжди привертали до себе увагу працівників, роботодавців, науковців та практиків. Її розміри, структура, способи визначення, ступінь оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців мають вирішальне значення у розвитку економіки, забезпеченні гідного життя населення, підвищенні ефективності діяльності підприємства.

Щоб осмислити природу формування оплати праці, потрібно визначити характерні риси, що визначають сутність економічної категорії «оплата праці». Фактично, поняття «заробітна плата» та «оплата праці» найчастіше вважають тотожними, оскільки ці терміни мають міцний зв'язок один з одним. Але слід зазначити, що і дотепер немає однозначних, стандартизованих та загальноприйнятих формулювань термінів «оплата праці» та «заробітна плата». З цього питання постійно ведуться наукові дискусії у спеціалізованих виданнях.

Слід відмітити, що протягом багатьох років в економічній та юридичній літературі спостерігається змішання понять «оплата праці» та «заробітна плата». В результаті вони стали використовуватися як синоніми.

Так, автори зарубіжної наукової літератури не розмежовують ці поняття або використовують їх як рівноцінні. Зокрема, М. Армстронг та Т. Стівенсон включають до складу заробітної плати її базову частину, грошові бонуси, акції, участь у прибутку, умовну винагороду та методи довготермінового заохочення [7, с. 16]. На думку П. Чингоса, заробітна плата має складатися з «...базової ставки і виплат, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів» [78, с. 33].

А.В. Калина вважає, що під заробітною платою розуміють частину доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [25].

А.М. Колот дає таке тлумачення терміну: «заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою працівник продає послуги робочої сили» [20, с. 510].

За Л.В. Васюренко заробітна плата являє собою «... консолідацію інструментів для забезпечення механізму відносин між роботодавцем та працівником у контексті винагороди за працю» [11].

Т.О. Гуренко пропонує наступне визначення: «заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги» [14].

Вперше здійснив спробу розрізнити поняття «оплата праці» та «заробітна плата» український науковець О.І. Процевський. На його думку, при ототожненні цих понять процес праці втрачає своє особливе значення, натомість надається перевага його кінцевій меті. Дослідник вважав, що поняття «заробітна плата» вужче, і тому «охоплює застосування всієї сукупності відносин оплати праці до конкретного працівника» [69].

Таким чином, різниця між двома поняттями полягає в тому, що «заробітна плата – це винагорода, яку працівник отримує за вже досягнуті ним результати

праці». А «оплата праці – це показник можливого, це те, чого працівник може досягнути, якщо успішно та старанно виконає свої обов’язки». «У системі оплати праці встановлюється залежність міри оплати праці від рівня виконання її норм, а в заробітній платі встановлюється конкретний розмір винагороди, яка повинна відповідати якості та кількості витраченої праці» [8, с. 82].

На підтримку вказаної вище концепції виступають Д.І. Голосніченко та А.М. Довжик, які вважають, що поняття «оплата праці» є ширшим, оскільки воно включає в себе заробітну плату. Ці дефініції, на їх переконання, виступають як частина і ціле, заробітна плата є лише складовою частиною оплати праці [13].

У свою чергу, такі вчені як І.В. Зуб, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін зазначають, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не є тотожними, відтак їх слід розрізняти. Відмінність між ними полягає в тому, що «заробітна плата акцентує увагу на об’єкті правовідносин між власником і працівником, а категорія оплата праці вказує на дії власника, які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин». При цьому неможливо виявити особливості прав та обов’язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов’язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять [39].

Отже, термін «оплата праці» охоплює термін «заробітна плата», однак вони стають ідентичними один одному тільки якщо не було додано додаткових трудових витрат, що сприяють збільшенню результативності роботи. Різниця між заробітною платою та оплатою праці буде відчуватися переважно тоді, коли розмір додаткових виплат вищий. Обидва терміни виражають плату за працю. Однак поняття «заробітна плата» є чітким виразом і результатом дії принципу оплати праці «будь-яка праця має бути оплачена». Отже, під терміном «оплата праці» також можна розуміти принцип економічної взаємодії – обмін трудових зусиль працівника та матеріального заохочення з боку роботодавця.

Сутність поняття «заробітна плата» є досить широкою, тому його краще розглядати з різних позицій.

Економічна наука визначає дві найважливіші теорії заробітної плати:

1) заробітна плата є ціною праці. Під впливом переважно попиту та пропозиції, а також інших ринкових факторів утворюється її розмір та динаміка;

2) заробітна плата є грошовим вираженням цінності товару «робоча сила». Ринкові чинники, такі як попит і пропозиція та водночас умови виробництва встановлюють її величину.

Теоретичні основи концепції «заробітна плата як ціна праці» були розроблені А. Смітом та Д. Рікардо. Так, А. Сміт стверджував, що «основою заробітної плати є вартість засобів існування, які є необхідними аби забезпечити життя робітника та виховання дітей. При цьому, нижньою межею є фізичний мінімум, а величина заробітної плати – це норми споживання, які склалися за традиціями, культурою, боротьбою робітників» [74]. Д. Рікардо виділяв природну і ринкову ціну праці. Науковець у своїй роботі не проводить відмінностей між поняттями «праця» та «робоча сила», тобто під «природною заробітною платою» розуміється вартість робочої сили, до якої включається вартість мінімальних засобів існування робітника з сім'єю [71].

К. Маркс є автором другої концепції - «заробітна плата як грошове вираження вартості товару «робоча сила». В основу цієї концепції вчений у своїх роботах поклав розмежування понять «праця» та «робоча сила». Він припустив та довів, що праця не може бути товаром і не може мати вартості. Тоді як робоча сила, яка має здатність до праці – це і є товар, а заробітна плата – це ціна такого товару у грошовому вираженні вартості [33].

З позицій економіки праці, заробітна плата – це винагорода у грошовому виразі за працю, яку за трудовим договором роботодавець платить найманому працівникові за виконання певної роботи. Враховуючи умови ринкової економіки, заробітна плата – це елемент ринку праці, заснований на взаємодії попиту та пропозиції на працю, і виражає ринкову вартість використання праці найманих працівників.

Якщо розглядати дане поняття з позицій працівника, то заробітна плата – це дохід, отриманий в результаті реалізації його здатності до праці, що забезпечує об'єктивно необхідне відтворення робочої сили та задоволення життєво

необхідних потреб. З позицій підприємства заробітна плата – це елемент витрат виробництва, які стосуються додаткових витрат, а також елемент стимулювання працівників до прояву зацікавленості у досягненні високих результатів праці та підвищення ефективності виробництва.

Сутність заробітної плати найкраще проявляється у функціях, які вона реалізує у процесі суспільного відтворення (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати як відображення її сутності

*Джерело: розроблено автором за даними [30, 76]*

Відтворювальна функція передбачає забезпечення працівників та членів їхніх сімей достатніми засобами для розвитку та відтворення робочої сили. Її реалізація державою здійснюється через встановлення мінімального розміру оплати праці. Ця функція спрямована на підтримку і поліпшення умов життя працівників, на відновлення фізичних, розумових та інших ресурсів.

Соціальна функція забезпечує справедливий розподіл заробітної плати. У підвищенні кваліфікації, отриманні визнання своїх здібностей та знань, насамперед, має бути зацікавлений сам працівник. Своєю чергою заробітна плата має забезпечити можливість користування наявними соціальними благами, до яких належать медичне обслуговування та лікування, освіта, відпочинок, пенсійне та соціальне забезпечення тощо. Нині у нашій країні розподіл рівнів заробітної плати серед різних соціальних груп є вкрай нерівномірним.

Регулююча функція впливає на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, де діють власні закони ціноутворення на робочу силу, що дозволяє досягти балансу інтересів працівників, роботодавців та держави.

Стимулююча функція проявляється у взаємозв'язку розміру заробітної плати та конкретних результатів трудової діяльності працівника. У реалізації цієї функції, перш за все, має бути зацікавлений керівник організації для спонукання підлеглих до найефективнішої праці.

Статусна функція визначає статус людини, виходячи з оцінки його праці у грошовому еквіваленті. Ця функція має велике значення для працівників з позиції їхнього прагнення до рівня заробітної плати, якого досягли працівники аналогічних професій на інших підприємствах.

Отже, попри значну кількість наукових досліджень, досі відсутнє єдине трактування поняття «оплата праці». Також, достатньо поширеним явищем є визнання синонімічними понять «оплата праці» та «заробітна плата». Варто відзначити, що причиною такого ототожнення може бути відсутність поняття «оплата праці» у чинному законодавстві.

Вітчизняні нормативно-правові документи, що стосуються питань оплати праці, не дають чіткого трактування оплати праці. Натомість, наводяться визначення поняття «заробітна плата».

Зокрема, у Кодексі законів про працю України дане поняття визначене як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу» [27, ст. 94].

Закон України «Про оплату праці» містить аналогічне трактування сутності заробітної плати з уточненням, що така винагорода виплачується на підставі укладеного з працівником трудового договору [63, ст. 1].

Виходячи з викладеного вище, слід зазначити, що сформована вітчизняна та зарубіжна практика свідчить про те, що для характеристики оплати праці використовуються різноманітні терміни та поняття, багато з яких вимагають критичного осмислення та уточнення.

Заробітна плата постає як умова трудового договору, що визначає конкретні права та обов'язки його учасників, а відтак є елементом трудових правовідносин. Крім того, вона розглядається як елемент галузі трудового права, являючи собою систему юридичних норм, що регулюють відносини у сфері організації оплати праці.

Оплата праці, своєю чергою, є системою відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудового договору.

Таким чином, поняття «оплата праці» дещо ширше за сутністю, ніж термін «заробітна плата», оскільки перше охоплює всю систему відносин, пов'язаних із встановленням, регулюванням, забезпеченням та наданням працівнику виплат за працю, а другий являє собою плату, що належить працівнику за вже виконану працю, яку роботодавець зобов'язаний виплатити.

## **1.2 Системи і форми оплати праці на підприємстві**

Підвищення ефективності діяльності будь-якої компанії та її працівників значною мірою залежить від вибору форми та системи оплати праці. Кожен працівник повинен бачити залежність між продуктивністю, якістю умов праці та заробітною платою, яку він отримує, оскільки це буде стимулювати його на покращення якості виконуваної роботи для отримання більшої віддачі від своєї праці.

Розглядаючи особливості застосування та використання різних систем оплати праці, слід вирішити такі основні завдання:

- 1) виявити закономірності формування заробітної плати;
- 2) встановити порядок визначення її розміру;
- 3) оцінити ступень впливу працівників на розмір власної заробітної плати.

Роботодавець в залежності від характеру господарської діяльності за допомогою заробітної плати може підвищити продуктивність та знизити витрати. Для цього необхідно раціонально обрати систему оплати праці.

Система оплати праці за своїм змістом є сукупністю правил визначення заробітної плати. Вона включає як спосіб встановлення співвідношення між обсягом праці та мірою винагороди за неї, на підставі якого будується порядок обчислення заробітку працівника, так і конкретні розміри тарифних ставок, посадових окладів. До системи оплати праці включаються також умови, порядок виплати та розміри доплат та надбавок компенсаційного та (або) стимулюючого характеру, премій. Іншими словами, вона охоплює весь комплекс умов оплати праці.

Система оплати праці – це певний взаємозв'язок між показниками, що характеризують оплату праці залежно від виконаного обсягу робіт, кількості виготовленої продукції в межах встановленої норми чи понад її розмір. Вона має гарантувати, що працівник отримає винагороду за виконану працю відповідно до фактично досягнутих результатів з урахуванням погодженої між працівником та роботодавцем ціною його робочої сили.

Закон України «Про оплату праці» визначає тарифну та інші системи оплати праці, основою для формування яких виступають оцінки складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. У той же час підприємствам надається право самостійного вибору систем та форм оплати праці, що має бути прописано у колективному договорі, генеральній, галузевій угодах, положеннях про преміювання. У контракті, який укладається з працівником, також можуть бути додатково прописані певні елементи [63, ст. 6].

Основою оплати праці є тарифна система. Вона постає як сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання заробітної плати. Дані нормативи враховують складність виконуваної роботи, її інтенсивність та характер, а також умови праці.

Тарифна система містить такі складові:

- тарифні сітки;

- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;
- професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики) [63, ст. 6].

Тарифна сітка являє собою таблицю з кваліфікаційними розрядами працівників, по якій визначається тарифний розряд.

Під тарифною ставкою розуміють фіксований розмір оплати, що нараховується за працю певної складності, здійснену за одиницю часу. Тарифна ставка зазвичай знаходить вираження у грошовій формі. А її розмір збільшується зі збільшенням розряду.

Розряд – це норматив складності виконуваних трудових обов’язків та ступеня кваліфікації робітника. Співвідношення між розмірами тарифних ставок, залежно від розряду виконаної роботи, визначається за допомогою тарифного коефіцієнта, який вказується в тарифній сітці для кожного розряду. За допомогою добутку відповідного тарифного коефіцієнта та ставки першого розряду, яка є базою, визначають заробітну плату за тим чи іншим розрядом. Тарифний коефіцієнт першого розряду дорівнює одиниці. Починаючи з другого розряду, тарифний коефіцієнт зростає і досягає своєї максимальної величини для найвищого розряду, передбаченого тарифною сіткою.

Тарифікація робіт та присвоєння тарифних розрядів працівникам проводяться з урахуванням вимог Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників - збірника нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт [53].

Переваги тарифної системи оплати праці полягають в тому, що вона:

1) дозволяє враховувати складність та умови виконання робіт при визначенні розміру оплати праці;

2) враховує оцінку факторів підвищеної напруженості праці та виконання роботи в умовах, що відрізняються від нормальних. Врахування даних умов при оплаті праці здійснюється за допомогою доплат та надбавок до тарифних ставок та окладів;

3) гарантує індивідуальність оплати праці з урахуванням досвіду роботи та професійної компетентності, безперервного виробничого стажу роботи на підприємстві.

Організація тарифної системи здійснюється на основі форм оплати праці та відповідних підсистем (рис. 1.2).

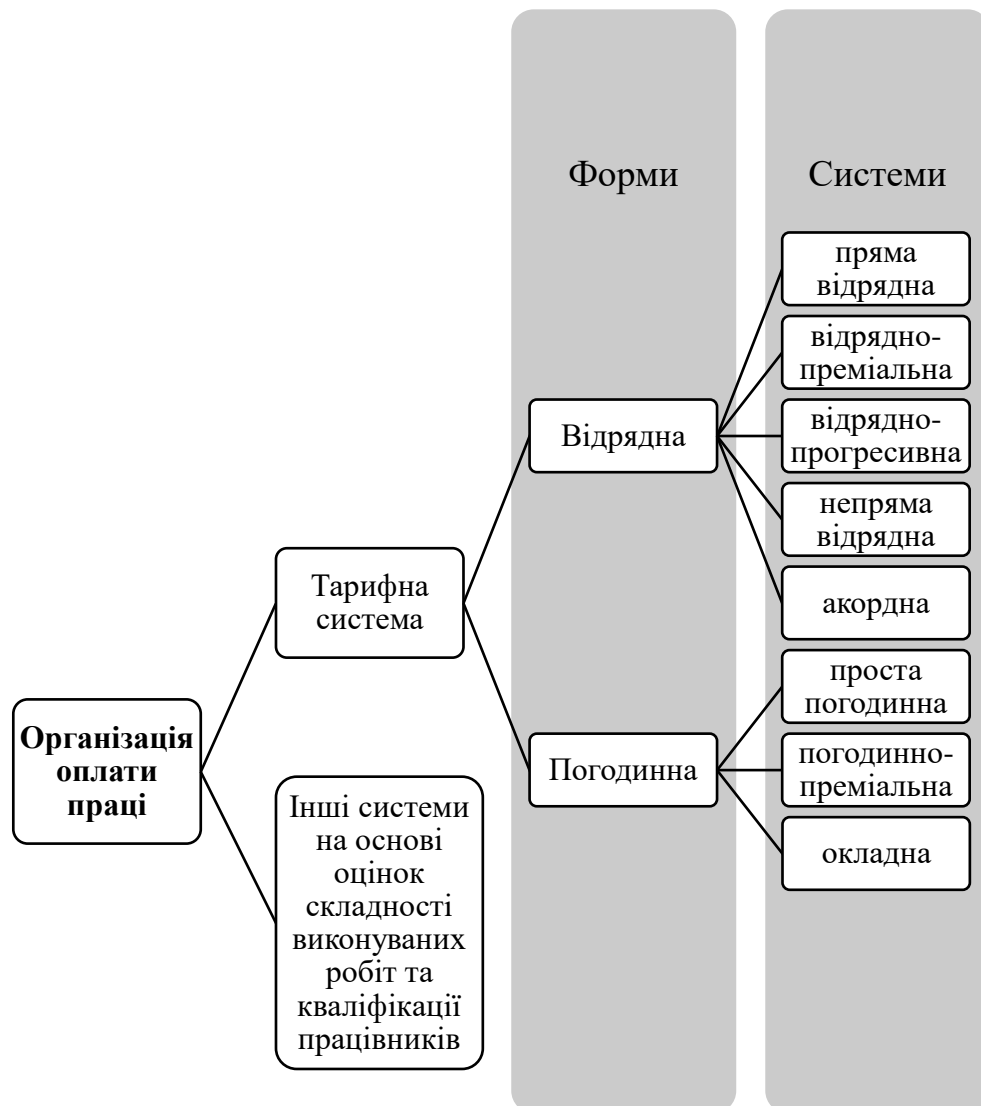


Рисунок 1.2 – Основні форми і системи оплати праці на підприємстві

*Джерело: розроблено автором за даними [15, 34]*

Залежно від основного показника, що застосовується при визначенні результатів праці, виділяють форми оплати праці – той чи інший клас систем оплати праці, згрупованих за даною ознакою.

На практиці використовуються дві форми оплати праці - відрядна та погодинна. Водночас, якщо раніше переважала оплата за відрядними системами, то

зараз на підприємствах дедалі більше використовується погодинна оплата (окладні системи).

Погодинна форма оплати праці використовується за неможливості чи недоцільності визначення кількісних критеріїв праці. При даній формі заробітна плата працівнику нараховується за встановленою фіксованою ставкою та залежить від кількості відпрацьованого часу та рівня кваліфікації працівника.

Ефективність застосування погодинної оплати праці потребує дотримання таких критеріїв:

- 1) належний табельний облік фактично відпрацьованого часу.
- 2) існування науково-обґрунтованих норм праці та суворої тарифікації робіт відповідно до умов тарифно-кваліфікаційних довідників.
- 3) основним показником роботи працівника має бути якість результатів праці, кількісному значенню особливого значення не надається [77].

Погодинна форма оплати праці поділяється на:

- просту погодинну;
- погодинно-преміальну;
- окладну.

За простої погодинної системи заробітна плата працівнику нараховується за тарифною ставкою, що йому присвоєна або окладом за фактично відпрацьований час. Це можна вираховувати за допомогою такою формули:

$$Z_{\text{п}} = T_{\text{С}} * Ч_{\text{ф}} \quad (1.1)$$

*де  $Z_{\text{п}}$  – сума нарахованої заробітної плати;*

*$T_{\text{С}}$  – тарифна ставка;*

*$Ч_{\text{ф}}$  – фактично відпрацьований час.*

Проста погодинна система оплати праці не забезпечує повного зв'язку між кінцевими результатами праці та заробітною платою. Тому значного поширення набула погодинно-преміальна система оплати праці. Така система є поєднанням простої погодинної оплати праці з преміюванням за виконання кількісних і якісних показників відповідно до спеціальних положень про преміювання працівників. Відтак, заробітна плата складається з двох частин. Перша частина – це добуток

погодинної (денної) тарифної ставки та відпрацьованого часу, а друга частина включає премії за досягнення працівником певних результатів у роботі. Розмір премій затверджується роботодавцем і являє собою затверджену суму, відсоток від тарифної ставки чи іншого показника. Отже, заробітна плата розраховується так:

$$Зп = ТС * Ч_{\phi} + П \quad (1.2)$$

де  $П$  – нарахована сума премій.

Погодинно-преміальна система оплати праці постає як комбінація простої погодинної оплати праці з преміюванням за виконання кількісних та якісних показників відповідно до розроблених на підприємстві положень про преміювання співробітників.

За окладної системи оплата праці здійснюється не за тарифними ставками, а за встановленими місячними посадовими окладами. Система посадових окладів зазвичай застосовується для керівників, спеціалістів та іншого управлінського персоналу. Посадовий місячний оклад є абсолютним розміром заробітної плати, який затверджується відповідно до посади. Окладна система оплати праці також надає можливість враховувати елементи преміювання за кількісні та якісні показники результатів праці. При системі плаваючих окладів наприкінці місяця з урахуванням результатів діяльності підприємства встановлюються нові посадові оклади, розмір яких підвищується чи знижується залежно від зростання (чи зниження) встановлених показників діяльності.

Відрядна оплата праці – це форма оплати праці, за якої величина заробітної плати залежить від виконаного обсягу робіт з урахуванням їх якості, складності, умов праці та кількості вироблених одиниць продукції, виконаної роботи.

Застосування відрядної оплати праці є доцільним у наступних випадках:

- існування кількісних показників роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
- наявна можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- існування можливості у робітників збільшити обсяг виконуваних робіт або виробництва продукції;
- наявна можливість технічного нормування праці;

- доцільність стимулювання збільшення обсягу виконання робіт в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується застосовувати у разі погіршення якості продукції, у зв'язку з тим, що працівник більше зацікавлений обсягом виконаної роботи; погіршення якості обслуговування обладнання виробництва, що найчастіше призводить до несправності обладнання, а відтак і до капіталовкладень; порушення технологічних режимів, процесів; виникнення перевитрат матеріалів та сировини; порушення вимог техніки безпеки життєдіяльності [77].

В основі даної форми оплати праці лежить кількісний результат праці, виражений у кількості виробленої продукції, або виконаних операцій, а також розцінка, під якою розуміється заробітна плата за одиницю продукції.

Відповідно до ст. 90 Кодексу законів про працю України, розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу) [27, ст. 90]. Розрахунок проводиться за наступними формулами:

$$P = TC / НВ \quad (1.3)$$

де  $P$  – відрядна розцінка;

$TC$  – погодинна (денна) тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, що виконується;

$НВ$  – погодинна (денна) норма виробітку.

$$P = TC * НЧ \quad (1.4)$$

де  $НЧ$  – норма часу в годинах (днях).

Відрядна форма оплати праці представлена низкою систем, які враховують особливості, властиві різним виробничим процесам:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма відрядна;
- акордна.

При прямій відрядній системі заробітна плата працівника залежить безпосередньо від кількості вироблених ним виробів чи виконаних операцій. Розрахунок заробітної плати працівника на основі відрядної розцінки за одиницю виготовленої продукції чи виконаної операції визначається так:

$$З_{\Pi} = P * Q \quad (1.5)$$

де  $Q$  – обсяг виготовленої працівником продукції.

Відрядно-преміальна система оплати праці містить заохочення за перевиконання норм виробітку та високі якісні показники в роботі: відсутність браку продукції, економія ресурсів та матеріалів тощо. Така система має значний вплив на працівника в плані поліпшень як кількісних, так і якісних результатів праці.

При застосуванні зазначеної системи персоналу підприємства крім заробітної плати за прямими відрядними розцінками виплачується преміальна надбавка за виконання та перевиконання попередньо встановлених кількісних та якісних показників роботи. Розрахунок заробітної плати за даною системою здійснюється за формулою:

$$З_{\Pi} = P * Q * (1 + \%П / 100) \quad (1.6)$$

де  $\%П$  – відсоток премії, передбачений відповідно до умов преміювання..

При відрядно-прогресивній системі праця робітника в межах встановленого планового завдання оплачується за прямими відрядними розцінками, а додатково вироблена продукція – за підвищеними розцінками. При цьому можливе використання прогресивної шкали підвищувальних коефіцієнтів. Сума заробітної плати при використанні даної системи розраховується так:

$$З_{\Pi} = P_C * Q_{\text{пл}} + P_{\Pi} * (Q_{\text{ф}} - Q_{\text{пл}}) \quad (1.7)$$

де  $P_C$  – стандартна відрядна розцінка, що застосовується до планового обсягу виробництва;

$P_{\Pi}$  – підвищена відрядна розцінка, що застосовується до обсягу додатково виготовленої продукції;

$Q_{\text{пл}}$  – плановий обсяг виготовленої продукції;

$Q_{\text{ф}}$  – обсяг фактично виготовленої працівником продукції.

Непряма відрядна система оплати праці застосовується при формуванні заробітної плати допоміжного персоналу. Величина їхнього заробітку визначається як відсоток від суми заробітної плати основного персоналу, роботу якого вони обслуговують. Такий підхід формує інтерес допоміжного працівника до вдосконалення супроводу виробничих процесів, оптимального використання наявних ресурсів тощо. Непряма відрядна система оплати праці використовується з метою збільшення продуктивності роботи персоналу, які обслуговують виробниче обладнання та робочі місця. Результат їх роботи оплачується за непрямыми відрядними розцінками з визначенням остаточної кількості продукту, виробленого основним персоналом, який вони обслуговують. У такій системі оплати праці величина заробітної плати робітника орієнтується на підсумки праці обслуговуваного ним основного виробничого персоналу, на працю якого він опосередковано впливає. Визначення розміру заробітної плати за непрямої відрядної системи може здійснюватися двома методами:

1) залежно від фактичного виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування:

$$Зп = Q_{op} * TC_{op} / (K_{pb} * НВ_n) \quad (1.8)$$

де  $Q_{op}$  – обсяг виготовленої продукції працівником, обслуговування якого здійснює допоміжний робітник;

$TC_{op}$  – тарифна ставка допоміжного робітника;

$K_{pb}$  – кількість робочих місць, що обслуговуються допоміжним робітником;

$НВ_n$  – норма виробітку, що запланована для об'єктів обслуговування.

2) за середнім відсотком виконання норм виробітку основними робітниками, обслуговування яких здійснює допоміжний робітник:

$$Зп = TC_{др} * \%_{вик} \quad (1.9)$$

де  $\%_{вик}$  – середній відсоток виконання норм виробітку.

На практиці застосовуються індивідуальні відрядні розцінки, якщо виконання завдання покладається на одного працівника, та колективні відрядні розцінки за умови залучення до роботи робочої групи чи бригади. В такому разі

розрахунок заробітної плати членів групи виконавців здійснюється з урахуванням їх кваліфікацій та професійного рівня.

Акордна система відображає можливість оплати праці за весь планований обсяг роботи, встановлений відповідним договором чи контрактом, що включає комплекс процесів та операцій, по кожному з яких визначаються конкретні розцінки. У формулі (1.10) наводиться розрахунок заробітної плати працівника відповідно до акордної системи оплати праці.

$$Z_{\text{п}} = \sum P_i * Q_i \quad (1.10)$$

*де  $P_i$  – відрядна розцінка за виконання  $i$ -го виду робіт;*

*$Q_i$  – обсяг виконаного  $i$ -го виду робіт.*

Акордна система оплати використовується, коли загальний заробіток встановлюється за виконання тих чи інших робіт або повний комплекс робіт, обумовлених укладеним контрактом. У ньому зазвичай визначається гранично допустимий термін часу, виділений на виконання робіт, та винагорода за працю, виходячи з остаточного результату. Акордна система оплати праці використовується, передусім, там, де праця не піддається нормуванню, наприклад, під час проведення ремонтних, будівельних та інших робіт.

Така оплата праці націлює на виконання всіх передбачених контрактом видів робіт за участі мінімальної кількості працюючих й у найкоротший термін.

Нині поряд із системами оплати праці, що базуються на використанні тарифних ставок та розцінок, набула поширення безтарифна система оплати праці, заснована на застосуванні коефіцієнтів для оцінки кваліфікації і результативності праці та їх використання для розподілу коштів на оплату праці [38].

Безтарифна система оплати праці ставить заробітну плату працівника в абсолютну залежність від підсумкових результатів роботи всього трудового колективу. У такій системі не вводиться жорсткий оклад або тарифна ставка. Розмір заробітної плати розраховується на підставі коефіцієнта, який визначає рівень трудової участі конкретного працівника.

Безтарифна система поєднує у собі основні якості погодинної та відрядної оплати праці та гарантує тісний взаємозв'язок розмірів заробітної плати з

підсумками роботи підприємства та окремих працівників. Вона ґрунтується на глибокій залежності заробітної плати працівника від кінцевих підсумків роботи трудового колективу та оцінки його персонального внеску [32].

Така система оплати праці може застосовуватися із врахуванням або лише постійного коефіцієнту кваліфікаційного рівня працівника, або як постійного, так і поточного коефіцієнту кваліфікаційного рівня.

У першому варіанті працівнику присвоюється єдиний постійний коефіцієнт кваліфікаційного рівня, що є критерієм його внеску в результат роботи всього колективу. В другому випадку цей коефіцієнт визначається відповідно до головних підсумків праці співробітника на основі його кваліфікаційного рівня та продуктивності праці у конкретному періоді.

Безтарифну систему застосовують у випадках, коли є можливість організувати облік кінцевих результатів роботи співробітників. Вона має стимулюючий характер для підвищення рівня відповідальності працівника за результати його праці та зацікавити персонал у досягненні більшої продуктивності. Внаслідок цього безтарифна система оплати праці, як правило, застосовується на малих підприємствах або для менеджерів, директорів та інших керівних посад.

Таким чином, через організацію оплати праці має бути досягнуто компроміс між інтересами роботодавця та працівника, що забезпечується в рамках соціального партнерства. Система оплати праці повинна бути гнучкою, стимулювати підвищення ефективності праці, мати достатній мотиваційний ефект. Підвищення оплати праці не повинно випереджати темпи продуктивності діяльності підприємства.

### **1.3 Нормативно-правове забезпечення оплати праці та її обліку**

Бухгалтерський облік праці та її оплати займає одне з центральних місць у системі обліку суб'єкта господарювання. Нормативне регулювання діяльності

підприємств та організацій покликане забезпечити ведення бухгалтерського обліку на належному рівні.

Для ефективної та правильної організації розрахунків з оплати праці необхідним є дотримання вимог нормативно-правових актів та інших документів, що регулюють трудові відносини та порядок обліку оплати праці персоналу підприємства.

Організація питань, що пов'язані з обліком оплати праці, здійснюється із застосуванням таких двох правових методів:

- 1) регулювання на державному рівні;
- 2) договірне регулювання.

Система нормативно-правових актів щодо регулювання бухгалтерського обліку оплати праці на підприємствах України представлена 4-рівневою структурою (рис. 1.3).

Нормативно-правове регулювання праці та її оплати на міжнародному рівні представлене міжнародними актами, договорами, стандартами з цього питання, що були ратифіковані Україною та використовуються у вітчизняному законодавстві.

Основоположним у міжнародному регулюванні праці є принцип рівності, недопущення дискримінації за будь-якою ознакою. Єдиними виключенням з цього правила можуть слугувати специфічні вимоги щодо певного виду роботи [28, ст. 1].

Суттєвий вплив на організацію трудових відносин має Європейська соціальна хартія [21], ратифікована Україною у 2006 році. Документом передбачається забезпечення економічних та соціальних прав людини, а саме:

- право на вільний вибір професії;
- право на справедливі, здорові та безпечні умови праці;
- право на гідну винагороду за виконані роботи, надані послуги;
- право на можливість вільного об'єднання в організації, що мають забезпечити захист соціальних та економічних інтересів учасників;
- право на укладення колективних договорів;

- право на належні умови для виконання своїх посадових обов'язків та на участь у їх покращенні;
- інші визначені права [21].

<p>I. Міжнародні правові норми</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Європейська соціальна хартія;</li> <li>•Загальна декларація прав людини;</li> <li>•Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права;</li> <li>•Ратифіковані Україною Конвенції Міжнародної Організації Праці;</li> <li>•Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників;</li> <li>•Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються.</li> </ul>
<p>II. Законодавчий рівень</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Конституція України;</li> <li>•Кодекс законів про працю України;</li> <li>•Податковий кодекс України;</li> <li>•Закон України «Про оплату праці»;</li> <li>•Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;</li> <li>•Закон України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»;</li> <li>•Закон України «Про колективні договори і угоди»;</li> <li>•Закон України «Про відпустки»;</li> <li>•Закон України «Про охорону праці».</li> </ul>
<p>III. Нормативний рівень</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»;</li> <li>•Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»;</li> <li>•Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати»;</li> <li>•Інструкція зі статистики заробітної плати.</li> <li>•План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій;</li> <li>•Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій.</li> </ul>
<p>IV. Організаційно- розпорядчий рівень</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Колективний договір;</li> <li>•Положення про оплату праці;</li> <li>•Положення про преміювання;</li> <li>•Правила внутрішнього розпорядку;</li> <li>•Штатний розпис;</li> <li>•Посадова інструкція;</li> <li>•Контракт;</li> <li>•Трудова угода.</li> </ul>

Рисунок 1.3 – Рівні нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку оплати праці

Джерело: розроблено автором за даними [12]

Встановлення мінімального розміру заробітної плати на міжнародному рівні передбачається Рекомендацією Міжнародної Організації Праці, відповідно до якої метою впровадження такого інструменту є соціальний захист найманих працівників у тому, що стосується мінімального рівня винагороди за працю [70].

Основним законодавчим актом на національному рівні виступає Конституція України, відповідно до якої встановлюється право кожного на працю та можливість отримувати за неї винагороду, права на відпочинок, захист своїх інтересів у трудових питаннях, а також заборона на використання примусової праці [29]. Таким чином, Конституція України враховує норми Європейської соціальної хартії у сфері прав людини на працю.

Кодексом законів про працю здійснюється регулювання трудових відносин на підприємствах, організаціях незалежно від форм власності чи виду господарської діяльності. У ньому детально визначаються гарантії на реалізацію права громадян на працю, особливості укладення колективних договорів між роботодавцем та найманими працівниками, а також трудових договорів при прийнятті на роботу. Кодекс регулює такі аспекти як робочий час і час відпочинку, визначає нормування праці та її оплату тощо.

Важливе місце у нормативно-правовому регулюванні оплати праці посідає Податковий кодекс України [48], який регулює відносини, що виникають у сфері оподаткування, зокрема утримання із заробітної плати працівників податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військового збору. Кодексом встановлюються платники, об'єкти оподаткування, податкові пільги, порядок нарахування, утримання та сплати, а також відображення у податковій звітності ПДФО та військового збору.

Законом України «Про оплату праці» встановлюються засади оплати праці, а саме: державне та договірне регулювання, соціально-економічні права працівників та їх захист [63]. Норми даного законодавчого акту є основними загальними положеннями стосовно оплати праці та застосовуються по відношенню до найманих працівників, що уклали трудовий договір з підприємством чи організацією.

Окремої уваги потребує єдиний соціальний внесок (ЄСВ), регулювання якого здійснюється на основі Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Законом встановлюються принципи, відповідно до яких здійснюється збір та облік єдиного внеску, визначаються платники ЄСВ, порядок його нарахування, обчислення і сплати з урахуванням розмірів закріплених за певними категоріями платників, а також відповідальність за порушення даних норм [59].

Закон «Про Державний бюджет України» на певний рік встановлює мінімальний розмір заробітної плати (місячний і погодинний), а також прожитковий мінімум у розрахунку на одну особу та для основних соціальних і демографічних груп, що слугує для регулювання розміру заробітної плати, розрахунку податкової соціальної пільги, допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах тощо.

Право працівника на відпустку гарантується Законом України «Про відпустки». Даним нормативно-правовим актом визначаються також види відпусток (щорічні, додаткові, творчі, соціальні), їх тривалість, порядок оплати та відрахування із заробітної плати за час перебування працівника у відпустці, передбачається грошова компенсація на випадок невикористання щорічних відпусток [50].

В частині нормативного регулювання питань виплат працівникам з метою їх відображення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності підприємства розроблено у Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» та у Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам».

МСБО 19 є уніфікованим документом, що відображає всі істотні аспекти, що стосуються порядку нарахування виплат працівникам, критеріїв їх визнання в бухгалтерському обліку, порядку відображення на рахунках бухгалтерського обліку та механізму відображення оплати праці у фінансовій звітності. В ньому міститься така інформація:

- 1) перелік виплат працівникам (тобто перелік виплат, що становлять фонд оплати праці та виплат, що не включаються до фонду оплати праці);
- 2) порядок визнання виплат працівникам в обліку та звітності;
- 3) виплати працівникам під час припинення трудової діяльності (виплати при звільненні);
- 4) механізм здійснення розрахунків підприємства з пенсійних відрахувань;
- 5) рекомендації щодо відображення інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності [37].

НП(С)БО 26, хоча і був створений на основі МСБО 19, проте має деякі відмінності. По-перше, визначення поняття виплат працівникам наведено лише у міжнародному стандарті. Термін трактується як «... всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками» [37].

По-друге, норми національного стандарту орієнтовані на виконання запитів контролюючих органів (Державна податкова служба, Державна служба статистики України тощо), в той час як облік та звітування за виплатами працівникам, регламентовані МСБО 19, більшою мірою відповідають потребам користувачів, що мають фінансовий інтерес до суб'єкта господарювання (контрагенти, акціонери, інвестори).

По-третє, склад виплат за НП(С)БО 26 відрізняється від передбаченого МСБО 19: національним стандартом визначений вид виплат інструментами власного капіталу підприємства. Крім того, до короткострокових виплат, перелічених у МСБО, входять такі додаткові статті як внески на соціальне забезпечення та негрошові пільги для теперішніх працівників.

Що стосується звітності за виплатами працівникам, то це питання є більш деталізованим у НП(С)БО 26, міжнародний стандарт не надає рекомендацій щодо розкриття даної інформації у примітках до фінансової звітності.

Інструкція зі статистики заробітної плати характеризує таку категорію як «фонд оплати праці», визначає її складові (фонд основної та додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати) та детально описує

нарахування у грошовій та натуральній формах, що включаються до фонду оплати праці [22, п. 1.3].

Планом рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [47]. визначається система рахунків, які використовуються для відображення операцій, пов'язаних з нарахуванням, виплатою, депонуванням заробітної плати працівників, а також утримань і нарахувань. Інструкція про його застосування у свою чергу використовується для отримання додаткової інформації про такі рахунки, їх характеристику та призначення [23].

