

Миколаївський національний аграрний університет
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Живченко Карина Вадимівна

УДК 331.2.003.3:631.11

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І КОНТРОЛЬ ОПЛАТИ
ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування
Галузь знань 07 – управління та адміністрування

Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Науковий керівник: Костирко Алла Георгіївна, кандидат економічних наук.
Завідувач кафедри: Дубініна Марина Вікторівна, доктор економічних наук, професор.

АНОТАЦІЯ

Живченко К.В. Обліково-аналітичне забезпечення і контроль оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. — Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування» у галузі знань 07 – Управління та адміністрування. — Миколаївський національний аграрний університет, Миколаїв, 2022.

Сфера трудових відносин на підприємствах та соціальний захист працівників є достатньо багатогранною. У зв'язку з цим всі норми, які регулюють відносини у сфері оплати праці містять безліч різних нюансів та особливостей. Тому питання оплати праці працівників варто розглядати з позиції працівника, адміністрації підприємства, зовнішніх контролюючих органів та інших стейкхолдерів.

У роботі проведено дослідження законодавчо-нормативного забезпечення бухгалтерського обліку оплати праці. Надано характеристику форм і систем оплати праці, які використовуються у сільськогосподарських підприємствах. Проведено порівняння термінів, які вживаються у вітчизняних нормативних документах (Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам») та міжнародних (Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 Виплати працівникам) щодо виплат працівникам. Висвітлено організацію і ведення бухгалтерського обліку оплати праці у сільськогосподарських підприємствах і визначено його проблемні аспекти. Сформовано напрями вдосконалення обліку оплати праці. Запропоновано аналітичний облік витрат на оплату праці додатково вести за такими

калькуляційними статтями, як: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; виплати соціального пакету; інші нарахування і виплати працівникам.

Проаналізовано стан розрахунків з оплати праці. Встановлено, що зростає заборгованість з оплати праці у сільському господарстві. Така ситуація негативно впливає на добробут сільського населення. Визначено, що у трудових взаємовідносинах найманих працівників і роботодавців мають місце порушення виконання умов колективних договорів. Такі порушення призводять до колективних трудових спорів, кількість яких за період 2015-2020 роки має тенденцію до зростання. Всі ці чинники негативно впливають на мотиваційне управління персоналом сільськогосподарських підприємств. Обґрунтовано пріоритетні напрями вдосконалення системи мотиваційного управління персоналом, які об'єднано у такі групи: організація праці; організація оплати праці; організація договірних відносин.

Встановлено взаємозв'язок обліку, аналізу і контролю оплати праці в системі управління підприємством. Проведено оцінку сучасного стану контролю оплати праці. Проаналізовано процес здійснення державного, незалежного і внутрішньогосподарського контролю оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Визначено типові порушення обліку праці та її оплати. Сформовано основні напрями його вдосконалення.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, системи оплати праці, матеріальне стимулювання працівників, документування, організація обліку, заборгованість.

Список наукових публікацій здобувача вищої освіти.

1. Живченко К.В., Фурдуй К.О. Роль інформаційної логістики в умовах глобалізації конкурентного середовища. *Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства: матеріали круглого столу*, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 24-26.

2. Костирко А.Г., Живченко К.В., Фурдуй К.О. Кадрове забезпечення логістичної діяльності підприємства. *Економічний простір*. 2020. №162. С. 84-87.

3. Костирко А.Г., Живченко К.В. Державна політика у сфері регулювання організації оплати праці. *Глобальні тенденції сучасного світу: соціально-економічні та інформаційно-психологічні аспекти розвитку суспільства : матеріали круглого столу*, м. Миколаїв, 18 листопада 2021 р. Миколаївський національний аграрний університет, 2021. С. 20-22.

ANNOTATION

Zhyvchenko K.V. Accounting and analytical support and control of wages in agricultural enterprises. — Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for the degree of "Master" in specialty 071 "Accounting and Taxation" in the field of knowledge 07 - Management and Administration. — Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, 2022.

The sphere of labor relations at enterprises and social protection of workers is quite multifaceted. In this regard, all the rules governing the relationship in the field of remuneration contain many different nuances and features. Therefore, the issue of remuneration of employees should be considered from the standpoint of the employee, the company's administration, external regulators and other stakeholders.

The study of the legislative and regulatory support of payroll accounting is carried out. The characteristics of forms and systems of remuneration of labor used in agricultural enterprises are given. A comparison of the terms used in domestic regulations (National Accounting Regulation (Standard) 26 "Employee Benefits") and international (International Accounting Standard 19 Employee Benefits) on employee benefits. The organization and maintenance of payroll accounting in agricultural enterprises are highlighted and its problematic aspects are identified. The directions of

improvement of the account of payment of work are formed. It is proposed to keep analytical records of labor costs in addition to such costing items as: basic salary; additional salary; social package payments; other accruals and payments to employees.

The state of wage calculations is analyzed. It is established that the arrears of wages in agriculture are growing. This situation negatively affects the well-being of the rural population. It is determined that in the employment relationship between employees and employers there are violations of the terms of collective agreements. Such violations lead to collective labor disputes, the number of which for the period 2015-2020 tends to increase. All these factors negatively affect the motivational management of agricultural personnel. The priority directions of improvement of the system of motivational management of the personnel which are united in the following groups are substantiated: the organization of work; organization of wages; organization of contractual relations.

The relationship between accounting, analysis and control of wages in the enterprise management system. An assessment of the current state of wage control. The process of state, independent and internal control of wages in agricultural enterprises is analyzed. Typical violations of labor accounting and payment are identified. The main directions of its improvement are formed.

Keywords: wages, payroll, payroll systems, financial incentives for employees, documentation, organization of accounting, debt.

List of scientific publications of the applicant.

1. Zhivchenko K.V, Furduy K.O. The role of information logistics in the globalization of the competitive environment. *Global goals of sustainable development - world security, socio-economic and environmental manifestations, opportunities for partnership: materials of the round table*, Mykolaiv, November 12, 2020. Mykolaiv National Agrarian University, 2020. P. 24-26.

2. Kostyrko A.G, Zhivchenko K.V, Furduy K.O. Staffing of logistics activities of the enterprise. *Economic space*. 2020. №162. Pp. 84-87.

3. Kostyrko A.G, Zhivchenko K.V State policy in the field of wage regulation. *Global trends of the modern world: socio-economic and information-psychological aspects of society development: materials of the round table*, Mykolaiv, November 18, 2021. Mykolaiv National Agrarian University, 2021. P. 20-22.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	11
1.1. Законодавчо-нормативне забезпечення бухгалтерського обліку оплати праці	11
1.2. Теоретико-методичні аспекти аналізу оплати праці	20
1.3. Взаємозв'язок обліку, аналізу і контролю оплати праці в системі управління підприємством	27
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	35
2.1. Бухгалтерський облік оплати праці у сільськогосподарських підприємствах	35
2.2. Аналіз стану розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах	49
2.3. Сучасний стан контролю оплати праці у сільськогосподарських підприємствах	58
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	68
3.1. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці	68
3.2. Пріоритетні напрями вдосконалення системи оплати праці	72
3.3. Напрями вдосконалення контролю розрахунків з оплати праці	79
ВИСНОВКИ	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89
ДОДАТКИ	99

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Одним з головних питань на сьогоднішній день є оплата праці, яка завжди знаходиться в центрі уваги, як науковців так і практиків. Діяльність кожного суб'єкта господарювання безпосередньо залежить від його працівників, від їх продуктивності праці та звідси від оплати їх праці. Оплата праці є важливим об'єктом обліку, аналізу і контролю на сільськогосподарських підприємствах через те, що вона виступає одним із ключових чинників підвищення ефективності їх діяльності та забезпечення сталого розвитку. За ринкових умов господарювання розподіл новоствореної вартості між роботодавцями (власниками) і працівниками створюють диспропорції доходів, відповідну полярність, яка стосується споживання. Це виступає передумовою появи суперечливості їхніх інтересів, наслідком якої є напруженість суспільства. Зважаючи на вище зазначене, питання оплати праці у сільськогосподарських підприємствах є достатньо актуальним.

Питанню дослідженню уваги з оплати праці в своїх наукових працях приділяли такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Болюх М.А., Брезицька К.Ф., Бутинець Ф.Ф., Голов С.Ф., Гуцаленко Л.В., Грішнова О.А., Дерій В.А., Колот А.М., Малюга Н.М., Пахомова І.Г., Сопко В.В., Сук Л.К., Шульга Н.В. та інші.

Мета роботи та задачі. Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій з удосконалення обліково-аналітичного забезпечення і контролю оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Реалізація зазначеної мети зумовлює вирішення таких задач:

- дослідити законодавчо-нормативне забезпечення бухгалтерського обліку оплати праці;
- визначити теоретико-методичні аспекти аналізу оплати праці;

- обґрунтувати взаємозв'язок обліку, аналізу і контролю в системі обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці;
- дослідити стану бухгалтерського обліку оплати праці у сільськогосподарських підприємствах;
- проаналізувати стан розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах;
- дослідити сучасний стан контролю розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах;
- обґрунтувати основні напрями вдосконалення обліку, аналізу і контролю оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Предметом дослідження є теоретичні і організаційні засади бухгалтерського обліку, аналізу і контролю оплати праці в системі управління підприємством.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є обліково-аналітичне забезпечення і контроль оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Методи дослідження. Теоретичною основою при написанні кваліфікаційної роботи стали такі загальнонаукові методи: наукової абстракції (при формуванні мети, завдань і висновків), діалектичний і логічний (у ході вивчення та уточнення основного понятійного апарату з теми дослідження, формування висновків), бібліографічний (у процесі опрацювання наукових праць з теми дослідження); спеціальні: методи аналізу і синтезу (у ході виявлення причинно-наслідкових залежностей, при оцінці динаміки і структури фонду оплати праці), системного підходу, табличний, графічний, метод дослідження показників у динаміці, узагальнення (при формуванні висновків і пропозицій).