Організаційно-розпорядчий рівень регулювання оплати праці представлений системою внутрішніх документів, розроблених на підприємстві та затверджених його власником, якими передбачаються додаткове закріплення та конкретизація для визначеного суб'єкта господарювання умов праці та її оплати, форм та систем оплати праці для кожної категорії працівників, норми праці, умови нарахування та розміри надбавок, доплат і премій, особливості надання відпусток, забезпечення трудової дисципліни тощо.

Важливим елементом в організації оплати праці виступає договірне регулювання, що здійснюється шляхом узгодження взаємних інтересів сторін договору або угоди з питань праці та її оплати. Договірне регулювання передбачає врахування особливостей та специфіки організації виробництва та праці і здійснюється на кількох рівнях:

- на національному рівні – шляхом укладання генеральної угоди;
- на галузевому рівні – шляхом укладання галузевих (міжгалузевих) угод, що враховують особливості та умови праці окремих груп чи категорій за професійною ознакою;
- на територіальному рівні – шляхом укладання колективних договорів, територіальних угод [61, ст. 2].

До сфери договірного правового регулювання належать такі питання, як:

1) встановлення систем оплати праці окремим працівникам, визначення розмірів тарифних ставок та окладів, співвідношення їх розмірів між окремими категоріями працівників;

2) запровадження стимулюючих доплат та надбавок до тарифів (окладів);

3) зміна та перегляд норм праці;

4) розробка та запровадження положень про преміювання, про умови виплати винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років;

5) визначення підвищених (порівняно з законодавством) розмірів оплати праці при виконанні робіт в умовах, що відхиляються від нормальних;

Договірне регулювання оплати праці має важливе значення для встановлення розміру винагороди у відповідності до результатів праці. Документом, у якому фіксуються розроблена підприємством система оплати праці, є колективний договір чи положення про оплату праці. Умови оплати праці, визначені колективним договором, угодами, локальними нормативними актами організації, не мають бути гіршими за ті, що встановлені законами та іншими нормативними правовими актами у сфері трудових відносин.

Таким чином, нормативно-правова база бухгалтерського обліку заробітної плати складається з певних рівнів, на кожному з яких регулювання здійснюється суб'єктами управління з відповідними повноваженнями. Держава законодавчо регулює загальні питання оплати праці та взаємовідносини між працівником та роботодавцем, в той час як конкретні питання оплати праці встановлюються шляхом укладання трудового договору між працівником з одного боку та суб'єктом господарювання з іншого, а також локальними нормативними актами.

## **Висновки до розділу 1**

Таким чином, на основі викладеного вище можна зробити такі висновки.

1. Дослідження сутності понятійного апарату в економічній науці дозволило виокремити дві найважливіші теорії, пов'язані з терміном «заробітна плата»: як

ціна праці (А. Сміт, Д. Рікардо) та як грошове вираження цінності товару «робоча сила» (К. Маркс).

2. У працях зарубіжних та вітчизняних науковців поняття «оплата праці» та «заробітна плата» ототожнюються, причиною чого могла стати відсутність поняття оплати праці у чинному законодавстві. Натомість, нормативні акти містять трактування «заробітної плати» (винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу). Відмінність даних понять полягає у більш широкому характері оплати праці, що передбачає всю систему відносин, пов'язаних із встановленням, регулюванням, забезпеченням та наданням працівнику виплат за працю, в той час як заробітна плата постає винагородою, що належить до виплати працівнику за вже виконану роботу, надані послуги.

3. Системи оплати праці є сукупністю правил визначення заробітної плати шляхом встановлення співвідношення між обсягом праці та мірою винагороди за неї. Законом України «Про оплату праці» передбачені тарифна та інші системи, за якими здійснюється нарахування заробітної плати працівникам суб'єктами господарювання.

4. Основою оплати праці є тарифна система, що постає як сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання заробітної плати. Представлена така система відрядною і погодинною формами, ефективність впровадження яких залежить від особливостей та умов праці на конкретному підприємстві.

5. У свою чергу, безтарифна система оплати праці ставить заробітну плату працівника у залежність від підсумкових результатів роботи всього трудового колективу, оклад або тарифна ставка не встановлюються. Розмір оплати праці розраховується на підставі коефіцієнта, який визначає рівень трудової участі певного працівника.

6. Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку оплати праці на підприємствах України представлене 4-рівневою структурою, до складу якої входять міжнародні та національні законодавчі акти. Порівняння НП(С)БО 26 та

МСБО 19, що регулюють питання обліку та звітності за виплатами працівникам, свідчить про ширше висвітлення механізму здійснення розрахунків з оплати праці з персоналом, докладність і деталізованість міжнародного стандарту по відношенню до національного.

7. Важливим елементом регулювання оплати праці є система внутрішніх документів підприємства, відповідно до якої встановлюються умови праці та її оплати, форми та системи оплати праці для кожної категорії працівників, норми праці, умови нарахування та розміри надбавок, доплат і премій, особливості надання відпусток працівникам, забезпечення трудової дисципліни на підприємстві тощо.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 2.1 Вплив організаційно-правової форми та особливостей діяльності підприємства на облік заробітної плати

Об'єктом дослідження було обрано товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє», засноване 3 травня 2007 року як дочірнє підприємство словенської компанії «Gorenje gospodinjiski aparati d.o.o.» (скорочена назва – «Gorenje d.o.o.»), що спеціалізується на виробництві побутової техніки.

«Gorenje d.o.o.» є членом організацій, що представляють інтереси бізнес-спільноти та роботодавців, членом освітніх та дослідницьких установ, національних професійних та експертних організацій (ключові галузі: маркетинг, технічне обслуговування, управління персоналом, інженерія, бібліотекографія, консалтинг з питань оподаткування, аудит, зв'язки з громадськістю, закупівлі, корпоративні фінанси, управління, техніка безпеки тощо), а також організацій, що сприяють міжнародній співпраці, розвитку метрології, якості, стандартизації, поширенню інновацій, електричних приладів, безпеці праці, пов'язані з фотоелектричною енергетикою, ідентифікацією та електронним обміном даними. Зокрема, до таких міжнародних організацій належать:

- АНАМ – Асоціація виробників побутової техніки США та Канади;
- CECED – Європейський комітет виробників побутового обладнання;
- HKI Industrieverband e.V. – Промислова асоціація техніки для дому, опалення та кухні;
- ISLA e.V. – Міжнародна асоціація логістики послуг;
- SBRA – Словенська асоціація бізнесу та досліджень;
- Summit 100 – Асоціація бізнес-лідерів Південно-Східної Європи.

У 2018 році глобальна корпорація Hisense Europe Holding GmbH, що була заснована та здійснює свою діяльність відповідно до законодавства Австрії,

викупила 100% прав власності ТОВ «Гореніє».

У своїй діяльності ТОВ «Гореніє» керується законодавчими і нормативно-правовими актами України, прийнятими уповноваженими державними органами у встановленому законодавством порядку, статутом, внутрішніми положеннями, політиками, регламентами та іншими локальними нормативними актами.

У відповідності до статуту ціллю діяльності підприємства виступає надання різноманітних висококваліфікованих послуг як українським, так і іноземним юридичним і фізичним особам, а також розвиток підприємницької діяльності. ТОВ «Гореніє» було створене та здійснює свою діяльність з метою отримання прибутку від здійснення виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності у спосіб, що відповідає вимогам чинного законодавства та статуту.

За КВЕД основним видом діяльності підприємства виступає 46.43 «Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення». Крім зазначеного, ТОВ «Гореніє» здійснює ряд інших послуг (рис. 2.1).

46.43	• «Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення»
46.15	• «Діяльність посередників у торгівлі меблями, господарськими товарами, залізними та іншими металевими виробами»
46.90	• «Неспеціалізована оптова торгівля»
70.22	• «Консультування з питань комерційної діяльності й керування»
82.99	• «Надання інших допоміжних комерційних послуг, не віднесених до інших угруповань»
95.22	• «Ремонт побутових приладів, домашнього та садового обладнання»

Рисунок 2.1 – Види діяльності ТОВ «Гореніє» відповідно до КВЕД

*Джерело: складено автором на основі [6]*

При веденні своєї господарської діяльності товариство співпрацює з такими

компаніями, як «Алкотек», «Комфі», «Ельдорадо», «ERC», «Фокстрот», «KREZ», «Santland», «Теплосвіт», «UKRINSTAL», «Юг-Контракт», «Епіцентр», «Розетка» тощо та реалізує побутову техніку: холодильники, морозильні шафи, пральні та сушильні машини, посудомийні машини, обігрівачі тощо. Усі товари мають класи енергоспоживання A+++, A++, A+ або A та відповідають стандартам забезпечення якості ISO9001 і Six sigma, а 90% компонентів, які використовуються при їх виробництві, підлягають переробці. Також споживачі протягом усього терміну служби товарів «Gorenje» забезпечуються системою післяпродажного обслуговування: їм надається 5-річна гарантія на запчастини та роботу більшості побутових електротоварів.

ТОВ «Гореніє» є малим підприємством, штат працівників якого налічує 17 осіб. Штатний розпис, за яким було складено організаційну структуру, та наказ про його затвердження наведено у додатках А.1 та А.2.

Організаційна структура ТОВ «Гореніє» (рис. 2.2) належить до ієрархічного типу, її можна віднести до лінійних структур, що зумовлено метою та напрямками комерційно-господарської діяльності підприємства [19]. Така структура характеризується тим, що директор здійснює загальне керівництво господарською діяльністю та прийняттям рішень з усіх питань, пов'язаних з її забезпеченням, регулює взаємини з клієнтами та залучає нових, укладає договори, приймає рішення щодо прийому на роботу нових працівників. На чолі кожного департаменту знаходяться начальники, наділені повноваженнями щодо керівництва у розробці управлінських рішень та їх прийнятті. Зокрема, на підприємстві виділено такі структурні підрозділи: департамент збуту, бухгалтерія, департамент консалтингу та сервісної підтримки і департамент логістики.

Наведена організаційна структура є найбільш ефективною у використанні на малих підприємствах, таких як ТОВ «Гореніє». Так, вона дозволяє:

- досягти єдності та чіткості процесу управління;
- забезпечити узгодженість дій виконавців;
- підвищити відповідальність керівників за результати роботи своїх підрозділів.

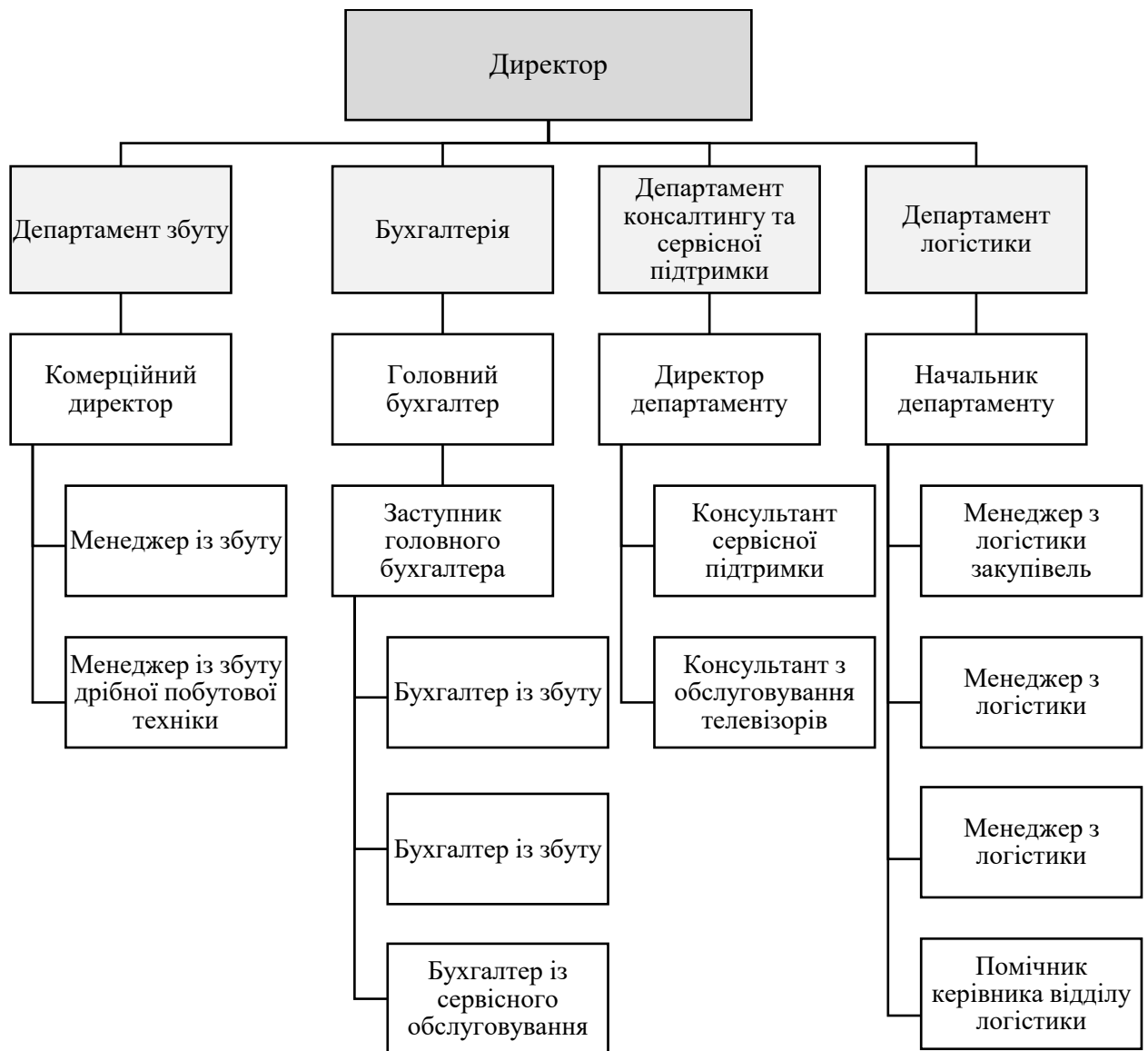


Рисунок 2.2 – Організаційна структура підприємства ТОВ «Гореніє»

*Джерело: складено автором на основі штатного розпису ТОВ «Гореніє»*

Бухгалтерський облік фінансово-господарської діяльності підприємства здійснюється бухгалтерією, очолюваної головним бухгалтером. До його обов'язків входить забезпечення дотримання вимог, передбачених чинним законодавством з питань організації і ведення бухгалтерського та податкового обліку. Головний бухгалтер несе особисту відповідальність перед керівником підприємства, відповідно до переліку питань, перерахованих у посадовій інструкції і обліковій політиці ТОВ «Гореніє».

Основними завданнями бухгалтерії є ведення достовірного бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності підприємства; формування та складання звітності про фінансово-господарську діяльність; взаємодія з

контрагентами, фінансовими організаціями, державними податковими та іншими органами у межах своєї компетенції; здійснення платежів у порядку, що визначається внутрішніми документами ТОВ «Гореніє».

Структура бухгалтерської служби, чисельність працівників бухгалтерії визначається штатним розкладом, внутрішніми правилами та посадовими інструкціями підприємства. Відділ бухгалтерії представлений головним бухгалтером, його заступником та бухгалтерами із збуту та сервісного обслуговування. Особлива увага даним ділянкам обліку надається у зв'язку з основним видом діяльності ТОВ «Гореніє», оптовою торгівлею.

Відповідно до посадових інструкцій ведення обліку оплати праці (її нарахування та виплати), а також нарахувань і утримань з неї здійснює заступник головного бухгалтера, а обов'язок відображення даних операцій у фінансовій та податковій звітності покладається на головного бухгалтера підприємства.

Кожен суб'єкт економічно-господарської діяльності має особливості організації бухгалтерського обліку залежно від своєї організаційно-правової форми та сфери діяльності, що відображається у обліковій політиці підприємства. Тому виникає потреба у вивченні елементів облікової політики ТОВ «Гореніє» у частині оплати праці як суб'єкта малого підприємництва, основним видом діяльності якого виступає оптова торгівля.

Перш за все при дослідженні облікової політики варто звернути увагу на форму ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. На ТОВ «Гореніє» використовується автоматизована форма із застосуванням бухгалтерських комп'ютерних програм «1С:Бухгалтерія» та «SAP». При цьому облік операцій та формування відповідних документів, пов'язаних з оплатою праці, здійснюється у «1С:Бухгалтерія», після чого відбувається перенесення таких операцій до програми «SAP». Такий порядок обліку пояснюється більшою відповідністю та пристосованістю першої програми до вимог законодавства України у частині оплати праці та відсутністю модулю для обліку заробітної плати в останній.

Також варто розглянути робочий план рахунків як елемент облікової політики підприємства. Його фрагменти, що стосуються обліку операцій з оплати

праці, наведено у додатку Б. ТОВ «Гореніє» здійснює облік господарської діяльності за загальним планом рахунків. Зокрема, використовуються такі рахунки:

- 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» – для операцій, пов’язаних з обліком заробітної плати;
- 65 «Розрахунки за страхуванням» – для обліку нарахованого ЄСВ;
- 64 «Розрахунки за податками і платежами» – для відображення утримань із заробітної плати працівників (ПДФО і військового збору);
- 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів» – для створення передбачених чинним законодавством резервів (на виплату відпусток та премій).

Облік витрат на оплату праці здійснюється з використанням класу 9 «Витрати діяльності» як обов’язкового відповідно до «Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства» та класу 8 «Витрати за елементами» для цілей управлінського обліку [35].

Слід відмітити, що на ТОВ «Гореніє» відсутні такі внутрішні розпорядчі документи щодо організації обліку заробітної плати як Положення про оплату праці та Положення про преміювання. Крім того, на підприємстві не було затверджено колективного договору. Регламентація порядку нарахування та виплати заробітної плати працівників проводиться відповідно до укладених індивідуальних трудових договорів.

Форма оплата праці управлінського та пов’язаного зі збутом персоналу встановлена як погодинна. Заробітна плата працівників включає виплати за окладами, премії та заохочення.

Відрахування на загальнообов’язкове державне соціальне страхування на підприємстві здійснюється за загальною ставкою 22%. ТОВ «Гореніє» застосовує ставку 8,41% по відношенню до заробітної плати працівника, який є особою з інвалідністю, враховуючи встановлений обов’язковий норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів [65].

Каса на підприємстві відсутня, тому всі операції щодо виплати заробітної плати проводяться з використанням електронних платіжних засобів на банківські рахунки працівників.

Таким чином, було досліджено основні аспекти господарської діяльності та організаційну структуру підприємства, що є суб'єктом малого підприємництва у сфері оптової торгівлі. Було розглянуто основні елементи облікової політики та інших внутрішніх документів підприємства у частині організації обліку оплати праці з урахуванням особливостей організаційно-господарської діяльності ТОВ «Гореніє».

## **2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці**

Керівництво підприємства та його управлінський персонал потребують релевантної інформації щодо особового складу та оплати праці персоналу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Відтак, виникає необхідність дослідження даних об'єктів, їх відображення у системі аналітичного та синтетичного обліку.

Основними завданнями обліку оплати праці виступають:

- забезпечення контролю за використанням робочого часу та одночасним зростанням продуктивності праці;
- повне та достовірне відображення даних щодо нарахованої заробітної плати, нарахувань та утримань з неї у бухгалтерському обліку;
- своєчасне проведення розрахунків з працівниками за виплатами по заробітній платі, а також з державними органами за нарахуваннями та утриманнями;
- створення інформаційної бази у частині витрат на оплату праці для здійснення аналізу, контролю та управління [17].

Для забезпечення виконання завдань бухгалтерського обліку оплати праці на ТОВ «Гореніє» застосовуються такі внутрішні документи: облікова політика та штатний розпис.

Облікова політика містить інформацію щодо особливостей обліку на ТОВ «Гореніє», зокрема форму та систему оплати праці, використання рахунків витрат для обліку розрахунків з працівниками, а також порядок виплати заробітної плати.

У штатному розписі зазначаються штатний склад і чисельність працівників підприємства з переліком структурних підрозділів, посад, відомостей про кількість штатних одиниць, посадових окладів та місячного фонду заробітної плати.

У зв'язку з тим, що на ТОВ «Гореніє» відсутнє Положення про систему та умови оплати праці та враховуючи норми «Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств», доцільним буде розроблення та затвердження такого документа.

У такому Положенні мають чітко визначатися такі аспекти

- мета та завдання господарської діяльності підприємства, вирішення яких покладається на працівників;
- складові основної та додаткової заробітної плати, а також показники, за якими відбуватиметься її нарахування певним групам та категоріям працівників;
- умови підвищення чи зниження основної заробітної плати залежно від показників та умов праці, а також розміри такого підвищення чи зниження;
- умови та розміри нарахування премій, доплат, надбавок або інших заохочувальних та компенсаційних виплат [36, п. 1.10].

У додатку В наведено проєкт Положення про оплату праці, розроблений для ТОВ «Гореніє».

Поряд із зазначеними локальними нормативними документами для оформлення операцій щодо розрахунків з заробітної плати між працівниками і роботодавцем на підприємстві використовуються типові форми первинних документів, що подані на рис. 2.3.

Основними розпорядчими документами щодо особового складу ТОВ «Гореніє» є Накази (розпорядження) про прийняття на роботу (форма П-1) та про припинення трудового договору (контракту) (форма П-4).

Номер типової форми та назва документа	Призначення документа
П-1 Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Укладення трудового договору (контракту) між роботодавцем і найманою особою, оформлення початку трудових відносин
П-2 Особова картка працівника	Облік особового складу підприємства, зберігання загальних відомостей щодо працівника, освіти, призначення і переведення на іншу роботу, військовий облік
П-3 Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Оформлення надання відпустки працівнику, визнання підстави для нарахування відпускних
П-4 Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	Оформлення процедури звільнення працівника, припинення трудових відносин
П-5 Табель обліку використання робочого часу	Отримання відомостей для нарахування заробітної плати працівникам (кількість відпрацьованого часу, прогули, відпустки, робота в надурочний час)
П-6 Розрахунково-платіжна відомість	Виступає зведенням сум нарахованих по окладу, премій, а також відпускних та лікарняних, інших виплат, нарахованих та утриманих внесків, податків і платежів по кожному працівнику
П-7 Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	Виступає зведенням сум нарахованих по окладу, премій, а також відпускних та лікарняних, інших виплат, нарахованих та утриманих внесків, податків і платежів по всім працівникам
П-9 Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них	Відслідковування надходжень та витрачань бланків трудових книжок і вкладишів до них
П-10 Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них	Відображення відомостей про надходження трудової книжки у відділ кадрів, кваліфікацію та посаду працівника, підстави прийому на роботу і звільнення, інформація про отримання особою документа на руки
П-11 Акт на списання бланків трудових книжок і вкладишів до них	Документальне оформлення списання бланків трудових книжок і вкладишів до них з підзвіту підприємства у зв'язку з їх псуванням або знищенням

Рисунок 2.3 – Типові форми первинної документації обліку оплати праці та особового складу

Джерело: розроблено автором за даними [54, 55, 56]

Форма П-1 використовується при прийнятті нових працівників на роботу. У наказі вказується найменування структурного підрозділу, у якому належить провадити трудову діяльність працівнику, посаду, випробувальний термін, характер майбутньої роботи.

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу працівника на ТОВ «Гореніє» наведено у додатку Д.

При цьому між працівником та роботодавцем на підприємстві укладається трудовий договір, а на нового співробітника заводиться особова картка (форма П-2).

При працевлаштуванні працівник повинен надати роботодавцю трудову книжку, що має зберігатися за його основним місцем роботи. У ситуації, коли співробітник вперше влаштовується на роботу і укладає трудовий договір, на роботодавця покладається обов'язок по її оформленню.

У разі необхідності припинення такого договору проводиться процедура звільнення, що оформлюється наказом роботодавця. Заповнена типова форма П-4 наводиться у додатку Ж. Відповідно проводиться запис у трудовій книжці, дата та причина звільнення, дата та номер наказу про звільнення згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників [24].

Бухгалтерський облік трудових книжок ведеться на рахунку 209 «Інші матеріали», його документальне оформлення здійснюється у формах П-9, П-10 та П-11.

У зв'язку із збройною агресією проти України та з метою захисту інтересів роботодавців та працівників було впроваджено поняття «призупинення дії трудового договору». Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає його наступним чином: «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [64, ст. 13].

Призупинення дії трудового договору може бути ініційоване однією зі сторін на строк, що не перевищує період дії воєнного стану, та має бути оформлене наказом (розпорядженням) роботодавця.

Щодо відпустки оформлюються такі документи, як графік відпусток, затверджений відповідним наказом, (додатки И.1 та И.2), а також заява працівника та наказ (розпорядження) про надання відпустки. Додаток К містить наказ (розпорядження) про надання відпустки працівнику досліджуваного підприємства.

Форма П-3 може застосовуватися для розрахунку відпускних, заробітної плати та інших виплат, що належать співробітнику, при наданні щорічної або іншої відпустки.

Табель обліку використання робочого часу застосовується як підстава для розрахунків з нарахування заробітної плати. Крім того, документ використовується для отримання відомостей про відпрацьований час з метою забезпечення контролю за дотриманням працівниками підприємства встановленого режиму робочого часу. У формі П-5 відображається інформація про причини неявок на роботу, роботу в режимі неповного робочого часу або за межами нормальної його тривалості за ініціативою працівника або роботодавця. Приклад заповнення табелю обліку використання робочого часу наведено у додатку Л.

Відображення нарахувань, утримань та виплат заробітної плати працівникам відбувається у розрахунково-платіжних відомостях (форми П-6 та П-7), що містять дані про складові заробітної плати, розміри і підстави утримань, загальну суму, яка підлягає виплаті.

Розрахунково-платіжна відомість (зведена), сформована у програмі «1С:Бухгалтерія» на основі даних обліку ТОВ «Гореніє», розміщена у додатку М.

Для організації обліку оплати праці на підприємстві використовується структура фонду оплати праці, що формується з таких складових як фонди основної і додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а також їх елементів, певним чином впорядкованих та пов'язаних між собою.

Складові фонду оплати праці відображені на рис. 2.4.



Рисунок 2.4 – Структура фонду оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати

Джерело: розроблено автором за даними [22]

Заробітна плата працівників ТОВ «Гореніє» головним чином складається з посадового окладу, встановленого відповідно до умов трудового договору та зазначеного у штатному розписі. На суму виплат за посадовим окладом має вплив

фактично відпрацьований робочий час за певний період. Таким чином, для розрахунку заробітної плати застосовується наступна формула:

$$З_{п_{по}} = ПО * (Д_{в} / Д_{р}) \quad (2.1)$$

*де  $З_{п_{по}}$  – сума нарахованої заробітної плати за посадовим окладом;*

*ПО – посадовий оклад працівника;*

*$Д_{в}$  – кількість днів, фактично відпрацьованих за місяць;*

*$Д_{р}$  – кількість днів у місяці, передбачених робочим графіком підприємства.*

На підприємстві діє система преміювання співробітників, що носить систематичний характер. Наприкінці кожного кварталу директор ТОВ «Гореніє» подає до керівництва материнської компанії звіт щодо виконання бюджету за період, що використовується для оцінки рівня обсягу реалізації та понесених витрат. На основі цього приймається рішення про виплату працівникам додаткових винагород за результатами їх роботи, яке оформлюється наказом директора товариства. Накази про додаткову винагороду працівникам наведені у додатках Н.1-Н.3.

Обліковою політикою підприємства передбачений наступний механізм визначення суми додаткових винагород:

- у розмірі 20% від суми посадового окладу (місячного фонду заробітної плати) для додаткових виплат (винагород) за особистий внесок працівника у досягнення загального результату;
- у розмірі 5% від суми посадового окладу (місячного фонду заробітної плати) для додаткових виплат (винагород) за особливий внесок працівника у досягнення певного результату.

У зв'язку з тим, що нарахування премій має значний вплив на фінансовий результат певного періоду (місяця, кварталу, року), проводиться формування резерву під даній вид витрат для їх рівномірного розподілу протягом фінансового року.

На ТОВ «Гореніє» за рішенням керівництва здійснюється призначення працівникам додаткових виплат до Різдвяних та Новорічних свят, нарахування та

розмір яких встановлюються відповідно наказом та додатком до нього (додатки П.1-П.2).

Доплати та надбавки за роботу у понадурочний час, у вихідні та святкові дні, у нічний час на підприємстві не нараховуються.

Оплата за невідпрацьований час на підприємстві включає заробітну плату за час основної щорічної відпустки та різних видів додаткових відпусток працівникам (у зв'язку з вагітністю і пологами, для догляду за дитиною, у зв'язку з усиновленням дитини), що має бути виплачена до початку відпустки [50, ст. 21].

Сума відпускних розраховується відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, відповідно до якого визначається період, за яким обчислюється середня заробітна плата, та виплати, що включаються до такого розрахунку [68]. Обчислення відпускних здійснюємо за формулою:

$$B = T_B * (B_{rp} / T_{rp}) \quad (2.2)$$

де  $B$  – сума відпускних;

$T_B$  – тривалість наданої відпустки у календарних днях без врахування святкових і неробочих днів;

$B_{rp}$  – виплати працівнику за розрахунковий період;

$T_{rp}$  – тривалість розрахункового періоду (у загальному випадку це останні 12 календарних місяців роботи без врахування святкових і неробочих днів).

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану святкові та неробочі дні не враховуються при визначенні тривалості відпустки та розрахункового періоду [64].

При звільненні працівник має право на отримання грошової компенсації за дні невикористаної щорічної, додаткової відпустки, а також додаткової відпустки на дітей. Виплата компенсації замість надання щорічної відпустки є можливою за наступних умов:

- працівником написана заява на компенсацію за невикористану відпустку;
- досягнення співробітником 18-річного віку;
- за поточний період працівник використав не менше ніж 24 дні щорічної та додаткових відпусток.

та додаткових відпусток.

У зв'язку зі змінами, що було внесено до Порядку обчислення середньої заробітної плати при обчисленні компенсації за невикористані відпустки, яка нараховується до 31 грудня 2023 р., до розрахунку включаються лише виплати, нараховані у 2023 році [68].

Згідно з положеннями облікової політики ТОВ «Гореніє» щомісяця створюється резерв на оплату майбутніх відпусток працівників, виходячи з фактично нарахованої заробітної плати за відповідний місяць та коефіцієнту резервування, що розраховується шляхом ділення планової суми відпускних на загальний фонд оплати праці на наступний рік, та коефіцієнту коригування резерву відпусток на суму нарахованого ЄСВ. Таким чином, розрахунок резерву відпусток має наступний вигляд:

$$PB = \text{ФОП}_m * K_P * K_{\text{ЄСВ}} \quad (2.3)$$

*де PB – сума нарахованого резерву відпусток за певний місяць;*

*ФОП<sub>m</sub> – фактичний фонд оплати праці за місяць;*

*K<sub>P</sub> – коефіцієнт резервування;*

*K<sub>ЄСВ</sub> – коефіцієнт ЄСВ, що становить у загальному випадку 1,22 або 1,0841 для працівників з інвалідністю.*

Обов'язковою вимогою є проведення щорічної інвентаризації резерву відпусток. Станом на 31 грудня звітного року здійснюється оцінка залишку резерву на виплату відпусток, що має відповідати середньоденній заробітній платі працівників, помноженій на кількість невикористаних днів щорічної відпустки, скоригованій на коефіцієнт ЄСВ за кожним працівником.

Крім того, підприємство проводить коригування коефіцієнту резервування у кінці кварталу за умови суттєвої зміни показників, що використовуються при його розрахунку.

Таким чином, ТОВ «Гореніє» використовує показник середньої заробітної плати у випадках надання відпусток працівникам або виплати компенсації через її невикористання, виплату вихідної допомоги, службових відряджень. При цьому Порядком обчислення середньої заробітної плати визначені й інші випадки його застосування, в саме:

- виконання у робочий час громадських обов'язків;
- переведення на нижчеоплачувану роботу у зв'язку зі станом здоров'я, а також вагітних жінок та жінок з дітьми, у разі виробничої потреби на тимчасовій основі;

- вимушений прогул;
- направлення на медичне обстеження;
- звільнення працівників-донорів від виконання посадових обов'язків;
- виконання військових обов'язків;
- інші випадки [68].

Розрахунок середньої заробітної плати починається з визначення розрахункового періоду, що у загальному випадку становить останні 12 місяців; якщо працівник попрацював на підприємстві менше року – фактичний час роботи. Середня заробітна плата обчислюється виходячи з останніх 2 місяців при виплатах, що не пов'язані з оплатою відпустки, компенсації за невикористані дні відпусток чи матеріальної допомоги. З розрахункового періоду виключаються святкові та неробочі дні, а також час, протягом якого працівник не працював та не отримував (повністю або частково) заробітної плати.

До розрахунку середньої заробітної плати належать всі суми нарахованої оплати праці за винятком окремих виплат, визначених Порядком обчислення середньої заробітної плати [68].

Середньоденна заробітна плата, що використовується при нарахуванні виплат у всіх випадках збереження заробітної плати, обчислюється шляхом ділення сумарної оплати праці працівника за розрахунковий період на кількість календарних днів за цей період.

Складовою частиною заробітної плати є її індексація – «... механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг» [60, ст. 1].

Формула для розрахунку індексації заробітної плати має вигляд:

$$I_{3n} = \text{ПМ} * (\text{ІСЦ} - 100\%) / 100\% \quad (2.4)$$

де  $I_{3n}$  – сума індексації заробітної плати;

*ПМ – прожитковий мінімум для працездатної особи, встановлений для місяця проведення індексації;*

*ІСЦ – індекс споживчих цін, виражений у відсотках.*

Розрахунок індексу споживчих цін здійснюється на основі щомісячних індексів інфляції зростаючим підсумком шляхом їх перемноження, починаючи з місяця, наступного за базовим (місяць, у якому востаннє було підвищено посадові оклади).

Умовою для проведення індексації є перевищення величини індексу споживчих цін розміру 103% – порогу індексації [60, ст. 4].

У 2023 році вимога щодо проведення індексації заробітної плати не застосовується, оскільки п.3 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» було зупинено дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [51].

Підприємство здійснює також виплати працівникам, що не належать до фонду оплати праці, зокрема це стосується допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Підставою для нарахування такої допомоги є листок непрацездатності, за яким роботодавець або уповноважена ним особа приймають рішення про призначення або відмову в призначенні допомоги по тимчасовій непрацездатності. До 1 січня 2023 таке рішення приймалося комісією із соціального страхування.

У додатках Р та С розміщені відповідно електронний листок непрацездатності працівника ТОВ «Гореніє» та рішення про призначення йому страхових виплат.

Розрахунок лікарняних здійснюється відповідно до «Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» [62] за наступною формулою:

$$ДТН = З_{псд} * V_{сс} / 100 * Д_{тн} \quad (2.5)$$

*де ДТН – сума допомоги по тимчасовій непрацездатності;*

*З<sub>псд</sub> – сума середньоденної заробітної плати;*

$V_{cc}$  – відсоток, що відповідає страховому стажу;

$D_{тн}$  – кількість календарних днів тимчасової непрацездатності, що підлягають оплаті.

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється за кошти підприємства, а з шостого і до покращення стану працівника чи встановлення групи інвалідності – за рахунок коштів Пенсійного Фонду України (до 1 січня 2023 – Фонду соціального страхування).

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» виплата заробітної плати здійснюється у робочі дні у строки, що встановлюються на локальному рівні «... але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата» [63, ст. 24].

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «Гореніє» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який призначений для узагальнення інформації щодо розрахунків за виплатами з оплати праці та іншими поточними виплатами працівникам. Даний рахунок є пасивним, його сальдо по кредиту відображає суму нарахованих, але не виплачених основної та додаткової заробітної плати, премій, доплат і надбавок, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інших виплат працівникам [23].

На досліджуваному підприємстві до цього рахунку відкрито такі субрахунки:

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

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» не використовується та не включений до робочого плану рахунків на підприємстві у зв'язку з відсутністю операцій з депонування заробітної плати.

З метою вдосконалення організації обліку заробітної плати на підприємстві, надання управлінському персоналу релевантної та деталізованої інформації щодо витрат на оплату праці та їх аналізу для пошуку шляхів їх мінімізації на ТОВ «Гореніє» доцільним буде поглиблення аналітичного обліку розрахунків з

персоналом за видами виплат з використанням субрахунків, що представлені на рис. 2.5.



Рисунок 2.5 – Рекомендована система рахунків аналітичного обліку оплати праці для ТОВ «Гореніє»

*Джерело: розроблено автором на основі [81]*

Виплата заробітної плати та прирівняних до неї доходів персоналу підприємства є частиною оподаткованого доходу платника податків, відтак у момент їх нарахування ТОВ «Гореніє», виступаючи у якості податкового агента, зобов'язане нарахувати, утримати та сплатити ряд платежів (утримань і нарахувань).

Утримання із заробітної плати працівника зменшують її суму та сплачуються роботодавцем на користь третіх осіб. Їх класифікацію можна здійснити за такими ознаками:

1) обов'язкові, визначені Податковим кодексом України (податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір);

2) необов'язкові, у т.ч.:

а) за ініціативою працівника (суми кредиту, кошти на благодійні цілі);

б) за ініціативою підприємства (профспілкові збори, не повернуті вчасно підзвітні суми);

с) за рішенням судових органів і виконавчих служб (аліменти).

Обов'язковим утриманням із заробітної плати є ПДФО, облік якого проводиться відповідно до норм ПКУ. Так, базою оподаткування є загальний оподатковуваний дохід, а ставка становить 18% [48].

Платник податку має право на зменшення місячної бази оподаткування на суму податкової соціальної пільги (ПСП). Для її застосування працівник має надати роботодавцю заяву та документи, що підтверджують право на отримання пільги.

Розмір ПСП встановлений на рівні 50, 100, 150 або 200% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи залежно від категорій платника податку, визначених п. 169.1 ст. 169 ПКУ [48].

Податкова соціальна пільга може застосовуватися за умови, що заробітна плата не перевищує граничної суми, яка розраховується як добуток розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи (на 1 січня звітного податкового року) на коефіцієнт 1,4, округленого до найближчих 10 гривень. У 2023 році дана сума становить 2684 грн. \* 1,4 = 3760 грн.