Інформаційна база. Інформаційну базу дослідження склали законодавчі і нормативно-правові акти України, інформація Державної служби статистики

України і Головного управління статистики у Миколаївській області, наукові праці українських та зарубіжних вчених з теми дослідження, інтернет-ресурси, матеріали дискусій наукових конференцій, первинна облікова інформація з оплати праці, фінансова та статистична звітність сільськогосподарських підприємств, особисті наукові спостереження автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Кваліфікаційна робота містить елементи наукової новизни, які полягають у вдосконаленні аналітичного обліку оплати праці в частині класифікації витрат на оплату праці. Сформовані напрями вдосконалення системи мотиваційного управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах згруповано за такими класифікаційними ознаками як організація праці, організація оплати праці, організація договірних відносин.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість результатів дослідження полягає у можливості використання пропозицій, висвітлених у кваліфікаційній роботі, сільськогосподарськими підприємствами щодо вдосконалення бухгалтерського обліку і аналізу оплати праці, а також контролю розрахунків з оплати праці.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 114 сторінок друкованого тексту. У роботі наведено 18 таблиць, 6 рисунків та 3 додатки. Список використаних джерел налічує 89 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Законодавчо-нормативне забезпечення бухгалтерського обліку оплати праці

Ефективне управління діяльністю суб'єкта господарювання в значній мірі забезпечується належною організацією бухгалтерського обліку всіх процесів, який є основним джерелом інформації для прийняття управлінських рішень. Як відомо, рушійною силою всіх процесів на підприємстві виступають трудові ресурси. Тому належна оплата праці є мотиваційним чинником, який впливає на продуктивність праці. У зв'язку з цим розмір заробітної плати, повнота і своєчасність розрахунків з працівниками впливають на ефективність управління трудовими ресурсами. Вагому роль у цьому процесі відіграє організація обліку праці та її оплати.

Як свідчить практичний досвід, сфера трудових відносин на підприємствах та соціальний захист працівників є достатньо багатогранною. У зв'язку з цим всі норми, які регулюють відносини у сфері оплати праці містять безліч різних нюансів та особливостей. Тому законодавчо-нормативне регулювання питань з оплати праці працівників варто розглядати з позиції працівника, адміністрації підприємства, зовнішніх контролюючих органів та інших стейкхолдерів.

Питання оплати праці на законодавчому рівні регулюється відповідними законами, нормативними актами, Постановами Кабінету Міністрів України, інструкціями, які затверджуються Кабінетом Міністрів України тощо.

Одним з основоположних законодавчих документів, на якому базується усе законодавство України виступає Конституція України, відповідно до якої

кожен громадян має право на отримання заробітної плати, не нижчу від визначеної законодавством України.

Заробітна плата, як економічна категорія, є основним елементом життєдіяльності населення, яка являє собою винагороду за виконану роботу.

Людина завжди повинна мати можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю. У зв'язку з цим важливою складовою нормативного забезпечення оплати праці має бути обґрунтований розмір заробітної плати, затверджений на законодавчому рівні, яку має сплачувати роботодавець. Тобто визначається нижче якого розміру не має бути заробітна плата.

На державному рівні встановлюється мінімальна заробітна плата, яка виступає соціальною гарантією і діє на всіх підприємствах усіх форм власності та господарювання, а також для фізичних осіб, які застосовують найману працю. Розміри мінімальної заробітної плати у 2021 році представлено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 Розміри мінімальної заробітної плати у 2021 р.

Місяць	Місячний розмір	Погодинний розмір
з січня 2021 р.	6000,00 грн	36,11 грн
з грудня 2021 р.	6500,00 грн	39,12 грн

Джерело: сформовано автором з використанням [1]

Мінімальна заробітна плата встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі про Державний бюджет України.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розглянемо розміри прожиткового мінімуму у 2021 році (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. **Розміри прожиткового мінімуму у 2021 році**

Період	Січень-Червень 2021 р.	Липень-Листопад 2021 р.	Грудень 2021 р.
Працездатні особи	2270,00 грн.	2379,00 грн.	2481,00 грн.
Діти у віці до 6 років	1921,00 грн.	2013,00 грн.	2100,00 грн.
Діти 6-18 років	2395,00 грн.	2510,00 грн.	2618,00 грн.
Особи, які втратили роботу	1769,00 грн.	1854,00 грн.	1934,00 грн.
Загальний показник	2189,00 грн.	2294,00 грн.	2393,00 грн.

Джерело: сформовано автором з використанням [1]

Зміни про розмір мінімальної заробітної плати нормативно-правовими актами є чинними лише після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний бюджетний рік.

Закон України «Про оплату праці» № 108/95 – ВР від 24.03.1995 року є одним з документів, який регулює усі економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці [2].

Підприємства в межах своєї автономії мають право застосовувати різні форми оплати праці своїм працівникам, характеристика яких представлена в табл. 1.3. З метою виконання стимулюючої функції оплати праці відрядна форма є більш доцільною за виконання таких умов: забезпечення точного обліку обсягів виконуваних робіт; забезпечення працівників необхідним обсягом роботи; існує тісний взаємозв'язок структурних підрозділів, який пов'язаний із рухом продукції чи сировини; забезпечення необхідності збільшення обсягів виробленої продукції тощо.

Таблиця 1.3 **Форми і системи оплати праці та їх характеристика**

Форма і система оплати праці		Характеристика
1	2	3
<p>Відрядна оплата праці – оплата праці за кількість зробленої продукції, вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів</p>	Відрядно-преміальна	це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.
	Непряма-відрядна	застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними
	Відрядно-прогресивна	як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи.
	Колективна відрядна	відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу. Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага даної системи в тому, що вона зацікавляє усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності і взаємодопомоги.
	Акордна	це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання

Продовження табл. 1.3

1	2	3
Погодинна оплата праці - це оплата праці за відпрацьований час	Проста погодинна	розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.
	Погодинно-преміювальна	це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку
	Система посадових окладів	по цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Джерело: сформовано автором з використанням [4, с. 96-99]

Таким чином, така форма мотивує працівників до підвищення продуктивності праці. Проте, така форма не позбавлена ряду недоліків, які проявляються через вплив зовнішніх чинників на продуктивність праці (простої через виведення з ладу техніки і обладнання, несвоєчасне забезпечення матеріальними ресурсами, погодні умови тощо), небезпека зниження якості продукції чи виконаних робіт, пов'язана також із неможливістю вимірювання індивідуального випуску продукції чи визначення обсягу виконаних робіт, ризик порушення вимог техніки безпеки та багато інших моментів.

Що стосується застосування погодинної форми оплати праці, то найбільш доцільним її використання є тоді, коли результати праці не мають кількісного вимірювання, функціями працівника є спостереження і контроль, нерегулярність і неоднорідність виконаної роботи, якість виконаної роботи є пріоритетнішою ніж кількість тощо.

Підприємство і його працівники здійснюють взаємні розрахунки, більшість яких стосуються оплати праці. Такі розрахунки, як і інші господарські операції відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року №996-XIV повинні бути відображені у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності, метою якого є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої

інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства [6]. Таким чином обов'язковість відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку забезпечує достовірною і повною інформацією всіх стейкхолдерів.

Ведення бухгалтерського обліку на підприємствах і організаціях, сільськогосподарських зокрема, повинно здійснюватися відповідно до «Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» та «Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій», затверджених Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 № 291 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591 [7].

Крім законодавчого забезпечення організації обліку оплати праці підприємства і організації аграрного сектору керуються Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку.

Так, Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (НП(С)БО) визначаються методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [8].

Процеси глобалізації та інтеграції світового співтовариства торкаються усіх сфер діяльності, зокрема і ведення бухгалтерського обліку. У зв'язку з цим, з метою його уніфікації і приведення до міжнародних норм важливим є вдосконалення вітчизняного законодавства у сфері бухгалтерського обліку і обліку оплати праці зокрема. Проведемо порівняльний аналіз основних термінів, які використовуються НП(С)БО та МСБО щодо обліку оплати праці (табл. 1.4).

**Таблиця 1.4 Порівняльний аналіз термінів, що використовуються в
НП(С)БО 26 та МСБО 19 щодо виплат працівникам**

Терміни, що використовуються	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	МСБО 19 «Виплати працівникам»
1	2	3
Виплати працівникам	– включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати.	– це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, або при звільненні
Поточні виплати працівнику (НП(С)БО 26) Короткострокові виплати працівникам (МСБО 19)	– виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.	– це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), що, як очікується, будуть сплачені у повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення річного звітного періоду, у якому працівники надають відповідні послуги
Виплати по закінченні трудової діяльності	– виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника.	– це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників та короткострокових виплат працівникам), які підлягають сплаті після закінчення трудової діяльності.
Інші довгострокові виплати працівнику	– виплати працівнику (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.	– це виплати працівникам (окрім виплат по закінченні трудової діяльності та виплат при звільненні), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги.

Продовження табл. 1.4.

1	2	3
Виплати при звільненні	– виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням підприємства про звільнення працівника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням працівника про звільнення за власним бажанням до досягнення ним пенсійного віку.	– це виплати працівникам, які підлягають сплаті в результаті: а) рішення суб'єкта господарювання звільнити працівника до встановленої дати виходу на пенсію, або б) рішення працівника погодитися на добровільне звільнення в обмін на такі виплати.
Вартість поточних робіт, виконаних працівником (НП(С)БО 26) Вартість поточних послуг (МСБО 19)	– збільшення теперішньої вартості зобов'язання за програмою з визначеною виплатою в результаті виконання робіт працівником у звітному періоді.	– збільшення теперішньої вартості зобов'язання за визначеною виплатою, що виникає внаслідок надання послуг працівником у поточному періоді;
Вартість раніше виконаних робіт працівником (НП(С)БО 26) Вартість раніше наданих послуг (МСБО 19)	– збільшення теперішньої вартості зобов'язання за програмою з визначеною виплатою щодо робіт, виконаних працівником у попередніх періодах, яке виникає у звітному періоді в результаті запровадження виплат по закінченні трудової діяльності чи інших довгострокових виплат працівникам або в результаті їхніх змін.	– є зміною теперішньої вартості зобов'язання за визначеною виплатою щодо послуг, наданих працівником у попередніх періодах, внаслідок зміни програми (запровадження або вилучення програми з визначеними виплатами чи внесення змін до неї) чи скорочення (значного зменшення суб'єктом господарювання кількості працівників, охоплених програмою); та в) будь-який прибуток або збиток при виплаті.

Джерело: узагальнено автором з використанням [8,9].

Використання МСБО 19 «Виплати працівникам» передбачає більше уваги приділяти питанням розкриття інформації стосовно виплат працівникам не тільки у формі заробітної плати, а і інших виплат, таких як вихідна допомога, пенсійні програми, довгострокові виплати [10].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8.02.1995 №100 застосовується у випадках надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, переведення вагітних жінок, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності та інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати [18].

Додаткове регулювання питань обліку оплати праці здійснюється Податковим кодексом України [19], відповідно до якого при кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен утримувати (відраховувати) по кожному своєму працівникові податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% та військовий збір – 1,5 %.

При веденні бухгалтерського обліку оплати праці суб'єкт господарювання, який має штатних працівників, зобов'язаний сплачувати єдиний соціальний внесок (ЄСВ) у розмірі 22 % від нарахованої заробітної плати на регулярній основі. Відповідно до вимог нормативних документів ЄСВ не входить до системи оподаткування та сплачується з метою забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат. Такими випадками для виплат можуть бути оплата тимчасової непрацездатності, нещасний випадок чи професійне захворювання, пенсійне забезпечення тощо.

Працівники, які знаходяться у трудових відносинах, відповідно до законодавства мають право на відпустку. Такі гарантії держави та відносини з роботодавцем регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки» [20].

Відповідно до зазначених законодавчих актів працівники мають право на такі відпустки: щорічні відпустки (основна відпустка, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці, інші додаткові відпустки, передбачені законодавством);

додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; соціальні відпустки (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; відпустка при народженні дитини); відпустки без збереження заробітної плати [20].

За порушення нормативного законодавства з питань оплати праці усі винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством. Такими порушеннями з боку роботодавця можуть бути порушення термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, порушення чи невиконання колективного та трудового договору, за незаконне звільнення працівника або незаконне переведення на іншу посаду тощо.

Формування достовірної та своєчасної інформації підвищує ефективність управління. Саме дієва організація бухгалтерського обліку оплати праці унеможливорює появі зловживань і порушень, що спрятиме прозорості інформації щодо оплати праці, а відтак підвищить рівень довіри працівників до керівництва підприємства.

1.2. Теоретико-методичні аспекти аналізу оплати праці

Визначальним фактором, який впливає на рівень конкурентоспроможності як суб'єкта господарювання, так і економіки держави, є потенціал трудових ресурсів. Сучасні реалії розвитку України свідчать про певні негативні тенденції, які проявляються у частковому руйнуванні кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу. Проявом цих тенденцій є міграція трудових ресурсів за кордон, зокрема висококваліфікованих працівників, рівень

безробіття, часткова зайнятість населення, низький рівень працевлаштування випускників закладів освіти за спеціальністю тощо.

За результатами досліджень було визначено, що чинники, які впливають на розвиток трудового потенціалу, поділяються на такі групи, а саме: соціально-психологічні; демографічні; соціально-економічні; еколого-географічні; галузеві; інформаційно-комунікативні; техніко-організаційні. Соціально-психологічні чинники є ключовими при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективному використанні. Вони визначають ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, задоволеність працею тощо [22]. Проте, вони досить тісно пов'язані з соціально-економічними чинниками, серед яких вагому роль відіграють організація належних умов праці та відпочинку працівників, соціальне забезпечення працюючих і, беззаперечно, оплата праці.

Галузеві чинники встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і переважно характеризують галузь з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. На розвиток трудового потенціалу впливають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в тій чи іншій галузі, а також її престиж і галузева мобільність [22].

Рівень ціни робочої сили виступає ключовим фактором у ході пошуку місця працевлаштування. Тому, керівництво підприємства при вирішенні питання формування високого рівня трудового потенціалу повинно вдосконалювати організацію оплати праці найманих працівників, керуючись основними принципами. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На основі аналізу змісту поняття «гідний» та з урахуванням концептуальних засад, що характеризують сутність поняття «оплата праці», встановлено, що поняття «гідна оплата праці» є організаційно-економічним

механізмом визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечує гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також транспарентність політики оплати праці. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю [32].

На сільськогосподарських підприємствах, як і на будь-яких інших, організація оплати праці повинна базуватися на таких принципах у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5. Організація оплати праці на підприємствах

Принцип	Зміст
1	2
справедливості	має на меті виключити ймовірність дискримінації в оплаті праці за певний обсяг виконаної роботи працівниками однакового рівня кваліфікації
матеріальної зацікавленості	передбачає, що заробітна плата має бути не лише джерелом для задоволення базових потреб працівника, а й мотиваційним чинником, що спонукає до зростання продуктивності праці
гарантованості	передбачає, що, з одного боку, роботодавець гарантує оплату праці, що визначено в трудовій угоді, укладеній із працівником, а з іншого – гарантування оплати праці забезпечується відповідною нормативно-правовою базою, яка регламентує трудові відносини
плановості оплати праці	на кожному підприємстві організація оплати праці здійснюється за певним планом, який визначає, скільки разів на місяць і в який термін здійснюється оплата праці, встановлює певну періодичність перегляду базових ставок для їх підвищення. Фонд оплати праці планують виходячи з очікуваних результатів діяльності підприємства
єдності та диференціації	єдність передбачає єдині умови праці для всіх працівників і недопущення дискримінації в оплаті праці. Диференціація означає необхідність установлення відповідного розміру оплати праці для працівників різних кваліфікаційних та освітніх рівнів за певний обсяг роботи
вирівнювання оплати праці	передбачає, що розрив між працівником, який має отримувати найнижчу оплату праці, та працівником, якому встановлюється найбільша оплата праці, має бути невеликим

Продовження табл. 1.5.

1	2
простота і доступність	інформація щодо порядку розрахунку основної та додаткової заробітної плати має бути доступна кожному в трудовому колективі. Прозорість у нарахуванні та сплаті заробітної плати забезпечує довіру працівників до керівництва, що позитивно впливає на тривалість трудових відносин і підвищення ефективності праці

Джерело: сформовано автором за даними [33, с. 228–229]

З метою визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів в контексті впливу оплати праці на її продуктивність, необхідним є визначення кола завдань для проведення аналізу оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Основними завданнями є: визначення забезпеченості підприємства трудовими ресурсами з відповідними професійним рівнем; аналіз динаміки чисельності працівників та категорійної структури; визначення динаміки середньої заробітної плати у розрізі окремих категорій і професій персоналу підприємства; визначення ефективності витрат на зростання вартості людського капіталу; визначення рівня використання робочого часу; визначення стану трудової дисципліни; аналіз фонду оплати праці; аналіз структури фонду оплати праці; визначення чинників впливу на відхилення фактичного фонду оплати праці від планового; визначення ефективності стимулювання працівників; визначення резервів підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Головним джерелом для аналізу виплат працівникам є облікова інформація. Вона є значною за обсягом та найбільш деталізованою. Така її роль зумовлена низкою важливих особливостей, серед яких: суцільне і безперервне відображення всіх операцій, їх документальне оформлення й узагальнення у вартісних вимірниках, високі аналітичні можливості врахованих реєстрів. Основними складовими бухгалтерської інформації є первинні документи, обороти по рахунках, дані з облікових реєстрів, фінансової, статистичної та

соціальної звітності. Зовнішня інформація є джерелом даних про соціальну політику на інших підприємствах. При аналізі ця інформація може використатись як пропозиції для поліпшення стану соціальної діяльності на підприємстві, що аналізується [34].

Економічний аналіз оплати праці здійснюється з використанням таких прийомів як: розрахунково-аналітичні (порівняння; абсолютні, відносні та середні величини; ряди динаміки; індексний метод; групування; балансове узагальнення; прийоми графічного та табличного відображення даних); евристичні (анкетування та інтерв'ю); економіко-математичні; специфічні методи аналізу виплат працівникам.

Відповідно до норм чинного законодавства фонд оплати праці будь-якого сільськогосподарського підприємства складається з таких частин, як:

- фонд основної заробітної плати, як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
- фонд додаткової заробітної плати, як винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Аналіз структури фонду оплати праці надає можливість визначити резерви для її оптимізації з метою підвищення рівня матеріального стимулювання працівників підприємства.

Відповідно до норм трудового законодавства оплата праці працівників сільськогосподарських підприємств у своєму складі має такі обов'язкові елементи: оплата відпрацьованого часу (базова частина, розрахована згідно

затвердженої системи оплати праці); оплата невідпрацьованого часу (щорічні відпустки, навчальні відпустки, оплата відряджень тощо); виплати заохочувального характеру (премії квартальні, річні, з нагоди свят, за досягнення особливих успіхів в роботі); компенсаційні виплати за матеріальні витрати робітника, які мають постійний характер (заправка автомобіля, використання особистого транспорту, оплата житла тощо).

Діючим законодавством визначена категорія «мінімальна заробітна плата», суть якої у розмірі оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Динаміку мінімальної заробітної плати в Україні за 20 років представлено на рисунку 1.1.

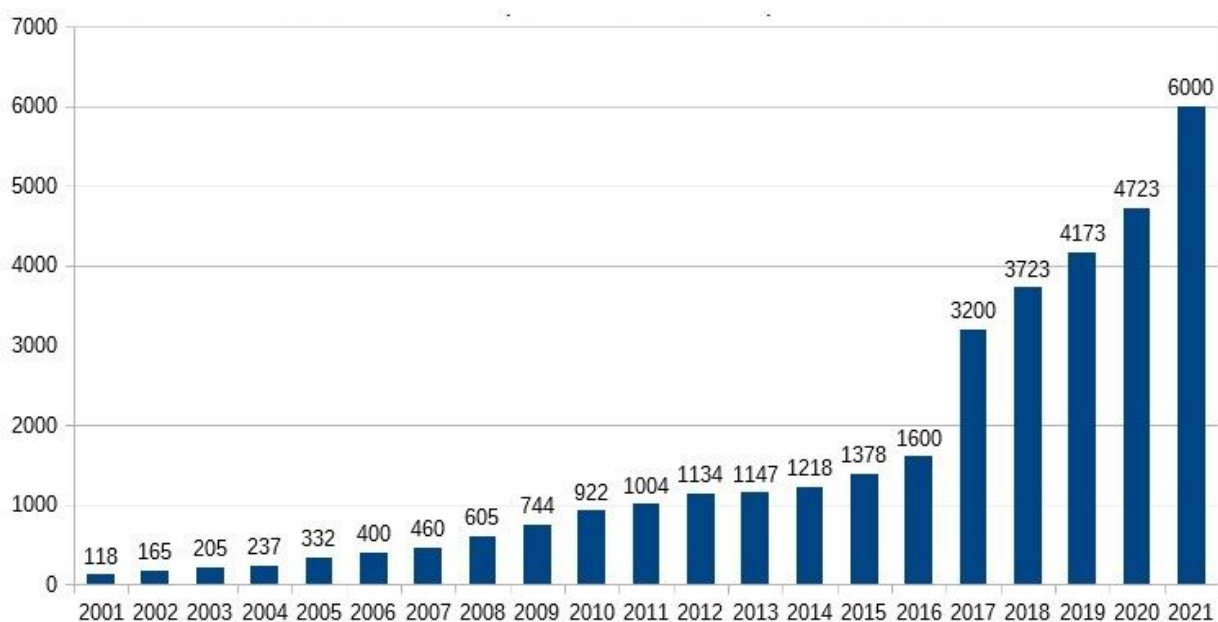


Рисунок 1.1 – Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні за період 2001-2021 рр., грн

Джерело: побудовано автором з використанням [35]

Дані, які представлено на рисунку надають можливість відмітити зростання мінімальної заробітної плати в Україні протягом періоду

дослідження. Така тенденція з одного боку є досить позитивною, що свідчить про удосконалення державної політики у сфері оплати праці. Проте, слід зауважити, що таке зростання у значній мірі спричинено інфляційними процесами. А тому, зростання мінімальної заробітної плати виступає не чинником підвищення рівня життя працюючого населення, а швидше за все, елементом політики соціального захисту від швидких темпів інфляції.