На ТОВ «Гореніє» немає осіб, що мають право на застосування податкової соціальної пільги, у зв'язку з високими посадовими окладами, що перевищують граничну суму застосування пільги.

До обов'язкових утримань належить також військовий збір. Його ставка встановлена на рівні 1,5% бази оподаткування, що є такою ж, як і для ПДФО. При цьому, законодавством не передбачено її зменшення на суму ПСП.

Утримання та перерахунок ПДФО та військового збору до бюджету здійснюється одночасно з виплатою заробітної плати.

Для синтетичного обліку утримань із заробітної плати на підприємстві використовується рахунок 64 «Розрахунки за податками й платежами», за дебетом якого відображається сплата податків або суми, належні до відшкодування з бюджету, а за кредитом – їх нарахування. Зокрема, облік ПДФО ведеться на рахунку 6411 «Розрахунки за ПДФО», а військового збору – на рахунку 6415 «Розрахунки по інших податках».

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» регламентує нарахування на заробітну плату працівників ЄСВ, що визначається даним нормативно-правовим актом як «... консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування» [59, ст. 1].

Базою для нарахування ЄСВ є заробітна плата за видами виплат, а саме: основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

При цьому слід враховувати передбачені законодавством мінімальну та максимальну межі сум нарахованого внеску. База нарахування єдиного внеску не може бути нижчою за розмір мінімальної заробітної плати (з 1 січня 2023 року – 6700 грн.). Дана норма не застосовується при нарахуванні заробітної плати не за основним місцем роботи або у разі праці за трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Максимальною величиною бази нарахування ЄСВ у 2023 році є 15 розмірів мінімальної заробітної плати, тобто  $15 * 6700 \text{ грн.} = 100\,500 \text{ грн.}$

Розмір єдиного внеску встановлений на рівні 22% від нарахованого доходу або 8,41% для працюючих осіб з інвалідністю. Відповідно до вимог Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» ТОВ «Гореніє» як підприємство з кількістю працюючих від 8 до 25 осіб надає одне робоче місце особі з інвалідністю [65, ст. 19].

Підприємство сплачує єдиний внесок за відповідний календарний місяць не пізніше 20 числа наступного місяця.

Синтетичний облік розрахунків за відрахуванням на загальнообов'язкове державне соціальне страхування ведеться на пасивному рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням», за яким відкриті наступні субрахунки:

- 6511 «Розрахунки по ЄСВ (на фонд оплати праці)»;
- 6512 «Розрахунки по договорам цивільно-правового характеру по ЄСВ»;
- 6513 «Розрахунки по інвалідам ЄСВ»;
- 6514 «Розрахунки по лікарняним ЄСВ».

Відображення операцій, які здійснюються на досліджуваному підприємстві, щодо обліку оплати праці та її оподаткування на рахунках бухгалтерського обліку наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Кореспонденція рахунків щодо типових операцій з обліку оплати праці та її оподаткування на ТОВ «Гореніє»

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		дебет	кредит
1	2	3	4
1.	Нараховано заробітну плату працівникам підприємства за посадовими окладами	811	661
2.	Нараховано додаткову винагороду за результатами роботи працівників	4712	661
	- на суму в межах резерву премій	8121	661
3.	Нараховано додаткові виплати, що мають одноразовий характер	8122	661
	Нараховано заробітну плату за період відпустки чи компенсацію за невикористані дні відпустки	4711	661
4.	- на суму в межах резерву відпусток	811	661
	- на суму, що перевищує резерв відпусток	8122	661
5.	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності	8428	663
	- перших п'яти днів за кошти підприємства	378	663
6.	- з шостого дня за кошти Пенсійного Фонду України (Фонду соціального страхування до 01.01.2023)	811	661
	Проведено індексацію доходів працівників підприємства	811	661
7.	Відображено нарахування єдиного внеску	821	6511
	• на фонд оплати праці	821	6512
	• по договорам цивільно-правового характеру	821	6513
	• для осіб з інвалідністю	821	6514
8.	• по тимчасовій непрацездатності	661	6411
	Утримано податок на доходи фізичних осіб	663	6411
	• з фонду оплати праці		
	• з виплат, що не належать до фонду оплати праці		

## Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4
9.	Утримано військовий збір	661	6415
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• з фонду оплати праці</li> <li>• з виплат, що не належать до фонду оплати праці</li> </ul>		
10.	Відраховано не повернуті вчасно підзвітні суми із заробітної плати працівників	661	372
11.	Утримано суми за товари чи послуги, придбані працівниками в кредит	661	685
12.	Нараховано резерв відпусток	8141	4711
13.	Нараховано резерв премій	8142	4712
14.	Перераховано заробітну плату та інші виплати працівникам на їх банківські рахунки	661, 663	311
15.	Віднесено на адміністративні витрати виплати та нарахування на оплату праці управлінського персоналу у частині	92	811
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• посадового окладу та індексації заробітної плати</li> <li>• додаткових винагород за результатами роботи працівників</li> <li>• додаткових виплат, що мають одноразовий характер</li> <li>• сум єдиного внеску</li> </ul>		
	• посадового окладу та індексації заробітної плати		
	• додаткових винагород за результатами роботи працівників		
16.	Віднесено на витрати на збут виплати та нарахування на оплату праці персоналу відділу збуту у частині	93	811
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• посадового окладу та індексації заробітної плати</li> <li>• додаткових винагород за результатами роботи працівників</li> <li>• додаткових виплат, що мають одноразовий характер</li> <li>• сум єдиного внеску</li> </ul>		
	• посадового окладу та індексації заробітної плати		
	• додаткових винагород за результатами роботи працівників		
17.	Віднесено на інші операційні витрати суму допомоги за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності	949	8428

*Джерело: розроблено автором за даними [23]*

Витрати на оплату праці відображаються в обліку на рахунках 9 класу, а також 8 класу: 81 «Витрати на оплату праці», 82 «Відрахування на соціальні заходи» та 84 «Інші операційні витрати». Таким чином, на підприємстві спочатку акумулюються витрати за елементами (витрати на оплату праці, соціальні заходи), після чого виникає потреба їх розподілу за центрами відповідальності залежно від відділу, за яким закріплено працівника.

Таким чином, організація бухгалтерського обліку оплати праці та її оподаткування в цілому знаходиться на належному рівні, забезпечується вчасне виконання ТОВ «Гореніє» своїх зобов'язань як перед працівниками по заробітній платі, так і перед державою по обов'язковим платежам. При цьому залишаються окремі питання, що потребують вдосконалення (внутрішнє регулювання праці та її оплати, система аналітичного обліку).

### 2.3 Порядок відображення розрахунків з оплати праці у звітності підприємства

На основі відображених в обліку господарських операцій складається звітність підприємства. На ТОВ «Гореніє» розрахунки з оплати праці відображаються у фінансовій, податковій та статистичній звітності.

Фінансова звітність представлена системою показників, що певним чином згруповані та пов'язані між собою, і характеризує фінансовий стан, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства.

Метою її складання є «... надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства» [40].

Важливим аспектом при складанні фінансової звітності є визначення суттєвості інформації. На досліджуваному підприємстві поріг суттєвості статті встановлено на рівні 3% від валюти балансу на звітну дату.

ТОВ «Гореніє» є суб'єктом малого підприємництва, тому на нього розповсюджуються норми НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність», відповідно до яких визначаються особливості заповнення форм фінансової звітності для певних категорій підприємств. Даним стандартом передбачається скороченість та узагальненість показників звітності, яка складається у складі форм № 1-м «Баланс» та № 2-м «Звіт про фінансові результати». Показники даних звітів наводяться у тисячах гривень з одним десятковим знаком після коми [43].

Баланс слугує для відображення інформації щодо активів, зобов'язань та власного капіталу підприємства станом на звітну дату. Звіт про фінансові результати, у свою чергу, містить дані стосовно доходів, витрат та фінансових результатів суб'єкта господарювання за звітний період. Форми звітності № 1-м та 2-м містять показники поточного періоду з одночасним відображенням даних, що стосуються попереднього.

На рис. 2.6 наведено статті форм «Баланс» і «Звіт про фінансові результати» та методика їх заповнення у частині виплат працівникам та їх оподаткування на

## ТОВ «Гореніє».

Стаття звітності	Зміст статті	Джерело інформації
1135 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом»	Визнана дебіторська заборгованість податкових органів, державних цільових фондів, зокрема за розрахунками з тимчасової непрацездатності	сальдо Дт рахунків 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами», 64 «Розрахунки за податками й платежами», 65 «Розрахунки за страхуванням»
1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість»	Інша заборгованість дебіторів, зокрема працівників перед підприємством за операціями з оплати праці	сальдо Дт рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
1595 «Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення»	Суми забезпечення для відшкодування наступних витрат і платежів (на виплату відпусток, премій)	сальдо Кт рахунка 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»
1620 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом»	Заборгованість підприємства за всіма видами платежів до бюджету, включаючи суми податків з працівників	сальдо Кт рахунка 64 «Розрахунки за податками й платежами»
1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування»	Сума заборгованості з відрахувань на індивідуальне та загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників	сальдо Кт рахунка 65 «Розрахунки за страхуванням»
1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці»	Заборгованість за нарахованою, але ще не сплаченою сумою оплати праці, а також за депонованою заробітною платою	сальдо Кт рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
1690 «Інші поточні зобов'язання»	Заборгованість перед працівниками за виплатами у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю	сальдо Кт рахунка 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами»
2180 «Інші операційні витрати»	Адміністративні витрати та витрати на збут, до складу яких входять витрати на оплату праці та інші виплати працівникам; витрати сум допомоги з тимчасової непрацездатності	сальдо Дт рахунків 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності»

Рисунок 2.6 – Особливості заповнення форм фінансової звітності у частині розрахунків з оплати праці на ТОВ «Гореніє»

Джерело: розроблено автором за даними [43]

Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2018-2022 рр. наведена у додатках Т.1-Т.5.

Звітування з питань оподаткування розрахунків за виплатами працівникам

проводиться відповідно до наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску» [57].

Податковий розрахунок, запроваджений даним нормативним актом, виступає об'єднанням звітів, що втратили чинність: Звіту з ЄСВ (форма Д4) та колишнього Податкового розрахунку (форма 1ДФ). Подання звіту здійснюється роботодавцем за податковий період (квартал) з розбивкою по місяцях протягом 40 календарних днів після кінця звітного кварталу.

Структура Податкового розрахунку включає в себе основну частину та 6 додатків.

Основна частина складається із заголовного блоку з даними про період, за який подається звіт, та платника податків; проміжного блоку, що містить інформацію щодо додатків (їх назви та кількість), типу платника податків та загальної статистики штатної чисельності працівників; зведених даних стосовно сум нарахованого доходу (грошового забезпечення) та єдиного внеску в розрізі місяців звітного кварталу за трьома розділами.

Податковий розрахунок має 6 додатків, що складаються окремо за кожним місяцем звітного кварталу (окрім Додатку 5):

- Додаток 1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам» – відображення відомостей щодо нарахованої за кожним працівником заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) з деталізацією інформації щодо категорії застрахованої особи, типу нарахувань та кількості днів, що не були відпрацьовані за різних причин;

- Додаток 2 «Відомості про осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відповідно до закону отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку ...»;

- Додаток 3 «Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу»;
- Додаток 4 «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору» – надання інформації щодо сум нарахованого та виплаченого працівникам доходу, що відображається окремо за кожною ознакою, а також утриманих і перерахованих до бюджету сум ПДФО та військового збору;
- Додаток 5 «Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби» – реєстрація та оновлення даних застрахованих осіб у Державному реєстрі загальнообов’язкового державного соціального страхування, зокрема щодо прийняття працівника на роботу чи укладення договору цивільно-правового характеру, припинення дії договору, переведення на іншу посаду чи до іншого підрозділу, вступу або закінчення проходження військової служби;
- Додаток 6 «Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства» – визначення періодів діяльності працівників, які мають бути враховані при визнанні права на відповідну пенсію (стаж на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за вислугу років), та страховий стаж, що не пов’язаний з трудовою чи професійною діяльністю працівників.

Заповнення Додатків 2 та 3 передбачено лише для бюджетних установ та організацій.

ТОВ «Гореніє» подає Податковий розрахунок в електронній формі у складі основної частини та Додатку 1 (Д1), Додатку 4 (ДФ) та Додатку (Д5).

Податковий розрахунок (за виключенням додатків) за I квартал 2023 року розміщено у додатку У.

Підприємства відповідно до Закону «Про офіційну статистику» мають складати форми статистичної звітності, що окремо визначаються для кожного суб’єкта господарювання Державною службою статистики України і подаються до її територіального органу в електронному вигляді [66].

На ТОВ «Гореніє» покладено обов’язок звітування з питань оплати праці та

трудових відносин за наступними формами:

- № 2-підприємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства» (у частині Розділу 3);
- № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили»;
- № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці».

Структурне обстеження підприємства є формою статистичної звітності, що містить загальну характеристику щодо діяльності підприємства та подається не пізніше 28 лютого року, наступного за звітним. Звіт відображає інформацію щодо структурних змін, факту здійснення зовнішньоекономічної діяльності, основних показників діяльності (доходи, витрати та окремі податки і збори), суми запасів та капітальних інвестицій.

Дані, що стосуються праці та її оплати, наводяться у Розділі 3 «Кількість працівників, відпрацьований час та фонд оплати праці штатних працівників» та включають середню кількість працівників, кількість відпрацьованих годин та фонд оплати праці штатних працівників.

Форма № 2-підприємництво (річна) досліджуваного підприємства розміщена у додатку Ф.

ТОВ «Гореніє» складає та подає не пізніше 7 квітня року, наступного за звітним, Звіт про витрати на утримання робочої сили, що складається з двох розділів. Розділ I надає інформацію щодо кількості особового складу, відпрацьованих та оплачених годин за окремими категоріями працівників (з повною чи частковою зайнятістю, учні/стажисти). У Розділі II «Витрати на утримання робочої сили за звітний рік» відображаються дані за категоріями працівників та в цілому по підприємству, а саме: виплати, надбавки і доплати, що мають систематичний та одноразовий характер, оплата за невідпрацьований час, заробітна плата учнів/стажистів, внески на соціальне страхування, витрати на професійне навчання, субсидії, що отримує роботодавець.

У додатку X наведено Звіт про витрати на утримання робочої сили ТОВ «Гореніє» за 2022 рік.

Для відстеження обсягів заборгованості з оплати праці на підприємстві подається звіт за формою № 3-борг не пізніше 7-го числа кожного місяця. Звіт про заборгованість з оплати праці містить суми заборгованості з виплат заробітної плати за поточний і попередні періоди, у її частині, що фінансується з бюджету, з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, а також кількість працівників, які своєчасно не отримали заробітну плату.

Окремо у даному звіті наводиться пояснення щодо основної причини відхилення, якщо сума заборгованості більше чи менше 25% порівняно з попереднім періодом.

Звіт про заборгованість з оплати праці на 1 січня 2023 року розміщено у додатку Ц.

До форм статистичної звітності з оплати праці, що не подаються ТОВ «Гореніє», належать:

- № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці», у якій відображається інформація стосовно фонду оплати праці як штатних, так і всіх працівників, сума утриманого ПДФО, а також середньооблікова кількість штатних працівників та величина відпрацьованого робочого часу;

- № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці». Форма містить показники, що характеризують штатних працівників (їх кількість, втрати робочого часу, склад фонду оплати праці), дані кількості і фонду оплати праці окремих категорій працівників, а також інформацію про укладання колективних договорів.

Складання та подання звітності досліджуваного підприємства здійснюється за допомогою програмного забезпечення М.Е.Дос.

## **Висновки до розділу 2**

На основі вищевикладеного можна дійти таких висновків.

1. ТОВ «Гореніє», об'єкт дослідження, є суб'єктом малого підприємництва, основним видом діяльності якого виступає оптова торгівля. Облік оплати праці та

її відображення у звітності здійснюється головним бухгалтером та його заступником із застосуванням бухгалтерських комп'ютерних програм «1С:Бухгалтерія» та «SAP».

2. Для організації бухгалтерського обліку оплати праці на ТОВ «Гореніє» застосовуються такі внутрішні документи: облікова політика (встановлення форми і системи оплати праці, способу використання рахунків витрат для обліку розрахунків з працівниками, а також порядку виплати заробітної плати) та штатний розпис (зазначення штатного складу і чисельності працівників підприємства, даних щодо посадових окладів та місячного фонду заробітної плати). Поряд із зазначеними локальними нормативними документами для оформлення операцій щодо розрахунків з заробітної плати між працівниками і роботодавцем на підприємстві використовуються типові форми первинних документів.

3. Розрахунки з працівниками підприємства здійснюються за складовими фонду оплати праці, що включають суму посадового окладу, додаткові винагороди та виплати, оплату за час перебування у відпустці, індексацію заробітної плати; а також за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема суми допомоги по тимчасовій непрацездатності. Розрахунок та нарахування оплати праці та інших виплат працівникам здійснюється з урахуванням змін, внесених до законодавства через збройну агресію проти України та введення воєнного стану.

4. У момент нарахування оплати праці та прирівняних до неї доходів підприємство виступає податковим агентом та здійснює обов'язкові (ПДФО та військовий збір) та необов'язкові утримання із заробітної плати, а також нараховує суму єдиного внеску за ставкою 22% від нарахованого доходу або 8,41% для працюючих осіб з інвалідністю.

5. На основі відображених в обліку господарських операцій складається фінансова, податкова та статистична звітність підприємства. ТОВ «Гореніє» як суб'єкт малого підприємництва подає фінансову звітність відповідно до норм НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» у складі форм № 1-м «Баланс» та № 2-м «Звіт про фінансові результати». Суми оплати праці, а також нарахованого єдиного внеску та утриманих ПДФО і військового збору відображаються у

Податковому розрахунку. На ТОВ «Гореніє» покладено обов'язок звітування з питань оплати праці та трудових відносин за наступними формами статистичної звітності: № 2-підприємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства» (у частині Розділу 3), № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» та № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці». Таким чином, досліджуване підприємство складає та подає звітність з праці та її оплати не у повному складі (її статистичну частину). При цьому розкриття інформації щодо даного питання є достатнім для зовнішніх користувачів, а розширення вимог зі звітування є недоречним у зв'язку з підвищенням робочого навантаження на працівників бухгалтерської служби та можливим погіршенням якості облікового процесу на ТОВ «Гореніє».

## РОЗДІЛ 3

### АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

#### 3.1 Організація і методика аналізу оплати праці на підприємстві

Результативність діяльності підприємства, його рівень прибутковості, перебуває у прямій залежності від обсягу витрат, зокрема на оплату праці працівників. Відтак, перед управлінським персоналом постає завдання моніторингу виплат працівникам та пошуку шляхів їх оптимізації.

Метою аналізу оплати праці на підприємстві є оцінка ефективності використання трудових ресурсів, визначення обґрунтованості суми заробітної плати та оптимізація обсягу фонду оплати праці, а також виявлення резервів підвищення продуктивності праці працівників і зниження трудомісткості продукції, робіт і послуг.

До завдань аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці належать:

- оцінка ефективності використання коштів на виплату заробітної плати працівникам організації;
- виявлення оптимальної чисельності та структури штату працівників підприємства для зниження витрат на оплату праці;
- виявлення факторів, що впливають на загальний рівень виплат працівникам, а також у розрізі різних груп персоналу та видів оплати праці;
- оцінка раціональності систем і форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, та системи стимулювання працівників;
- визначення можливостей мінімізації витрат на оплату праці персоналу підприємства зі збереженням чи зростанням продуктивності праці [72].

Дані, отримані в результаті аналізу будуть використовуватися при прийнятті управлінських рішень та плануванні майбутньої діяльності підприємства. Саме тому важливим є проведення аналізу оплати праці у такий

спосіб, що забезпечить менеджерів достовірною та комплексною інформацією стосовно витрат на виплати працівникам.

Можна виділити наступні концептуальні засади аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці:

1. Принцип об'єктивності, точності та конкретності. Для формулювання правильних висновків і розробки обґрунтованих рекомендацій вихідні дані про рівень заробітної плати повинні бути достовірними і документально підтвердженими, такими, що відображають об'єктивний стан організації.

2. Прозорість інформації, що використовується. Дані про рівень заробітної плати повинні бути доступні для перевірки в інформаційно-обліковій системі підприємства про проведені нарахування і виплати на користь працівників.

3. Поєднання кількісних і якісних оцінок. При аналізі фонду оплати праці беруться до уваги як кількісні показники (рівень оплати праці, співвідношення її складових, обсяг виплат різним категоріям працівників тощо), так і якісні (задоволеність працівників застосовуваною системою оплати праці та преміювання, умови праці тощо).

4. Науковість аналізу фонду оплати праці передбачає його здійснення на основі методів економічного аналізу з використанням сучасних засобів автоматизації.

5. Комплексність. Аналіз фонду оплати праці повинен проводитися з охопленням всіх підрозділів, сфер і видів діяльності підприємства.

6. Актуальність аналізу заробітної плати передбачає можливість застосування його висновків, результатів і рекомендацій у практичній діяльності суб'єкта господарювання для своєчасного інформування керівництва та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

7. Ефективність аналізу. Витрати, понесені на аналіз фонду оплати праці, не повинні перевищувати очікувані вигоди від отриманих результатів [26].

Інформаційна база для проведення аналізу трудових ресурсів та оплати праці за групами джерел інформації наведена на рис. 3.1.

### Нормативно-планова інформація

- нормативно-правові акти
- колективні договори та угоди
- нормативи і норми витрат праці та заробітної плати
- кошториси витрат
- поточні та стратегічні плани

### Первинні документи

- Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (форма № П-1)
- особова картка працівника (форма № П-2)
- Наказ (розпорядження) про надання відпустки (форма № П-3)
- Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (форма № П-4)
- таблиць обліку використання робочого часу (форма № П-5)
- розрахунково-платіжна відомість працівника (форма № П-6)
- розрахунково-платіжна відомість (зведена) (форма № П-7)
- листки непрацездатності

### Рахунки бухгалтерського обліку

- 66 «Розрахунки за заробітною платою»
- 64 «Розрахунки за податками та платежами»
- 65 «Розрахунки за страхування»
- 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності»
- 471 «Забезпечення виплат відпусток»
- 472 «Додаткове пенсійне забезпечення»

### Фінансова звітність

- форма №1 Баланс (Звіт про фінансовий стан)
- форма №2 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
- форма №3 Звіт про рух грошових коштів

### Статистична звітність

- форма № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»
- форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»
- форма № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили»
- форма № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці»

### Внутрішні позаоблікові дані

- штатний розпис
- оперативна звітність підрозділів
- акти перевірок і ревізій
- пояснювальні записки

### Зовнішні позаоблікові дані

- результати податкових та аудиторських перевірок
- звітні дані підприємств-конкурентів
- збірники статистичних матеріалів

Рисунок 3.1 – Інформаційна база для економічного аналізу виплат працівникам на підприємстві

*Джерело: складено автором на основі [10]*

Проведення економічного аналізу оплати праці персоналу підприємства, а також штату його працівників потребує послідовного та комплексного підходу для виявлення динаміки та закономірностей формування і використання фонду оплати праці, визначення факторів, що мають вплив на його обсяг. Відтак, здійснення аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та оплати праці працівників пропонується проводити у декілька етапів (рис. 3.2).



Рисунок 3.2 – Етапи аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та оплати праці працівників

Джерело: складено автором на основі [72]

Для забезпечення об'єктивності результатів дослідження його проведення має базуватися на науковій методології. Під час проведення економічного аналізу оплати праці на підприємстві доцільно використовувати наступні прийоми і методи:

1. Розрахунково-аналітичні:

- прийом порівняння. Порівняння показників оплати праці у різні періоди часу, за різними категоріями працівників;
- горизонтальний аналіз. Використання показників фінансової звітності за кілька періодів та розрахунок їх динаміки;
- вертикальний аналіз. Дослідження структури фонду оплати праці;
- коефіцієнтний метод. Розрахунок та аналіз основних показників, які свідчать про рух робочої сили, плинність кадрів, стан розрахунків з оплати праці, продуктивність праці;
- метод факторного аналізу. Оцінка зміни результативних показників та визначення впливу факторів, які спричиняють такі зміни;
- ряди динаміки. Оцінка зміни ефективності використання фонду оплати праці при довгостроковому, ретроспективному аналізі виплат працівникам;
- індексний метод. Вивчення динаміки показників, вимір впливу окремих факторів на формування фонду оплати праці;
- групування. Узагальнення інформації стосовно витрат, понесених підприємством на утримання штату працівників;
- графічне та табличне відображення даних. Унаочнення зібраних даних для полегшення сприйняття інформації.

2. Евристичні: (анкетування та інтерв'ю). Оцінка рівня мотивації та задоволеності працівників підприємства умовами праці та винагородою за виконані роботи (надані послуги) на основі розроблених анкет чи опитувань.

3. Економіко-математичні. Побудова моделей виплат працівникам за різними формами і системами для вибору найбільш оптимального варіанту оплати праці, а також прогнозування витрат у майбутніх періодах.

4. Специфічні методи. Оцінка психологічного клімату у колективі [45].

Аналіз фонду оплати праці на підприємстві передбачає використання різноманітних методів, оптимальне поєднання яких забезпечить управлінський персонал найбільш повною інформацією про ефективність використання трудових ресурсів та рівень витрат на оплату праці персоналу.

### 3.2 Аналіз стану розрахунків за виплатами працівникам та використання трудових ресурсів на підприємстві

Ключовим фактором успішної роботи підприємства є його забезпеченість трудовими ресурсами, що оцінюється виходячи з фактичної чисельності персоналу, категорії найманих працівників, рівня їх професійної підготовки.

На ТОВ «Гореніє» використовується праця як персоналу, для якого підприємство є основним місцем роботи, так і працівників-сумісників. Особовий склад суб'єкта господарювання за даною ознакою розглянуто на рис. 3.3.

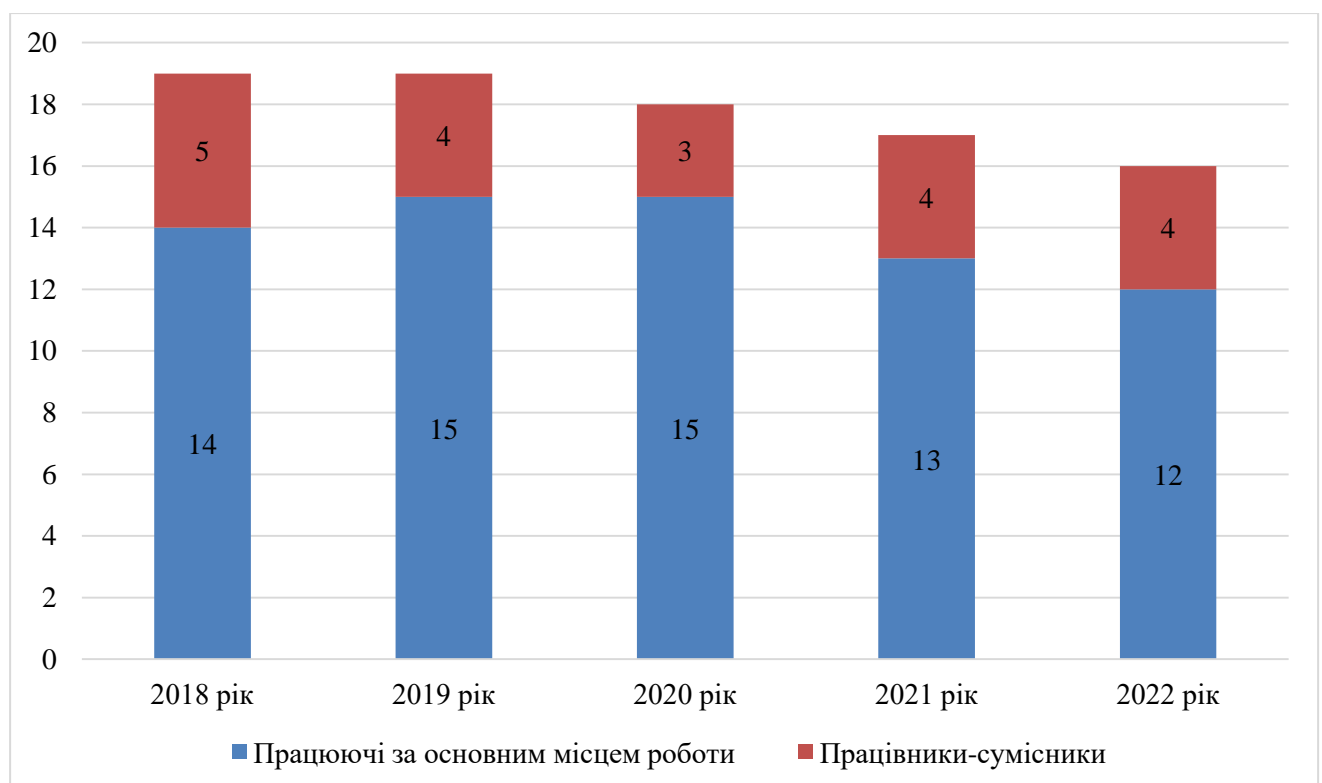


Рисунок 3.3 – Аналіз особового складу ТОВ «Гореніє» за видом штатної посади за період 2018-2022 рр.

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

У досліджуваному періоді на ТОВ «Гореніє» кількість працюючих за основним місцем роботи скоротилася з 15 осіб у 2019-2020 рр. до 12 осіб у 2022 році. Натомість, чисельність працівників-сумісників, зазнавши незначних коливань, у кінці періоду залишилась на середньому рівні – 4 ос. Співвідношення категорій працівників за кількістю штатних посад у 2018-2022 рр. є відносно стійким, наймані працівники, що працюють за основним місцем роботи, загалом складають 77%.

Аналізуючи забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, варто приділити увагу освітньо-кваліфікаційному рівню працівників, рівню їх професійної підготовки. На рис. 3.4 наведено характеристику персоналу ТОВ «Гореніє» за їх освітнім рівнем.

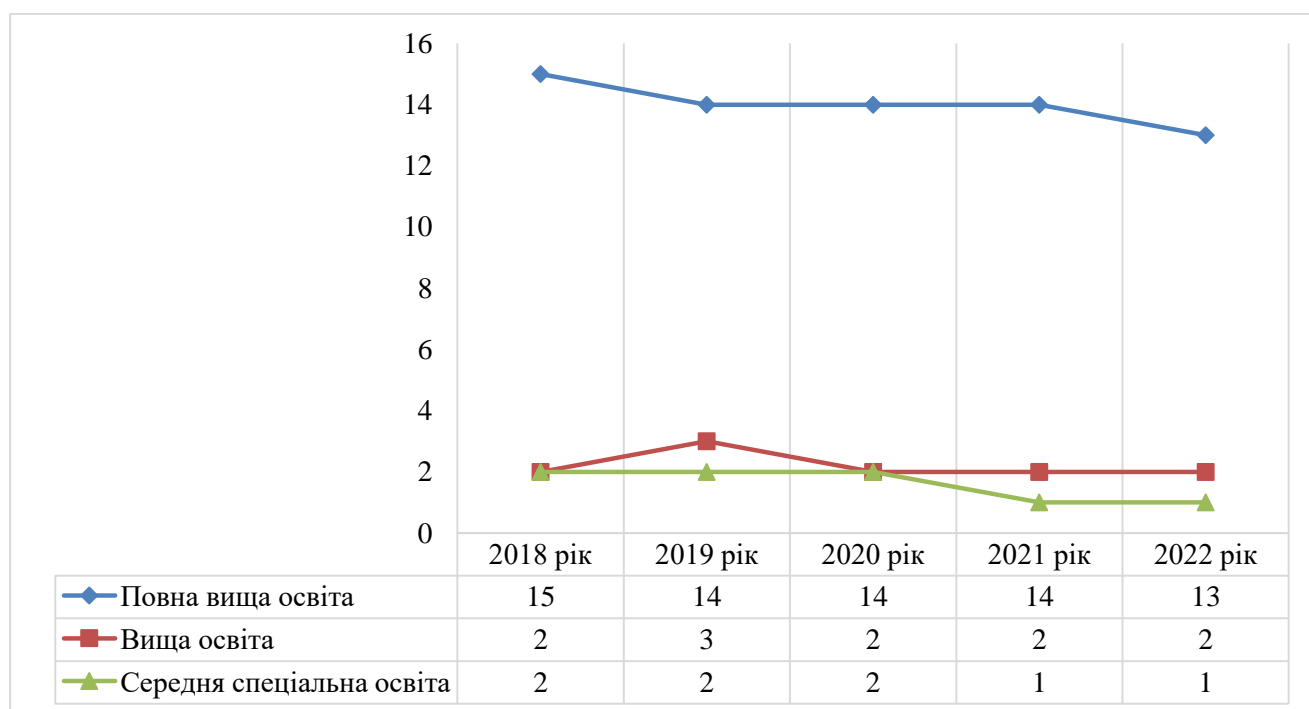


Рисунок 3.4 – Аналіз освітнього рівня працівників ТОВ «Гореніє» за період 2018-2022 рр.

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

З 2018 до 2022 рр. спостерігається зменшення кількості працівників підприємства, що мають повну вищу освіту або науковий ступінь, від 15 до 13 ос. Головною причиною такої тенденції стало загальне скорочення особового складу ТОВ «Гореніє», а отже, професійна підготовка кадрів залишається на достатньо високому рівні. Чисельність працівників з вищою або середньою спеціальною

освітою у досліджуваному періоді була нестабільною, а загальний напрямок зміни був негативним.

Кваліфікованість кадрів знаходиться у залежності не лише від отриманої освіти, а й від строку роботи за фахом. Таким чином, аналіз особового складу суб'єкта господарювання доцільно проводити із використанням показників віку та робочого стажу найманих працівників (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Групування працівників ТОВ «Гореніє» за віком та робочим стажем за період 2018-2022 рр.

Показник		2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік
<b>За віком</b>						
21-30 рр.	кількість, ос.	1	3	2	2	3
	питома вага, %	5%	16%	11%	12%	19%
31-40 рр.	кількість, ос.	9	9	8	8	8
	питома вага, %	47%	47%	45%	47%	50%
41-50 рр.	кількість, ос.	6	5	6	6	4
	питома вага, %	32%	26%	33%	35%	25%
51 р. і старше	кількість, ос.	3	2	2	1	1
	питома вага, %	16%	11%	11%	6%	6%
<b>За робочим стажем</b>						
До 5 р.	кількість, ос.	0	1	1	2	2
	питома вага, %	0%	5%	6%	12%	13%
6-10 рр.	кількість, ос.	4	4	3	4	3
	питома вага, %	21%	21%	17%	23%	19%
11-15 рр.	кількість, ос.	3	4	4	4	4
	питома вага, %	16%	21%	22%	23%	25%
16-20 рр.	кількість, ос.	7	6	6	5	5
	питома вага, %	37%	31%	33%	30%	31%
21-25 рр.	кількість, ос.	3	2	2	1	1
	питома вага, %	16%	11%	11%	6%	6%
25 р. і більше	кількість, ос.	2	2	2	1	1
	питома вага, %	10%	11%	11%	6%	6%

Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»

За віковою ознакою у період з 2018 по 2022 рр. найбільш чисельною є група працівників від 31 до 40 років, їх частка сягає 50% у 2022 р. Значною по обсягу також є вікова група 41-50 рр., а отже керівництво підприємства надає перевагу працівникам середнього віку при прийнятті на роботу. Персонал віком до 30 р. та від 51 р. є малочисельним у порівнянні з іншими групами, при цьому частка останніх з кожним роком скорочується, в той час як кількість працівників 21-30-

річного віку, навпаки, має тенденцію до зростання. Таким чином, на ТОВ «Гореніє» спостерігається поступове заміщення старшого персоналу молодими спеціалістами.

До такого висновку можна дійти і при аналізі груп працівників за їх трудовим стажем: за досліджуваний період помітно зросла частка персоналу зі стажем до 5 років і досягла 13% у 2022 р. Найбільшою за період є чисельність працівників, що мають досвід роботи 16-20 років, їх частка сягає близько третини від усього особового складу. Кількість персоналу ТОВ «Гореніє», стаж якого є більшим за 21 рік, за період 2018-2022 рр. має тенденцію до скорочення.

У процесі аналізу використання трудових ресурсів доцільно дослідити рух персоналу, оскільки будь-які зміни у структурі трудових ресурсів, відбиваються на результатах діяльності підприємства. Кількість прийнятих та звільнених працівників, а також загальну динаміку чисельності персоналу ТОВ «Гореніє» подано на рис. 3.5.