Вивчаючи специфіку сільського господарства науковцями визначено, що за однакових витрат підприємство може отримати не однакові кінцеві результати. Значний вплив на такий взаємозв'язок здійснюють чинники, які характерні для сільськогосподарського виробництва, а саме: природно-кліматичні умови; родючість ґрунтів; сорти насіння та породи тварин; терміни виконання робіт тощо.

На сьогодні сучасний стан працевлаштування на селі характеризується такими тенденціями як: відтік робочої сили із сільської місцевості через відсутність робочих місць, а також мотиваційно слабкої системи оплати праці, яка не забезпечує належних умов життя сільських працівників. Крім того, вплив зовнішніх факторів, таких як економічна ситуація, рівень інфляції, державне регулювання на рівень заробітної плати досить суттєво змінює відношення працівників до пошуку найбільш сприятливого працевлаштування. Тому тенденція щодо зростання рівня працевлаштування за кордоном, хоч і тимчасового, сьогодні є характерним явищем для громадян України.

Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми та системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин. У діяльності аграрного підприємства настає момент, коли треба визначитися щодо системи

оплати праці персоналу. І це має бути економічно вигідно підприємству і не обмежувати права робітників [36].

Зважаючи на всі особливості, які притаманні сільськогосподарському виробництву, важливим питання є формування ефективної системи стимулювання працівників з врахуванням інноваційного розвитку економіки.

1.3. Взаємозв'язок обліку, аналізу і контролю оплати праці в системі управління підприємством

Достатньо складні та невизначені умови господарювання спонукають сільськогосподарські підприємства до пошуку можливих шляхів підвищення ефективності своєї діяльності. Як свідчить практичний досвід, злагодженість і раціональна взаємодія всіх підсистем надає підприємству можливості реалізації своєї мети. А тому одним із важливих ресурсів, який доступний кожному підприємству є система управління. Тому забезпечення дієвості та адекватності цієї системи є передумовою адаптації суб'єкта господарювання до умов зовнішнього середовища і сталого розвитку.

Підприємство як складна техніко-технологічна й соціально-економічна система, націлена на реалізацію підприємницького інтересу за допомогою задоволення суспільних потреб, зможе ефективно функціонувати та виконувати свою місію в довгостроковій перспективі, якщо діяльність усіх його підрозділів, виділених відповідно до принципів горизонтального й вертикального поділу праці, і окремих виконавців буде раціонально організована, оптимально скоординована, адекватно контрольована, тобто керована [37].

Поглиблюючи дослідження у напрямку визначення взаємозв'язку певних складових системи управління в контексті управління трудовими ресурсами, варто визначити технологію реалізації цих складових (рис. 1.2).

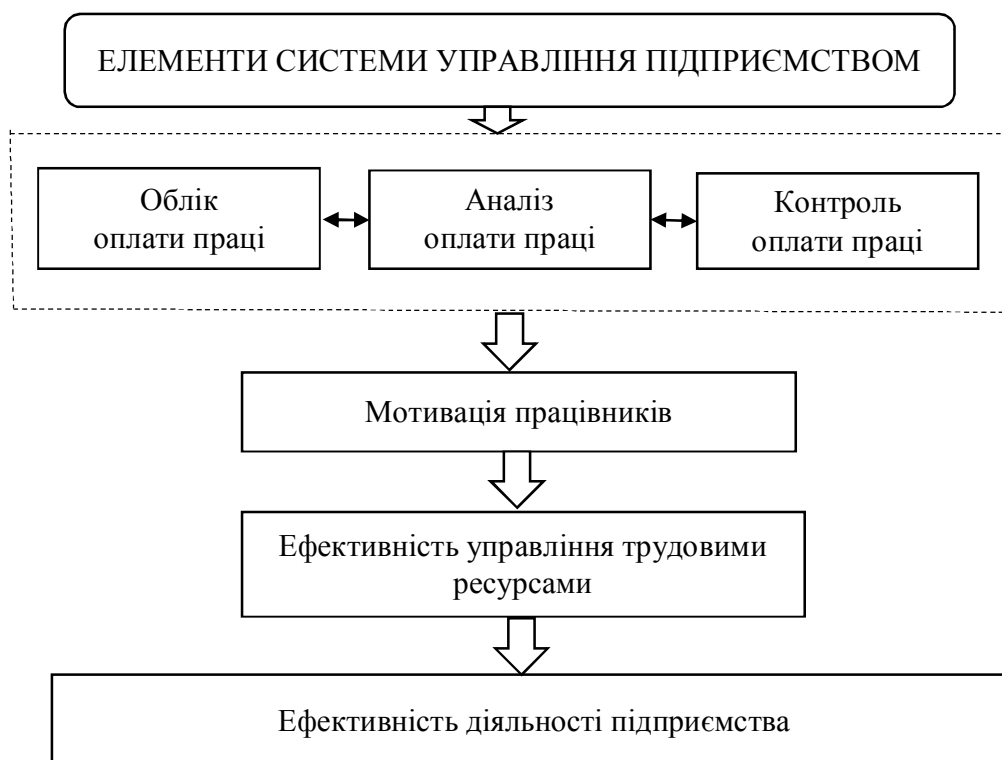


Рисунок 1.2 – Взаємозв’язок обліку, аналізу і контролю оплати праці в системі управління підприємством

Джерело: розроблено і побудовано автором

Аналітична функція бухгалтерського обліку полягає в здійсненні контролю на основі первинних та зведених даних наявності, стану і руху ресурсів та результатів діяльності підприємства, тоді як контрольна функція полягає в необхідності здійснення методами бухгалтерського обліку контролю за виконанням планових завдань, дотримання чинного законодавства та умов угод і контрактів, збереження і ефективного використання ресурсів, в тому числі на заробітну плату [39].

Представлені на рисунку 1.2 такі елементи системи управління підприємством як облік, аналіз і контроль оплати праці реалізуючи ефект синергії позитивно впливають на мотивацію працівників з метою підвищення

продуктивності праці. Відповідно маючи вплив на продуктивність праці робітників за допомогою такого важеля як оплата праці, керівництво підприємства підвищує ефективність використання трудових ресурсів. І як наслідок, забезпечується підвищення ефективності діяльності підприємства.

За сучасних умов господарювання і загострення внутрішніх чинників, які негативно впливають на фінансовий стан сільськогосподарського підприємства, важливим постає питання контролю оплати праці. Заробітна плата з одного боку виступає як винагорода за виконану роботу, яка сплачується працівнику роботодавцем. З іншого – це витрати підприємства, частка яких у сукупних витратах на сьогодні досить значна. У зв'язку з цим потребують значної уваги, тобто аналізу і контролю, всі процеси, пов'язані з обліком праці та її оплати.

Закон України «Про оплату праці» визначає відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати [2].

За результатами дослідження наукових праць необхідним є доповнення функцій заробітної плати, що надає можливість ефективніше здійснювати управління нею (табл. 1.6).

Таблиця 1.6 Функції заробітної плати та їх характеристика

Функції	Характеристика
1	2
Відтворювальна	Забезпечує працівника та членів його сім'ї необхідними життєвими благами для відновлення витраченої у процесі виробництва робочої сили.
Стимулююча	Полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності колективу підприємства.
Оптимізаційна	Забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці.
Регулююча	Вирішує питання регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням особистих інтересів та інтересів ринкового середовища.
Соціальна	Покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці.

Продовження табл. 1.6

1	2
Вимірювально-розподільча	Спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва
Ресурсно-розміщувальна	Спрямована на оптимізацію розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах.
Функція формування платоспроможного попиту населення	За допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Джерело: сформовано автором з використанням [2]

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій, її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці та не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [40].

Досліджуючи види контролю у сфері оплати праці можемо виділити два його види за суб'єктами: внутрішній і зовнішній.

Основне та найбільш вагоме місце в системі контролю оплати праці має внутрішній контроль, який пов'язує між собою об'єкт і орган управління. Такий зв'язок здійснюється у прямому і зворотному напрямках через організацію дієвих

інформаційних потоків, важливою складовою якого виступає бухгалтерський облік праці та її оплати.

Для здійснення контролю використовують такі джерела, як: колективні договори, трудові книжки працівників, накази (розпорядження) про прийняття, звільнення, переведення на іншу посаду працівника або надання відпустки, особові картки, штатний розпис, посадові оклади тощо.

До об'єктів внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам належать: дотримання трудової, штатної дисципліни; використання фонду робочого часу; стан бухгалтерського обліку та звітності виплат працівникам [42].

Внутрішній контроль нарахування заробітної плати залежить від форм і систем оплати праці, які діють на сьогоднішній день. При його застосуванні на підприємствах використовують разові або нагромаджувальні наряди. Дані аналітичного обліку відіграють найважливішу роль у ході проведення внутрішнього контролю, а саме, вони надають інформацію про склад та розміщення персоналу підприємства за тими місцями де його використовують, відпрацьований та невідпрацьований час, обсяг виконаної продукції, фонд заробітної плати та його структуру.