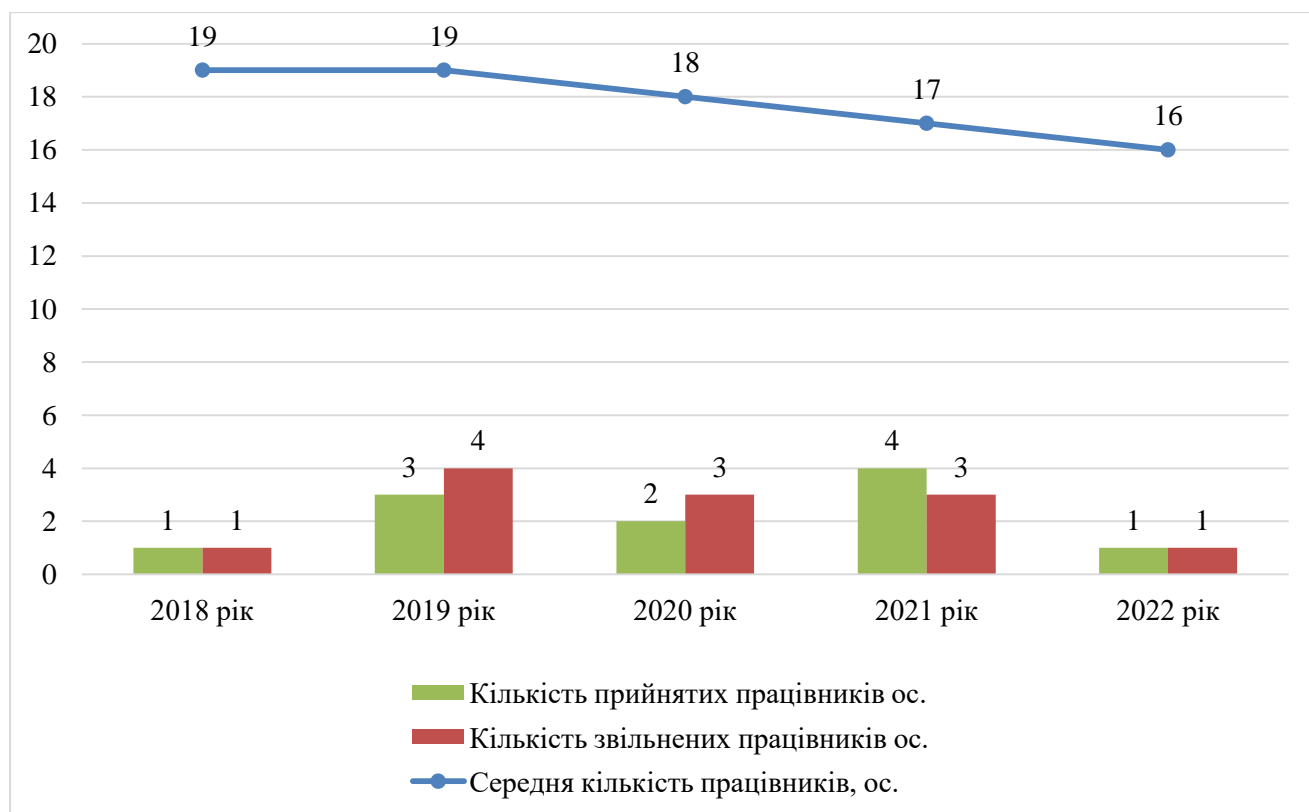


Рисунок 3.5 – Динаміка чисельності працівників ТОВ «Гореніє» за період 2018-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»

З 2018 по 2022 рр. спостерігалось повільне скорочення середньої кількості працівників до 16 осіб у кінці періоду. Така тенденція пов'язана з випереджаючими темпами звільнення у 2019 та 2020 роках. Кількість укладених трудових договорів була більшою за кількість тих, що були припинені, лише у 2021 році. Причиною суттєвих змін кадрового складу ТОВ «Гореніє» починаючи з 2019 року стало включення підприємства до складу глобальної корпорації Hisense та призначення нового директора.

Для оцінки руху трудових ресурсів необхідно використовувати не лише абсолютні величини, а й відносні, що дозволить отримати більш достовірні дані стосовно ефективності кадрової політики підприємства. На рис. 3.6 наведено показники, що характеризують рух робочої сили ТОВ «Гореніє» за період.

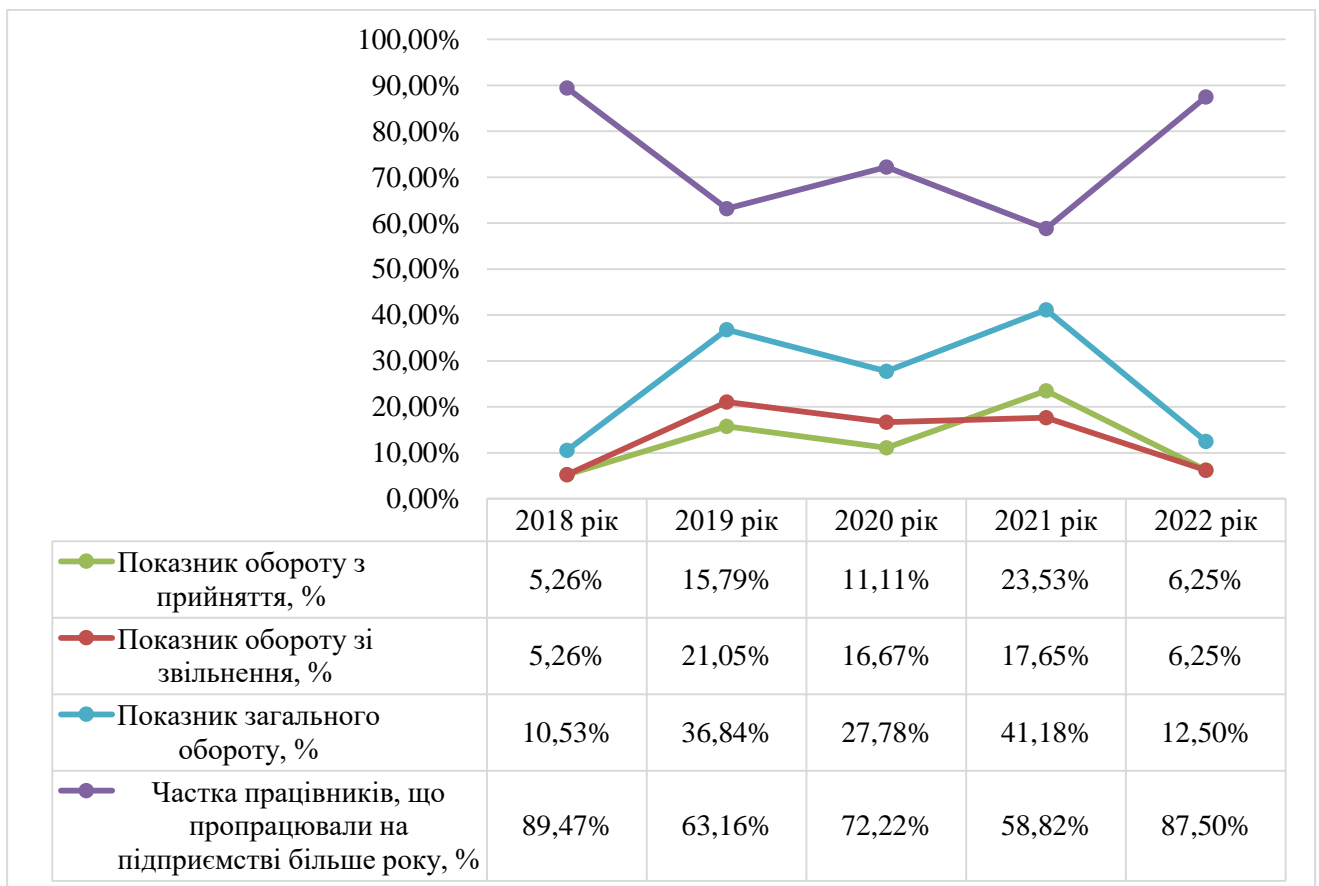


Рисунок 3.6 – Показники руху трудових ресурсів на ТОВ «Гореніє» за період 2018-2022 рр.

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

Відповідно до даних з рис. 3.6:

- оборот з прийняття зростав у період з 2018 по 2021 рр. і досяг рівня 23,5%, після чого різко скоротився до 6,3% у наступному періоді;
- оборот зі звільнення стрімко зріс з 5,3% у 2018 р. до 21%, свого максимального значення за досліджуваний період, у 2019 р. Незважаючи на незначене зростання у 2021 році, значення показника поступово скорочувалось до 6,3% у кінці періоду;
- загальний оборот як похідна двох попередніх показників характеризується подібними змінами. Особливої уваги заслуговують 2019 та 2021 рр., коли значення індикатора мало найвищі значення, а отже в дані періоди відбулося найбільш масштабне оновлення кадрового складу ТОВ «Гореніє»;
- частка працівників, що пропрацювали на підприємстві більше 1 року є тим показником, що надає інформацію щодо лояльності працівників та їх задоволеності умовами праці та її оплати. За період, що досліджується, індикатор був на найвищому рівні (89,5%) у 2018 р. У наступні 3 роки його значення знизилось і коливалось на рівні 59-72%, однак у 2022 році ситуація покращилась: частка таких працівників зросла до 87,5%.

Важливим показником руху робочої сили є плинність кадрів, до розрахунку якого, на відміну від обороту зі звільнення, включається та кількість працівників, трудовий договір яких було розірвано з причин порушення трудової дисципліни, невідповідності займаній посаді та за власним бажанням (окрім звільнених з поважних причин). Оскільки розірвання трудового договору на ТОВ «Гореніє» за період 2018-2022 рр. здійснювалося лише за ініціативи працівників при досягненні угоди сторін, що є однією з поважних причин, то значення коефіцієнту плинності кадрів відповідають обороту зі звільнення.

Аналіз оплати праці персоналу підприємства варто починати з дослідження структури його витрат та визначення частки виплат працівникам у їх загальному обсязі. Це дозволить виявити ті складові витрат, що потребують особливої уваги управлінського персоналу у цілях оптимізації їх розміру та питомої ваги.

Співвідношення елементів витрат ТОВ «Гореніє» та їх динаміку графічно зображено на рис. 3.7.

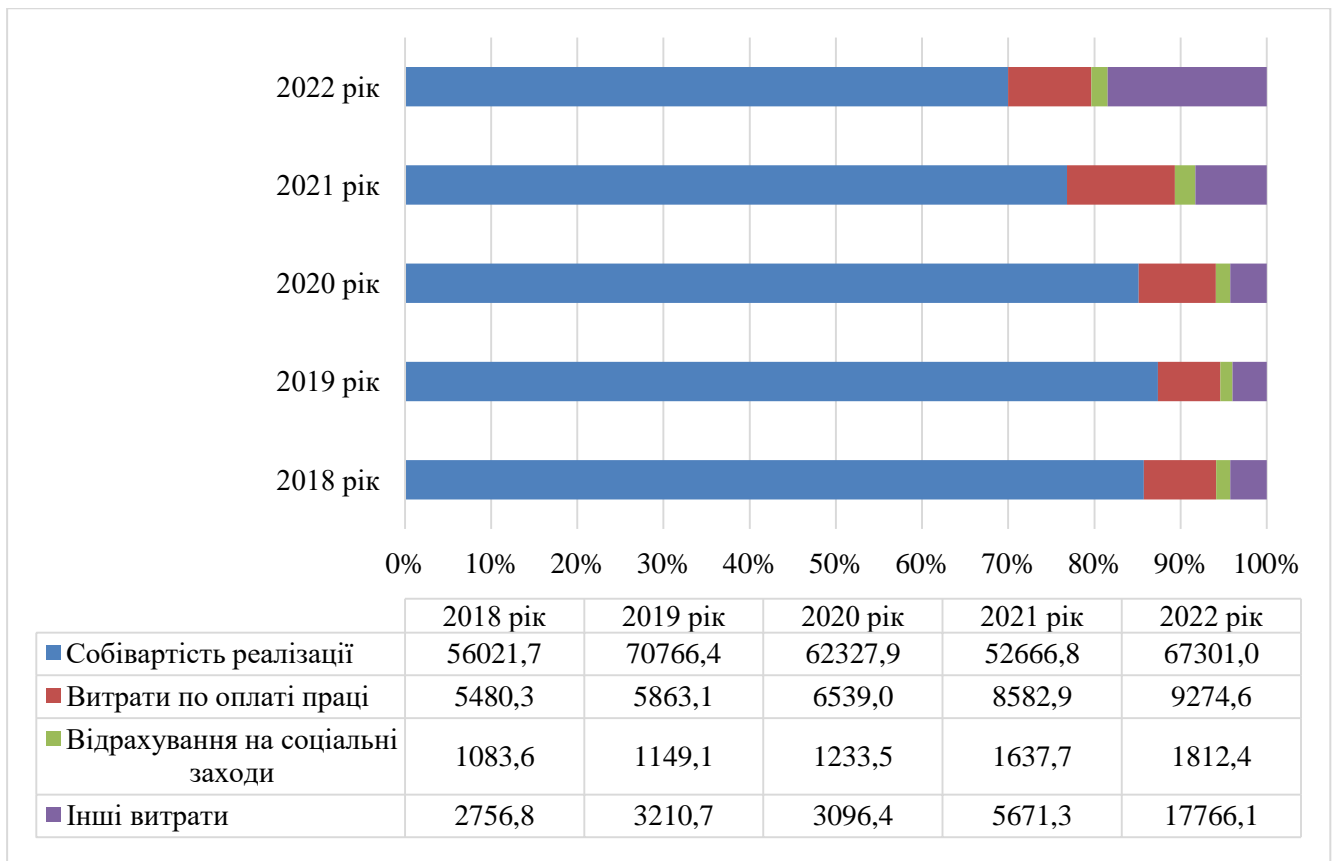


Рисунок 3.7 – Структура витрат ТОВ «Гореніє» за період 2018-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних та фінансової звітності ТОВ «Гореніє»

Досліджуваний період характеризується переважаючою часткою собівартості реалізації у загальному обсязі витрат, яка однак має негативний напрямок зміни: з 2018 до 2022 рр. питома вага такого виду витрат скоротилася з 86% до 70%. Найбільшу роль у цьому відіграло стрімке збільшення на ТОВ «Гореніє» інших витрат (транспортні послуги, банківське обслуговування, списання товарно-матеріальних цінностей, оренда приміщень тощо), які зросли на близько 15 млн. грн. за 5 років, з них на 12,1 млн. грн. з 2021 по 2022 рр. Головною причиною стала збройна агресія проти України, через яку був знищений склад запчастин і побутової техніки підприємства, та введення воєнного стану.

Частка витрат на оплату праці має загальну тенденцію до зростання: від 8% у 2018 р. до 13% у 2021 р. У наступному періоді частка виплат працівникам скоротилася до 10% від сукупних витрат ТОВ «Гореніє». Відповідні зміни відбулися і з відрахуваннями на соціальні заходи як похідної статті від витрат на оплату праці.

Наступним кроком аналізу є дослідження виплат працівникам підприємства за ознакою їх функціональних обов'язків, зокрема у розрізі фактичних сум та відносних відхилень у порівнянні з попереднім періодом, що подано у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Аналіз динаміки виплат працівникам ТОВ «Гореніє» залежно від їх категорії за період 2020-2022 рр.

Показники	2020 рік		2021 рік		2022 рік	
	Сума, тис. грн.	Відхилення, %	Сума, тис. грн.	Відхилення, %	Сума, тис. грн.	Відхилення, %
Виплати працівникам	6539,0	11,53	8582,9	31,26	9274,6	8,06
- адміністративний персонал	1366,0	33,32	2035,8	49,03	1468,4	-27,87
- персонал відділу збуту	5166,3	6,89	6539,4	26,58	7796,2	19,22
- за договорами цивільно-правового характеру	6,7	28,85	7,7	14,93	10,0	29,87

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

У період 2020-2022 рр. на підприємстві обсяг виплат працівникам з кожним роком зростає, при цьому найвищі темпи приросту спостерігаються у 2021 році, а саме: 31,3%, порівняно з попереднім періодом.

ТОВ «Гореніє» є підприємством оптової торгівлі, яке не має власного виробництва, а займається виключно перепродажем побутової техніки. У зв'язку з цим персонал даного суб'єкта господарювання представлений лише працівниками адміністративного відділу та відділу збуту. Для 2020 та 2021 рр. характерним є зростання виплат для обох категорій найманих працівників, при цьому у випадку управлінського персоналу темпи такого зростання є помітно вищими. Однак у 2022 році політика підприємства була переглянута і виплати для адміністрації були скорочені на 28%. Натомість, розрахунки з оплати праці персоналу відділу збуту були збільшені на 19%.

Окрім виплат штатним працівникам, підприємство здійснює розрахунки за договорами цивільно-правового характеру, розмір яких залишається у досліджуваному періоді на незначному рівні: до 10 тис. грн.

У цілях дослідження варто окремо розглянути ту частину виплат працівникам, що складає фонд оплати праці. У табл. 3.3 наведено характеристику

його загального обсягу, а також окремих складових з розрахованими темпами приросту (за базу порівняння було обрано попередній період).

Таблиця 3.3 – Аналіз складу та динаміки фонду оплати праці на ТОВ «Гореніє» за період 2020-2022 рр.

Показники	2020 рік		2021 рік		2022 рік	
	Сума, тис. грн.	Структура, %	Сума, тис. грн.	Структура, %	Сума, тис. грн.	Структура, %
Фонд оплати праці	5999,5	91,75	7976,3	92,93	8545,6	92,14
1. Фонд основної заробітної плати	4708,3	72,00	6105,9	71,14	6541,8	70,53
2. Фонд додаткової заробітної плати	812,3	12,42	1237,3	14,42	1339,6	14,44
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати	478,9	7,32	633,1	7,38	664,2	7,16
Виплати, що не належать до фонду оплати праці	539,5	8,25	606,6	7,07	729,0	7,86

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

Найбільшою за розміром складовою фонду оплати праці є основна заробітна плата, частка якої становить за період понад 70% виплат працівникам. Питома вага фонду додаткової заробітної плати зростає з 12% у 2020 р. до 14% у наступному періоді і залишилася на тому ж рівні у 2022 році. Заохочувальні та компенсаційні виплати за досліджуваний період не зазнали структурних змін, їх частка знаходиться на сталому рівні – близько 7%. Загалом, тенденція зміни складових фонду оплати праці на підприємстві є однаковою: різке підвищення темпів приросту у 2021 році.

Виплати, що не належать до фонду оплати праці впродовж періоду займають все меншу частку у структурі виплат працівникам (від 8% у 2020 р. до 7% у 2021 р.), що пов'язано зі скороченням їх фактичної суми, незважаючи на зростання у 2022 році.

Структуру фонду оплати праці за окремими видами виплат працівникам ТОВ «Гореніє» за 2022 рік відображено на рис. 3.8.

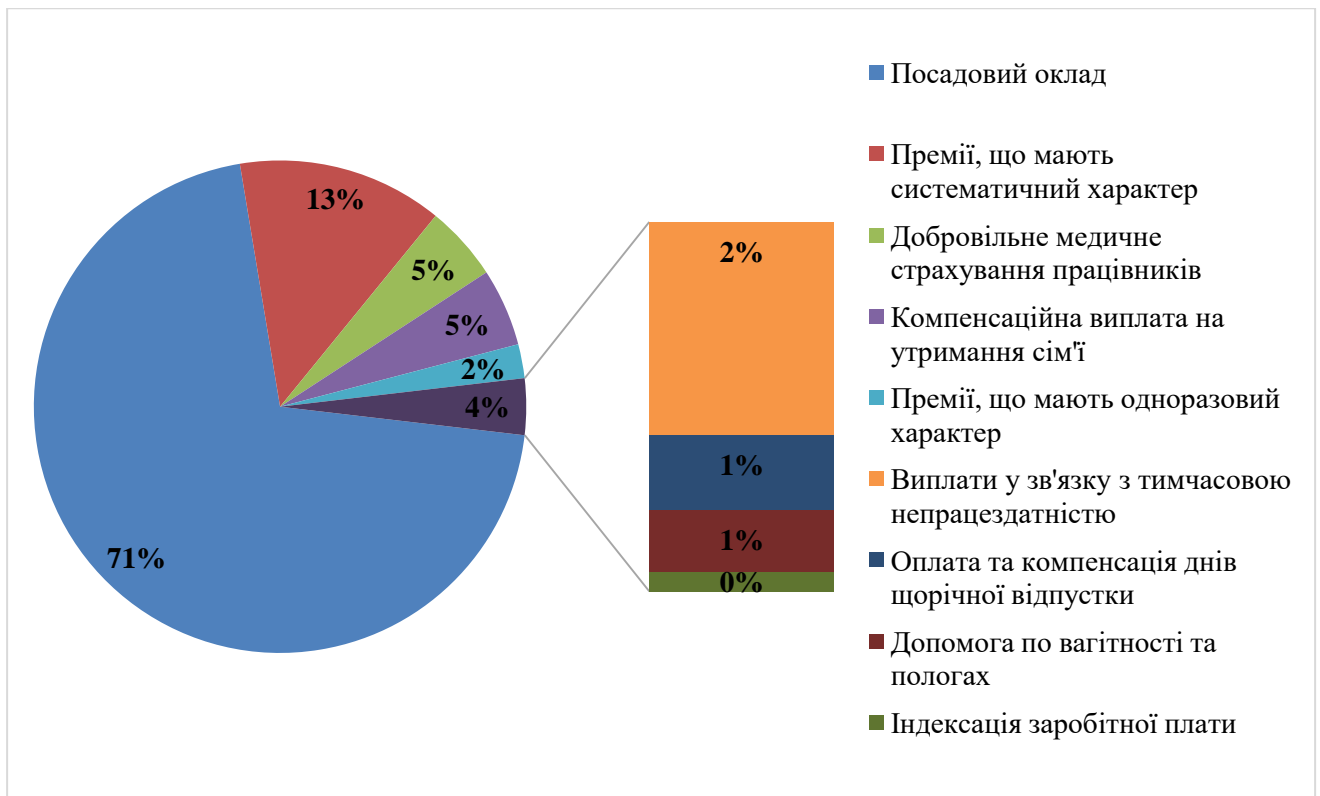


Рисунок 3.8 – Аналіз структури фонду оплати праці персоналу ТОВ «Гореніє» за 2022 р.

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»*

Оплата праці на досліджуваному підприємстві за своїми складовими є досить нерівномірною. Виплати працівникам за посадовими окладами (фонд основної заробітної плати) у 2022 році становлять 71%. Значними за обсягом є суми премій, що нараховуються систематично за досягнення загального чи особливого внеску у загальні результати, їх частка складає 13%. 5% від загальної суми виплат працівникам займають суми, що сплачує ТОВ «Гореніє» за договорами добровільного медичного страхування на користь персоналу підприємства, та компенсаційні виплати на утримання сім'ї. Інші складові (одноразові премії, оплата та компенсація днів щорічної відпустки, індексація заробітної плати тощо) становлять 6% від загального обсягу виплат.

Таким чином, можна зробити висновок щодо низького рівня мотивації та стимулювання працівників підприємства. Більшою мірою оплата праці персоналу залежить від визначеного трудовим договором посадового окладу (на 71%), в той час як виплати, на розмір яких прямо впливають результати їх роботи, мають

достатньо незначний розмір – 15%. Зважаючи на це, управлінському персоналу ТОВ «Гореніє» варто переглянути діючу систему оплати праці та оцінити можливість зміни структури виплат працівникам у бік збільшення частки премій та винагород.

З метою оцінки ефективності використання ресурсів підприємства на оплату праці персоналу проведемо аналіз заробітної плати з використанням економічних показників, а також порівняємо середньомісячну заробітну плату ТОВ «Гореніє» з середнім показником для підприємств оптової торгівлі, наведеним у звітах Державної служби статистики України (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Коефіцієнтний аналіз фонду заробітної плати працівників ТОВ «Гореніє» за період 2020-2022 рр.

№	Показник	2020 рік		2021 рік		2022 рік	
		Значення	Темпи росту	Значення	Темпи росту	Значення	Темпи росту
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Фактичні дані</b>							
1	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	76992,1	87,8%	68658,0	89,2%	94822,6	138,1%
2	Разом витрати, тис. грн.	73196,8	90,4%	68558,7	93,7%	96154,1	140,3%
3	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	4857,5	75,3%	821,2	16,9%	2498,7	304,3%
4	Середня кількість працівників, ос.	18	94,7%	17	94,4%	16	94,1%
5	Фонд оплати праці, тис. грн.	5999,5	108,4%	7976,3	132,9%	8545,6	107,1%
<b>Аналітичні процедури</b>							
6	Середня заробітна плата за рік, тис. грн. п.5 / п.4	333,3	114,5%	469,2	140,8%	534,1	113,8%
7	Середньомісячна заробітна плата, тис. грн. п.6 / 12	27,8	114,5%	39,1	140,8%	44,5	113,8%
8	Середньомісячна заробітна плата для підприємств оптової торгівлі, тис. грн.	11,3	104,5%	13,5	119,5%	15,1	112,0%
9	Продуктивність праці, тис. грн. п.1 / п.4	4277,3	92,6%	4038,7	94,4%	5926,4	146,7%
10	Зарплатовіддача п.1 / п.5	12,8	80,9%	8,6	67,1%	11,1	128,9%
11	Зарплатомісткість (у загальних витратах), % п.5 / п.2	8,2	120,0%	11,6	141,9%	8,9	76,4%
12	Рентабельність заробітної плати, % п.3 / п.5	81,0	69,5%	10,3	12,7%	29,2	284,0%

## Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5	6	7	8
13	Співвідношення темпів росту обсягу чистого прибутку до темпів росту фонду оплати праці Т% п.3 / Т% п.5	0,695	-	0,127	18,3%	2,840	2233,4%
14	Співвідношення темпів росту продуктивності праці до темпів росту середньої заробітної плати Т% п.9 / Т% п.6	0,809	-	0,7	82,9%	1,3	192,2%
15	Економія (перевитрата) фонду заробітної плати, тис. грн. п.5 * ((Т% п.5 - Т% п.9) / Т% п.5)	874,6	-	2311,5	264,3%	-3158,9	-136,7%

*Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних та фінансової звітності ТОВ «Гореніє», а також звітів Державної служби статистики України*

Основні показники діяльності підприємства, чистий дохід від реалізації продукції та чистий прибуток, зазнали значних змін за досліджуваний період. Темпи їх росту у 2020 році, порівняно з попереднім, становлять менше 100%, тобто відбулося скорочення даних статей Звіту про фінансові результати. У 2021 р. негативний напрямок зміни зберігається, при цьому обсяг чистого прибутку зменшився значно більшою мірою, на 83%. Натомість, 2022 рік характеризується позитивним характером змін: даний показник зріс у 3 рази і досяг 2,5 млн. грн.

Середня заробітна плата на підприємстві за рік стабільно зростає у періоді 2020-2022 рр., її сума за цей термін збільшилася більше, ніж у 1,6 рази, що стало наслідком росту показника фонду оплати праці при одночасному скороченні середньої кількості працівників. Порівняння середньомісячної заробітної плати на ТОВ «Гореніє» з розміром даного показника для підприємств оптової торгівлі (за даними Державної служби статистики України) свідчить про достатньо високий рівень оплати праці та випереджаючі темпи її росту на досліджуваному підприємстві.

При аналізі фонду оплати праці особливу увагу слід приділити показникам продуктивності праці, зарплатовіддачі, зарплатомісткості та її рентабельності.

Продуктивність праці характеризує частину доходу, отриманого від реалізації продукції, у розрахунку на 1 співробітника. У 2020 та 2021 рр. даний індикатор становив 4277,3 та 4038,7 тис. грн. відповідно, його значення кожного року скорочується. Продуктивність праці у 2022 р. зросла у 1,5 рази до 6 млн. грн.

Зарплатовіддача на ТОВ «Гореніє» має негативну динаміку до 2021 року, коли показник знизився до мінімального за період рівня 8,6. Однак у наступному році спостерігається його зростання на 29%. Значення зарплатовіддачі 2022 року свідчить, що на 1 грн. заробітної плати припадає 11,1 грн. чистого доходу від реалізації продукції.

Показник зарплатомісткості коливається впродовж періоду. Його середня величина вказує на те, що частка фонду оплати праці займає 10% у загальних витратах підприємства.

Рентабельність заробітної плати відображає ту суму чистого прибутку, що отримує підприємство, з кожної гривні, витраченої на оплату праці персоналу. Показник характеризується негативними темпами росту у 2020 та 2021 рр. та стрімким зростанням, у 2,8 рази, у 2022 році до рівня 29 коп. з 1 грн. коштів, виплачених працівникам ТОВ «Гореніє».

Для дослідження ефективності використання як трудових ресурсів, так і фонду оплати праці розглянемо динаміку відносних відхилень окремих показників.

Співвідношення темпів росту обсягу чистого прибутку до темпів росту фонду оплати праці у 2020-2021 рр. є нижчим за 1, при цьому в останньому періоді його значення знаходиться на критично низькому рівні – 0,13. Натомість, у 2022 році чистий прибуток зростав значно більшими темпами, у 2,84 рази.

Подібна тенденція спостерігається і у відношенні продуктивності праці та середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження темпів росту першого показника над другим перевищив одиницю у 2022 р. Таким чином, тільки в останньому періоді темпи зростання продуктивності праці (обсягу чистого прибутку) перевищували темпи зростання середньої заробітної плати (фонду оплати праці) працівників, що є необхідним для забезпечення ефективної роботи підприємства та досягнення бажаного рівня рентабельності та розширення діяльності.

Останнім розглянемо показник економії фонду заробітної плати ТОВ «Гореніє». З 2020 до 2021 рр. перевитрата витрат на оплату праці персоналу підприємства зросла з 874,6 до 2311,5 тис. грн., тобто на 264,3%. Економії оплати

праці вдалося досягти у наступному, 2022 році, у розмірі 3158,9 тис. грн., коли продуктивність праці зростає швидшими темпами, ніж фонд оплати праці.

Для цілей дослідження значний інтерес становить факторний аналіз, який дозволяє визначити не лише фактори, що вплинули на розмір фонду оплати праці, а й виміряти рівень їхнього впливу.

Факторна модель, на основі якої проводитимемо дослідження фонду оплати праці, наведена у наступній формулі:

$$\text{ФОП} = (\text{срФОЗП} + \text{срФДЗП} + \text{срЗКВ}) * \text{срКП} \quad (3.1)$$

де ФОП – фонд оплати праці;

срФОЗП – середній фонд основної заробітної плати;

срФДЗП – середній фонд додаткової заробітної плати;

срЗКВ – середня сума заохочувальних та компенсаційних виплат;

срКП – середня кількість працівників.

Вихідні дані, необхідні для проведення дослідження за даним методом розміщені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5 – Факторний аналіз фонду оплати праці ТОВ «Гореніє» за період 2021-2022 рр.

Показник	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення
Середній фонд основної заробітної плати, тис. грн.	359,171	408,863	49,692
Середній фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.	72,782	83,725	10,943
Середня сума заохочувальних та компенсаційних виплат, тис. грн.	37,241	41,513	4,272
Середня кількість працівників, ос.	17	16	-1
Фонд оплати праці, тис. грн.	7976,298	8545,616	569,318

Джерело: складено автором на основі бухгалтерських даних ТОВ «Гореніє»

Факторний аналіз будемо проводити за допомогою методу ланцюгових підстановок. На фонд оплати праці ТОВ «Гореніє» мали вплив такі фактори:

- середній фонд основної заробітної плати:

$\Delta\text{ФОП}_{\text{срФОЗП}} = (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_0 + \text{срЗКВ}_0) * \text{срКП}_0 - \text{ФОП}_0 = 844,764$   
тис. грн.

- середній фонд додаткової заробітної плати:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{срФДЗП}} = (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_1 + \text{срЗКВ}_0) * \text{срКП}_0 - (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_0 + \text{срЗКВ}_0) * \text{срКП}_0 = 186,031 \text{ тис. грн.}$$

- середня сума заохочувальних та компенсаційних виплат:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{срЗКВ}} = (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_1 + \text{срЗКВ}_1) * \text{срКП}_0 - (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_1 + \text{срЗКВ}_0) * \text{срКП}_0 = 72,624 \text{ тис. грн.}$$

- середня кількість працівників:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{срКП}} = \text{ФОП}_1 - (\text{срФОЗП}_1 + \text{срФДЗП}_1 + \text{срЗКВ}_1) * \text{срКП}_0 = -534,101 \text{ тис. грн.}$$

Виконуємо перевірку отриманих результатів:  $844,764 + 186,031 + 72,624 - 534,101 = 853,014$  тис. грн. Отримана сума змін за кожним фактором відповідає абсолютному відхиленню фонду оплати праці, отже розрахунки були виконані вірно.

Таким чином, зміна середнього фонду основної заробітної плати справила найбільший позитивний вплив на фонд оплати праці (за її рахунок показник зріс на 844,8 тис. грн.). Збільшенню показника сприяла також зміна середнього фонду додаткової заробітної плати і заохочувальних та компенсаційних виплат на 186,0 та 72,6 тис. грн. відповідно. На противагу, через зменшення середньої кількості працівників обсяг фонду оплати праці скоротився на 534,1 тис. грн.

Зважаючи на це, ТОВ «Гореніє» варто розглянути можливість скоротити розмір основної заробітної плати з одночасним розширенням системи преміювання працівників. Таке рішення дозволить зменшити витрати на оплату праці персоналу, підвищити продуктивність праці та рівень задоволеності і лояльності співробітників.

### **3.3 Напрями удосконалення формування і використання фонду оплати праці на підприємстві**

Продуктивність праці, а відтак і ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність залежать від мотивації персоналу. Важливим

інструментом її підвищення виступають розробка та впровадження адекватних систем оцінки виконаних робіт та встановлення відповідної суми оплати праці. При цьому розмір матеріального заохочення (виплати працівникам) значною мірою залежить від фінансових показників організації.

Головним завданням керівної ланки підприємства є збільшення рівня вмотивованості співробітників шляхом надання точної оцінки результатів їх праці та адекватної винагороди, що, як наслідок, покращує продуктивність усієї організації. Для його виконання необхідно притримуватися певних принципів при побудові системи оцінки результатів праці співробітників організації та визначенні розміру заробітної плати (рис. 3.9).

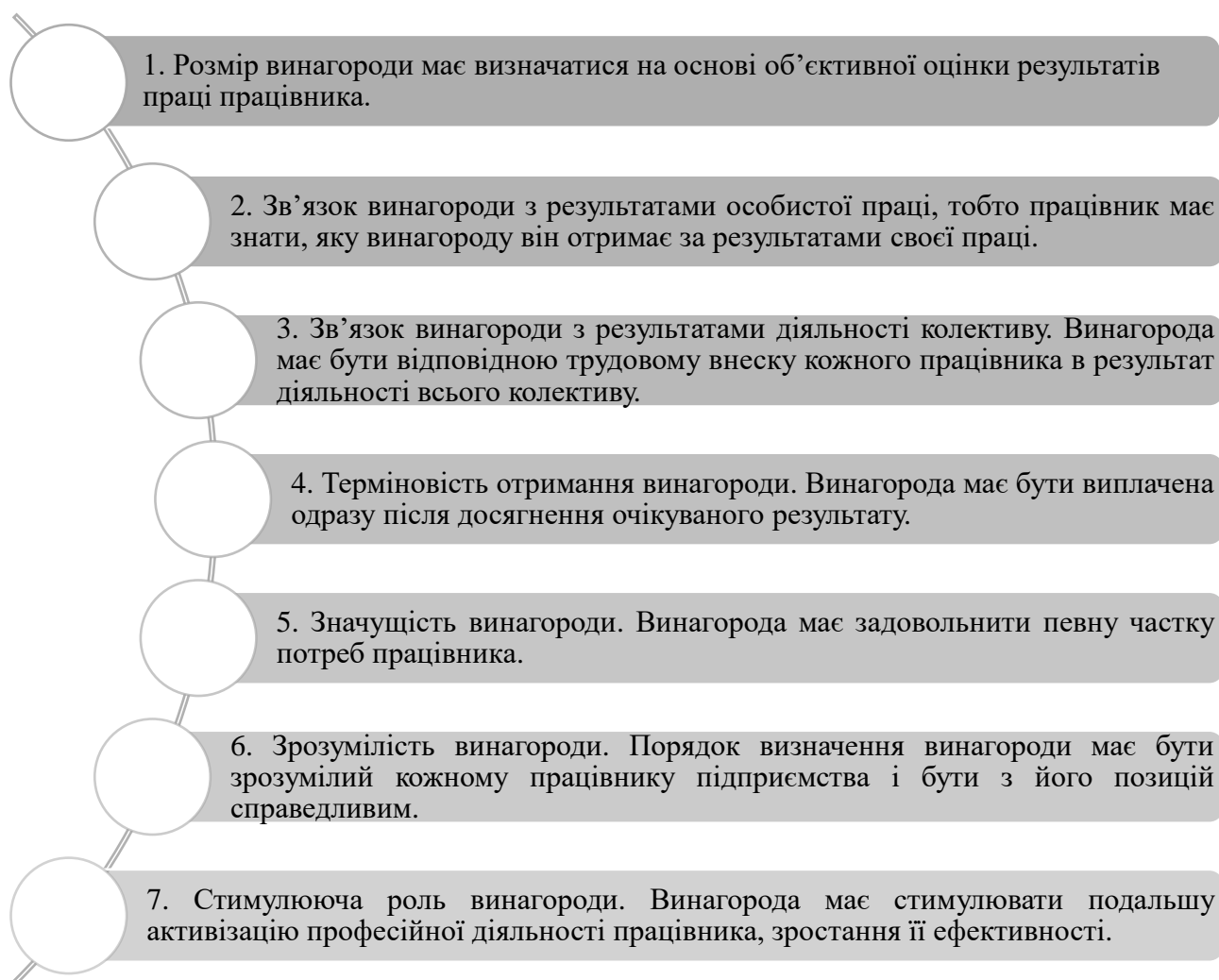


Рисунок 3.9 – Принципи формування системи оплати праці для стимулювання персоналу підприємства

*Джерело: складено автором за даними [79]*

У практичній діяльності суб'єктів господарювання існують різні підходи до визначення розміру винагороди, належної до виплати працівникам. Багато з них пов'язані з посадою, успішним виконанням завдань, іншими особистісними характеристиками співробітника.

Підхід до визначення цілей для контролю за ступенем їх досягнення базується на концепції управління за цілями (Management by Objectives – MBO) і вирішує наступні основні завдання:

- планування інструментів і методів досягнення цілей;
- прогнозування можливих результатів діяльності підприємства [80].

Управління за цілями – це системний організаційний підхід, який дозволяє керівництву зосередитися на досягненні визначених цілей і максимізувати позитивні результати. Такий підхід дозволяє доповнювати систему цілей на різних рівнях управління підприємством індивідуальними завданнями кожного працівника. MBO призводить до підвищення мотивації персоналу організації, оскільки ставить цілі, які відповідають їхнім можливостям. Підприємство створює умови для професійного розвитку персоналу, задоволення від результатів виконаної роботи та прагнення працівників до самореалізації.

Підхід «ЗР» спрямований на розробку та реалізацію політики оплати праці на основі одночасної оцінки вимог до посади, що займає співробітник, індивідуальних особливостей працівника та результатів його праці (продуктивності) [4].

Застосування цього підходу передбачає врахування місії, стратегії та цілей, поставлених перед організацією у процесі визначення розміру винагороди працівникам, і визначає істотну роль управління трудовими ресурсами у процесі прийняття рішень. Оплата праці відповідно до підходу «ЗР» формується з наступних складових:

- винагорода за посаду (Paying for position);
- винагорода за індивідуальний внесок (Paying for person);
- винагорода за результати виконання роботи (Paying for performance).