Метою контролю даного об'єкта є дослідження та дотримання діючих законодавчо-нормативних документів пов'язаних з оплатою праці, правильністю нарахування та утримання з оплати праці, ведення бухгалтерського обліку оплати праці.

У ході дослідження питання оплати праці у сільськогосподарських підприємствах слід відмітити, що має місце думка про те, що через значні витрати підприємства на оплату праці варто шукати резерви їх скорочення. Як свідчить позитивний досвід передових сільськогосподарських підприємств, нові підходи до управління сприяють ефективному формуванню фонду оплати праці, що надасть можливість більше направляти коштів на оплату праці. Таке

матеріальне стимулювання буде заохочувати працівників не лише до підвищення продуктивності, а й до підвищення своєї кваліфікації.

Зовнішній контроль за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та податкові органи. Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами. Громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання [2].

Держава бере на себе усі гарантії з оплати праці, які включають: забезпечення прожиткового мінімуму при нарахуванні заробітної плати; оплата праці за виконану понаднормову роботу, а також роботу у вихідний день; оплату праці за роботу в нічний час; індексація заробітної плати; державний контроль за своєчасною виплатою заробітної плати.

Основними причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці в Україні є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави над політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [44].

Крім державного контролю обліку оплати праці чільне місце займає зовнішній аудит, який здійснюється за ініціативи підприємства.

Як показує практика, діюча на підприємстві система оплати праці, яка не виконує функцію мотивації, непрозорість та несправедливість в оплаті праці негативно впливають на результати діяльності всіх працівників, що в результаті

знаходить своє відображення на результатах діяльності сільськогосподарського підприємства. Негативними наслідками неефективної системи оплати праці є висока плинність, низький рівень мотивації, залученості, інноваційної активності та відповідальності працівників, порушення трудової дисципліни, високий рівень конфліктності та незадовільний соціально-психологічний клімат. У зв'язку з цим питання аудиту оплати праці та нарахування заробітної плати є важливим з погляду не тільки дотримання законодавства про працю, а і щодо визначення конкурентоспроможності заробітної плати, міри виконання нею основних функцій, забезпечення об'єктивної диференціації винагороди за працю та мотивації працівників до поліпшення результатів трудової діяльності [45].

Вивчаючи питання провадження аудиту оплати праці, які розглядаються великою кількістю науковців, можемо відмітити декілька загальних рис щодо методики його проведення. Значна частина наукової спільноти аудит оплати праці розглядає як перевірку дотримання відповідних законодавчо-нормативних документів, а також правильності нарахування і своєчасності розрахунків з оплати праці. При цьому, в своїх дослідження оминають питання щодо оцінки дотримання внутрішніх нормативних вимог, які задекларовані в колективному договорі та інших документах підприємства. Це, певною мірою, знижує ефективність перевірки для самих підприємств, оскільки за такою методикою втрачається оцінка оплати праці з позиції конкурентоспроможності та прозорості. Це, в свою чергу, не дає можливості керівнику підприємства вдосконалювати підхід до управління трудовими ресурсами у напрямку підвищення рівня мотивації. У зв'язку з цим, враховуючи вимоги сьогодення, актуальності набуває питання вдосконалення методики аудиту оплати праці з метою підвищення ефективності управління сільськогосподарськими підприємствами, і трудовими ресурсами зокрема.

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці як на державному рівні, так і на рівні суб'єкта господарювання.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Бухгалтерський облік оплати праці у сільськогосподарських підприємствах

Заробітна плата згідно законодавчо-нормативних документів – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

З метою врегулювання взаємовідносин у сфері праці та її оплати Кодексом законів про працю України визначено загальні вимоги щодо укладання колективних договорів між роботодавцем і трудовим колективом та трудових договорів – між роботодавцем та працівниками.

Реалізація і контроль складових колективного та трудового договорів можлива за умови чітко налагодженої системи обліку господарських процесів, зокрема тих, які стосуються оплати праці та матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств.

Організаційний складник облікової політики в частині оплати праці повинен врегульовувати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби. Методичний складник повинен передбачати основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці. Технічний складник облікової політики щодо оплати праці повинен містити такі питання: визначення первинних документів щодо оплати праці; встановлення форм внутрішньої звітності щодо оплати праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники

оплати праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку оплати праці [46].

Поглиблюючи дослідження проаналізуємо організацію і ведення бухгалтерського обліку оплати праці у приватно-орендному підприємстві «Надія» Баштанського району. Вважаємо доречним надати коротку характеристику досліджуваного підприємства. Аналіз господарської діяльності підприємства надасть можливість визначити його особливості, які впливають на організацію бухгалтерського обліку оплати праці.

ПОП «Надія» розташоване у с. Березнегуватське Баштанського району Миколаївської області. Підприємство зареєстровано 15.03.2000 року. Керівником підприємства є Мицо Вадим Володимирович.

Підприємство займається вирощуванням сільськогосподарських культур, а саме вирощує пшеницю, ріпак озимий, ячмінь, насіння соняшнику та горох. Реалізація сільськогосподарської продукції здійснюється в межах України. Експортних операцій підприємство не здійснює. Основними покупцями продукції досліджуваного підприємства є такі підприємства, як: ТОВ СП «НІБУЛОН», ТОВ «АДМ ТРЕЙДІНГ», ДП «Сандтрейд», ТОВ «КОФКО АГРІ РЕСОРСІЗ Україна».

Єдиним установчим документом, що підлягає державній реєстрації у встановленому законом порядку є статут даного підприємства. ПОП «Надія» є самостійним господарюючим суб'єктом з правами юридичної особи, діє на основі повного господарського розрахунку, має відокремлене майно, самостійний баланс, поточний рахунок, печатку зі своїм найменуванням.

Господарство знаходиться в степовій зоні півдня України. Грунтовий покрив представлений чорноземами глибокими на лесових породах. Поля господарства знаходяться на рівнинних поверхнях, що дозволяє швидко та без ускладнень обробляти землю. Крім того це слугує передумовою ефективного використання зрошення.

Річна кількість опадів коливається від 300 мм на півдні до 400 мм на півночі району. Максимум опадів випадає влітку, переважно у вигляді дощів.

Літо переважно спекотне, з частими суховіями. Середня температура липня становить +25°C і тому вологість повітря знижується.

Осінь – тепла і частково волога. Зима характеризується не дуже сильними снігопадами. Зимовий період досить часто триває близько 2,5 місяців.

Характеристику господарської діяльності досліджуваного підприємства доречно розпочати з визначення розміру виробництва. Доцільні розміри сільськогосподарських підприємств визначають по відношенню до досягнутого рівня розвитку виробничих сил. Найкращі результати забезпечують у тому випадку, якщо господарство має оптимальні розміри виробництва. В свою чергу оптимальні розміри підприємства залежить від оптимальної наявності та співвідношення всіх складових ресурсного забезпечення. Розміри виробництва ПОП «Надія» представлено в табл. 2.1.

**Таблиця 2.1 Динаміка розміру виробництва ПОП «Надія»
Баштанського району**

Показники	Роки			2020 рік у % до	
	2018	2019	2020	2018 р.	2019 р.
Вартість валової продукції (в постійних цінах 2016 року), тис. грн	2150,6	3500,6	4450,8	206,9	127,1
Дохід (виручка) від реалізації сільськогосподарської продукції, тис. грн	6135,2	4660,0	6708,5	109,3	144,0
Площа с.-г. угідь всього, га	264,49	264,49	264,49	100,0	100,0
Середньорічна вартість основних і оборотних засобів, тис. грн	4456,6	4485,8	5185,3	116,4	115,6
Середньооблікова чисельність працівників зайнятих в сільському господарстві, осіб	1	1	3	у 3 рази	у 3 рази

Джерело: розраховано і побудовано за даними звітності ПОП «Надія» Баштанського району

Таким чином, аналізуючи дані таблиці 2.1. можна зробити висновок про те, що ПОП «Надія» Баштанського району має невеликі розміри виробництва і відноситься до мікропідприємств відповідно до норми Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні». За період дослідження вартість валової продукції сільського господарства (в постійних цінах 2016 р.) має тенденцію до зростання. Так, у 2020 році порівняно з 2018 роком цей показник зріс у рази, а порівняно з 2019 роком – на 27,1%. Аналізуючи розмір доходу (виручки) від реалізації сільськогосподарської продукції, можемо відмітити його зростання за період 2018-2020 роки. Так, у 2020 році порівняно з 2018 роком дохід від реалізації зріс на 9,3%, а порівняно з 2019 роком – на 44,0%. Площа сільськогосподарських угідь за період дослідження не змінювалася, оскільки залежить від укладених договорів оренди і становила 264,49 га. Середньорічна вартість основних виробничих засобів в 2020 році порівняно з 2019 роком збільшилась на 15,6%, а порівняно з 2018 року – на 16,4%. Це є свідченням того, що підприємство розвивається. Середньооблікова чисельність працівників зайнятих на підприємстві зросла лише у 2020 році і становила 3 особи.

Враховуючи специфіку сільськогосподарського виробництва, варто відмітити, що основним засобом виробництва у підприємстві є земельні ресурси. Вони представляють собою сукупність таких ресурсів земної території як просторовий базис; ресурс для господарської діяльності; ресурс розселення людей; засіб виробництва з його біологічною активністю та певною екологічною стійкістю. Для сільськогосподарських підприємств цей ресурс використовується для здійснення своєї діяльності. У зв'язку з цим проаналізуємо структуру земельних угідь, які знаходяться в користуванні підприємства.

Основними показниками, які використовуються для визначення рівня землекористування є такі:

- коефіцієнт освоєння землі, який розраховується площі сільськогосподарських угідь до загальної земельної площі;
- коефіцієнт розораності характеризує співвідношення площі ріллі та площі сільськогосподарських угідь;
- коефіцієнт використання землі визначається діленням площі посівів сільськогосподарських культур на площу ріллі.