Ключові показники ефективності (Key Performance Indicators – KPI) є основним підходом до управління, який дозволяє оцінити не тільки ступінь реалізації стратегії та цілей, поставлених перед організацією, але й мотивувати та контролювати діяльність співробітників [46].

Дані стосовно оцінки діяльності є корисними не тільки для керівництва підприємства, а й для співробітників, які отримують інформацію про якість виконаної роботи, рівень кваліфікації та потенціал. Оцінювання праці є основою для прийняття рішень щодо її оплати, підготовки, перепідготовки та кар'єрного зростання персоналу.

При аналізі ефективності роботи персоналу даний підхід використовується для вирішення таких завдань:

1. Визначення критеріїв для адекватної та точної оцінки ефективності роботи.
2. Диференціація та групування ключових показників ефективності залежно від специфіки діяльності підприємства.
3. Вимірювання ступеня досягнення поставлених цілей співробітниками організації.
4. Розробка моделі оцінки та оплати праці на основі ключових показників ефективності.
5. Оцінка ефективності діяльності персоналу суб'єкта господарювання, його продуктивності.

Ключові показники ефективності дозволяють не тільки контролювати та оцінювати результати діяльності організації, але й формувати справедливу та мотивуючу систему оплати праці персоналу. Система KPI повинна відповідати наступним критеріям:

- показники відображають ключові аспекти діяльності (бізнес-процеси в організації);
- цільові значення показників мають бути досяжними та водночас стимулом для працівника;

- персонал, що оцінюється, повинен мати суттєвий вплив на обрані індикатори в рамках своїх посадових обов'язків;
- показники повинні включати загальні, пов'язані з цілями суб'єкта господарювання, та специфічні, визначені для кожного підрозділу та конкретного працівника;
- первинна інформація, необхідна для розрахунку індикаторів, має знаходитись у легкому доступі.

Розробка та впровадження системи оплати праці персоналу підприємства на основі підходу КРІ проходить у декілька етапів, зображених на рис. 3.10.

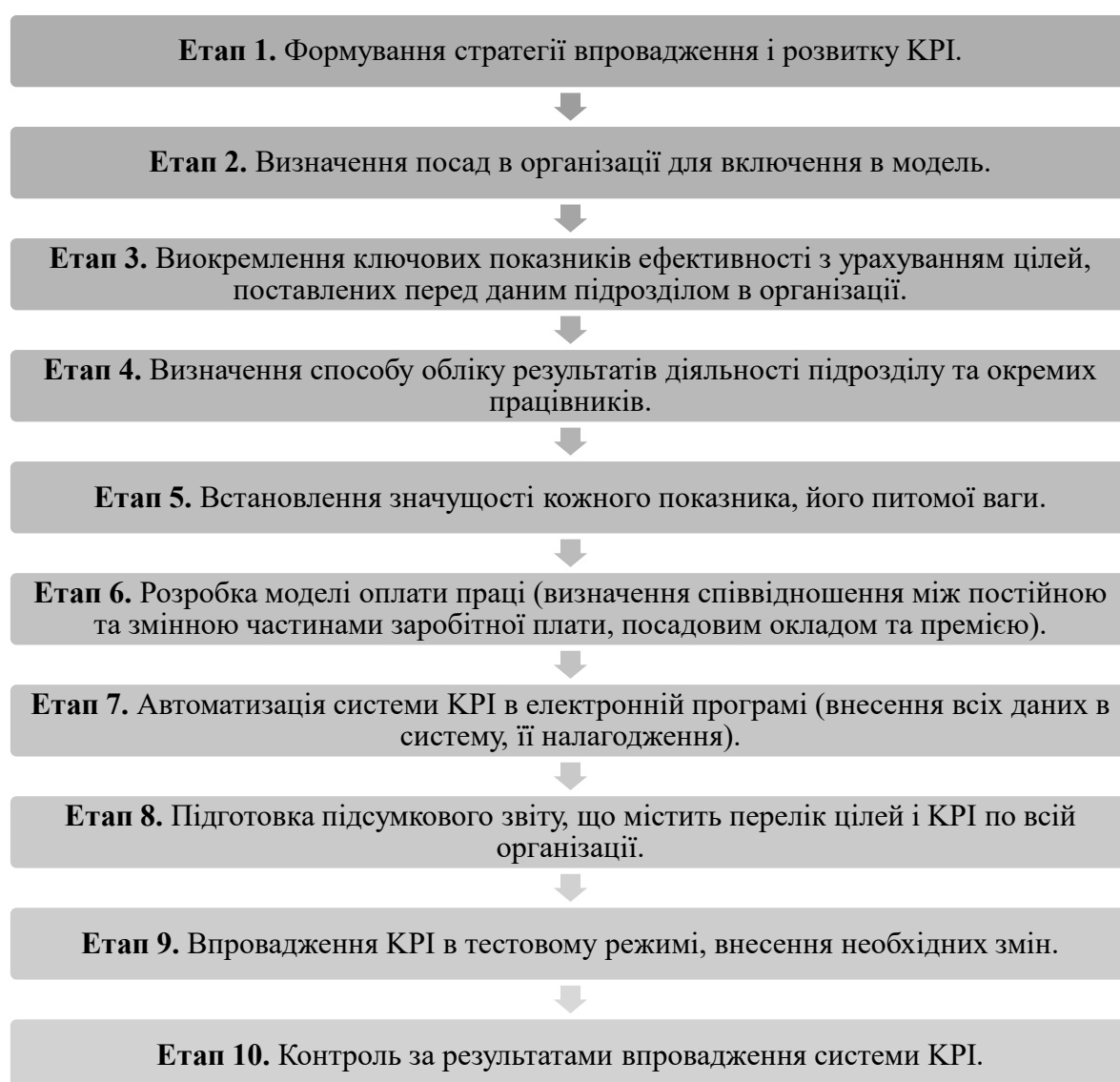


Рисунок 3.10 – Етапи розробки та впровадження системи оплати праці персоналу з використанням ключових показників ефективності

*Джерело: складено автором на основі [31]*

Важливим у процесі впровадження даного підходу до оцінки праці та встановлення розміру винагороди за неї є вибір кількісних і якісних показників ефективності роботи працівників. У практичній діяльності застосовуються різні індикатори, які часто пов'язані із завданнями, які виконує відділ, та особливостями його функціонування.

З метою підвищення продуктивності праці та зацікавленості персоналу у результатах своєї роботи на ТОВ «Гореніє» пропонується здійснювати розрахунок заробітної плати з використанням підходу КРІ при визначенні розміру премій.

Для цього можна скористатися такою формулою:

$$Зп = ПО + ПО * \%П * (\sum KPI_i * \%KPI_i) \quad (3.2)$$

де  $\%П$  – розмір премії, у % від посадового окладу;

$KPI_i$  – коефіцієнт, визначений на основі ступеня виконання  $i$ -го ключового показника ефективності;

$\%KPI_i$  – питома вага  $i$ -го ключового показника ефективності у %.

У табл. 3.6 та 3.7 наведено зразкову систему ключових показників ефективності для оцінки результативності та визначення розміру премії персоналу бухгалтерії та департаменту збуту ТОВ «Гореніє».

Таблиця 3.6 – Рекомендована система ключових показників ефективності для персоналу бухгалтерії для ТОВ «Гореніє»

№	Показник	Питома вага КРІ, %	Ступінь виконання	Коефіцієнт до розрахунку
1	2	3	4	5
1	Чистий прибуток	30	до 85% від плану	1
			85-100% від плану	2
			понад 100% від плану	3
2	Ведення обліку відповідно до законодавства	15	наявні значні недоліки в обліку	1
			система обліку знаходиться на задовільному рівні	2
			повна відповідність законодавчим нормам	3
3	Своєчасність та правильність закриття місяця і подання звітності	15	виконано некоректно та / або із запізненням	1
			виконано з певними недоліками, проте наявна можливість виправлення	2
			виконано на належному рівні з дотриманням термінів	3

## Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5
4	Контроль дебіторської заборгованості (обсяг сумнівних боргів у періоді)	20	більше 5% від загальної суми заборгованості	1
			до 5% від загальної суми заборгованості	2
			явище відсутнє	3
5	Проходження аудиторської перевірки	20	присутні істотні зауваження / негативна думка	1
			виявлені незначні проблемні питання / думка із застереженням	2
			надано позитивну оцінку системи обліку та фінансової звітності / немодифікована думка	3

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Таблиця 3.7 – Рекомендована система ключових показників ефективності для персоналу департаменту збуту для ТОВ «Гореніє»

№	Показник	Питома вага КРІ, %	Ступінь виконання	Коефіцієнт до розрахунку
1	Чистий прибуток	25	до 85% від плану	1
			85-100% від плану	2
			понад 100% від плану	3
2	Маржинальний прибуток	20	до 90% від плану	1
			90-100% від плану	2
			понад 100% від плану	3
3	Виконання плану продажів	15	до 100% від плану	1
			100-125% від плану	2
			понад 125% від плану	3
4	Збільшення клієнтської бази	20	явище відсутнє	1
			до 5 % від бази	2
			понад 5 % від бази	3
5	Контроль дебіторської заборгованості (обсяг сумнівних боргів у періоді у періоді)	10	більше 5% від загальної суми заборгованості	1
			до 5% від загальної суми заборгованості	2
			явище відсутнє	3
6	Оборотність товарів	10	до 8	1
			8-12	2
			понад 12	3

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Ключові показники ефективності є критеріями оцінки результативності та якості роботи. Правильне використання організацією даного підходу може мотивувати як трудовий колектив загалом, так і кожного окремого працівника. Оцінка результатів діяльності персоналу та використання КРІ в оплаті праці сприятиме:

- контролю за виконанням поточних і довгострокових цілей суб'єкта господарювання.
- точній та адекватній оцінці особистого внеску кожного працівника та підрозділу у загальний результат.
- спрямуванню зусиль персоналу на досягнення стратегічних та оперативних цілей.
- належному та справедливому управлінню ресурсами підприємства та контролю за їх використанням на оплату праці персоналу.

Таким чином, застосування підходу КРІ на ТОВ «Гореніє» матиме позитивний вплив не лише на результати роботи окремого працівника, а й на ефективність діяльності підприємства в цілому.

### **Висновки до розділу 3**

Проведене вище дослідження дозволило зробити наступні висновки.

1. Аналіз оплати праці на підприємстві здійснюється з метою оцінки ефективності використання трудових ресурсів, визначення обґрунтованості суми заробітної плати та оптимізації обсягу фонду оплати праці, а також виявлення резервів підвищення продуктивності праці працівників і зниження трудомісткості продукції, робіт і послуг.

2. Проведення економічного аналізу оплати праці персоналу підприємства, а також штату його працівників потребує послідовного та комплексного підходу для виявлення динаміки та закономірностей формування і використання фонду оплати праці. Оптимальне поєднання різноманітних методів наукового пізнання (розрахунково-аналітичних, евристичних, економіко-математичних та специфічних) забезпечить управлінський персонал найбільш повною інформацією про ефективність використання трудових ресурсів та рівень витрат на оплату праці.

3. Аналіз забезпеченості ТОВ «Гореніє» трудовими ресурсами дозволив виявити наступне:

- професійна підготовка кадрів знаходиться на достатньо високому рівні, більшість працівників мають повну вищу освіту або науковий ступінь;
- спостерігається поступове заміщення старшого персоналу молодими спеціалістами, при цьому найбільшою є чисельність групи працівників, що мають досвід роботи 16-20 років, їх частка сягає третини від усього особового складу;
- досліджуваний період характеризується повільним скороченням середньої кількості працівників, а у 2019 та 2021 рр. відбулося найбільш масштабне оновлення кадрового складу ТОВ «Гореніє».

4. З дослідження виплат працівникам було отримано такі результати:

- оплата праці адміністративного та персоналу відділу збуту зростає протягом періоду, за винятком 2022 р., коли виплати для адміністрації були скорочені на 28%;
- більшою мірою оплата праці персоналу залежить від посадового окладу (на 74%), в той час як фонд додаткової заробітної плати складає 16%;
- середня заробітна плата на підприємстві знаходиться на достатньо високому рівні та має тенденцію до зростання;
- темпи зростання продуктивності праці (обсягу чистого прибутку) перевищували темпи зростання середньої заробітної плати (фонду оплати праці) працівників тільки в 2022 році.

5. Важливим інструментом підвищення продуктивності праці виступають розробка та впровадження адекватних систем оцінки виконаних робіт та встановлення відповідної суми оплати праці. У практичній діяльності суб'єктів господарювання до визначення розміру винагороди працівникам виділяють, зокрема, такі підходи: управління за цілями, підхід «ЗР» та КРІ.

6. З метою підвищення продуктивності праці та зацікавленості персоналу у результатах своєї роботи на ТОВ «Гореніє» пропонується здійснювати розрахунок заробітної плати з використанням підходу КРІ при визначенні розміру премій за рекомендованими показниками для оцінки результативності персоналу бухгалтерії та департаменту збуту.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки та внести наступні пропозиції.

1. Поняття «оплата праці» та «заробітна плата» у працях зарубіжних та вітчизняних науковців ототожнюються, причиною чого могла стати відсутність поняття оплати праці у чинному законодавстві. Натомість, нормативні акти містять трактування «заробітної плати» (винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу). Відмінність даних понять полягає у більш широкому характері оплати праці, що передбачає всю систему відносин, пов'язаних із встановленням, регулюванням, забезпеченням та наданням працівнику виплат за працю, в той час як заробітна плата постає винагородою, що належить до виплати працівнику за вже виконану роботу, надані послуги.

2. Системи оплати праці є сукупністю правил визначення заробітної плати шляхом встановлення співвідношення між обсягом праці та мірою винагороди за неї. Законом України «Про оплату праці» передбачені тарифна та інші системи, за якими здійснюється нарахування заробітної плати працівникам.

3. Основою оплати праці є тарифна система, що постає як сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання заробітної плати. Представлена така система відрядною і погодинною формами, ефективність впровадження яких залежить від особливостей та умов праці на конкретному підприємстві. У свою чергу, безтарифна система оплати праці ставить заробітну плату працівника у залежність від підсумкових результатів роботи всього трудового колективу, оклад або тарифна ставка не встановлюються. Розмір оплати праці розраховується на підставі коефіцієнта, який визначає рівень трудової участі певного працівника.

4. Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку оплати праці на підприємствах України представлене 4-рівневою структурою, до складу якої входять міжнародні та національні законодавчі акти. Порівняння НП(С)БО 26 та

МСБО 19, що регулюють питання обліку та звітності за виплатами працівникам, свідчить про ширше висвітлення механізму здійснення розрахунків з оплати праці з персоналом, докладність і деталізованість останнього.

5. ТОВ «Гореніє», об'єкт дослідження, є суб'єктом малого підприємництва, основним видом діяльності якого виступає оптова торгівля. Облік оплати праці та її відображення у звітності здійснюється головним бухгалтером та його заступником із застосуванням бухгалтерських комп'ютерних програм «1С:Бухгалтерія» та «SAP». Розрахунки з працівниками підприємства здійснюються за складовими фонду оплати праці, що включають суму посадового окладу, додаткові винагороди та виплати, оплату за час перебування у відпустці, індексацію заробітної плати; а також за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема суми допомоги по тимчасовій непрацездатності. Розрахунок та нарахування оплати праці та інших виплат працівникам здійснюється з урахуванням змін, внесених до законодавства через збройну агресію проти України та введення воєнного стану. Так, керівництвом підприємства було видано Наказ про надання працівникам права на вибір дистанційного або гібридного формату роботи з метою забезпечення безпечних умов праці.

6. Важливим елементом регулювання оплати праці є система внутрішніх документів підприємства, що включає облікову політику, штатний розпис та трудові договори з працівниками, відповідно до яких встановлюються умови праці та її оплати, форми та системи оплати праці для кожної категорії працівників, норми праці, умови нарахування та розміри надбавок, доплат і премій, особливості надання відпусток, забезпечення трудової дисципліни тощо. Для удосконалення організації системи бухгалтерського обліку виплат працівникам на ТОВ «Гореніє» пропонується ввести до внутрішніх розпорядчих документів організації Положення про оплату праці, проєкт якого було складено із врахуванням особливостей обліку оплати праці на досліджуваному підприємстві.

7. Для організації бухгалтерського обліку оплати праці на ТОВ «Гореніє» поряд із локальними нормативними документами у повній мірі використовуються чинні типові форми первинних документів для оформлення операцій щодо

розрахунків з заробітної плати між працівниками і роботодавцем. Тобто первинна облікова документація, що застосовується підприємством, є достатньою для ефективної організації обліку праці та її оплати. Рекомендацією щодо її вдосконалення на ТОВ «Гореніє» є внесення змін до робочого плану рахунків у частині ведення аналітичного обліку розрахунків з персоналом для надання управлінському персоналу релевантної та деталізованої інформації щодо витрат на оплату праці та їх аналізу.

8. У момент нарахування оплати праці та прирівняних до неї доходів підприємство виступає податковим агентом та здійснює обов'язкові (ПДФО та військовий збір) та необов'язкові утримання із заробітної плати, а також нараховує суму єдиного внеску за ставкою 22% від нарахованого доходу або 8,41% для працюючих осіб з інвалідністю. Особлива увага на ТОВ «Гореніє» приділяється термінам виплати заробітної плати працівникам та обов'язкових платежів до бюджету, контроль за якими здійснює головний бухгалтер. Відтак, підприємство вчасно та у повному обсязі виконує свої зобов'язання перед співробітниками та державою та не допускає виникнення заборгованостей.

9. На основі відображених в обліку господарських операцій складається фінансова, податкова та статистична звітність підприємства. ТОВ «Гореніє» як суб'єкт малого підприємництва подає фінансову звітність відповідно до норм НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» у складі форм № 1-м «Баланс» та № 2-м «Звіт про фінансові результати». Суми оплати праці, а також нарахованого єдиного внеску та утриманих ПДФО і військового збору відображаються у Податковому розрахунку. На ТОВ «Гореніє» покладено обов'язок звітування з питань оплати праці та трудових відносин за наступними формами статистичної звітності: № 2-підприємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства» (у частині Розділу 3), № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» та № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці».

10. Проведення економічного аналізу оплати праці персоналу підприємства, а також штату його працівників потребує послідовного та комплексного підходу

для виявлення динаміки та закономірностей формування і використання фонду оплати праці. Оптимальне поєднання різноманітних методів наукового пізнання (розрахунково-аналітичних, евристичних, економіко-математичних та специфічних) забезпечить управлінський персонал найбільш повною інформацією про ефективність використання трудових ресурсів та рівень витрат на оплату праці персоналу.

11. Аналіз забезпеченості ТОВ «Гореніє» трудовими ресурсами свідчить про високу професійну підготовку кадрів, поступове заміщення старшого персоналу молодими спеціалістами та загальне скорочення середньої кількості працівників за 2018-2022 рр. Виплати персоналу знаходяться на досить високому рівні у порівнянні із середнім показником для підприємств оптової торгівлі, та мають позитивну тенденцію. При цьому уваги керівництва потребує структура фонду оплати праці, що на 71% складається з посадових окладів та, відповідно, має низький мотиваційний ефект. Необхідність підвищення стимулювання працівників підприємства підтверджують низькі темпи зростання продуктивності праці (обсягу чистого прибутку) у порівнянні з темпами зростання середньої заробітної плати (фонду оплати праці) працівників.

12. З метою підвищення продуктивності праці та зацікавленості персоналу у результатах своєї роботи на ТОВ «Гореніє» пропонується здійснювати розрахунок заробітної плати з використанням підходу КРІ при визначенні розміру премій за рекомендованими показниками для оцінки результативності персоналу бухгалтерії та департаменту збуту.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Amah E., Nwuche C., Chukuigwe N. Effective Reward and Incentive Scheme for Effective Organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*. 2013. № 13, vol. 4. P. 73-79.
2. Blyznyuk, T., Maistrenko, O., Kinas, I., & Pererva, I. (2021). Trade and service personnel remuneration in the company's incentive system. *Economic Annals-XXI*. 2021. № 191(7-8(1)). P. 127-137.
3. Dvulit Z.P., Zaverbnyy A.S., R.B. Tylipska Human resources management based on key performance indicators (KPI). *Problems of management*. 2019. № 3. P. 90-99.
4. Halacheva T. Performance Indicators and Remuneration of Personnel. *KSI Transactions on KNOWLEDGE SOCIETY*. 2014. № 4, vol. 7. P. 38-41.
5. Lovinska L., Kaliuha Y., Kryshchyna I., Korytnik L., Umerova A. Report on Labour in Human Resources Management System. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2020. vol. 129. P. 85-95.
6. YOUCONTROL – Повне досьє на кожну компанію України. ТОВ «Гореніє». URL: <https://youcontrol.com.ua> (дата звернення 26.10.2023).
7. Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці: практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці і винагороди персоналу. Дніпро : Баланс Бізнес Букс, 2007. 512 с.
8. Божко В.М. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2010. № 84. С. 81-84.
9. Бондар М.І., Єршова Н.Ю., Ткаченко М.О. Компетентнісний підхід як основа кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку на підприємстві. *Соціальна економіка*. 2018. № 56. С. 92-102.

10. Бондаренко Н.М., Бобирь О.І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2022. № 43. С. 19-25.

11. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 22. С. 146-149.

12. Воронко Н.Р., Воронко Р.М., Брусью Т.В. Нормативно-правове регулювання трудових відносин та організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2020. № 59. С. 124-131.

13. Голосніченко Д.І., Довжик А.М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць*. 2014. № 3/4 (23/24). С. 185-189.

14. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

15. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

16. Гурочкіна В.В., Ялинчук А.В. Моделювання системних ефектів від соціального інвестування та корпоративних стимулів в системі розвитку людського капіталу промислового підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. № 6. С. 41-47.

17. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 894-899.

18. Гуцаленко Л.В., Костюк А.О. Система грейдування - управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 26.10.2023).

19. Дорошенко М.П. Організаційна структура управління: сутність та класифікація. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління*. 2019. № 5(1). Т. 30(69). С. 52-56.

20. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / за наук. ред. А.М. Колода. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

21. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ від 03.05.1996 р. Дата оновлення 07.09.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

22. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. Дата оновлення: 24.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

23. Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Дата оновлення 29.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

24. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58. Дата оновлення 27.07.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

25. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. Київ : МАУП, 2009. 272 с.

26. Ковальчук Т.М., Вергун А.І. Система принципів організації економічного аналізу. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. № 5. Т. 31 (70). С. 92-98.

27. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

28. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : міжнародний документ від 25.06.1958 р. № 111. Дата оновлення 24.06.1975. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

29. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

30. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 7-8. С. 57-63.

31. Лобза А.В., Щербіна К.В. Розробка системи оцінки персоналу підприємства: реалізація підходу КРІ. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 291-296.

32. Луценко О.Є. Інноваційні системи оплати праці в період економічної стагнації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2022. № 70. С. 231-236.

33. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії. Том 1. Пер. з нім. О. Річицький, В. Щербаненко. Харків : Пролетар, 1933. 832 с.

34. Машевська А.А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

35. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України : затв. наказом Міністерства фінансів України від 27.06.2013 р. № 635. Дата оновлення 14.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

36. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 р. № 23. Дата оновлення 29.01.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

37. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам : міжнародний документ від 01.01.2012 р. Дата оновлення 01.01.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

38. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Інноваційні методи управління персоналом. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця*. матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 31 травня - 1 червня 2018 р.). 2018. С. 318-319.

39. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-те вид., допов. та переробл. / за заг. ред. В.Г. Ротаня, І.В. Зуб, О.Є. Соніна. Київ : Алерта, 2013. 686 с.

40. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. Дата оновлення 17.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

41. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20. Дата оновлення 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

42. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. Дата оновлення 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

43. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. Дата оновлення 17.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

44. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. Дата оновлення 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

45. Пеньковський С.В., Перчук О.В., Яценко І.М. Принципи організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці та її оподаткування. *Економічний вісник Університету Григорія Сковороди в Переяславі. Серія: Економіка та управління.* 2022. № 55. С. 65-70.

46. Петренко Н.О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. *Бізнес Інформ.* 2018. № 3. С. 429-434.

47. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Дата оновлення 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

48. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення 03.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

49. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

50. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Дата оновлення 29.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

51. Про Державний бюджет України на 2023 рік : Закон України від 03.11.2022 р. № 2710-IX. Дата оновлення 22.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

52. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Дата оновлення 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

53. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23.12.2004 р. № 336. Дата оновлення 22.09.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

54. Про затвердження типових форм первинного обліку особового складу (Форми П-2, П-9, П-10, П-11) : затв. наказом Міністерства статистики України від 27.10.1995 р. № 277. Дата оновлення 01.01.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

55. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми № П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7) : затв. наказом

Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489. Дата оновлення 01.01.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

56. Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 «Особова картка працівника» : затв. наказом Державного комітету статистики України та Міністерства оборони України від 25.12.2009 р. № 495/656. Дата оновлення 25.12.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

57. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску : затв. наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4. Дата оновлення 05.05.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

58. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни : Закон України від 03.03.2022 р. № 2115-IX. Дата оновлення 12.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

59. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. Дата оновлення 07.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

60. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII. Дата оновлення 01.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

61. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Дата оновлення 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

62. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : затв. постановою Кабінету Міністрів України від

26.09.2001 р. № 1266. Дата оновлення 07.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

63. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення 01.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

64. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. Дата оновлення 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

65. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ІІІ. Дата оновлення 21.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

66. Про офіційну статистику : Закон України від 16.08.2022 р. № 2524-ІХ. Дата оновлення 16.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

67. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ІІІ. Дата оновлення 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

68. Про порядок обчислення середньої заробітної плати : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. Дата оновлення 12.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

69. Процевський О.І. Заробітна плата і ефективність суспільного виробництва. Харків : Вища школа, 1975. 168 с.

70. Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 135 : міжнародний документ від 22.06.1970 р. № 135. Дата оновлення 22.06.1970. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

71. Рікардо Д. Початки політичної економії та податкового оподаткування. Ексмопрес, 2000. 454 с.

72. Савченко А.М., Мироненко Т.В., Романченко О.І. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економіка та держава*. 2019. № 11. С. 83-87.

73. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2022 роках. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення 26.10.2023).

74. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй. Пер. з англ. О. Васильєва. Київ : Наш Формат, 2018. 722 с.

75. Степаненко О.І. Фінансова звітність суб'єктів малого бізнесу, її призначення та побудова. *Економічний потенціал регіонів : теоретичні засади та практика реалізації*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 лютого 2021 р.). 2021. С. 55-59.

76. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1(29). С. 121-127.

77. Фісуненко П.А., Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11(15). С. 1342-1346.

78. Чингос П.Т. Оплата по результату. З досвіду оплати праці персоналу в США. Вільямс, 2004. 416 с.

79. Шаманська О.І. Мотиваційні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 26.10.2023).

80. Шило Л.А., Кіржа К.Ю., Пятак Ю.С., Удосконалення системи оплати праці на залізниці в умовах корпоратизації. *Modern Economics*. 2019. № 17. С. 244-251.

81. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення: 26.10.2023).

# ДОДАТКИ

Наказ «Про затвердження штатного розпису ТОВ «Гореніє» на 2023 р.»

**gorenje**

**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
ІВАН UA93380805000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК “ м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»

**НАКАЗ**

30.12.2022р.

м. Київ

№ 11Ш/22

«Про затвердження штатного розпису ТОВ «Гореніє» на 2023р.»

**НАКАЗУЮ:**

I. Затвердити штатний розпис Товариства з обмеженою відповідальністю «Гореніє» на 2023 рік з 02 січня 2023р.

III. Зміни до штатного розпису оформляти додатками до штатного розпису та відповідними наказами.

Штатний розпис на 2023 р. додається.

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко/

Штатний розпис ТОВ «Гореніє» на 2023 рік

ЗАТВЕРДЖЕНО  
нак. №11Ш/22 від 30.12.2022

ШТАТНИЙ РОЗПИС  
на 2023 рік на 02.01.2023

Штат облікового складу у кількості  
в т.ч.  
облікова кількість штатних одиниць  
кількість одиниць за сумісництвом

17 одиниць

14

3

з місячним фондом заробітної плати  
грн ( ) грн ( ) коп

Товариство з обмеженою відповідальністю "ГОРЕНІЄ"



Штерн Янко

30.12.2022

№ з/п	Назва структурного підрозділу	Посада	Кількість штатних посад	Посадовий оклад, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.	Трудові договори	класифікатора професій
1	Адміністрація	Директор	1			Контракт від 02.07.2019	1210.1
2	Адміністрація	Головний бухгалтер	0,25			Трудовий договір за сумісництвом 02/11-17 від 01.11.2017	1231 сумісництво
3	Адміністрація	Заступник головного бухгалтера	1			Трудовий договір 03/11-17 від 01.11.2017	1231
4	Департамент збуту	Менеджер із збуту	0,5			заява	1475,4 сумісництво
5	Департамент збуту	Менеджер із збуту (дрібна побутова техніка)	1			Трудовий договір 01/11-21 від 01.11.2021	1475,4
6	Департамент збуту	Бухгалтер збуту (денретна посада)	1			Трудовий договір 01/10-16 від 24.10.2016	3433
7	Департамент збуту	Бухгалтер	1			Трудовий договір від 14.09.2021	3433
8	Департамент збуту	Комерційний директор	0,25			заява	1233 сумісництво
9	Департамент консалтінгу із сервісної підтримки	Директор департаменту	1			Трудовий договір 13/01-12 від 03.01.2012	1231
10	Департамент консалтінгу із сервісної підтримки	Бухгалтер із сервісного обслуговування	1			Трудовий договір 02/04-11 від 01.04.2011	3433
11	Департамент консалтінгу із сервісної підтримки	Консультант департаменту	1			Трудовий договір 01/04-15 від 01.04.2015	2419,2
12	Департамент консалтінгу із сервісної підтримки	Консультант департаменту	1			Трудовий договір 01/03-20 від 19.03.2020	2419,2
13	Департамент логістики	Начальник департаменту	1			Трудовий договір 05/01-12 від 03.01.2012	1231
14	Департамент логістики	Помічник начальника департаменту логістики	1			Трудовий договір 01/12-21 від 06.12.2021	3436,2
15	Департамент логістики	Менеджер з логістики	0,75			Трудовий договір 06/01-12 від 03.01.2012	1475,4
16	Департамент логістики	Менеджер з логістики	1			Трудовий договір	1475,4
17	Департамент логістики	Менеджер з логістики закупівель	1			Трудовий договір	1475,4

## Додаток Б

## Робочий план рахунків ТОВ «Гореніє» (фрагменти)

Код субрахунку	Найменування субрахунку
1	2
<b>3 клас. Кошти, розрахунки та ін. активи</b>	
<i><b>Рахунок 31 «Рахунки в банках»</b></i>	
31100	Банківський рахунок Raiffaizen грн
31110	Спеціальний рахунок ФСС
31200	Банківський рахунок Raiffaizen євро
31500	Спеціальний рахунок для ПДВ в нац. валюті
31600	Спеціальні рахунки в іноземній валюті
<i><b>Рахунок 37 «Розрахунки з різними дебіторами»</b></i>	
37110	Розрахунки за виданими авансами в нац. валюті
37121	Розрахунки за виданими авансами в іноз. валюті
37212	Розрахунки з підзвітними особами в наці. валюті
37213	Розрахунки з підзвітними особами в наці. валюті (аванс)
37711	Розрахунки з іншими дебіторами в нац. валюті
37800	Розрахунки з державними цільовими фондами
<b>4 клас. Власний капітал та забезпечення зобов'язань</b>	
<i><b>Рахунок 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»</b></i>	
47110	Резерв відпусток
47120	Резерв премій
<b>6 клас. Поточні зобов'язання</b>	
<i><b>Рахунок 64 «Розрахунки за податками і платежами»</b></i>	
64110	Розрахунки за ПДФО
64150	Розрахунки по інших податках
<i><b>Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням»</b></i>	
65111	Розрахунки за виплатами працівникам
65121	Розрахунки по договорам цивільно-правового характеру по ЄСВ
65131	Розрахунки по інвалідам ЄСВ
65141	Розрахунки по лікарняним ЄСВ
<i><b>Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»</b></i>	
66100	Розрахунки за заробітною платою
66300	Розрахунки за іншими виплатами
<b>8 клас. Витрати за елементами</b>	
<i><b>Рахунок 81 «Витрати на оплату праці»</b></i>	
81100	Виплати за окладами й тарифами
81210	Премії та заохочення
81220	Премії та заохочення (додаткові)
81410	Формування резерву відпусток
81420	Формування резерву премій
<i><b>Рахунок 82 «Відрахування на соціальні заходи»</b></i>	
82100	Соціальні відрахування - ЄСВ
<i><b>Рахунок 84 «Інші операційні витрати»</b></i>	
84212	Послуги з ремонту авто
84221	Банківські послуги
84222	Послуги навчання працівників (тренінги, семінари)

<b>1</b>	<b>2</b>
84225	Передрейсовий медичний огляд водія
84226	Юридичні послуги
84227	Послуги інтернет, зв'язок
84228	Консультаційні послуги з фінансових питань
84229	Консультаційні послуги з ІТ питань
84230	Консультаційні послуги з HR питань
84236	Оренда складського приміщення
84237	Оренда офісного приміщення
84238	Супутні витрати оренди приміщення
84239	Прибирання, дезінфекція приміщень
84240	Витрати на операційний лізинг авто
84241	Послуги страхування авто
84243	Послуги страхування працівників
84244	Послуги з пошуку персоналу
84265	Штрафи, пеня, неустойка
84275	Витрати на відрядження (добові)
84276	Витрати на відрядження (проживання)
84277	Витрати на відрядження інші
84278	Витрати на харчування співробітників
84281	Витрати на купівлю/продаж валюти
84284	Інші операційні витрати (лікарняні за рахунок підприємства)
84289	Інші витрати
<b>9 клас. Витрати діяльності</b>	
<b><i>Рахунок 92 «Адміністративні витрати»</i></b>	
92000	Адміністративні витрати
<b><i>Рахунок 93 «Витрати на збут»</i></b>	
93000	Витрати на збут
<b><i>Рахунок 94 «Інші витрати операційної діяльності»</i></b>	
94200	Витрати на купівлю-продаж іноземної валюти
94300	Витрати від продажу основних засобів
94400	Сумнівні та безнадійні борги
94500	Втрати від операційної курсової різниці
94600	Витрати від знецінення запасів
94700	Нестачі і втрати від псування цінностей
94800	Визнані штрафи, пені, неустойки
94900	Інші витрати операційної діяльності

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про оплату праці працівників**  
**ТОВ «Гореніє»**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про оплату праці (далі - Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту підприємства.

1.2. Це положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.

1.3. Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства.

1.4. Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності підприємства;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства і штатного розкладу.

**Визначення:**

1.5. Основна заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором Підприємство виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Установлюється у вигляді посадових окладів для працівників.

1.6. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії.

1.7. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені актами законодавства України або які проводяться понад установлені зазначеними актами норми.

1.8. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну норму праці.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

1.9. Заробітна плата підлягає індексації в установленому законодавством порядку

## **2. Системи оплати праці**

2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються тарифна система оплати праці із погодинно-преміальною формою оплати праці.

## **3. Структура заробітної плати**

3.1. Основна заробітна плата:

а) посадовий оклад, встановлений працівникам відповідно до штатного розкладу.

3.2. Додаткова заробітна плата:

а) премії та винагороди, що мають систематичний характер і пов'язані з виконанням посадових обов'язків:

- у розмірі 20% від суми посадового окладу (місячного фонду заробітної плати) для додаткових виплат (винагород) за особистий внесок працівника у досягнення загального результату;

- у розмірі 5% від суми посадового окладу (місячного фонду заробітної плати) для додаткових виплат (винагород) за особливий внесок працівника у досягнення певного результату.

в) матеріальна допомога систематичного характеру, надається всім або більшості працівників (перед виходом у відпустку для оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, у разі тимчасової втрати працездатності);

д) оплата за невідпрацьований час:

- оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток, оплата або суми грошових компенсацій у разі невикористання відпусток працівникам;

- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток.

3.3. Заохочувальні і компенсаційні виплати, які мають одноразовий характер та які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми:

а) винагороди та премії:

- винагороди за підсумками роботи за рік;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові виплати, не пов'язані з конкретними результатами праці, до святкових днів та пам'ятних дат.

3.4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

- вартість курсів з вивчення англійської мови для працівників;
- вартість полісів медичного страхування працівників Підприємства.

## **4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати**

4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін у чинному законодавстві.

4.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

## **5. Строки і періодичність виплат заробітної плати**

5.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України і цим Положенням.

Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- штатний розклад товариства;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази про нарахування додаткових винагород та виплат.

5.2. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір при виконаній працівником місячній нормі праці.

5.3. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

- до 17 числа поточного місяця виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;
- в останній робочий день поточного місяця виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30 (31).

5.4. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.5. У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше місяців, працівникам проводиться нарахування та виплата компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

5.6. Підприємство здійснює виплату заробітної плати через установи банків на особові рахунки працівників відповідно до чинного законодавства.

## **6. Відповідальність**

6.1. Директор Підприємства несе відповідальність за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до законодавства України та цього Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (штатний розпис, накази).

6.2. Головний бухгалтер Підприємства несе відповідальність за:

- своєчасне та правильне нарахування і виплату заробітної плати;
- своєчасне надання працівникові інформації щодо його заробітної плати;
- своєчасне подання звітності (фінансової, податкової, статистичної) до відповідних контролюючих органів.

## **7. Обмеження розміру утримань із заробітної плати**

7.1. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

## **8. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці**

8.1. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу на ТОВ «Гореніє»

**gorenje**  
ТОВ «ГОРЕНІЄ»

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
ІВАН UA933808050000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК АВАЛЬ” м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) N 09Ш/21 від "29" жовтня 2021 р.

I. «Про прийняття на роботу»

Кондратьєва Леся Сергіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з „01” листопада 2021 р.

До „01” травня 2022 р.

(заповнюється у разі строкового трудового договору (контракту))

Департамент збуту

назва структурного підрозділу

Менеджер із збуту (дрібна побутова техніка) (1475.4)

назва професії (посади), кваліфікація

**умови прийняття на роботу**

(необхідне відмітити позначкою "x"):

- на конкурсній основі
- за умовами контракту до „01” травня 2022 р.
- зі строком випробування \_\_\_\_ місяців
- на час виконання певної роботи
- на період відсутності основного працівника
- із кадрового резерву
- за результатами успішного стажування
- переведення
- \_\_\_\_\_

**умови роботи:**

(необхідне відмітити позначкою "x"):

робота:  основна  за сумісництвом

умови праці (згідно атестації робочого місця):

тривалість робочого дня (тижня) 8 год. 00 хв.

тривалість робочого дня (тижня) при роботі з неповним робочим часом \_\_\_\_\_ год.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оклад відповідно до штатного розпису \_\_\_\_\_

надбавка за \_\_\_\_\_


%, надбавка за \_\_\_\_\_


надбавка за \_\_\_\_\_


%, надбавка за \_\_\_\_\_


доплата \_\_\_\_\_ грн. \_\_\_\_\_ коп.

З наказом  
ознайомлений

(підпис працівника)

29 жовтня 2021 року

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко/

Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) з ТОВ «Гореніє»

**gorenje**  
**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**  
 04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
 Корпус 5, літера А  
 Інфо тел.: + 0 800 300 024  
 Тел/Факс: + 380 44 4902244  
 e-mail: info@gorenje.ua  
 www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
 ІВАН UA93380805000000026005426289  
 в АТ „РАЙФАЙЗЕН БАНК АВАЛЬ“ м. Київ,  
 МФО 380805  
 ІПН: 350868426598

ТОВ «Гореніє»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма N П-4  
 ЗАТВЕРДЖЕНО  
 наказом Держкомстату України  
 від 5 грудня 2008 р. N 489

Код ЄДРПОУ	35086846
Дата складання	22.11.2021

НАКАЗ N 11Ш/21  
 (РОЗПОРЯДЖЕННЯ)

про припинення трудового договору (контракту)

Звільнити "30" листопада 2021 року

Табельний номер	12
-----------------	----

Мазура Інна Василівна  
 (прізвище, ім'я, по батькові)  
 Департамент консалтингу із сервісної підтримки  
 (назва структурного підрозділу)  
 Завідувач складу  
 (назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації)  
 За угодою сторін відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України  
 (причина звільнення)  
 Заява Мазури І.В. від 22.11.2021  
 (підстави звільнення)

З виплатою компенсації за невикористану відпустку згідно з окремим розрахунком

З виплатою вихідної матеріальної допомоги

Директор ТОВ «Гореніє»



Штерн Янко

П. І. Б.

З наказом  
 ознайомлений

(підпис працівника)

"22" 11 2021 року

Копію наказу отримано

(підпис працівника)

"22" 11 2021 року

Наказ про затвердження графіку відпусток на 2022 рік на ТОВ «Гореніє»

**gorenje**

**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
IBAN UA933808050000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК” м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»

**НАКАЗ**

04.01.2022р.

м. Київ

№ 5

«Про затвердження графіку відпусток на 2022р.»

I. Затвердити на 2022р. графік відпусток для співробітників ТОВ «Гореніє» (графік відпусток додається).

II. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко /

## Графік відпусток на 2022 рік на ТОВ «Гореніє»

## Товариство з обмеженою відповідальністю „Гореніє”

найменування організації

Код	35086846
-----	----------



ЄДРПОУ

35086846

директор

посада

Штерн Янко

Прізвище

Номер документа

01/2022

Дата складання

04.01.2022

На рік

2022

## ГРАФІК ВІДПУСТОК

« 04 » січня 20 22 р.

№ п/п	Посада (спеціальність, професія) за штатним розкладом	Прізвище, ім'я, по-батькові	ВІДПУСТКА			Підпис працівника
			К-ть календарних днів	основна	додаткова	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Директор		28	04.01.2022-17.01.2022 (14) 03.08.2022-16.08.2022 (14)		
2.	Головний бухгалтер		28	04.04.2022-17.04.2022 (14) 03.10.2021-17.10.2021 (14)		
3.	Менеджер із збуту		28	06.01.2022-16.01.2022 (10) 11.07.2022-14.07.2022 (4) 15.10.2022-28.10.2022 (14)		
4.	Директор департаменту консалтингу із сервісної підтримки		28	07.06.2022-20.06.2022 (14) 16.08.2022-30.08.2022 (14)		
5.	Заступник головного бухгалтера		28	07.02.2022-20.02.2022 (14) 02.08.2022-15.08.2022 (14)		
6.	Бухгалтер збуту із сервісного обслуговування		28	11.04.2022-26.04.2022 (14) 08.08.2022-21.08.2022 (14)		
7.	Бухгалтер збуту		28	Відпустка по вагітності та пологах		
8.	Бухгалтер		28	04.01.2022-18.01.2022 (14) 25.07.2022-07.08.2022 (14)		
9.	Менеджер зі збуту (дрібна побутова техніка)		28	04.07.2022-11.07.2022 (8) 11.03.2022-24.03.2022 (14) 08.11.2022-13.11.2022 (6)		
10.	Консультант департаменту консалтингу із сервісної підтримки		28	10.05.2022-23.05.2022 (14) 05.09.2022-18.09.2022 (14)		
11.	Консультант департаменту консалтингу із сервісної підтримки		28	08.08.2022-21.08.2022 (14) 06.12.2022-19.12.2022 (14)		

12.	Начальник департаменту логістики		28	04.07.2022-17.07.2022 (14) 05.12.2022-18.12.2022 (14)		
13.	Менеджер з логістики		28	07.02.2022-20.02.2022 (14) 02.09.2021-15.09.2021 (14)		
14.	Менеджер з логістики		28	11.04.2022-26.04.2022 (14) 03.08.2022-15.08.2021 (14)		
15.	Помічник начальника департаменту логістики		28	10.05.2022-23.05.2022 (14) 05.09.2022-18.05.2022 (14)		
16.	Менеджер з логістики закупівель		28	17.05.2022-30.05.2022 (14) 13.08.2022-27.08.2022 (14)		
17.	Комерційний директор		28	01.02.2022-14.02.2022 (14) 11.07.2021-24.07.2021 (14)		

Керівник кадрової служби

Головний бухгалтер  
посада

Петрова І.І.

Прізвище, ім'я

підпис

## Наказ (розпорядження) про надання відпустки працівнику ТОВ «Гореніє»

**gorenje**  
**ТОВ ГОРЕНІЄ**

ТОВ Гореніє  
04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А, офіс 23  
інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
IBAN UA933808050000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК АВАЛЬ” м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598  
№ св.-ва ПДВ: 100051945

Типова форма Н П-3

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держкомстату України  
від 5 грудня 2008 р. N 489

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»  
Найменування підприємства (установи, організації)

Код ЄДРПОУ	35086846
Дата складання	12.05.2023

**НАКАЗ № 18**  
**(розпорядження)**  
**про надання відпустки**

Табельний номер	26
-----------------	----

Криваль Євген Васильович  
(прізвище, ім'я, по батькові)

назва структурного підрозділу

**Менеджер з логістики**

назва професії (посади)

**щорічна основна**

вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

За період роботи 03.01.2019 по 02.01.2020

Період відпустки 15.05.2023 по 28.05.2023

на 

1	4
---	---

 календарних днів)

Директор ТОВ «Гореніє»

(підпис)

Штерн Янко

П. І. Б.

З наказом ознайомлений  
засобами електронного зв'язку  
«12» травня 2023р.  
Криваль Є.В.

Табель обліку використання робочого часу ТОВ «Гореніє» за січень 2022 року

Типова форма № П-5  
ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Держкомстату України  
05.12.2008 № 489

ТОВ «Гореніє»

Найменування підприємства (установи, організації)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

35086846

назва структурного підрозділу

Дата заповнення	Звітний період
з 31.01.2022	по 31.01.2022

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Умовні позначення	Код	
	буквений	цифровий
Умовні позначення	буквений	цифровий
Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України "Про відпустки") та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки»)	ВП	16
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку (ст. 25 п.3 Закону України "Про відпустки")	ДД	17
Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону України "Про відпустки")	НА	18
Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	БЗ	19
Неявки у зв'язку з переведенням за ініціативою роботодавця на неповний робочий день (тиждень)	НД	20
Неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання	НП	21
Інший невідрахований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризована підготовка, військової збори, донорські, відступ і т.д.)	ІН	22
Простої	П	23
Пропули	ПР	24
Масові неявки на роботу (страйки)	С	25
Оплачувана тимчасова непрацездатність	ТН	26
Неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побутовою травмою та ін. підтверджена довідками лікувальних закладів)	НН	27
Неявки з нез'ясованих причин	НЗ	28
Інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами	ІВ	29
Інші причини неявок	І	30

Умовні позначення	Код	
	буквений	цифровий
Години роботи, передбачені колективним договором	Р	01
Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством	РС	02
Вечірні години роботи	ВЧ	03
Нічні години роботи	РН	04
Надурочні години роботи	НУ	05
Години роботи у вихідні та святкові дні	РВ	06
Відрадження	ВД	07
Основна щорічна відпустка (ст.6 Закону України "Про відпустки")	В	08
Щорічна додаткова відпустка (ст. 7, 8 Закону України "Про відпустки")	Д	09
Додаткова відпустка, передбачена ст. 20, 21, 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"	Ч	10
Творча відпустка (ст.16 Закону України "Про відпустки")	ТВ	11
Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст.13, 14, 15, 151 Закону України "Про відпустки")	Н	12
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п.12, 13, 17 ст. 25 Закону України "Про відпустки")	НБ	13
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 крім п. 3, 12, 13, 17 Закону України "Про відпустки")	ДБ	14
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України "Про відпустки")	ДО	15





## Додаток М

## Розрахунково-платіжна відомість (зведена) на ТОВ «Гореніє» за січень 2023 року

Типова форма № П-7

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держкомстату України  
від 5 грудня 2008 р. N 489

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"	Код ЄДРПОУ	35086846
Найменування підприємства (установи, організації)	Дата заповнення	31.01.23

**РОЗРАХУНКОВО-ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ**  
(зведена)  
за Січень 2023

№ п/п	№ п/п		№ п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	<b>Фонд основної заробітної плати:</b>				
1	Тарифна ставка, посадовий оклад	574 715,45	1	Видано за I-у половину місяця (аванс)	226 985,44
2	Комісійні від реалізації продукції			<b>Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:</b>	
3	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		2	до Пенсійного фонду	
4	Оплата праці за час перебування у відрядженні		3	до Фонду зайнятості	
5	Оплата за профнавчання інших працівників		4	до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
6	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		5	Податок на доходи фізичних осіб	468 955,34
7	Інші види нарахувань		6	Профспілкові внески	
	<b>Фонд додаткової заробітної плати:</b>		7	Аліменти	
8	Премія	1 799 200,00	8	Аванс в банк	226 985,44
9	Відсоткові або комісійні винагороди		9	Каса (належить до видачі)	1 708 958,33
10	Оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні				
11	Оплата днів відпочинку				
12	Індексація заробітної плати				
13	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати				
14	Витрати на безкоштовний проїзд				
15	Вартість форменого одягу				
16	Відпустка за поточний місяць	28 824,09			
17	Відпустка за наступний період				
18	Інші нарахування за невідпрацьований час (простої, медогляд та ін.)				
19	Суміщення професій				
20	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт				
21	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника				
22	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці				
23	Інтенсивність праці				
24	Робота в нічний час				
25	Керівництво бригадою				
26	Висока професійна майстерність				
27	Класність водіям транспортних засобів				
28	Високі досягнення праці				
29	Виконання особливо важливої роботи на певний термін				
30	Знання та використання в роботі іноземної мови				

31	Допуск до державної таємниці			
32	Дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів			
33	Науковий ступінь			
34	Нормативний час пересування у шахті			
35	Робота на територіях радіоактивного забруднення			
36	Інші надбавки та доплати			
37	Інші види нарахувань			
	<b>Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:</b>			
38	Винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер			
39	Матеріальна допомога, що має систематичний характер			
40	Виплати соціального характеру			
41	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати			
	<b>Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:</b>			
42	Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування			
43	Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства	2 159,57		
44	Дивіденди, відсотки, виплати за паями			
45	Витрати на відрядження			
46	Матеріальна допомога разового характеру			
47	Внески підприємств на медичне та пенсійне страхування працівників			
48	Інші види нарахувань			
	<b>Разом за весь період:</b>	2 404 899,11		2 404 899,11

Бухгалтер



Ірина ПЕТРОВА

ПІБ

Наказ про додаткову винагороду працівникам ТОВ «Гореніє»

**gorenje**  
**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
ІВАН UA933808050000000026005426289  
в АТ „РАЙФАЙЗЕН БАНК“ м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»

НАКАЗ

29.09.2022р.

м. Київ

№ 31

«Про додаткову винагороду»

За рішенням керівництва, НАКАЗУЮ:

1. З черговим нарахуванням заробітної плати нарахувати співробітникам додаткову винагороду (список додається).
2. Строк виплати – до 30.09.2022 року

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко/

## Додаток Н.2

Додаток до наказу про додаткову винагороду працівникам ТОВ «Гореніє»

Додаток 1  
до Наказу №31  
«Про додаткову винагороду»  
від 29.09.2022

Список співробітників ТОВ «Гореніє»  
та розмір додаткової винагороди за кожним працівником,  
що належить до нарахування в вересні 2022 р.

ПІБ співробітника	Додаткова винагорода, грн.
Овсійчук Наталія	
Луцьюк Анастасія	
Редько Ярина	
Кондратьєва Леся	
Польова Оксана	
Криваль Євген	
Синельник Ірина	
Тітова Алла	
Чепурко Олександр	
Мазур Сергій	
Лотоцька Софія	

Директор ТОВ «Гореніє»



Штерн Янко

Наказ про додаткову винагороду працівникам за особливий внесок ТОВ «Гореніє»

**gorenje**

**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
ІВАН UA93380805000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК“ м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»

НАКАЗ

27.09.2022р.

м. Київ

№ 30

«Про додаткову винагороду»

За рішенням керівництва, НАКАЗУЮ:

1. Нарахувати менеджеру з логістики [ ] Ірині Миколаївні додаткову винагороду за особливий внесок працівника у досягнення певного результату у сумі [ ] грн ( [ ] [ ] грн [ ] коп. ).
2. Нарахувати комерційному директору [ ] Артему Володимировичу додаткову винагороду за особливий внесок працівника у досягнення певного результату у сумі [ ] грн ( [ ] [ ] грн [ ] коп. ).

Строк виплати – до 30.09.2022 року.

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко/

Наказ про додаткову виплату працівникам ТОВ «Гореніє»

**gorenje**  
**ТОВ «ГОРЕНІЄ»**

04050, м. Київ, М.Пимоненка 13,  
Корпус 5, літера А  
Інфо тел.: + 0 800 300 024  
Тел/Факс: + 380 44 4902244  
e-mail: info@gorenje.ua  
www.gorenje.ua

ЄДРПОУ: 35086846  
IBAN UA933808050000000026005426289  
в АТ „РАЙФФАЙЗЕН БАНК“ м. Київ,  
МФО 380805  
ІПН: 350868426598

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гореніє»

НАКАЗ

09.12.2022р.

м. Київ

№ 40

«Про додаткову виплату»

З нагоди наближення свят Різдва Христового і Нового Року та з метою заохочення співробітників за рішенням керівництва, НАКАЗУЮ:

1. З черговою виплатою заробітної плати здійснити додаткову виплату до Різдвяних та Новорічних свят згідно списку, що додається.
2. Строк виплати – до 15.12.2022 року.

Директор ТОВ «Гореніє»



/Штерн Янко/

## Додаток П.2

Додаток до наказу про додаткову виплату працівникам ТОВ «Гореніє»

Додаток 1  
до Наказу №40  
«Про додаткову виплату»  
від 09.12.2022

Список співробітників ТОВ «Гореніє»  
та розмір додаткової виплати до Різдвяних та  
Новорічних свят за кожним працівником,  
що належить до виплати в грудні 2022 р.

ПІБ співробітника	Додаткова винагорода, грн.
Овсійчук Наталія	
Луцюк Анастасія	
Редько Ярина	
Кондратьєва Леся	
Польова Оксана	
Криваль Євген	
Синельник Ірина	
Лотоцька Софія	
Тітова Алла	
Чепурко Олександр	
Мазур Сергій	
Петрова Ірина	

Директор ТОВ «Гореніє»



Штерн Янко

## Електронний листок непрацездатності працівника ТОВ «Гореніє»

6326833-2011983618-1	04.01.2023	06.01.2023	Готово до сплати	ВОРОБІЙ ВАЛЕРІЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ
Номер ЛН	6326833-2011983618-1			
Номер випадку непрацездатності	6326833			
Дата відкриття	04.01.2023			
Дата закриття	06.01.2023			
Статус ЛН	Готово до сплати			
РНОКПП ЗО	[REDACTED]			
ПІБ ЗО	ВОРОБІЙОВ ВАЛЕРІЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ			
Ознака алкогольного/наркотичного сп'яніння	Ні			
Позначка порушення режиму лікування	Ні			
Дата порушення режиму лікування				
Вид порушення режиму лікування				
Причина непрацездатності	Тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві			
Причина непрацездатності, встановлена ФСС				
Категорія медичного висновку	Захворювання або травма загального характеру			
Код за ЄДРПОУ медичного закладу	34875712			
Найменування медичного закладу	ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "ІНСТИТУТ ЗАГАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ - СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ"			
Джерело	МОЗ			

6326833-2012035451-1	07.01.2023	10.01.2023	Готово до сплати	ВОРОБІЙОВ ВАЛЕРІЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ
Номер ЛН	6326833-2012035451-1			
Номер випадку непрацездатності	6326833			
Дата відкриття	07.01.2023			
Дата закриття	10.01.2023			
Статус ЛН	Готово до сплати			
РНОКПП ЗО	[REDACTED]			
ПІБ ЗО	ВОРОБІЙОВ ВАЛЕРІЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ			
Ознака алкогольного/наркотичного сп'яніння	Ні			
Позначка порушення режиму лікування	Ні			
Дата порушення режиму лікування				
Вид порушення режиму лікування				
Причина непрацездатності	Тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві			
Причина непрацездатності, встановлена ФСС				
Категорія медичного висновку	Захворювання або травма загального характеру			
Код за ЄДРПОУ медичного закладу	34875712			
Найменування медичного закладу	ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "ІНСТИТУТ ЗАГАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ - СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ"			
Джерело	МОЗ			

Рішення про призначення страхових виплат працівнику ТОВ «Гореніє»

**РІШЕННЯ № 1**

уповноваженого представника із призначення страхових виплат

від "19" січня 2023 року

Розглянувши звернення та документи про призначення матеріального забезпечення застрахованим особам, уповноважений із соціального страхування вирішив (-ла):

I. Призначити допомогу:

1. По тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах (за електронними лікарняними)

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідчення	Номер листка непрацездатності (е-лікарняного)	Причина непрацездатності: тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання/загальне -1; вагітність і пологи - 2; необхідність догляду за хворою дитиною- 3; необхідність догляду за хворим членом сім'ї - 4; ...	Первинний - 1; Продовження - 2	Період непрацездатності		Кількість днів, що підлягають оплаті		Розмір допомоги (%)
						з	по	разом	У т.ч. за рахунок коштів Фонду	
1	Воробйов Валерій Валентинович		6326833- 2011983618-1	тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання/загальне - 1	1	04/01/23	06/01/23	3	0	100
2	Воробйов Валерій Валентинович		6326833- 2012035451-1	тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання/загальне - 1	2	07/01/23	10/01/23	4	2	100
<b>Разом</b>						-	-	7	2	-

**По тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах (за паперовими лікарняними)**

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія та номер листка непрацездатності ості	Причина непрацездатності: захворювання загальне -1; наслідок аварії на ЧАЕС-3; невиробничі травми -5; контакт з хворими та бактеріоносійство-6; санаторно-курортне лікування -7; вагітність та пологи -8; ортопедичне протезування-9; догляд -10	Період непрацездатності	Кількість днів, що підлягають оплаті		Розмір допомоги (%)
						Період непрацездатності	у т.ч. за рахунок коштів Фонду	
-	-	-	-	-	3 по	-	-	-
<b>Разом</b>								

**2. На поховання**

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Надані документи	Розмір допомоги
-	-	-	-	-

**II. Відмовити в призначенні (припинити виплату) допомоги:**

Вид допомоги	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія, номер листка непрацездатності	Період непрацездатності 3 - по	Кількість днів, що не підлягають оплаті	Дата, з якої припиняється виплата допомоги	Причини відмови в призначенні допомоги (припинення виплати)
1. По тимчасовій непрацездатності	-	-	-	-	-	-	-
2. По вагітності та пологах	-	-	-	-	-	-	-
3. На поховання	-	-	X	X	X	X	-

Уповноважена особа із  
призначення страхових виплат



Петрова Ірина Іванівна

## Додаток Т.1

## Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2018 рік

Додаток 1  
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25  
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства"

**ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ**  
суб'єкта малого підприємства

**ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО**

Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	КОДИ		
<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"</b>	за ЄДРПОУ	2019	01	01
Територія <u>Шевченківський район міста Києва</u>	за КОАТУУ	35086846		
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	8039100000		
Вид економічної діяльності <u>Оптова торгівля побутовими електроваромі й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення</u>	за КВЕД	240		
Середня кількість працівників, осіб <u>19</u>		46.43		
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>				
Адреса, телефон <u>вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050</u>		4902244		

## 1.Баланс на 31 грудня 2018 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного року	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
			На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
<b>I. Необоротні активи</b>				
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-	
Основні засоби	1010	303,8	262,3	
первісна вартість	1011	1 018,7	1 064,2	
знос	1012	( 714,9 )	( 801,9 )	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-	
Інші необоротні активи	1090	-	-	
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>303,8</b>	<b>262,3</b>	
<b>II. Оборотні активи</b>				
Запаси	1100	1 840,1	1 913,7	
у тому числі готова продукція	1103	1 830,1	1 883,8	
Поточні біологічні активи	1110	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 314,8	3 353,3	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	411,9	308,0	
у тому числі з податку на прибуток	1136	390,9	308,0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	181,4	197,3	
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	4 904,7	942,9	
Витрати майбутніх періодів	1170	173,1	223,4	
Інші оборотні активи	1190	2,2	26,1	
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>8 828,2</b>	<b>6 964,7</b>	
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>9 132,0</b>	<b>7 227,0</b>	

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 771,7	2 771,7
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 584,3	1 960,7
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>4 356,0</b>	<b>4 732,4</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	3 718,3	1 456,2
розрахунками з бюджетом	1620	273,2	110,2
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	474,9	618,6
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>4 466,4</b>	<b>2 185,0</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>9 132,0</b>	<b>7 227,0</b>

**2. Звіт про фінансові результати**  
за \_\_\_\_\_ Рік 2018

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	64 368,4	62 310,0
Інші операційні доходи	2120	1 410,6	1 185,5
Інші доходи	2240	22,7	19,5
<b>Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)</b>	<b>2280</b>	<b>65 801,7</b>	<b>63 515,0</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 56 021,7 )	( 53 770,6 )
Інші операційні витрати	2180	( 9 320,7 )	( 9 255,5 )
Інші витрати	2270	( - )	( 2,1 )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 65 342,4 )</b>	<b>( 63 028,2 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	459,3	486,8
Податок на прибуток	2300	( 82,9 )	( 71,6 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>376,4</b>	<b>415,2</b>

Керівник \_\_\_\_\_

(підпис)

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_

(підпис)



*ЕП АЧІМОВІЧ  
ДЕЯН*

Ачімовіч Деян

(ініціали, прізвище)

*ЕП Петрова І.І.*

Петрова Ірина Іванівна

(ініціали, прізвище)

## Додаток Т.2

### Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2019 рік

Додаток 1  
до Національного положення (стандарту)  
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова  
звітність"  
(пункт 5 розділу I)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

#### Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	Коди
<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"</b>	за СДРПОУ	2020   01   01
Територія <u>Шевченківський район міста Києва</u>	за КОАТУУ	35086846
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	8039100000
Вид економічної діяльності <u>Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення</u>	за КВЕД	240
Середня кількість працівників, осіб <u>19</u>		46.43
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>		
Адреса, телефон <u>вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050</u>		4902244

#### I. Баланс на 31 грудня 2019 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	37,5	24,7
первісна вартість	1001	134,7	134,7
накопичена амортизація	1002	( 97,2 )	( 110,0 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	224,8	304,8
первісна вартість	1011	929,5	1 085,8
знос	1012	( 704,7 )	( 781,0 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	262,3	329,5
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси :	1100	1 913,7	1 374,7
у тому числі готова продукція	1103	1 883,8	1 334,3
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	3 353,3	2 048,5
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	308,0	39,4
у тому числі з податку на прибуток	1136	308,0	23,9
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	197,3	1 441,5
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	942,9	7 861,4
Витрати майбутніх періодів	1170	223,4	231,0
Інші оборотні активи	1190	26,1	2,0
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	6 964,7	12 998,5
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	7 227,0	13 328,0

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
I	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 771,7	2 771,7
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 960,7	6 446,8
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>4 732,4</b>	<b>9 218,5</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 456,2	2 095,1
розрахунками з бюджетом	1620	110,2	1 025,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	584,7
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	618,6	760,6
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>2 185,0</b>	<b>3 880,8</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>7 227,0</b>	<b>13 328,0</b>

**2. Звіт про фінансові результати**  
за Рік 2019 р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
I	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	87 734,0	64 368,4
Інші операційні доходи	2120	1 039,9	1 410,6
Інші доходи	2240	60,4	22,7
<b>Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)</b>	<b>2280</b>	<b>88 834,3</b>	<b>65 801,7</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 70 766,4 )	( 56 021,7 )
Інші операційні витрати	2180	( 10 222,9 )	( 9 320,7 )
Інші витрати	2270	( - )	( - )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 80 989,3 )</b>	<b>( 65 342,4 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	7 845,0	459,3
Податок на прибуток	2300	( 1 398,2 )	( 82,9 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>6 446,8</b>	<b>376,4</b>

Керівник

Головний бухгалтер



ЕП ШТЕРН ЯНКО

ЕП Петрова  
Ірина Іванівна

ШТЕРН ЯНКО

(ініціали, прізвище)  
Петрова Ірина Іванівна  
(ініціали, прізвище)

## Додаток Т.3

## Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2020 рік

Додаток 1  
до Національного положення (стандарту)  
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова  
звітність"  
(пункт 5 розділу I)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

## Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	Коди		
<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"</b>	за ЄДРПОУ	2021	01	01
Територія <u>Шевченківський район міста Києва</u>	за КОАТУУ	35086846		
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	8039100000		
Вид економічної діяльності <u>Оптова торгівля побутовими електроварими й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення</u>	за КВЕД	240		
Середня кількість працівників, осіб <u>18</u>		46.43		
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>				
Адреса, телефон <u>вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050</u>		4902244		

## I. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	24,7	12,1
первісна вартість	1001	134,7	134,7
накопичена амортизація	1002	( 110,0 )	( 122,6 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	304,8	239,6
первісна вартість	1011	1 085,8	1 144,5
знос	1012	( 781,0 )	( 904,9 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>329,5</b>	<b>251,7</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси :	1100	1 374,7	1 824,3
у тому числі готова продукція	1103	1 334,3	1 784,4
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2 048,5	15 745,7
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	39,4	39,4
у тому числі з податку на прибуток	1136	23,9	23,9
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 441,5	231,9
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	7 861,4	2 527,2
Витрати майбутніх періодів	1170	231,0	290,5
Інші оборотні активи	1190	2,0	1,7
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>12 998,5</b>	<b>20 660,7</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>13 328,0</b>	<b>20 912,4</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 771,7	2 771,7
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	6 446,8	4 857,5
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>9 218,5</b>	<b>7 629,2</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	2 095,1	11 308,9
розрахунками з бюджетом	1620	1 025,1	862,9
у тому числі з податку на прибуток	1621	584,7	376,8
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	760,6	970,5
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>3 880,8</b>	<b>13 142,3</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>13 328,0</b>	<b>20 912,4</b>

2. Звіт про фінансові результати  
за \_\_\_\_\_ Рік 2020 \_\_\_\_\_ р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	76 992,1	87 734,0
Інші операційні доходи	2120	2 031,2	1 039,9
Інші доходи	2240	88,7	60,4
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	79 112,0	88 834,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 62 327,9 )	( 70 766,4 )
Інші операційні витрати	2180	( 10 868,9 )	( 10 222,9 )
Інші витрати	2270	( - )	( - )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 73 196,8 )</b>	<b>( 80 989,3 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5 915,2	7 845,0
Податок на прибуток	2300	( 1 057,7 )	( 1 398,2 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>4 857,5</b>	<b>6 446,8</b>

Керівник

Головний бухгалтер



*ЕП ШТЕРН ЯНКО*

*ЕП Петрова  
Ірина Іванівна*

ШТЕРН ЯНКО

(ініціали, прізвище)

Петрова Ірина Іванівна

(ініціали, прізвище)

## Додаток Т.4

## Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2021 рік

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

**ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО**

## Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"	Дата (рік, місяць, число)	2022	01	01
Територія	Шевченківський район міста Києва	за ЄДРПОУ	35086846		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КАТОТТГГ <sup>1</sup>	U480000000001078669		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля побутовими електроварями й електронною апаратурою побутового призначення для прибирання, записування, відтворення звуку й зображення	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників, осіб	17	за КВЕД	46.43		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050		4902244		

## I. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	12,1	-
Первісна вартість	1001	134,7	134,7
Накопичена амортизація	1002	( 122,6 )	( 134,7 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	239,6	214,5
первісна вартість	1011	1 144,5	1 089,6
знос	1012	( 904,9 )	( 875,1 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>251,7</b>	<b>214,5</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси :	1100	1 824,3	2 278,7
у тому числі готова продукція	1103	1 784,4	2 236,2
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	15 745,7	10 968,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	39,4	42,4
у тому числі з податку на прибуток	1136	23,9	23,9
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	231,9	1 870,7
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	2 527,2	3 458,8
Витрати майбутніх періодів	1170	290,5	382,2
Інші оборотні активи	1190	1,7	54,1
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>20 660,7</b>	<b>19 055,7</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>20 912,4</b>	<b>19 270,2</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 771,7	2 771,7
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 857,5	5 678,7
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>7 629,2</b>	<b>8 450,4</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	11 308,9	7 898,6
розрахунками з бюджетом	1620	862,9	517,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	376,8	274,9
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	970,5	2 331,8
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>13 142,3</b>	<b>10 748,1</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>20 912,4</b>	<b>19 270,2</b>

2. Звіт про фінансові результати  
за Рік 2021 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	68 658,0	76 992,1
Інші операційні доходи	2120	968,3	2 031,2
Інші доходи	2240	28,5	88,7
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	69 654,8	79 112,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 52 666,8 )	( 62 327,9 )
Інші операційні витрати	2180	( 15 891,9 )	( 10 868,9 )
Інші витрати	2270	( - )	( - )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 68 558,7 )</b>	<b>( 73 196,8 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1 096,1	5 915,2
Податок на прибуток	2300	( 274,9 )	( 1 057,7 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>821,2</b>	<b>4 857,5</b>

Керівник

Головний бухгалтер



*ЕП ШТЕРН ЯНКО*

*ЕП Петрова Ірина Іванівна*

ШТЕРН ЯНКО

(ініціали, прізвище)

Петрова Ірина Іванівна

(ініціали, прізвище)

<sup>1</sup> Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

## Додаток Т.5

## Фінансова звітність ТОВ «Гореніє» за 2022 рік

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

## Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"	Дата (рік, місяць, число)	2023	01	01
Територія	Шевченківський район міста Києва	за ЄДРПОУ	35086846		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КАТОТТГ <sup>1</sup>	U48000000001078609		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля побутовими електроварками й електронною апаратурою побутового призначення для прибирання, записування, відтворення звуку й зображення	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників, осіб	16	за КВЕД	46.43		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050		4902244		

## I. Баланс на 31 грудня 2022 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	134,7	134,7
Накопичена амортизація	1002	( 134,7 )	( 134,7 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	214,5	371,2
первісна вартість	1011	1 089,6	1 162,4
знос	1012	( 875,1 )	( 791,2 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>214,5</b>	<b>371,2</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси :	1100	2 278,7	1 027,2
у тому числі готова продукція	1103	2 236,2	997,5
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	10 968,8	19 220,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	42,4	45,4
у тому числі з податку на прибуток	1136	23,9	23,9
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 870,7	1 422,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 458,8	2 865,3
Витрати майбутніх періодів	1170	382,2	520,1
Інші оборотні активи	1190	54,1	190,1
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>19 055,7</b>	<b>25 291,0</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>19 270,2</b>	<b>25 662,2</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 771,7	2 771,7
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5 678,7	8 177,4
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>8 450,4</b>	<b>10 949,1</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	7 898,6	7 833,6
розрахунками з бюджетом	1620	517,7	995,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	274,9	438,8
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 331,8	5 884,4
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>10 748,1</b>	<b>14 713,1</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>19 270,2</b>	<b>25 662,2</b>

2. Звіт про фінансові результати  
за Рік 2022 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	94 822,6	68 658,0
Інші операційні доходи	2120	4 585,7	968,3
Інші доходи	2240	65,0	28,5
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	99 473,3	69 654,8
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 67 301,0 )	( 52 666,8 )
Інші операційні витрати	2180	( 28 853,1 )	( 15 891,9 )
Інші витрати	2270	( - )	( - )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 96 154,1 )</b>	<b>( 68 558,7 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	3 319,2	1 096,1
Податок на прибуток	2300	( 820,5 )	( 274,9 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>2 498,7</b>	<b>821,2</b>

Керівник

Головний бухгалтер



*ЕП ШТЕРН ЯНКО*

*ЕП Петрова Ірина Іванівна*

ШТЕРН ЯНКО

Петрова Ірина Іванівна

<sup>1</sup> Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

## Додаток У

# Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску ТОВ «Гореніє» за I квартал 2023 року

Відмітка про отримання  
(штамп контролюючого органу)

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства фінансів України  
13 січня 2015 року № 4  
(у редакції наказу Міністерства фінансів України  
від 04 липня 2022 року № 189)

01	<b>ПОДАТКОВИЙ РОЗРАХУНОК СУМ ДОХОДУ, НАРАХОВАНОГО (СПЛАЧЕНОГО) НА КОРИСТЬ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ - ФІЗИЧНИХ ОСІБ, І СУМ УТРИМАНОГО З НИХ ПОДАТКУ, А ТАКОЖ СУМ НАРАХОВАНОГО ЄДИНОГО ВНЕСКУ</b>	011	Звітний <sup>1</sup>	X
		012	Звітний новий <sup>2</sup>	-
		013	Уточнюючий <sup>3</sup>	-
		014	Довідковий <sup>4</sup>	-

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

02	Звітний (податковий) період <sup>5</sup>	2023 (рік)	1 (квартал)	1 (номер Розрахунку)
----	--	---------------	----------------	-------------------------

03	Платник <sup>6</sup>	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ" від _____ № _____
(повне найменування (прізвище, ім'я, по батькові) платника згідно з реєстраційними документами, дата та номер договору (угоди))		

031	Податковий номер <sup>7</sup> або серія (за наявності) та номер паспорта <sup>8</sup> платника	35086846
032	UA8000000001078669 код за Кодифікатором адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТ)	
033	Відокремлений підрозділ юридичної особи (зазначається виключно у разі, якщо Розрахунок подає податковий агент за відокремлений підрозділ) (повне найменування відокремленого підрозділу)	
034	Податковий номер ліквідованого платника єдиного внеску (заповнюється у разі подання розрахунку правонаступником при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" <sup>9</sup> )	-
035	Код філії (заповнюється у разі подання платником єдиного внеску відомостей про філію при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" <sup>10</sup> )	-

04	Податкова адреса вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. КІЇВ, 04050	Почтовий індекс	04050	Телефон	0444902244
		Факс	0444902244	Електронна адреса	petrova@gorenje.ua

05	Розрахунок подається до ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У М.КИЄВІ, ДПІ У ШЕВЧЕНКІВСЬКОМУ РАЙОНІ (ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ РАЙОН М.КИЄВА) (найменування контролюючого органу, до якого подається Розрахунок)
----	--

06	Інформація про додатки, що додаються до Розрахунку та є його невід'ємною частиною	кількість додатків	кількість аркушів	
061	Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам	3	6	
062	Відомості про осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відповідно до закону отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини, при усиновленні дитини, та осіб із числа непрацюючих працездатних батьків, усиновителів, опікунів, піклувальників, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, дитиною, хворою на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гостре або хронічне захворювання широк IV ступеня, за дитиною, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, який не встановлено інвалідність, а також непрацюючих працездатних осіб, які здійснюють догляд за особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, якщо такі непрацюючі працездатні особи отримують допомогу, надбавку або компенсацію відповідно до законодавства, та нарахування сум єдиного внеску за патронатних вихователів, батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу, прийомних батьків, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства	-	-	
063	Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу	-	-	
064	Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору	3	10	
065	Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби	-	-	
066	Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства	-	-	
07	Код основного виду економічної діяльності	-	46.43	
08	Клас професійного ризику виробництва	-	-	
09	Ознака платника єдиного внеску	Відмітка "X" про відповідну ознаку		
091	Роботодавець	X	-	
092	Бюджетна установа	-	-	
093	Підприємство, організація всеукраїнської громадської організації інвалідів, зокрема товариств УТОГ, УТОС	-	-	
094	Підприємство, організація громадської організації інвалідів	-	-	
10	Штатна чисельність працівників (показники кількості працівників зазначаються в цілих одиницях)	1	2	3
101	Середньооблікова кількість штатних працівників за звітний період, осіб у т.ч.	13	13	13
102	працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, осіб	1	1	1
103	працівників, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню	1	1	1
104	Облікова кількість штатних працівників	14	14	14
105	Кількість застрахованих осіб у звітному періоді, яким нараховано заробітну плату/(крім осіб, яким у звітному періоді нараховано грошове забезпечення)	17	17	17
106	Кількість застрахованих осіб, яким у звітному періоді нараховано грошове забезпечення	-	-	-
107	Кількість застрахованих осіб у звітному періоді з числа непрацюючих інших з подружжя працівників дипломатичної служби, яким нараховано єдиний внесок	-	-	-
108	Жінок	9	9	9
109	Чоловіків	8	8	8
110	Кількість створених нових робочих місць у звітному періоді	-	-	-

(грн коп.)