Проаналізуємо структуру землекористування у ПОП «Надія» Баштанського району (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 Розмір і структура землекористування у ПОП «Надія» Баштанського району

Показники	2018 р.		2019 р.		2020 р.		2020 рік у % до	
	га	%	га	%	га	%	2018 р.	2019р.
Загальна земельна площа,	264,49	100,0	264,49	100,0	264,49	100,0	100	100
в т. ч. сільськогосподарські угіддя з них:	264,49	100,0	264,49	100,0	264,49	100,0	100	100
- рілля	264,49	100,0	264,49	100,0	264,49	100,0	100	100
Посівні площі	264,49	100,0	264,49	1,0	264,49	100,0	100	100
Коефіцієнт освоєння землі	X	1,0	X	1,0	X	1,0	X	X
Коефіцієнт розораності сільськогосподарських угідь	X	1,0	X	100	X	1,0	X	X
Коефіцієнт використання ріллі	X	1,0	X	1,0	X	1,0	X	X

Джерело: розраховано і побудовано за даними звітності ПОП «Надія» Баштанського району

Проаналізувавши структуру і розміри землекористування ПОП «Надія» Баштанського району можемо зробити висновок, що підприємство використовує у повному обсязі земельні ресурси для вирощування сільськогосподарських культур, оскільки це регламентується його спеціалізацією і договорами оренди. При цьому, за період 2018-2020 роки структура землекористування залишалася незмінною.

Віддача земельних угідь зростає, якщо господарства своєчасно і в необхідному обсязі здійснюють заходи для поліпшення стану землі, зокрема застосовуючи науково-обґрунтовану систему сівозмін. У процесі подальшого дослідження визначимо, як змінюються структура посівних площ. Розглянемо розмір і структуру посівних площ у ПОП «Надія» Баштанського району (табл. 2.3).

**Таблиця 2.3 Розмір і структура посівних площ у
ПОП «Надія» Баштанського району**

Культура	Площа, га		Структура, %	
	2019 рік	2020 рік	2019 рік	2020 рік
Пшениця озима	64,00	70,00	24,2	26,5
Ячмінь озимий	66,00	40,00	24,9	15,1
Всього зернових та зернобобових	130,00	110,00	49,2	41,6
Насіння соняшнику	94,49	154,49	35,7	58,4
Ріпак озимий	40,00	-	15,1	-
Разом технічних культур	134,49	154,49	50,8	58,4
Разом посівів	264,49	264,49	100,0	100,0

Джерело: розраховано і побудовано за даними звітності ПОП «Надія» Баштанського району

Проаналізувавши розмір і структуру посівних площ в ПОП «Надія» Баштанського району можна зробити висновок, що більшу посівну площу у підприємстві займають технічні культури. Так, у 2019 році їх частка становила 50,8%, з них 35,7% припадає на соняшник, 15,1% – на ріпак. У 2020 році питома вага технічних культур у структурі посівної площі зросла і вже становила 58,4%, яку займало посіви соняшнику. Як свідчить досвід, найбільш ефективною системою сівозмін є коли соняшник займає 10-12%, а зернові близько 70%. Зрозуміло, що ситуація, яка має місце у підприємстві обумовлена фінансовими чинниками, тобто господарською необхідністю. Проте, як показує практичний досвід, застосування сівозмін, яке не вимагає додаткових капіталовкладень, здатне підвищити урожайність сільськогосподарських культур. Це позитивно вплине на фінансові результати діяльності підприємства. Крім того, сприятиме збереженню родючості ґрунтів і регулюванню їх водного поживного режиму, а також знизить ризик розвитку хвороб сільськогосподарських культур.

Продовжуючи дослідження проаналізуємо фінансові результати діяльності ПОП «Надія» Баштанського району (табл. 2.4.).

**Таблиця 2.4 Формування фінансових результатів
у ПОП «Надія» Баштанського району**

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	6135,2	4660,0	6708,5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(4818,1)	(3375,4)	(2839,5)
Інші операційні доходи	-	-	55,5
Інші операційні витрати	(225,4)	(452,3)	(1102,2)
Інші доходи	-	-	-
Чистий прибуток (збиток)	1091,7	832,3	2822,3

Джерело: розраховано і побудовано за даними звітності ПОП «Надія» Баштанського району

Проаналізувавши дані таблиці 2.4 можна зробити висновок, що ПОП «Надія» має позитивні результати своєї діяльності, що підтверджується розміром чистого прибутку, який має тенденцію до зростання за період дослідження. Так, у 2020 році порівняно з 2018 роком чистий прибуток підприємства зріс у 2,6 рази, а порівняно з 2019 роком – у 3,4 рази. Аналізуючи процес формування фінансових результатів можемо відмітити, що чистий дохід (виручка) від реалізації продукції за період 2018-2020 роки зростає, у той час як собівартість реалізованої продукції зменшувалась. Така тенденція позитивно вплинула на значне зростання чистого прибутку по підприємству. Узагальнюючи результати дослідження можемо відмітити, що ПОП «Надія» Баштанського району, маючи у своєму використанні сталий обсяг земельних ресурсів, нарощує фінансові результати, що є важливою передумовою розвитку підприємства. При цьому, є резерв для підвищення рівня матеріального стимулювання як штатних, так і сезонних працівників.

Продовжуючи дослідження проаналізуємо організацію обліку і оплати праці на підприємстві. На першому етапі доречним є визначення управлінської та статистичної документації щодо обліку праці. Відповідно до Наказу Держстату України від 05.12.08 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» у ПОП «Надія» первинна облікова документація зі статистики праці включає такі форми, як:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
- № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
- № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»;
- № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)» [48].

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу використовують коли працівник влаштовується на підприємство. Наказ (розпорядження) про надання

відпустки, містить інформацію про вид відпустки, період за який надається відпустка, період та кількість днів відпустки. Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору використовують при звільненні працівника з роботи.

На кожного працівника заводяться трудові книжки, в яких наводиться інформацію про минулий та теперішній досвід роботи, а саме коли його прийнято на роботу, за яким номером сформований наказ про прийняття, посада, дата звільнення з роботи, за якою статтею було звільнено та номер наказу про звільнення.

При веденні обліку використання робочого часу ведеться таблиць обліку робочого часу за формою № П-5, у якому за кожним працівником підприємства зазначається кількість відпрацьованих ним годин.

Форма № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)» відображає суми нарахувань та утримань із заробітної плати по усім працівникам разом.

Відповідальність за організацію обліку оплати праці та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого строку (не менше 3 років), несе керівник ПОП «Надія».

Заяви на прийняття на роботу, заява на відпустку, заяви на звільнення та інші документи, які знаходять від працівників складаються у письмовій формі.

Первинні документи з обліку праці та її оплати складаються у момент проведення кожної відповідної господарської операції або відразу після її завершення.

Організація бухгалтерського обліку у ПОП «Надія» Баштанського району врегульовано Наказом про облікову політику, у якому зазначено систему методичних прийомів, якими користується підприємство при веденні бухгалтерського обліку, зазначаються методи визнання витрат і доходів, форми і склад фінансової звітності тощо. Крім того, у наказі визначено форму ведення

бухгалтерського обліку. У ПОП «Надія» Баштанського району застосовується автоматизована форма з використанням програми «1С Підприємство 8.3».

Первинний облік праці на підприємстві ведеться з використанням таких форм первинних документів як:

- Обліковий лист тракториста-машиніста (ф. № 67);
- Обліковий лист праці та виконаних робіт (ф. № 66);
- Подорожній лист трактора (ф. № 68).

У підприємстві «Обліковий лист тракториста-машиніста» за формою № 67 застосовують для обліку механізованих робіт, які виконуються трактористами-машиністами на тракторах, комбайнах або інших самохідних машинах. Даний первинний документ відкривають на кожного тракториста. Він розрахований на щоденне ведення обліку протягом 15 днів. Записи в ньому веде керівник.

Виконані роботи записують по кожній культурі або групі культур. Обсяги виконаних робіт тракторами обліковують в натуральних показниках, тобто в фізичних гектарах і в умовних еталонних гектарах.

Оплату праці тракториста-машиніста визначають на підставі встановлених норм виробітку та денних тарифних ставок. Його заробіток визначають на основі добутку кількості виконаних змінних норм на денну тарифну ставку по тій чи іншій роботі.

Додаткову оплату праці тракториста-машиніста, до якої належать надбавки за класність, доплати за якісне та своєчасне виконання робіт, обліковують окремо від основної оплати і в обліковому листі записують в окремих графах.

В листі витрати пального зазначають за нормою та фактом. На зворотній стороні облікового листа зазначають показники відпрацьованих машино-днів та машино-змін.

Якість виконаної роботи перевіряє керівник, який робить про це записи в кінці облікового листа. Обліковий лист підписує керівник і передають його до бухгалтерії. Бухгалтер перевіряє правильність заповнення документа та нараховує заробітну плату. На підприємстві ПОП «Надія» такої штатної одиниці, як бухгалтер немає. Підприємство підписало договір з БФ ПП «Партнер», яке знаходиться у м. Миколаїв, вул. Артилерійська 18/6, оф.3.9.

Для обліку робіт, що виконуються ручним способом або з залученням живої тягової сили, використовують «Обліковий лист праці та виконаних робіт» за формою № 66.

Загальним та основним первинним документом по обліку праці і заробітній платі водія є «Подорожній лист вантажного автомобіля». Подорожній лист до його видачі водію заповнює керівник. На лицьовій стороні записують такі реквізити, як дата його видачі (число, місяць, рік), режим роботи (робота в будні дні, відрядження, робота у вихідний день, за графіком або поза графіком та ін.), державний номер та марка автомобіля.

Після повернення автомобіля в гараж керівник відмічає час повернення водія, показники спідометра автомобіля, залишок пального та підтверджують ці дані своїм підписом. Водій підписує подорожній лист при виїзді та при поверненні в гараж. Оформлений належний чином подорожній лист в той же день або вранці наступного дня передають керівнику.

Для розрахунків з оплати праці у сільськогосподарському підприємстві ПОП «Надія» Баштанського району використовують синтетичний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівників» на ньому ведеться узагальнена інформація про розрахунки за виплатами працівникам, які належать до облікового складу підприємства.

Субрахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», які використовує підприємство:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;

- 662 «Розрахунки з депонентами» - не ведеться на підприємстві;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

У ПОП «Надія» Баштанського району синтетичний облік ведеться по субрахункам рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» - кредит субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображає нараховану основну, додаткову заробітну плату, премії, відпустки та інші нарахування працівникам підприємства, а за дебетом даного субрахунку відображають виплату усіх заробітних плат та премій, сум утриманих доходів, внесків, платежів та інше.

Облік розрахунків за виплатами, які не належать до фонду оплати праці, тобто допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності у ПОП «Надія» Баштанського району ведеться на синтетичному субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

**Таблиця 2.5 Господарські операції з оплати праці у ПОП «Надія»
Баштанського району**

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5
1.	Нарахована заробітна плата за грудень директору Мицо В.В.	92	661	6500,00
2.	Нарахована заробітна плата підсобному працівнику за грудень Чорному Д.О.	91	661	6500,00
3.	Нарахована заробітна плата за грудень трактористу Дацюку О.М.	91	661	6500,00
4.	Нарахована заробітна плата за грудень трактористу Григоришину А.В.	91	661	6500,00
5.	Утримано із заробітної плати працівників ПДФО	661	641	4680,00

Продовження табл. 2.5

1	2	3	4	5
6.	Утримано із заробітної плати працівників Військовий збір	661	642	390,00
7.	Нарахована сума ЄСВ	91,92	651	5720,00
8.	Заробітна плата перерахована на карткові рахунки працівників	661	311	20930,00

Джерело: побудовано за даними первинних документів ПОП «Надія» Баштанського району

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці у ПОП «Надія» ведеться в Розрахунково-платіжних відомостях (форма № П-6). Бухгалтер відкриває розрахунково-платіжну відомість на місяць. Враховуючи те, що підприємство застосовує автоматизовану форму ведення обліку, то дані відомості заповнюються з використанням програмного забезпечення, які потім роздруковуються. Наприкінці року їх підшивають у папки і передають на зберігання до архіву.

Інформацію про розрахунки з працівниками ПОП «Надія» Баштанського району відображає також у фінансовій звітності підприємства, а саме у Балансі (форма № 1-м) і Звіті про фінансові результати (форма № 2-м).

Форму Балансу та Звіту про фінансові результати суб'єктів малого підприємництва визначено НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» (затверджено наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39 і зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15.03.2000 р. за № 161/4382 (зі змінами і доповненнями)) [48].

Згідно Національного положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» баланс – це звіт про фінансовий стан малого підприємства, який відображає на певну дату його активи, зобов'язання і власний капітал [49].

Звіт про фінансові результати – це звіт про доходи, витрати і фінансові результати діяльності малого підприємства [49].

Рахунок 66 відображають у Балансі відповідно до розділу II «Оборотні активи» код рядку 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість» – зазначають суму сальдо по Дт 66. Також у розділі III «Поточні зобов'язання» код рядку 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» - зазначають суму сальдо по Кт 66.

Також ПОП «Надія» Баштанського району відображає нарахування заробітної плати та утриманого податку щоквартально у звітності «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску».

Даний Порядок поширюється на податкових агентів, а саме: юридичних осіб, самозайнятих осіб, представництва нерезидентів - юридичних осіб, інвесторів за угодою про розподіл продукції, які незалежно від організаційно-правового статусу та способу оподаткування іншими податками та/або форми нарахування (виплати, надання) доходу (у грошовій або негрошовій формі) нараховують (виплачують, надають) доходи фізичній особі та/або зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати податок, до бюджету від імені та за рахунок фізичної особи з доходів, що виплачуються такій особі, а також військовий збір, та на платників єдиного внеску.

Розрахунок подається незалежно від того, виплачує чи не виплачує доходи платникам податку податковий агент та незалежно від того чи виплачені платником єдиного внеску суми такого внеску фактично після їх нарахування до сплати протягом звітного періоду [50].

На сільськогосподарському підприємстві ПОП «Надія» Баштанського району, як і на інших підприємствах були виявленні недоліки ведення обліку розрахунків з оплати праці.

ПОП «Надія» необхідно переглянути встановлені керівником посадові оклади співробітників, з метою забезпечення ринкового рівня оплати праці та зниженню плинності кадрів, у зв'язку з низьким рівнем оплати праці.

Також у ході дослідження системи оплати праці було виявлено відсутність матеріального заохочення працівників, що є недопустимим в сучасних ринкових умовах.

На ПОП «Надія» були встановлені правила документообігу, але вони ніяк не підтверджені документально, тому можливо було доцільним оновити облікову політику підприємства із зазначенням такого графіку та прикріпити його, як додаток до облікової політики.

Результати досліджень підтверджують, що ефективна організація обліку оплати праці у сільськогосподарських підприємствах здатна забезпечити якість і своєчасність розрахунків з працівниками, що слугує важливою передумовою ефективного використання трудового потенціалу.

2.2. Аналіз стану розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах

Оплата праці як елемент ринку в умовах господарювання є ціною виконаної робочої сили, а як елемент конкретного виробництва – статтею витрат на виробництві, що включається до собівартості продукції на окремому сільськогосподарському підприємстві.

Заробітна плата, як ціна виконаної робочої сили, формується на ринку праці і є зовнішнім параметром відносно сільськогосподарського підприємства. Як елемент ціни виробництва, заробітна плата має визначатися часткою у створеній підприємством вартості. Під час формування системи оплати праці на конкретному підприємстві необхідно забезпечувати підвищення заробітної плати тільки у зв'язку зі збільшенням кількості виготовлюваної працівниками

продукції, більш ефективним використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці.

Заробітна плата є дієвим інструментом активізації людського фактору і використанням трудового потенціалу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Згідно законодаво-нормативних документів в ринкових умовах господарювання функції оплати праці можна навести в такій послідовності та за таким порядком:

– відтворювальна функція – у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь;

– регулювальна функція – виявляється в тому, що заробітна плата є мобілізуючим засобом розподілу і перерозподілу працездатних кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

– стимулююча функція полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу кожного працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства;

– соціальна функція заробітної плати відтворює її призначення щодо забезпечення соціальної справедливості, соціальних пільг та гарантій, а також належної винагороди за виконувану працю [52].

Враховуючи те, що вищезазначені функції реалізуються у взаємозв'язку, то важливим є своєчасні розрахунки з працівниками. Однак в економіці України має місце негативний факт наявності заборгованості із розрахунків з оплати праці. Заборгованість із заробітної плати – це кошти своєчасно не виплаченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, сумісникам та працюючим за цивільно-

правовими договорами, а також звільненим працівникам.

Наслідками своєчасно несплаченої заробітної плати для керівництва підприємства є дисциплінарна, адміністративна, фінансова та кримінальна відповідальність.

Заробітна плата, у більшості випадків, є єдиним джерелом доходу працівника і становить основу бюджету сім'ї. У зв'язку з цим, несплата або несвоєчасна її виплата підриває фінансовий стан сім'ї і призводить до погіршення рівня життя, перетворюючись з економічного фактору на соціальний. Якщо така ситуація носить масштабний характер, то це спричиняє певну напругу в державі і стає політичним фактором. Поряд із зазначеними негативними наслідками для сімейного бюджету працівника, така ситуація значно знижує його мотивацію і руйнує основи трудових відносин.

Заборгованість із заробітної плати вважається погашеною або сплаченою лише у тому випадку:

- коли працівник підтвердив власним підписом у відповідному документі, що отримав заборговану заробітну плату та компенсацію втрати її частини у зв'язку із порушенням строків її виплати, розрахованої відповідно до чинного законодавства, у грошовій формі, натуральною продукцією, вартість якої адекватна сумі заборгованої заробітної плати;

- документально підтвердив, що йому в рахунок заборгованості із заробітної плати та належної компенсації реалізовано продукцію, майно, засоби виробництва, паливно-мастильні матеріали, будівельні матеріали, сільськогосподарську техніку, інвентар та інше чи надано послуги, вартість яких визначена у встановленому порядку в грошовому виразі адекватна сумі заборгованості із заробітної плати [53].

За даними Головного управління статистики у Миколаївській області проаналізуємо динаміку заборгованості із заробітної плати та представимо графічно (рис. 2.1).

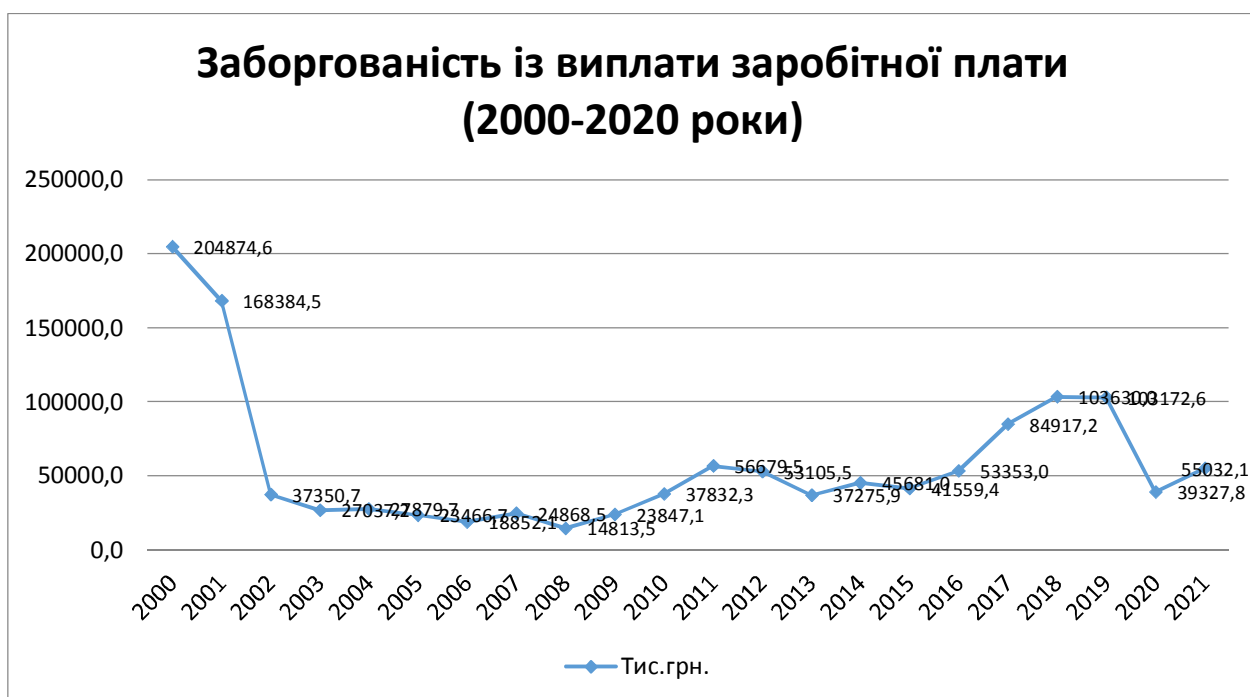


Рисунок 2.1 – Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати у Миколаївській області (на 1 січня відповідного року), тис. грн

Джерело: побудовано автором з використання [54]

Дані рисунку 2.1 надали можливість зробити висновок, що найбільша заборгованість у Миколаївській області починаючи з 2000 року по 2021 рік була у 2000 році і становила 204874,6 тис. грн. Найнижчий рівень заборгованості по заробітній платі був у 2008 році і становив 14813,5 тис. грн. Станом на 1 січня 2021 року заборгованість по заробітній платі становила 55032,1 тис. грн, що на 39,9% вище рівня 2020 року.