Код рядка	I. Нарахування доходу та єдиного внеску за найманих працівників в розрізі місяців звітного кварталу	1	2	3
1	Загальна сума нарахованого доходу (р. 1.1 + р. 1.2 + р. 1.3 + р. 1.4 + р. 1.5)	2 404 899,11	577 899,18	643 410,70
1.1	сума нарахованої заробітної плати	2 401 494,54	576 654,18	615 035,78
1.2	сума винагороди за договорами цивільно-правового характеру	1 245,00	1 245,00	1 245,00
1.3	сума оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів платника податків	1 542,55	-	8 478,10
1.4	сума допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка виплачується за рахунок коштів фонду соціального страхування	617,02	-	18 651,82

1.5	сума допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами	-	-	-
1.6	сума нарахованої заробітної плати за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення <sup>11</sup> з них:	-	-	-
1.6.1	5,3%	-	-	-
1.6.2	5,5%	-	-	-
1.6.3	22%	-	-	-
2	сума нарахованого доходу у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок (р. 2.1 + р. 2.2 + р. 2.3 + р. 2.4 + р. 2.5)	1 314 357,42	581 349,18	647 284,61
2.1	Роботодавцями (22%)	1 210 111,97	562 239,18	577 130,78
2.2	Підприємствами, установами і організаціями, фізичними особами - підприємцями, у тому числі тими, які обрали спрощену систему оподаткування, працюючим особам з інвалідністю (8,41%)	100 500,00	15 660,00	66 279,92
2.3	Підприємствами та організаціями всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариств УТОГ, УТОС (5,3%)	-	-	-
2.4	Підприємствами та організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю, працюючим особам з інвалідністю (5,5%)	-	-	-
2.5	додаткова база нарахування єдиного внеску (22%)	3 745,45	3 450,00	3 873,91
2.6	за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення <sup>11</sup> з них:	-	-	-
2.6.1	5,3%	-	-	-
2.6.2	5,5%	-	-	-
2.6.3	22%	-	-	-
3	Нараховано єдиного внеску (р. 3.1 + р. 3.2 + р. 3.3 + р. 3.4 + р. 3.5 + р. 3.6)	275 500,68	125 768,63	133 395,18
3.1	на суми нарахованої роботодавцями заробітної плати, винагороди за виконані роботи (надані послуги) за цивільно-правовими договорами, оплати допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами (22,0%)	266 224,63	123 692,62	126 968,77
3.2	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами, установами і організаціями, у тому числі фізичними особами - підприємцями, у т. ч. тими, які обрали спрощену систему оподаткування працюючим особам з інвалідністю (8,41%)	8 452,05	1 317,01	5 574,15
3.2.1	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами, установами і організаціями, працюючим особам з інвалідністю (22 %)	22 110,00	3 445,20	14 581,58
3.3	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами та організаціями всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариствами УТОГ та УТОС (5,3%)	-	-	-
3.3.1	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами та організаціями всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариствами УТОГ та УТОС (22 %)	-	-	-
3.4	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами та організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю, працюючим особам з інвалідністю (5,5%)	-	-	-
3.4.1	на суми заробітної плати, нарахованої підприємствами та організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю (за умов, визначених частиною чотирнадцятою статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»), працюючим особам з інвалідністю (22 %)	-	-	-
3.5	на суми різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованої заробітної плати роботодавцями (22,0 %)	824,00	759,00	852,26
3.6	на суми мінімальної заробітної плати непрацюючому іншого з подружжя працівника дипломатичної служби (22%)	-	-	-
3.7	на суму нарахованої заробітної плати за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення <sup>11</sup> з них:	-	-	-
3.7.1	5,3%	-	-	-
3.7.2	5,5%	-	-	-
3.7.3	22%	-	-	-
4	Донараховано та/або доутримано єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилок, допущених в попередніх звітних періодах (р. 4.1 + р. 4.2 + р. 4.3)	-	-	-
4.1	Донараховано єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах, з них:	-	-	-
4.1.1	8,41%	-	-	-
4.1.2	5,30%	-	-	-
4.1.3	5,50%	-	-	-
4.2	Донараховано єдиний внесок за попередні звітні періоди внаслідок збільшення класу професійного ризику	-	-	-
4.3	Додатково утримано єдиного внеску за попередні звітні періоди	-	-	-
4.4	Донараховано єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення <sup>11</sup> з них:	-	-	-
4.4.1	5,3%	-	-	-
4.4.2	5,5%	-	-	-
4.4.3	22%	-	-	-
5	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 5.1)	-	-	-
5.1	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті в розрізі місяців звітного кварталу	-	-	-
6	Сума на яку зменшено суму нарахувань та/або утримань з єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах (р. 6.1 + р. 6.2 + р. 6.3)	-	-	-
6.1	Зменшено суму нарахувань з єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах та/або у зв'язку з уточненням проведеним поза межами звітної періоду, з них:	-	-	-
6.1.1	8,41%	-	-	-
6.1.2	5,30%	-	-	-
6.1.3	5,50%	-	-	-
6.2	Зменшено суму єдиного внеску за попередні звітні періоди внаслідок зменшення класу професійного ризику	-	-	-
6.3	Зменшено суму утримань за попередні звітні періоди	-	-	-
6.4	Зменшено суму нарахувань з єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення <sup>11</sup> з них:	-	-	-
6.4.1	5,3%	-	-	-
6.4.2	5,5%	-	-	-
6.4.3	22%	-	-	-
7	Загальна сума єдиного внеску, що підлягає сплаті (р. 3 + р. 4 - р. 6)	275 500,68	125 768,63	133 395,18

8	Загальна сума єдиного внеску, що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 7)		534 664,49	
<b>II. Нарухування грошового забезпечення та єдиного внеску за військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з вагітністю та пологами в розрізі місяців звітного кварталу (крім військовослужбовців строкової військової служби)</b>		1	2	3
<b>Сума нарахованого грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу (крім військовослужбовців строкової військової служби)</b>				
1	Сума грошового забезпечення (без обмеження максимальною величиною, на яку нараховується єдиний внесок)	-	-	-
2	Сума грошового забезпечення, на яку нараховується єдиний внесок (у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску), та додаткової бази нарахування (р. 2.1 + р. 2.2)	-	-	-
2.1	Сума грошового забезпечення, на яку нараховується єдиний внесок (у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску)	-	-	-
2.2	Додаткова база нарахування єдиного внеску	-	-	-
<b>Сума нарахованої допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з вагітністю та пологами:</b>				
3	Сума допомоги жінкам військовослужбовцям	-	-	-
4	Сума допомоги жінкам військовослужбовцям, на яку нараховується єдиний внесок (у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску (у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску (р. 4.1 + р. 4.2)))	-	-	-
4.1	Сума допомоги жінкам військовослужбовцям, на яку нараховується єдиний внесок (у межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску)	-	-	-
4.2	Додаткова база нарахування єдиного внеску	-	-	-
<b>Сума нарахованого єдиного внеску на грошове забезпечення військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з вагітністю та пологами (крім військовослужбовців строкової військової служби)</b>				
5	На суми грошового забезпечення (р. 5.1 + р. 5.2)	-	-	-
5.1	Нараховано єдиного внеску (22,0 %);	-	-	-
5.2	Нараховано на суми різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованого грошового забезпечення (22,0 %);	-	-	-
6	Донараховано та/або дотримано єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилок, допущених в попередніх звітних періодах (р. 6.1 + р. 6.2)	-	-	-
6.1	Донараховано єдиний внесок у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах	-	-	-
6.2	Додатково утримано єдиного внеску за попередні звітні періоди	-	-	-
7	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 7.1)	-	-	-
7.1	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті в розрізі місяців звітного кварталу	-	-	-
8	Зменшено суму єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах (р. 8.1 + р. 8.2)	-	-	-
8.1	Зменшено грошового забезпечення у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах	-	-	-
8.2	Зменшено суму утримань за попередні звітні періоди	-	-	-
9	Нараховано єдиного внеску на суми допомоги жінкам військовослужбовцям (р. 9.1 + р. 9.2)	-	-	-
9.1	нараховано єдиного внеску (22,0 %)	-	-	-
9.2	нараховано на суми різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою сумою допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з вагітністю та пологами (22%)	-	-	-
10	Донараховано єдиного внеску на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з виправленням помилок, допущених в попередніх звітних періодах (р. 10.1 + р. 10.2)	-	-	-
10.1	Донараховано єдиного внеску на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з виправленням помилок, допущених в попередніх звітних періодах	-	-	-
10.2	Додатково утримано єдиного внеску за попередні звітні періоди (2%)	-	-	-
11	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 11.1)	-	-	-
11.1	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті в розрізі місяців звітного кварталу	-	-	-
12	Зменшено єдиного внеску на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах (р. 12.1 + р. 12.2)	-	-	-
12.1	Зменшено єдиного внеску на суми допомоги жінкам військовослужбовцям у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах (22 %, 33,2 %, у т. ч. виходячи з розміру мінімальної заробітної плати)	-	-	-
12.2	Зменшено суму утримань за попередні звітні періоди (2%)	-	-	-
13	Загальна сума єдиного внеску з сум грошового забезпечення, що підлягає сплаті (р. 5 + р. 6 - р. 8)	-	-	-
14	Загальна сума єдиного внеску з сум грошового забезпечення, що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 13)	-	-	-
15	Загальна сума єдиного внеску з сум у зв'язку з вагітністю та пологами, що підлягає сплаті (р. 9 + р. 10 - р. 12)	-	-	-
16	Загальна сума єдиного внеску сум у зв'язку з вагітністю та пологами, що підлягає сплаті за звітний квартал, усього (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 15)	-	-	-
<b>III. Нарухування грошового забезпечення та єдиного внеску за патронатних вихователів, батьків – вихователів та прийомних батьків в розрізі місяців звітного кварталу</b>		1	2	3
1	Сума грошового забезпечення відповідно до законодавства, на яку нараховується єдиний внесок	-	-	-
2	Сума нарахованого єдиного внеску для патронатних вихователів, батьків - вихователів та прийомних батьків на суми грошового забезпечення відповідно до законодавства:	-	-	-
3	Донараховано єдиний внесок у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах	-	-	-
4	Зменшено суму єдиного внеску у зв'язку з виправленням помилки, допущеної в попередніх звітних періодах	-	-	-
5	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 5.1)	-	-	-
5.1	Сума пені, яка нарахована платником єдиного внеску самостійно відповідно до частини другої статті 25 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" що підлягає сплаті в розрізі місяців звітного кварталу	-	-	-
6	Сума єдиного внеску, що підлягає сплаті (р. 2 + р. 3 - р. 4)	-	-	-

7	Загальна сума єдиного внеску, що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 6) Доповнення до податкового Розрахунку (заповнюється і подається відповідно до пункту 46.4 статті 46 глави 2 розділу II Податкового кодексу України) на _____ арк.	-
---	---	---

№ з/п	Зміст доповнення
1	-

Дата подання 10.04.2023

Наведена інформація є повною і достовірною.

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

\_\_\_\_\_

(Ресстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта<sup>7</sup>)

ЕП Ірина Петрова  
(підпис)

Ірина Петрова

(власне ім'я та прізвище)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку)

\_\_\_\_\_

(Ресстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта<sup>7</sup>)

М. П. (за наявності)

ЕП Ірина Петрова  
(підпис)

Ірина Петрова

(власне ім'я та прізвище)



- <sup>1</sup> Розрахунок, який подається за звітний (податковий) період першим (п.1 розділу III Порядку).
- <sup>2</sup> Розрахунок, який подається наступним за звітний (податковий) період до закінчення граничного строку подання з даними про уточнення в суммах нарахованого податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску та/або реквізитах.
- <sup>3</sup> Розрахунок, який подається після закінчення граничного строку подання для відповідного звітного (податкового) періоду з даними про уточнення в суммах нарахованого податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску та/або реквізитах.
- <sup>4</sup> Розрахунок, який подається платником єдиного внеску з типом "Звітний" у додатках якого наявна інформація щодо призначення пенсії застрахованим особам або матеріального забезпечення, страхових виплат.
- <sup>5</sup> Вказується звітний (податковий) період, за який подається Розрахунок з типом "Звітний" ("Звітний новий"), або звітний (податковий) період, що уточнюється, для Розрахунку з типом "Уточнюючий" та обов'язково зазначається номер Розрахунку (в хронологічному порядку незалежно від типу Розрахунку), що подається за звітний (податковий) період.
- <sup>6</sup> Платник - податковий агент та платник єдиного внеску.
- <sup>7</sup> Зазначається код за ЄДРПОУ платника або ресстраційний (обліковий) номер платника податків, який присвоюється контролюючими органами, або ресстраційний номер облікової картки платника податків - фізичної особи.
- <sup>8</sup> Серію (за наявності) та номер паспорта зазначають фізичні особи, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття ресстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті.
- <sup>9</sup> Зазначається код за ЄДРПОУ ліквідованого платника єдиного внеску у разі подання правонаступником Розрахунку з типом Уточнюючий" за осіб, що перебували у трудових відносинах чи відносинах цивільно-правового характеру з платником єдиного внеску, який ліквідований.
- <sup>10</sup> Код філії (заповнюється у разі подання платником єдиного внеску відомостей про філію при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий").
- <sup>11</sup> Заповнюється роботодавцями - платниками єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування - фізичними особами - підприємцями, які належать до другої та третьої груп платників єдиного податку, а також юридичними особами, які належать до третьої групи платників єдиного податку за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходу у вигляді грошового забезпечення, у період мобілізації, визначений Указом Президента України від 24 лютого 2022 року N 69/2022 "Про загальну мобілізацію", затвердженим Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про загальну мобілізацію".

-----

Заповнюється службовими особами контролюючого органу  
Відмітка про внесення даних до електронної бази податкової звітності " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

-----  
Службова особа контролюючого органу (власне ім'я та прізвище)

Додаток Ф

Форма № 2-підприємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства» на  
ТОВ «Гореніє» за 2022 рік

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 5 0 8 6 8 4 6

Державне статистичне спостереження

Статистична конфіденційність забезпечується  
статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"



Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186<sup>3</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

СТРУКТУРНЕ ОБСТЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА  
за 2022 рік

Подають:	Термін подання
юридичні особи (підприємства)  - територіальному органу Держстату	не пізніше 28 лютого

№ 2-підприємництво (річна)  
ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Держстату  
10 червня 2022 р. № 184  
(зі змінами, внесеними  
наказом Держстату  
від 10 листопада 2022 р. № 279)

**Респондент:**  
Найменування: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050  
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада: \_\_\_\_\_

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):  
вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, оф. 23, м. Київ, 04050  
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада: \_\_\_\_\_

Код території відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ) за юридичною адресою  
**U A 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 7 8 6 6 9**  
(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

**Інформація щодо відсутності даних**

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 5 0 8 6 8 4 6

**Розділ 1. Структурні зміни та інші події, що відбулися на підприємстві у звітному році**  
 Господарська діяльність здійснювалась протягом 1 2 місяців звітного року (ряд. 100)  
 (кількість місяців від 01 до 12 у цілих числах)

Основний вид економічної діяльності у звітному році		4 6 . 4 3
Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення		(код за КВЕД-2010)
назва виду економічної діяльності (згідно із Класифікацією видів економічної діяльності КВЕД-2010)		(код за КВЕД-2010)

№ рядка	Назва зміни	Дата події	
		число	місяць
101	Зменшення активів унаслідок виділу частини майна для створення нового підприємства-юридичної особи		
102	Збільшення активів унаслідок приєднання інших підприємств-юридичних осіб, які припинили свою діяльність		

(потрібне позначте V)

103	Узято в оренду основні засоби іншого підприємства	V
104	Передано в оренду основні засоби свого підприємства	
105	На підприємстві не було жодної з вищенаведених подій (якщо не заповнені ряд. 101-104)	

**Розділ 2. Інформація щодо зовнішньоекономічної діяльності у звітному році**

(потрібне позначте V)

Чи здійснювало Ваше підприємство експорт-імпорт продукції (товарів, послуг) протягом звітного року?	Так <input checked="" type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	(ряд. 200)
Чи здійснювало Ваше підприємство експорт-імпорт послуг протягом звітного року?	Так <input type="checkbox"/>	Ні <input checked="" type="checkbox"/>	(ряд. 201)

**Розділ 3. Кількість працівників, відпрацьований час та фонд оплати праці штатних працівників**

(ряд. 300-304 заповнюють у цілих числах)

№ рядка	Назва показників	Код Євростату відповідно до Регламенту (ЄС) № 2020/1197 від 30.07.2020	За рік
A	Б	В	Г
300	Середня кількість працівників (середньооблікова кількість штатних працівників, середня кількість зовнішніх сумісників та працюючих за цивільно-правовими договорами), осіб	220102	16
301	середньооблікова кількість штатних працівників (ряд.301 гр.1<=ряд.300 гр.1)		13
302	Кількість неоплачуваних власників, засновників підприємства та членів їхніх сімей, осіб		
303	Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб	220103	12
304	Кількість відпрацьованих годин працівниками, зазначеними в ряд. 300 гр.1, людиногодин	220201	24701
305	Фонд оплати праці штатних працівників, зазначених у ряд. 301 гр.1, тис.грн з одним десятковим знаком		8 545,6

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

3 5 0 8 6 8 4 6

## Розділ 4. Показники діяльності підприємства

(тис.грн з одним десятковим знаком)

№ рядка	Назва показників (коди рахунків відповідно до спрощеного Плану рахунків бухгалтерського обліку або Плану рахунків бухгалтерського обліку)	Код Євростату відповідно до Регламенту (ЄС) № 2020/1197 від 30.07.2020	За рік
А	Б	В	1
400	Дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) без ПДВ та акцизного податку (рахунок 70 (без ПДВ та акцизного податку) або рахунки 70, 71 (без ПДВ та акцизного податку))	250101	94 822,6
402	Вартість продукції (робіт, послуг) власного виробництва для внутрішніх потреб підприємства (рахунки 15, 23)		-
403	вартість продукції (робіт, послуг) власного виробництва для внутрішніх потреб підприємства з метою інвестування свого підприємства (рахунок 15 або рахунок 15, субрахунки 151, 152, 153, 154, 155) (ряд.403 гр.1 <=ряд.402 гр.1)		-
404	Дохід від продажу основних засобів (без ПДВ), утримуваних для продажу (рахунок 70 або рахунок 71, субрахунок 712)		47,6
405	Субсидії та дотації на виробництво (рахунок 48 або рахунки 48, 71, субрахунок 718)		-
406	Матеріальні витрати та витрати на оплату послуг, використані у виробництві продукції (товарів, послуг) (без ПДВ) (рахунки 23, 91, 96 або рахунки 23, 91, 92, 93, 94)		5 710,5
407	платежі підрядникам (із рахунку 68 або із рахунку 63) (ряд.407 гр.1 < ряд.406 гр.1)	240106	-
408	платежі агентствам з працевлаштування за послуги з підбору працівників (ряд.408 гр.1 < ряд.406 гр.1)	240103	-
409	витрати з оперативної оренди (лізингу) зі строком більше одного року, крім орендної плати за земельні ділянки (ряд.409 гр.1 < ряд.406 гр.1)	240104	1 672,9
410	орендна плата за земельні ділянки, крім орендної плати за земельні ділянки державної і комунальної власності (ряд.410 гр.1 < ряд.406 гр.1)	240104	-
411	Амортизація (рахунки 23, 96 або рахунки 23, 83, 91, 92, 93)		111,9
412	Витрати на оплату праці (рахунки 47, 66 або рахунки 47, 66, 81)	220302	11 391,1
413	витрати на навчальні відпустки, у зв'язку з реорганізацією та скороченням штату, доплати в разі тимчасової непрацездатності (ряд.413 гр.1 < ряд.412 гр.1)		-
414	Відрахування на соціальні заходи (із рахунку 64 або із рахунку 65, 82) (ряд.414 гр.1 < ряд.412 гр.1)	220303	1 797,2
415	Вартість товарів і послуг, придбаних у звітному році для перепродажу (без ПДВ) (із рахунку 26 або рахунок 28)	240102	68 393,6
416	Витрати на придбання енергопродуктів для власних потреб (крім використаних як сировина та для перепродажу) (без ПДВ) (із рахунку 68 або із рахунку 63)	240105	166,1
417	Податки та збори, пов'язані з виробництвом продукції (товарів, послуг) (із рахунку 64)		-
418	Податки та збори, пов'язані з обсягом реалізованої продукції (товарів, послуг), крім ПДВ та акцизного податку (із рахунку 64)		-
419	Кількість магазинів роздрібною торгівлі, од (показник заповнюється, якщо підприємство має у своєму складі один або декілька магазинів, діяльність яких належить до видів економічної діяльності з кодами 47.11-47.79, крім коду 47.30 за КВЕД)		
422	Торгова площа магазинів роздрібною торгівлі, м <sup>2</sup> у цілих числах (показник відображає інформацію по магазинах роздрібною торгівлі, кількість яких наводиться у ряд. 419)		

## Дохід від виконання будівельних робіт на умовах підряду (без ПДВ)

(код Євростату 250111) (рахунок 70 (без ПДВ))

- тис.грн з одним десятковим знаком

(ряд. 420) (ряд.420&lt;= ряд.400 гр.1 розділу 4)

## Добові витрати (крім вартості проїзду та витрат на наймання житлового приміщення, які включено до ряд. 406)

(рахунок 37, субрахунок 372)

20,0 тис.грн з одним десятковим знаком

(ряд. 421)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 5 0 8 6 8 4 6

## Розділ 5. Запаси

(тис. грн з одним десятковим знаком)

№ рядка	Назва показників (коди рахунків відповідно до спрощеного Плану рахунків бухгалтерського обліку або Плану рахунків бухгалтерського обліку)	Код Євростату відповідно до Регламенту (ЄС) № 2020/1197 від 30.07.2020	На початок року	На кінець року
А	Б	В	1	2
500	Виробничі запаси (сировина, основні й допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, включаючи малоцінні та швидкозношувані предмети (без ПДВ) (рахунок 20 або рахунки 20, 22)		42,5	29,7
501	Незавершене виробництво (рахунок 23 або рахунки 23, 25)	240202	-	-
502	Готова продукція (із рахунку 26 або рахунки 26, 27)	240202	-	-
503	Товари та послуги для перепродажу (без ПДВ) (із рахунку 26 або рахунок 28)	240203	2 236,2	997,5

## Розділ 6. Капітальні інвестиції

(без ПДВ, тис. грн у цілих числах)

№ рядка	Назва показників	За рік
А	Б	1
600	Усього капітальних інвестицій за видами активів (ряд.600 гр.1 >= ряд.601 гр.1)	269
601	Матеріальні активи (ряд.601 гр.1 >= сумі ряд.602, 603, 604, 605, 606 гр.1)	269
602	будівлі житлові (ряд.602 гр.1 <= ряд.601 гр.1)	-
603	будівлі нежитлові (ряд.603 гр.1 <= ряд.601 гр.1)	-
604	інженерні споруди (ряд.604 гр.1 <= ряд.601 гр.1)	-
605	машини, обладнання та інвентар (ряд.605 гр.1 <= ряд.601 гр.1)	269
606	транспортні засоби (ряд.606 гр.1 <= ряд.601 гр.1)	-

Місце підпису керівника (власника) або особи,  
відповідальної за достовірність наданої інформації

~~Є.ШТЕРН ЯНКО~~

ЯНКО ШТЕРН  
(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

телефон: 0504907918

електронна пошта: ovsiichuk@gorenje.ua

# Додаток X

## Форма № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» на ТОВ «Гореніє» за 2022 рік

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

3 5 0 8 6 8 4 6

Державне статистичне спостереження

Статистична конфіденційність забезпечується  
статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою  
відповідальність, яка встановлена статтею 186<sup>3</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

### ЗВІТ ПРО ВИТРАТИ НА УТРИМАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ за 2022 рік

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб  - територіальному органу Держстату	не пізніше 7 квітня

№ 1-РС  
(один раз на чотири роки)  
ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Держстату  
23 серпня 2022 р. № 227  
(зі змінами, внесеними  
наказом Держстату  
від 10 листопада 2022 р. № 279)

#### Респондент:

Найменування: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"

Місцезнаходження (юридична адреса):

вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050

*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада: \_\_\_\_\_

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): \_\_\_\_\_

вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, оф. 23, м. Київ, 04050

*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада: \_\_\_\_\_

Код території відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ) за адресою здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності

UA800000000001078669

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Для бюджетних установ \_\_\_\_\_

Номер зведеного звіту/підпорядкованої установи

1

Вид економічної діяльності, щодо якого подається звіт

Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення

Код виду економічної діяльності за КВЕД

46.43

(код виду економічної діяльності визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

#### Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - V

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

**Розділ I. Кількість та робочий час працівників за звітний рік**

(у цілих числах)

Назва показника	Код рядка	Працівники з повною зайнятістю	Працівники з частковою зайнятістю	Учні/стажисти
A	Б	1	2	3
Кількість осіб	01	11	4	
Кількість відпрацьованих годин (ряд. 02 <= ряд. 03)	02	21193	3508	
Кількість оплачених годин	03	21273	3532	

**Розділ II. Витрати на утримання робочої сили за звітний рік**

**Інформація за категоріями працівників**

(тис.грн, з одним десятковим знаком)

Назва показника	Код рядка	Усього (працівники з повною та частковою зайнятістю)	Учні/стажисти
A	Б	1	2
Прямі виплати, надбавки та доплати, що виплачуються в кожному платіжному періоді працівникам	10	6 742,5	X
Прямі виплати, надбавки та доплати, що виплачуються не в кожному розрахунковому періоді працівникам	11	1 786,7	X
Внески до фондів заощаджень, створених для працівників	12	-	X
Оплата за невідпрацьований час працівникам	13	141,7	X
Заробітна плата працівників у натуральній формі	14	-	X
Заробітна плата учнів/стажистів	15	X	-
Внески роботодавця на обов'язкове соціальне страхування працівників (включаючи єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування)	16	1 812,4	-
Внески роботодавця на соціальне страхування працівників	17	561,0	X
Прямі соціальні виплати роботодавця	18	-	X

**Інформація в цілому по підприємству (відокремленому підрозділу)**

(тис.грн, з одним десятковим знаком)

Назва показника	Код рядка	Усього
A	Б	1
Витрати на професійне навчання	19	-
Інші витрати на утримання робочої сили	20	79,6
Податки, що належать до витрат на утримання робочої сили	21	-
Субсидії, які одержує роботодавець	22	-

Місце підпису керівника (власника) або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

~~Е.А.ШТЕРН-ЯНКО~~ ЯНКО ШТЕРН  
(Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ)

телефон: 0504907918

електронна пошта: ovsiihuk@gorenje.ua

## Додаток Ц

# Форма № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» на ТОВ «Гореніє» за грудень 2022 року

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 5 0 8 6 8 4 6

### Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується  
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень несе за собою  
відповідальність, яка встановлена статтею 186<sup>3</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

### ЗВІТ ПРО ЗАБОРГОВАНІСТЬ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

на 1 січня 2023 року

(назва місяця наступного після звітного періоду)

Подають:	Термін подання
юридичні особи	не пізніше 7-го числа кожного місяця
- територіальному органу Держстату	

№ 3-борг  
(місячна)  
ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Держстату  
25 червня 2021 р. № 136

#### Респондент:

Найменування: **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОРЕНІЄ"**

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, м. Київ, 04050

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада:

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

вулиця Миколи Пимоненка, буд. 13, корпус 5, вхід літера А, оф. 23, м. Київ, 04050

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада:

#### Код території відповідно до:

Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць  
та територій територіальних громад (КАТОТТГ)

Класифікатора об'єктів адміністративно-територіального  
устрою України (КОАТУУ)

U A 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 7 8 6 6 9 або 8 0 3 9 1 0 0 0 0 0

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

#### Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

V

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

**Відсутнє явище, яке спостерігається**

**Обсяги заборгованості з оплати праці на підприємстві (установі, організації)**

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком)</i>	2010	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)</i>	2020	-
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб <i>(у цілих числах)</i>	2030	-
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком)</i>	2040	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)</i>	2050	-

Пояснення	
Назва показника	Основна причина відхилення
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) більше або менше ніж 5% порівняно з попереднім періодом	



Місце підпису керівника (власника) або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

телефон: 044902244

*Е.П. Петрова*  
~~Біла Гейлена~~

**ЯНКО ШТЕРН**  
(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

електронна пошта: [ovsiichuk@gorenje.ua](mailto:ovsiichuk@gorenje.ua)

### Література:

1. Henisz W., Koller T., Nuttall R. *Five ways that ESG creates value*. McKinsey & Company. 2019. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/five-ways-that-esg-creates-value> (дата звернення: 11.11.2022).
2. Holm A. ESG Data Management and Analytics. *Deloitte*. 2021. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/dk/Documents/Grabngo/ESG\\_Data\\_April2021.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/dk/Documents/Grabngo/ESG_Data_April2021.pdf) (дата звернення: 03.11.2022).
3. DVFA. KPIs for ESG: A Guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation. *EFFAS*. 2014. URL: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/1547/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>. (дата звернення: 05.11.2022)
4. Thostrup J. Integrated Ratio Guideline ESG and Combined Financial & Non-financial Ratios. *Center for ESG Research*. 2017. URL: <https://www.tcfhub.org/wp-content/uploads/2019/07/Center-for-ESG-Research-Integrated-ratio-guideline.pdf> (дата звернення: 07.11.2022)

УДК 657:331.2

*Абесінова О. К., к.е.н., доцент,  
Гордієнко Д. О., здобувач освіти  
ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана»,  
м. Київ, Україна*

## МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Від ефективного використання та управління трудовими ресурсами залежать результати господарської діяльності підприємства, а відтак одним із найважливіших об'єктів аналізу суб'єкта господарювання є фонд оплати праці.

Метою такого аналізу є оцінка ефективності використання трудових ресурсів, пошук шляхів оптимізації фонду оплати праці, а також виявлення можливостей підвищення продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції, робіт і послуг.

В законодавстві України чіткого визначення фонду оплати праці не надається, але трактується зміст такого поняття як «заробітна плата» – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Сутність фонду оплати праці є предметом дослідження численних науковців, серед яких Л. Васюренко, що розглядає дане поняття як інструмент базової компоненти регулювання організації оплати праці, який відображає фінансову сутність соціально-трудова відносин між працівником та роботодавцем [3].

Фонд оплати праці складається з основної та додаткової заробітної

плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Процес формування фонду оплати праці потребує підвищеної уваги і максимального аналізу.

При здійсненні аналізу фонду оплати праці на підприємстві основними його завданнями виступають:

- оцінка ефективності використання коштів на виплату заробітної плати працівникам організації;
- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати на підприємстві за досліджуваний період;
- виявлення факторів, що впливають на загальний рівень оплати праці у розрізі різних категорій персоналу та складових фонду оплати праці;
- оцінка ефективності прийнятих на підприємстві форм оплати праці та системи стимулювання працівників;
- визначення резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці та забезпечення зростання продуктивності праці.

Аналіз фонду оплати праці на підприємстві варто проводити у кілька етапів:

1. Визначення забезпеченості трудовими ресурсами (чисельність персоналу, його плинність, освітній рівень та професійна компетентність персоналу).

2. Здійснення оцінки ефективності використання людського капіталу на підприємстві (використання фонду робочого часу, продуктивність праці, резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів).

3. Проведення аналізу динаміки та структури витрат на оплату праці (горизонтальний та вертикальний аналіз, порівняння з даними інших підприємств, трендовий аналіз тощо).

4. Виявлення та оцінка факторів, що мали вплив на зміну розміру фонду оплати праці (факторний аналіз).

Для підвищення ефективності здійснення аналізу фонду оплати праці необхідно дотримуватися ряду принципів.

Першим є принцип об'єктивності, точності та конкретності. Даний принцип передбачає, що вихідні дані про рівень заробітної плати повинні бути достовірними і документально підтвердженими, такими, які об'єктивно відображають стан розрахунків за заробітною платою на підприємстві.

Другий принцип – перевірка інформації, що використовується. Дані про рівень заробітної плати повинні бути доступні для перевірки в інформаційній системі обліку організації.

По-третє, при аналізі фонду оплати праці мають враховуватися як кількісні показники, так і якісні.

По-четверте, аналіз повинен проводитися з урахуванням всіх складових фонду оплати праці, а також охоплювати всі ланки, підрозділи, сторони і сфери діяльності організації.

Ефективність аналізу заробітної плати передбачає можливість застосування отриманих результатів і наданих рекомендацій у практичній

діяльності підприємства для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

У традиційній практиці при здійсненні аналізу зазвичай використовуються програми на зразок Excel, які мають певні обмеження: обсяг даних, що обробляється; інструменти та методи, що можуть бути використані у процесі аналізу.

Для вирішення цих проблем пропонується використання спеціалізованого програмного забезпечення, зокрема таких статистичних програм, як EViews, Maple, Minitab, SPSS, STADIA, Statistica тощо. Програмні засоби статистичного аналізу даних дозволять значно розширити інструментарій дослідження заробітної плати, скоротити витрати часу, а також підвищити точність отриманих результатів, зокрема це стосується виявлення тенденцій та прогнозування майбутніх даних, дисперсійного та факторного аналізу.

Таким чином, аналіз фонду оплати праці необхідно проводити послідовно та комплексно, здійснюючи конкретні дії на кожному етапі аналізу, що забезпечить високу якість результатів дослідження. Лише за таких умов можна виявити приховані резерви й можливості зниження витрат на оплату праці, підвищити її продуктивність, усунути перевитрати та збільшити ефективність діяльності підприємства.

Застосування спеціалізованого програмного забезпечення при аналізі фонду оплати праці може сприяти функціям управління трудовими ресурсами, покращувати якість і ефективність прийняття рішень щодо заробітної плати працівників і, зрештою, досягати стратегічних цілей підприємства.

### Література:

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Редакція від 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 21.10.2022).
2. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державної служби статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення 21.10.2022).
3. Васюренко Л.В. Базові засади управління фондом оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Вип. 20. Ч. 1. 2018. С. 80-83.
4. Савченко А.М. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економіка та держава*. № 11. 2019. С. 83–87.
5. Роїк М.В. Огляд програмних засобів статистичного аналізу даних. *Ефективна економіка*. №7. 2017. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5676>.

**Збірник матеріалів  
II Міжнародної  
науково-практичної  
Інтернет-конференції**



**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ ОБЛІКУ, АУДИТУ,  
ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗУ  
В УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ**

16-17 листопада 2022 р.  
Херсон - Хмельницький

## З М І С Т

### СЕКЦІЯ 1 «СУЧАСНИЙ ОБЛІК: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

<i>Акименко О. Ю., д.е.н., доцент, Хоменко К. Ю., здобувачка вищої освіти Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна Амортизація під час воєнного стану</i>	16
<i>Єремян О. М., к.е.н., доцент, Єрмоленко Т. Д., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Проблеми обліку фінансових активів та шляхи їх вирішення на підприємствах</i>	18
<i>Єремян О. М., к.е.н., доцент, Галушка В. В., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Застосування методів нарахування амортизації основних засобів в умовах інтеграції України у світовий економіко-правовий простір</i>	20
<i>Клименко Т. В., к.е.н., доцент Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна Нормативне забезпечення документування господарських операцій</i>	22
<i>Короліук Т. М., к.е.н., доцент Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя, м. Тернопіль, Україна Сутність та значення контролінгу в діяльності підприємства</i>	25
<i>Кришталь Г. О., д.е.н, професор, Ковтун О. М., здобувач вищої освіти ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Київ, Україна Готівкові розрахунки підприємства: швидкі кроки до оптимізації</i>	27
<i>Мазур Н. А., д.е.н., професор, Савицький О. В., здобувач вищої освіти Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна Особливості обліково-аналітичного забезпечення розрахунків за виплатами працівникам</i>	29

<p><i>Марчук У. О., к.е.н., доцент, Бишовець А. О., здобувач вищої освіти ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна</i></p> <p><b>Чистий рух грошових коштів на підприємстві: методика розрахунку</b></p>	33
<p><i>Пилипенко С. М., к.е.н., доцент, Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів, Україна</i></p> <p><b>Оцінка інвестиційної нерухомості</b></p>	36
<p><i>Стефанович Н. Я., ст. викладач, Риженко І. В., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i></p> <p><b>Ідентифікація біологічних активів в бухгалтерському обліку</b></p>	41
<p><i>Ходзицька В. В., к.е.н, доцент, Буз А. О., здобувач вищої освіти ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна</i></p> <p><b>Стандартизація критеріїв ESG у контексті управлінсько-фінансових показників корпоративних структур</b></p>	44
<p><i>Шаповалова А. П., к.е.н., доцент, Рубайко К. А, здобувач вищої освіти Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна</i></p> <p><b>Бухгалтерський та податковий аспекти амортизації основних засобів</b></p>	46

## СЕКЦІЯ 2 «МІЖНАРОДНА ІНТЕГРАЦІЯ У СФЕРІ АУДИТУ»

<p><i>Бобровник В. М., к.е.н, доцент, Дубік І. Г., здобувач вищої освіти Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна</i></p> <p><b>Планування аудиту виробничих запасів відповідно до МСА</b></p>	52
<p><i>Завербний А. С., д.е.н., професор, Завербний С. А., здобувач вищої освіти Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна</i></p> <p><b>Проблеми та перспективи проведення митного пост-аудиту в Україні за євроінтеграційних умов</b></p>	55
<p><i>Копотієнко Т. Ю., к е н., доцент, Зайць Д. В., здобувач вищої освіти Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна</i></p> <p><b>Аудит нарахування та сплати заробітної плати</b></p>	58

**СЕКЦІЯ 3**  
**«ОПОДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ:**  
**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ»**

<p><i>Гливенко В. В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Буряк А. П., здобувачка вищої освіти</i>  <i>Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів,</i>  <i>Україна</i>          Особливості переходу із загальної на спрощену систему оподаткування в умовах воєнного стану</p>	62
<p><i>Санін В. Л., викладач вищої категорії</i>  <i>Відокремлений структурний підрозділ «Новокаховський політехнічний фаховий коледж Національного університету «Одеська політехніка», м. Одеса, Україна</i>          ФОП під час воєнного стану: особливості оподаткування та звітності</p>	64
<p><i>Сачук Н. В., викладач,</i>  <i>Іваніцька А. Ю., здобувач вищої освіти</i>  <i>Бердичівський фаховий коледж промисловості, економіки та права, м. Бердичів, Україна</i>          Пільгове оподаткування підприємців під час війни</p>	67
<p><i>Скромцова Т. О., к.е.н., доцент,</i>  <i>Швець А.В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Державний податковий університет, м. Ірпінь, Україна</i>          Податкове консультування в зарубіжних країнах: досвід для України</p>	71
<p><i>Федорченко О. Є., к.е.н., доцент,</i>  <i>Канельська А. В., здобувач освіти</i>  <i>ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна</i>          Особливості визначення податку на прибуток в умовах цифровізації економіки</p>	74
<p><i>Чижова Т. В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Голова А. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>          Проблеми оподаткування в умовах гібридної війни</p>	77

**СЕКЦІЯ 4**  
**«ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ У СИСТЕМІ ОПЕРАТИВНОГО ТА**  
**СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

<p><i>Абесінова О. К., к.е.н, доцент,</i>  <i>Буз А. О., здобувач вищої освіти</i>  <i>ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана»,</i>  <i>м. Київ, Україна</i>  Концептуальні основи аналізу корпоративної ефективності у сфері ESG</p>	84
<p><i>Абесінова О. К., к.е.н., доцент,</i>  <i>Гордієнко Д. О., здобувач освіти</i>  <i>ДВНЗ «Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана»,</i>  <i>м. Київ, Україна</i>  Методика аналізу фонду оплати праці на підприємстві</p>	88
<p><i>Лохман Н. В., д.е.н., доцент,</i>  <i>Синиця В. О., здобувач вищої освіти</i>  <i>Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. Михайла</i>  <i>Туган-Барановського, м. Кривий Ріг, Україна</i>  Рентабельність власного капіталу як каталізатор оцінки вартості підприємства</p>	91
<p><i>Мешкова-Кравченко Н. В., ст. викладач,</i>  <i>Остапюк О. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький,</i>  <i>Україна</i>  Аналіз асортиментної політики підприємства ресторанного бізнесу</p>	94
<p><i>Пінчук Т. А., к.е.н., доцент,</i>  <i>Шаля Ю. О., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький,</i>  <i>Україна</i>  Економічний аналіз доходів бюджетної установи на прикладі Дитячо-юнацької спортивної школи «Спартак» Херсонської міської ради</p>	96
<p><i>Шукліна В. В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Мельніченко А. О., здобувачка вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький,</i>  <i>Україна</i>  Асертивний стиль поведінки як складова емоційної компетентності фахівця з маркетингу</p>	99

**СЕКЦІЯ 5**  
**«ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В**  
**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНИХ СИСТЕМАХ ПІДПРИЄМСТВ»**

<p><i>Муравський В. В., д. е. н., доцент,</i>  <i>Борикайло Т. П., аспірант</i>  <i>Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль, Україна</i>  Організаційні передумови обліку функціонування автономного транспорту</p>	104
<p><i>Яворська О. Г., д.е.н., доцент,</i>  <i>Федеральна політехнічна школа Лозани, м. Лозана, Швейцарія</i>  <i>Яворський М. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, м. Київ, Україна</i>  Електронний підпис як частина ІТ-культури в умовах війни в Україні</p>	106

**СЕКЦІЯ 6**  
**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ СФЕРИ В УМОВАХ**  
**ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**

<p><i>Віблий П. І., к.е.н., доцент,</i>  <i>Коваль І. М., здобувач вищої освіти</i>  <i>Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна</i>  Інвестиції в Україні під час війни</p>	110
<p><i>Говенко Я. С., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  Оцінка ефективності управління джерелами фінансово-кредитного забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств</p>	113
<p><i>Джерелюк Ю. О., д.е.н., доцент,</i>  <i>Сенюк Б. А., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства банківської сфери</p>	115
<p><i>Корольов А. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  Фінансова рівновага як основа забезпечення фінансової безпеки сільськогосподарського підприємства</p>	118
<p><i>Кришталь Г. О., д.е.н, професор,</i>  <i>Завідова О. М., здобувач вищої освіти</i>  <i>ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Київ, Україна</i>  Внутрішні та зовнішні фактори управління фінансами підприємства</p>	120

<p>Лижник Ю. Б., ст. викладач, Литвін А. В., здобувач вищої освіти Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг, Україна Кореляційно регресійний аналіз як складова технічного аналізу українських цінних паперів – на прикладі акцій Укрнафти (UNAF)</p>	123
<p>Новосьолова О. С., к.е.н., доцент, Левченко О. Ю., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Діагностика фінансової стійкості АТ «Акцент-банк»</p>	127
<p>Рибіна Л. О., к.е.н., доцент Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна Поняття стабільності грошової одиниці України та способи її підтримки</p>	131
<p>Сисоєнко І. А., к.е.н., доцент, Ткаченко А. В., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Діяльність кредитних спілок на ринку фінансових послуг</p>	133
<p>Сідельникова Л. П., д.е.н., професор, Губіна Ю. І., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Особливості формування місцевих бюджетів в період воєнного стану</p>	135
<p>Tarasiuk A., Ph.D., associate professor, Ishchuk I., Student Kherson National Technical University, Khmelnytskyi, Ukraine Enterprises advertising financing in modern conditions</p>	139
<p>Тімко Н. І., доктор філософії в галузі економіки, Духота В. В., здобувач вищої освіти ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Київ, Україна Стрімке розширення лінійки кредитування фізичних та юридичних осіб: проблеми та загрози для банків</p>	144
<p>Чижова Т.В., к.е.н., доцент, Крисов А.І., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Податок на додану вартість та тіньова економіка</p>	146
<p>Чижова Т. В., к.е.н., доцент, Чижова А. В., здобувач вищої освіти Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна Криптовалюта: розвиток, умови та оподаткування</p>	148

Шалигіна І. В., к.е.н., доцент Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна Стан банківської системи України в умовах війни	152
---	-----

**СЕКЦІЯ 7**  
**«РЕГІОНАЛЬНІ І ГЛОБАЛЬНІ**  
**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ»**

Богацька Н. М., к.е.н., доцент Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Напрями підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства	156
Богацька Н. М., к.е.н., доцент, Віртів Б. І., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Підходи щодо оцінки ефективності інновацій на підприємстві	161
Богацька Н. М., к.е.н., доцент, Данильчук О.Є., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Сутність та принципи планування діяльності підприємства	163
Богацька Н.М., к.е.н, доцент, Друзь М.С., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Сутність трудових ресурсів підприємства	165
Богацька Н.М., к.е.н, доцент, Заболотна В.О., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Поточні витрати підприємства та собівартість продукції	168
Богацька Н.М., к.е.н., доцент, Клочко В.С., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Інноваційна діяльність підприємства	171
Богацька Н.М., к.е.н., доцент, Марченко В.А., здобувач вищої освіти Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна Прибуток підприємства та особливості його формування	173

<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Марченкова А.Г., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Фінансові результати діяльності підприємства</p>	175
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Олексій М.О., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Особливості використання виробничої потужності підприємства</p>	178
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Острівець Д.А., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Особливості ресурсного потенціалу підприємства</p>	181
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Пахолок В.О., здобувач вищої освіти,  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Сутність виробничої потужності підприємства</p>	183
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Попадюк Д.А., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Цільові характеристики діяльності підприємства на ринку</p>	185
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Томчук О.К., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Соціально-економічна сутність трудових ресурсів підприємства</p>	188
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Чайна К.І., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Майнові ресурси (активи) підприємства</p>	189
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Хлоп'яча В.А., здобувач вищої освіти  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Зміст цільових характеристик діяльності підприємства</p>	192
<p>Богацька Н.М., к.е.н., доцент,  Юрій Д.В., здобувач вищої освіти,  Вінницький торговельно-економічний інститут Державного  торговельно-економічного університету, м. Вінниця, Україна  Сутність та особливості інноваційної діяльності на підприємстві</p>	194

<p><i>Бондар В.Ю., асистент</i>  <i>Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського",</i>  <i>Стратегія розвитку вітчизняних підприємств в умовах глобалізації</i></p>	196
<p><i>Боровік Л.В., д.е.н., доцент</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  <i>Інтеграція як фактор розвитку агропромислового виробництва</i></p>	199
<p><i>Будякова О. Ю., к.е.н., доцент</i>  <i>Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна</i>  <i>Біоекономіка: розвиток в умовах міжнародної інтеграції</i></p>	201
<p><i>Буряченко Ю.М., аспірант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  <i>Регіональна система маркетингу у сфері транспортних послуг</i></p>	205
<p><i>Войтків С.В., к.т.н., генеральний конструктор,</i>  <i>Заслужений машинобудівник України</i>  <i>Науково-технічний центр "Автополіпром", м. Львів, Україна</i>  <i>Проблеми розвитку сфери виробництва тролейбусів з автономним рухом</i></p>	207
<p><i>Граматик І.І., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  <i>Розробка сучасної моделі системи мотивації та стимулювання праці</i>  <i>КНП «Путивльська міська лікарня»</i></p>	212
<p><i>Демченко О.М., докторант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  <i>Умови та фактори зайнятості населення сільських територій одеської області</i></p>	216
<p><i>Ілляшенко С.М., д.е.н., професор</i>  <i>Національний Технічний Університет «ХПІ», м. Харків, Україна,</i>  <i>Економіко-Гуманітарний Університет, м. Бельсько-Бяла, Польща,</i>  <i>Шипуліна Ю.С., д.е.н., професор</i>  <i>Національний технічний університет «ХПІ», м. Харків, Україна</i>  <i>Проблеми кадрового забезпечення повоєнного відновлення економіки України</i></p>	218
<p><i>Кічурчак М.В., д.е.н., професор</i>  <i>Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів, Україна</i>  <i>Просторовий розвиток сектору інформація та комунікації в системі креативної економіки країн ЄС: досвід для пост-воєнної відбудови України</i></p>	220
<p><i>Ковальова О.М., к.е.н., доцент,</i>  <i>Химинець В.Я., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  <i>Аналіз виробництва продукції рослинництва: мікро- та макрорівень</i></p>	224

<p><i>Кравченко І.Й., старший викладач</i>  <i>Національний університет харчових технологій, м. Київ, Україна</i>  Обліково-аналітична складова механізму стимулювання іноземної інвестиційної діяльності</p>	227
<p><i>Кривень О.В., к.е.н., доцент</i>  <i>Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів, Україна</i>  Інтеграція цілей сталого розвитку в підприємницьку діяльність в умовах воєнного стану в Україні: чи на часі?</p>	230
<p><i>Кузнєцова К.О., к.е.н., доцент,</i>  <i>Байло О.О., аспірант</i>  <i>Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна</i>  Сучасний стан та перспективи розвитку енергетики України</p>	232
<p><i>Лагодієнко О.В., докторант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  Управління ESG ризиками при проведенні оцінювання діяльності підприємств</p>	235
<p><i>Лазакович І.І., аспірант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  Роль обслуговуючої кооперації у формуванні продовольчої безпеки</p>	238
<p><i>Латкіна С.А., старший викладач,</i>  <i>Іванченко О.А., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Економічні методи аналізу ефективності діяльності підприємства</p>	241
<p><i>Літвінов Д.О., аспірант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  Роль кластерних структур в підвищенні зайнятості на сільських територіях регіону</p>	245
<p><i>Мироненко М.А., к.т.н., доцент,</i>  <i>Лисенко Т.І., к.т.н., доцент</i>  <i>Навчально-науковий Інститут промислових та бізнес технологій Українського державного університету науки і технологій, м. Дніпро, Україна</i>  Особливості розвитку підприємств металургійної галузі в Україні за підсумками 9 місяців 2022 року</p>	247
<p><i>Ніколашин А.О., к.е.н., доцент,</i>  <i>Олексик К.І., здобувач вищої освіти</i>  <i>Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна</i>  Антикризове управління підприємством</p>	250
<p><i>Печка С.С., аспірант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  Суть і необхідність диверсифікації виробництва аграрного підприємства</p>	253

<p><i>Пізняк Т.І., к.е.н., доцент</i>  <i>Чорноштан О.М., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  Впровадження інноваційних технологій в агропромислову сферу України</p>	255
<p><i>Попкова С.О., аспірант</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, м. Одеса, Україна</i>  Роль соціального підприємництва в активізації розвитку регіональної економіки</p>	257
<p><i>Рибак Г. І., к.е.н., доцент</i>  <i>Росоха Ю. С., здобувач вищої освіти</i>  <i>Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, м. Харків, Україна</i>  Світовий досвід реалізації проєктів ДПП як приклад вирішення проблем регіональної економіки України</p>	261
<p><i>Савченко Т.В., к.е.н., доцент</i>  <i>Одеський національний технологічний університет, Одеса, Україна</i>  Дослідження кон'юнктури регіонального ринку продукції птахівництва</p>	265
<p><i>Славкова О.П., д.е.н., професор,</i>  <i>Ярем О.А., здобувач вищої освіти</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  Дослідження і моніторинг безоплатної вторинної правової допомоги</p>	268
<p><i>Стежко Н. В., д.е.н., професор,</i>  <i>Петриш Є. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Державний податковий університет, м. Ірпінь, Україна</i>  Офшорні центри у системі фінансової глобалізації</p>	270
<p><i>Терещенко С.І. д.е.н., професор,</i>  <i>Звоновський Р.А., аспірант</i>  <i>Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна</i>  Напрями підвищення ефективності використання виробничого потенціалу у швидкозмінюваних умовах ведення бізнесу</p>	274
<p><i>Fedorchuk O.M. PhD in Economics, Associate Professor,</i>  <i>Kherson State University, Kherson, Ukraine</i>  <i>Degtyarenko M.A., PhD in Law</i>  <i>Maria Curie-Skłodowska University, Lublin, Poland</i>  Specifics of state support for the restoration of the agricultural sector infrastructure in the war</p>	277
<p><i>Цвілій Ю.О., аспірант</i>  <i>Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів, Україна</i>  Перешкоди управління розвитком бізнесу за умов глобалізації економіки</p>	280

<p><i>Шавурська О.В., к.е.н.</i>  <i>ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», м. Житомир, Україна</i>  Сучасні виклики сталому розвитку промислового сектору економіки України в умовах війни</p>	282
<p><i>Шандова Н. В., д.е.н., професор,</i>  <i>Заболотня В. В., здобувач вищої освіти</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Аналіз закордонної практики соціального інвестування</p>	286
<p><i>Шукліна В.В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Покуліта А.В., здобувач вищої освіти,</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Характерні риси комерційної діяльності підприємств малого та середнього бізнесу в Україні</p>	290
<p><i>Шрам Т.В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Бондаренко М.В., здобувач вищої освіти,</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Проблеми системи обліково-аналітичного забезпечення управління фінансовими результатами</p>	292
<p><i>Шрам Т.В., к.е.н., доцент,</i>  <i>Компанієць В.С., здобувач вищої освіти,</i>  <i>Херсонський національний технічний університет, м. Хмельницький, Україна</i>  Ефективна організація оплати праці на підприємстві</p>	295

обліку виробничих запасів, повне та об'єктивне відображення інформації про операції з ними у фінансовій звітності.

#### **Список використаних джерел**

1. Бутинець Ф. Ф. *Бухгалтерський фінансовий облік* : підручник. Житомир: ПП «Рута», 2010. 608 с.
2. Михалевич С. Г. *Облік і внутрішньогосподарський контроль виробничих запасів: теорія і практика*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит». К., 2009. 22 с.
3. *Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси»* : IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01.01.2012 р. № 929\_021. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_021#Text) (дата звернення: 15.04.2023).
4. *Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»*: наказ Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99#Text> (дата звернення: 15.04.2023).
5. *Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні* : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 15.04.2023).
6. Сайко О. В. *Облік і контроль виробничих запасів (на прикладі підприємств молокопереробної промисловості України)*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит». К., 2004. 21 с.
7. Сопко В. В. *Економіко-правові основи й напрями уніфікації і адаптації термінології бухгалтерського обліку та контролю до потреб міжнародної стандартизації*. Фінанси України. 2006. № 10. С. 113-118.

UDC 336.2

**Hordiienko D.O.**

*student of Accounting and Tax Management Faculty, 5th-year, specialty 071 «Accounting and Taxation», Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Scientific supervisor – Kryshchtopa I.I. – DSc in Economics, Professor of the Department of Tax Management and Financial Monitoring*

### **ANALYSIS AND OPTIMIZATION OF THE TAX BURDEN ON THE PAYROLL FUND**

Management of tax flows is a significant component of the financial and economic activity of the enterprise as it influences the possibility of expanding the market share and the further development of the business entity. Today, the issue of taxation of wages and its optimization is becoming more and more important, since the tax burden on the payroll fund has a crucial impact on the amount of payments to employees, which is established by the company.

When studying the payroll fund and its taxation, it is necessary to pay attention not only to the actual accounting data, but also to a number of coefficients (ratios) characterizing the level of the tax burden on the enterprise's labor costs.

The analysis and optimization of the tax burden on the payroll fund and other payments to employees was carried out on the example of the retail trade enterprise «Gorenje» LLC (table 1).

Table 1

**Tax burden on the payroll fund of «Gorenje» LLC for 2019-2022, UAH**

Indicator	2019 year	2020 year	2021 year	2022 year
Payroll fund (PF)	5 532 671,79	5 999 531,68	7 976 337,45	8 545 613,84
Other payments that do not belong to the PF	1 479 568,35	1 772 946,27	2 344 243,89	2 427 956,46
Social insurance contribution (SIC)	1 149 108,98	1 233 456,24	1 637 667,90	1 815 408,49
Personal income tax	1 055 363,33	1 173 706,53	1 521 154,64	1 666 222,07
Military tax	87 947,27	97 809,01	126 490,07	137 743,28
General tax burden on PF	39,1 %	38,3 %	38,3 %	39,0 %
The level of taxation with the personal income tax	18,0 %	17,9 %	17,7 %	18,0 %
The level of taxation with the military tax	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
The level of taxation with the SIC	19,6 %	18,9 %	19,1 %	19,6 %
The level of taxation of expenses for the formation of the PF	34,3 %	34,6 %	34,5 %	34,5 %
The level of taxation of expenses on the personnel	32,7 %	32,2 %	32,1 %	32,6 %
The elasticity of the personal income tax	-	0,973	0,947	1,183
The elasticity of the military tax	-	0,973	0,938	1,104
The elasticity of the SIC	-	0,637	1,048	1,347

Source: compiled by the author based on the accounting data of «Gorenje» LLC; [2]

As it can be seen, during the researched period «Gorenje» LLC had a stable increase of the payroll fund, other payments that do not belong to it and, accordingly, the amount of withheld taxes and the accrued single contribution for mandatory state social insurance by more than 1.5 times in 2022 compared to the base period.

As for the tax burden, the data indicates its slight reduction in 2020-2021, however, in the last reporting period, the total tax burden went up to 39 %. At the same time, it is worth mentioning that the value of this indicator is less than expected – 41.5 % (the sum of the total rates of SIC, personal income tax and military tax), from which we can conclude about the effectiveness of tax management at «Gorenje» LLC.

The analysis of the elasticity shows that the taxation of the payroll fund is generally sensitive to changes in its volume. In other words with an increase in payments to employees by 1 %, the personal income tax, the military tax and the SIC rose by 1.2, 1.1 and 1.3 % in 2022, respectively.

In order to reduce the tax burden on the payroll fund, the company should take the following measures:

1. Use the opportunity provided by the legislation to accrual of the single contribution for mandatory state social insurance in an amount not exceeding fifteen times the minimum wage [5].

2. Attract disabled people to the staff, for whom the rate of SIC is 8.41 % [5].

3. Change the type of relationship with the employees, namely:

a) a civil law contract, meaning registration of the employee as a subject of entrepreneurial activity, single tax payer of the 3rd group (income is subject to the single tax and SIC);

b) outsourcing (expenses include the cost of outsourcing services).

Summing up, it is necessary to introduce an effective and efficient mechanism for minimization the tax burden on the payroll fund in order to ensure the stable development of the enterprise. The implementation of various methods of optimizing the taxation of employee benefits will allow the company to make tax payments in an amount that will enable the allocation of saved funds to expansion of enterprise`s activities and reduce tax risks.

### **References**

1. Zheleznova D.S. *The mechanism of optimizing the tax burden in the corporate tax management system* / D.S. Zheleznova, L.V. Yurchyshena // *Finance, accounting, banks*. 2018. Issue 1. pp. 73-83.

2. Ivanchuk N.V. *Tax aspects of the formation of the payroll fund of enterprises in Ukraine*. *Scientific notes of the National University «Ostroh Academy»*. Series: *Economy*. 2017. № 5. pp. 96-101.

3. *Tax Code of Ukraine: Law of Ukraine on 02.12.2010 № 2755-VI*.

4. *On the Approval of the Instructions on Wage Statistics: Order of State Statistics Service of Ukraine on January 13, 2004 № 5*.

5. *On Collection and Registration of the Single Contribution for Mandatory State Social Insurance: Law of Ukraine on July 8, 2010 № 2464-VI*.

6. *On Remuneration of Labor: Law of Ukraine on March 24, 1995 № 108/95-VR*.

УДК 657.4.

**Грабовська М.В.,**

*студентка ф-ту ОПМ, 4 курсу, спец. 071 «Облік і оподаткування»,  
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,  
Науковий керівник – Федорченко О.Є. – к.е.н.,  
доцент кафедри податкового менеджменту та фінансового моніторингу*

## **ВПЛИВ ЗАПАСІВ НА ПОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ АГРОПІДПРИЄМСТВА**

Нині оцінка податкового навантаження є критично важливою для визначення можливостей бізнесу щодо подолання податкових викликів, збільшення оборотного капіталу та формування додаткових ресурсів



Міністерство освіти і науки України  
Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана  
Факультет обліку та податкового менеджменту



# **ОБЛІК, АНАЛІЗ, АУДИТ ТА ОПОДАТКУВАННЯ: сучасні концепції розвитку**

**Збірник матеріалів  
VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції  
здобувачів вищої освіти і молодих учених  
11 травня 2023 року**

# З М І С Т

## ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ ЗА НАПРЯМАМИ

### **Розділ 1. Актуальні проблеми розвитку теорії і практики бухгалтерського обліку та звітності**

<i>Арполенко Л.О.</i>	Особливості обліку інвентаризації активів підприємства та контролю розрахунків за відшкодування завданих збитків.	8
<i>Барковець І.Ю.</i>	Напрями удосконалення обліку виробничих запасів підприємства.	10
<i>Бездушний В.І.</i>	Особливості методології складання консолідованої фінансової звітності.	12
<i>Беренич М.М.</i>	Проблеми організації обліку запасів на підприємстві.	15
<i>Білик К.Ю.</i>	Кредити банків в іноземній валюті та їх облік.	17
<i>Блаженко Є.О.</i>	Особливості облікової політики підприємства щодо основних засобів.	19
<i>Блінська Д.С.</i>	Основні проблеми обліку реалізації готової продукції.	21
<i>Бухарінова І.А.</i>	Сучасні тенденції автоматизації обліку основних засобів.	23
<i>Гаврилюк Х.К.</i>	Проблеми впровадження автоматизованих інформаційних систем у процеси бухгалтерського обліку.	25
<i>Гайдук А.Р.</i>	Ноу-хау: сутність та облікове забезпечення.	28
<i>Гірча Н.А.</i>	Організація обліку витрат на різних об'єктах будівництва.	30
<i>Гончарук А.С.</i>	Значення бухгалтерського обліку власного капіталу приватного акціонерного товариства в сучасних умовах економіки.	33
<i>Гребенюк А.Г.</i>	Особливості обліку оплати праці в умовах воєнного стану.	35
<i>Грицюк І.Г.</i>	Особливості обліку електронних грошей.	37
<i>Гурняк А.О.</i>	Актуальні питання амортизації необоротних активів підприємства.	39
<i>Денисенко Т.С.</i>	Порівняльний аналіз складання фінансових звітів за різними стандартами: ЗПБО США (US GAAP) та МСФЗ (IFRS).	41
<i>Єлькін В.О.</i>	Стан та проблематика податкового механізму акцизного податку.	44
<i>Канельська А.В.</i>	Фінансові результати діяльності підприємств: їх стан та чинники впливу при воєнному стані.	46
<i>Клігунова А.А.</i>	Порядок створення та обліку резерву сумнівних боргів як елемент облікової політики підприємства.	48
<i>Князева О.О.</i>	Інформаційно-аналітичне забезпечення оцінювання ефективності роботи працівників підприємства.	51
<i>Коряк А.С.</i>	Функції бухгалтерського обліку: сутність та вимоги.	53
<i>Костенко А.С.</i>	Проблеми визнання, оцінки та обліку дебіторської заборгованості.	55
<i>Кравченко Б.О.</i>	Бухгалтерсько-правовий аспект торгівлі в інтернет-магазині.	57
<i>Кривенко Т.С.</i>	Особливості формування фінансових результатів сільськогосподарських підприємств.	60
<i>Лавриненко Ю.С.</i>	Штучний інтелект: особливості впровадження в практику інформаційного забезпечення управління.	62
<i>Лях А.С.</i>	Нематеріальні активи: економічна сутність та класифікація.	65
<i>Макаревська В.В.</i>	Особливості обліку основних засобів в умовах воєнного стану.	67
<i>Містюк М.О.</i>	Підходи щодо відображення інформації про працю та її оплату	69

	в обліковій політиці підприємства.	
<i>Петренко О.М.</i>	Удосконалення організації обліку використання транспортних засобів на підприємстві	71
<i>Прохоренко І.І.</i>	Визнання доходів і витрат основної діяльності підприємства, особливості їх відображення в обліку	74
<i>Свиридюк А.В.</i>	Порядок оцінки ступеня завершеності операцій з надання послуг як елемент облікової політики підприємства.	76
<i>Священко К.В.</i>	Облік відшкодування завданих збитків в умовах воєнного часу.	78
<i>Сергеев А.М.</i>	Актуальні проблеми бухгалтерського обліку та звітності в часи активного розвитку світової економіки.	80
<i>Солуян Т.Г.</i>	Проблеми організації обліку поточних фінансових інвестицій на підприємстві.	82
<i>Стародуб І.П.</i>	Система обліку запасів підприємства та шляхи її удосконалення.	84
<i>Стріляна Я.О.</i>	Особливості обліку грошових коштів зарахованих через POS-термінал.	86
<i>Чала К.Г.</i>	Вдосконалення НП(С)БО 14 «Оренда» на основі вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності.	87

## **Розділ 2. Бізнес-консалтинг та аутсорсинг в бухгалтерському обліку**

<i>Дорошенко А.В.</i>	Ефективне використання послуг бізнес-консалтингу та аутсорсингу для оптимізації бухгалтерського обліку в малих та середніх підприємствах.	90
<i>Козуб О.Ю.</i>	Застосування бухгалтерського аутсорсингу в контексті HR-технологій.	92
<i>Корнієнко Р.Я.</i>	Аутсорсинг в бухгалтерському обліку.	94
<i>Юсюк А.М.</i>	Вплив аутсорсингу бухгалтерського обліку на фінансову діяльність та результативність підприємств.	96

## **Розділ 3. Системи і методи управлінського обліку та фінансового менеджменту**

<i>Буз А.О.</i>	Перспективи координації екологічного та стратегічного управлінського обліку.	99
<i>Бузевич Г.І.</i>	Нормування адміністративних витрат в управлінському обліку.	103
<i>Котвіцька М.В.</i>	Проблеми калькулювання собівартості готової продукції.	105
<i>Матковська А.С.</i>	Удосконалення аналітичної складової управлінського обліку основних засобів в науково-виробничих центрах стандартизації, метрології та сертифікації України.	107
<i>Скосирева М.А.</i>	Проблеми управління власним капіталом.	109
<i>Слободян Т.А.</i>	Методи управлінського обліку та їх характеристика.	112

## **Розділ 4. Податковий менеджмент та фінансовий моніторинг в управлінні державою і підприємством**

<i>Аксюк А.О.</i>	Дотримання умов надання тарифних преференцій при митному оформленні.	114
<i>Валькова Ю.Г.</i>	Податковий менеджмент податку на прибуток.	116
<i>Діденко І.В.</i>	Вплив виробничих запасів як невід'ємного елементу облікової політики на податкове навантаження підприємства.	118
<i>Hordiienko D.O.</i>	Analysis and optimization of the tax burden on the payroll fund.	121

<i>Грабовська М.В.</i>	Вплив запасів на податкове навантаження агропідприємства.	123
<i>Ковальова А.В.</i>	Амортизація основних засобів як інструмент впливу на величину податку на прибуток підприємств.	126
<i>Круглий В.В.</i>	Особливості оподаткування суб'єктів підприємницької діяльності – фізичних осіб.	128
<i>Kutsopatra V.S.</i>	Taxation of agricultural producers: current state and prospects of development.	130
<i>Луговець Б.В.</i>	Податкові ініціативи Естонії та перспективи їх впровадження в Україні.	132
<i>Radchenia O.M.</i>	Shadow payments to employees: reasons for existence and ways of counteraction.	135
<i>Степанишина Ю.О.</i>	Розрахунки з постачальниками та підрядниками: особливості обліку та оподаткування.	137
<i>Тимошенко К.А.</i>	Досвід податкового стимулювання галузі відновлювальної енергетики у світі та перспективи його запровадження в Україні	139
<i>Usenko P.O.</i>	Tax burden and its impact on the performance of small business entities.	141

### **Розділ 5. Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в державному та фінансовому секторах**

<i>Анісімова А.В.</i>	Облік витрат, як елемент облікової політики.	144
<i>Беженар А.Ю.</i>	Земельні ділянки як важливий об'єкт обліку необоротних активів суб'єктів державного сектора.	146
<i>Глухманюк І.Г.</i>	Облік грошових коштів на поточному рахунку в банку, як елемент управління підприємством.	148
<i>Гонтар М.С.</i>	Особливості розрахунків грошового забезпечення військовослужбовців.	151
<i>Датій С. О.</i>	Тенденції розвитку бухгалтерського обліку в державному секторі	153
<i>Недбайло І. І.</i>	Особливості організації бухгалтерського обліку в державному секторі в умовах воєнного стану.	155
<i>Рудачева О.С.</i>	Аналіз та оцінка системи обліку статутного капіталу на підприємстві ТОВ «МАНІФОЮ»: проблеми та перспективи розвитку.	157
<i>Чумак А. В.</i>	Особливості обліку фінансових активів розпорядників бюджетних коштів.	158
<i>Яроцька К. М.</i>	Застосування інформаційних технологій при веденні бухгалтерського обліку в державному секторі.	161

### **Розділ 6. Бізнес-аналіз в управлінні підприємствами: теорія та практика**

<i>Бочуля А.В.</i>	Бізнес-аналіз: поняття та особливості застосування.	163
<i>Пеліхова Н.С.</i>	Статистичні методи оцінювання бізнес-середовища організації.	165
<i>Савченко Д.О.</i>	Оцінка справедливої вартості заарештованих активів.	167
<i>Скрипник М.І.</i>	Особливості аналізу витрат діяльності в системі управління підприємством.	169
<i>Федак Д.Г.</i>	Використання інструментів бізнес-аналізу для прогнозування фінансових результатів.	171
<i>Чумак О.В.</i>	Методи бізнес-аналізу в управлінні виробництвом та постачанням товарів та послуг.	174

## **Розділ 7. Стан і сучасні тенденції розвитку теорії та практики аудиту**

<i>Басок А.М.</i>	Особливості внутрішнього аудиту звіту про управління.	176
<i>Берегова А.С.</i>	Внутрішній контроль розрахунків з постачальниками і підрядниками в умовах цифрової економіки.	178
<i>Білоус В.М.</i>	Методика аудиту власного капіталу сучасного підприємства.	180
<i>Босак І.Л.</i>	Поточний стан та розвиток державного аудиту в Україні.	182
<i>Бубело А.О.</i>	Формування думки аудитора щодо дотримання безперервності діяльності клієнта.	184
<i>Вітер В.А.</i>	Роль і завдання аудиту основних засобів підприємства в умовах воєнного часу.	186
<i>Кирилюк Н.О.</i>	Особливості організації диджитал аудиту власного капіталу підприємства.	188
<i>Коба Т.О.</i>	Особливості використання в аудиті спеціалізованого програмного забезпечення CaseWare.	190
<i>Колодяжна Є.Ю.</i>	Якість аудиту в умовах воєнного стану.	192
<i>Крігер Ю.Ю.</i>	Етапи проведення аудиту ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств.	194
<i>Кучеренко А.О.</i>	Стан і перспективи розвитку аудиту в Україні.	196
<i>Лагно Є.О.</i>	Сучасні тенденції розвитку аудиту оплати праці.	198
<i>Марку А.Г.</i>	Внутрішній аудит у воєнний час.	200
<i>Мельничук Н.А.</i>	Напрямки розвитку аудиту в Україні.	202
<i>Олійник А.В.</i>	Документальні підтвердження при аудиті пошкоджень та руйнувань основних засобів підприємств унаслідок бойових дій.	204
<i>Омелянко К.В.</i>	Сучасний стан і тенденції розвитку аудиту готової продукції.	207
<i>Піскун К.М.</i>	Проблематика аудиту розрахунків з органами соціального страхування.	209
<i>Рак Є.Г.</i>	Корпоративне управління та роль аудитора у забезпеченні економічної безпеки підприємства.	211
<i>Рябокін О.В.</i>	Особливості аудиту цифрового маркетингу як сучасного інструменту в бізнесі.	213
<i>Тарасюк Д.І.</i>	Тенденції розвитку інформаційного забезпечення аудиту виробничих запасів підприємств.	215
<i>Темченко О.П.</i>	Визначення рівня суттєвості в аудиті.	217
<i>Чепело О.А.</i>	Застосування хмарних технологій у аудиті фінансової звітності: можливості та виклики.	219
<i>Шакун Я.О.</i>	Хмарні технології в аудиті: перспективи застосування в Україні.	222
<i>Штукін О.М.</i>	Роль управлінського обліку та внутрішнього аудиту доходів і витрат у забезпеченні ефективного функціонування закладів громадського харчування в Україні в умовах воєнного стану.	224

## **Розділ 8. Розвиток інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту в контексті стратегії Україна-2030Е**

<i>Антоненко Л.І.</i>	Ризики впровадження цифрових технологій в обліку та контролі.	227
<i>Бирук Д.А.</i>	Штучний інтелект в бухгалтерському обліку.	229
<i>Бойко О.В.</i>	Використання блокчейн технологій в обліку запасів.	231
<i>Бондаренко М.В.</i>	Особливості інформаційних технологій, застосовуваних для автоматизації обліку поточної дебіторської заборгованості.	233
<i>Буберенко А.Ю., Чевільча Р.Р.</i>	Рівні, переваги та ризики цифровізації економіки.	235
<i>Воловик Д.М.</i>	Основні переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплатами працівникам.	237

<i>Галюк М.К.</i>	Проблеми обліку основних засобів в умовах автоматизованої обробки даних та шляхи їх вирішення.	240
<i>Глухенький С.Є.</i>	Застосування диджитал-технологій в обліку й аудиті витрат підприємства.	242
<i>Довбня І.С.</i>	Застосування «хмарних» технологій як сучасного інструменту в сфері бухгалтерського обліку.	244
<i>Івахненко Д.А.</i>	Застосування штучного інтелекту в аудиті в контексті стратегії Україна-2030Е.	246
<i>Кивенко С.В.</i>	Інформаційні технології у бізнес-аналізі.	248
<i>Ковбасенко А.</i>	Сучасні прикладні програмні рішення та їх функціональні можливості застосування в обліку основних засобів.	250
<i>Ковриженко А.О.</i>	Особливості інвентаризації матеріальних цінностей та відображення її результатів в обліку з використанням цифрових технологій.	252
<i>Крижановська Р.А.</i>	Особливості обліку грошових коштів в умовах використання цифрових технологій.	255
<i>Парфененко О.О.</i>	Цифрова трансформація бізнесу в Україні: виклики та перспективи для інформаційних систем обліку, аудиту та електронної звітності.	257
<i>Пекун В.В.</i>	Особливості обліку фонду оплати праці у бюджетних установах із використанням комп'ютерної обробки даних.	259
<i>Поливяна В.В.</i>	Сучасні тенденції розвитку теорії та практики обліку і аудиту: цифровий виклик.	260
<i>Приходько В.М.</i>	Місце облікової політики в управлінні запасами на підприємстві з використанням цифрових технологій.	264
<i>Прокопець О.П.</i>	Основні переваги та недоліки обліку фінансових результатів із використанням комп'ютерної обробки даних на підприємствах, установах, організаціях.	266
<i>Рагуля А. В.</i>	Стан і сучасні тенденції розвитку теорії та практики фінансової звітності в умовах цифрових технологій.	268
<i>Рагуліна А.О.</i>	Можливості BAS Agro для сільськогосподарського обліку.	270
<i>Селютін Є.Р.</i>	Організація первинного обліку та документування із використанням сучасних інформаційних технологій в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України.	272
<i>Сімон В.В.</i>	Особливості складання фінансової звітності підприємства з використанням комп'ютерної обробки даних.	274
<i>Соснюк А.В.</i>	Шляхи вдосконалення обліку фінансової звітності підприємства в умовах диджиталізації.	276
<i>Сухай Т.І.</i>	Основні засоби підприємства: особливості автоматизованого аналізу ефективності їх використання.	277
<i>Цепух М.М.</i>	Бізнес-аналіз як інструмент управління підприємством в умовах цифрової трансформації.	279
<i>Чакун А.С., Григор'єва С.В.</i>	Особливості бухгалтерії в хмарах.	281
<i>Шишка М.С.</i>	Технологія блокчейн у бухгалтерському обліку підприємства.	284
<i>Шуневич А.В., Науменко І.В.</i>	Від традиційного до інноваційного: розвиток інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту в контексті реалізації стратегії Україна-2030Е.	286
<i>Янушкевич Д.В.</i>	Удосконалення обліку доходів підприємства в умовах застосування комп'ютерних технологій.	288