О.І. Іляш та М.В. Дошак, вважають, що «соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни» [57].

Працівники сільського господарства – це велика сукупність постійних, тимчасових та сезонних працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, володіють певними знаннями, досвідом та навичками, необхідними та достатніми для роботи в аграрному секторі економіки. Однією з головних

особливостей формування персоналу сільського господарства є те, що працівниками виступають, в основному, жителі відповідних сільських населених пунктів, і саме сільське населення є основою формування персоналу аграрних підприємств. Розглянемо динаміку заборгованості із виплати заробітної плати у сільському господарстві України за даними таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 **Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати (на 1 січня), тис. грн***

Показник	Роки			2021 р. у % до	
	2019	2020	2021	2019 р.	2020 р.
Сільське господарство, всього:	13147	19245	30628	232,9	159,1
у тому числі підприємства (установи, організації)					
- економічно активні	8028	14567	15651	194,9	107,4
- підприємства-банкрути	4967	4247	14546	292,9	342,5
- економічно неактивні	152	431	431	283,5	100,0
Всього по Україні (всі види економічної діяльності)	2645121	3034412	3136666	118,5	103,3

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: побудовано автором з використання [58]

Отже, проаналізувавши дані таблиці 2.6 можна зробити висновок, що за період дослідження прослідковується тенденція зростання заборгованості із виплати заробітної плати. Так, найбільша заборгованість із виплати заробітної плати в цілому по Україні за всіма видами економічної діяльності становила на 1 січня 2021 році, а саме 3136666 тис. грн, що у порівнянні з 2020 роком зросла на 3,3%. Аналогічна тенденція характеризує стан заборгованості по заробітній платі у сільському господарстві. Так, на початок 2021 року порівняно з початком 2019 року сума заборгованості зросла у 2,3 рази, а порівняно з початком 2020 роком – на 59,1%. Аналіз заборгованості із заробітної плати у сільському господарстві за видами підприємств дає можливість відмітити, що значно скорочуються темпи

росту заборгованості у економічно активних підприємствах. Якщо на 1 січня 2021 року порівняно з початком 2019 року зросла на 94,9%, то порівняно з початком 2020 року – лише на 7,4%. Звичайно, наявність заборгованості є досить негативним фактором, який впливає на добробут працівників та їх сімей. Проаналізуємо заборгованість із виплати заробітної плати працівникам сільського господарства за регіонами України (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам сільського господарства за регіонами (на 1 січня)*

Регіони	2019 р.		2020 р.		2021 р.	
	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %
Вінницька	–	–	–	–	63	0,2
Волинська	–	–	–	–	–	–
Дніпропетровська	2469	18,8	1553	8,1	721	2,3
Донецька	114	0,9	114	0,6	114	0,4
Житомирська	–	–	–	–	–	–
Закарпатська	–	–	1163	6,0	1394	4,6
Запорізька	243	1,8	1921	9,9	764	2,5
Івано-Франківська	–	–	–	–	–	–
Київська	–	–	–	–	248	0,8
Кіровоградська	–	–	313	1,6	364	1,2
Луганська	158	1,2	128	0,7	128	0,4
Львівська	215	1,6	–	–	–	–
Миколаївська	687	5,2	1295	6,7	4170	13,6
Одеська	1264	9,6	1860	9,7	7240	23,6
Полтавська	16	0,1	344	1,8	–	–
Рівненська	–	–	–	–	2069	6,8
Сумська	796	6,1	926	4,8	143	0,5
Тернопільська	–	–	–	–	–	–
Харківська	124	0,9	86	0,4	336	1,1
Херсонська	523	3,9	605	3,1	1082	3,5
Хмельницька	406	3,1	440	2,3	461	1,5
Черкаська	4945	37,6	8286	43,0	9657	31,5
Чернівецька	–	–	–	–	–	–
Чернігівська	271	2,1	–	–	565	1,8
м.Київ	–	–	210	–	1109	3,67
Україна	13147	92,9	19245	98,7	30628	100

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: побудовано автором з використання [58]

Фонд основної заробітної плати займає найвище відсоткове значення у структурі фонду оплати праці штатних працівників у сільському господарстві. Говорячи про оплату праці, потрібно пам'ятати, що важливими виплати є не лише ті виплати, які входять до фонду основної та додаткової заробітної плати, а й ті, що відносяться до інших заохочувальних та компенсаційних виплат – це різного роду премії, щорічні винагороди за вислугу років, одноразові заохочення, матеріальна допомога (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом) та багато інших, що покращують та стимулюють роботу працівників. Розглянемо структуру фонду оплати праці у сільському господарстві у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 Структура фонду оплати праці штатних працівників у сільському господарстві*, %

Показник	Роки			Відхилення (+,- в.п.) 2020 р. від	
	2018	2019	2020	2018	2019
1	2	3	4	5	6
I квартал					
Фонд оплати праці, у тому числі:	100,0	100,0	100,0	–	–
- фонд основної заробітної плати	77,6	76,1	76,5	-1,1	0,4
- фонд додаткової заробітної плати	20,4	21,7	22,1	1,7	0,4
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати	2,0	2,2	1,4	-0,6	-0,8
II квартал					
Фонд оплати праці, у тому числі:	100,0	100,0	100,0	–	–
- фонд основної заробітної плати	81,5	78,0	79,1	-2,4	1,1
- фонд додаткової заробітної плати	15,7	19,0	18,1	2,4	-0,9
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати	2,8	3,0	2,8	–	-0,2
III квартал					
Фонд оплати праці, у тому числі:	100,0	100,0	100,0	–	–
- фонд основної заробітної плати	81,6	78,2	80,5	-1,1	2,3
- фонд додаткової заробітної плати	17,4	19,2	18,7	1,3	-0,5
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1,0	2,6	0,8	-0,2	-1,8

Продовження табл. 2.8.

1	2	3	4	5	6
IV квартал					
Фонд оплати праці, у тому числі:	100,0	100,0	100,0	–	–
- фонд основної заробітної плати	75,0	72,6	74,2	-0,8	1,6
- фонд додаткової заробітної плати	21,8	24,6	23,3	0,5	-1,3
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати	3,2	2,8	2,5	-0,7	-0,3

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: побудовано автором з використання [58]

Проаналізувавши дані таблиці 2.8 можна зробити висновок, що у I кварталі фонд основної заробітної плати у 2020 році становив 76,5 %, а порівнюючи 2020 рік з 2018 р. значення відмічаємо скорочення питомої ваги фонду основної заробітної плати на 1,1 в.п., а порівняно з 2019 р. – зростання на 0,4 в.п. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати становили лише 1,4 % у 2020 році, в порівнянні з 2018 р. їх частка зменшилась на 0,6 в.п., а в порівнянні з 2019 р. – на 0,8 в.п. У II та III кварталі фонд основної заробітної плати знаходиться майже в однакових значеннях, а саме 79,1 % та 80,5 %. У III кварталі інші заохочувальні та компенсаційні виплати за 2020 рік становлять лише 0,8 %. Якщо аналізувати структуру фонду оплати праці працівників сільського господарства у IV кварталі, то фонд основної заробітної плати становив 74,2 % у 2020 році, в порівнянні з 2019 роком його питома вага зросла на 1,6 в.п.

За даними таблиця 2.8 можемо відмітити, що найвища питома вага фонду основної заробітної плати відмічається у II та III кварталах. Це пов'язано з тим, що цей період для сільського господарства є найбільш напруженим. А тому, працівники більше завантажені роботою. Так, за період 2018-2020 роки він становив близько 80 %. У I та IV кварталі його питома вага скорочується, при

цьому зростає питома вага фонду додаткової заробітної плати з 17% в середньому за 2018-2020 роки до 23%.

В Україні зберігається низький рівень мінімальної заробітної плати, порівняно з країнами ЄС. За даними Державної служби статистики, на початок 2018 року, рівень бідності в Україні серед працюючих людей становив 26,9%, тобто кожен четвертий працюючий вважається бідним. Щоб покращити ситуацію в країні потрібно розробити та впровадити комплекс заходів, котрі будуть спрямовані на збільшення інвестицій в економіку, дієвість антимонопольного, антикорупційного законодавства. У такій сфері, як соціальна політика, потрібно провести реформи в менеджменті оплати праці, котрі сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня [59].

Поряд із цими негативними фактами, які мають місце у трудових взаємовідносинах найманих працівників і роботодавців, є певна частка порушень виконання умов колективних договорів. Такі порушення призводять до колективних трудових спорів. За даними Державної служби статистики України, кількість колективних трудових спорів за період 2015-2020 роки має тенденцію до зростання. Так, протягом 2015 року було зареєстровано 95 колективних трудових спорів виробничого та територіального рівнів, у 2017 році – 135, у 2018 році – 168, у 2019 році – 193, то у 2020 році вже 200.

Слід відмітити, що за період дослідження зростає кількість вимог найманих працівників, які залишаються не вирішеними на кінець звітного періоду. Підтвердженням цього факту є статистичні дані, а саме: у 2015 році цей показник становив 156 одиниць, у 2017 році – 265 одиниць, у 2018 році – 378 одиниць, у 2019 році – 383, у 2020 році – 319 вимог.

При цьому варто відмітити, що кількість підприємств (організацій, установ), працівники яких брали участь у колективних трудових спорах має тенденцію до скорочення. Так, трудові спори на виробничому і територіальному

рівнях у 2015 році зареєстровано на 242 підприємствах, у 2017 році – на 172 підприємствах, у 2018 році – на 240, у 2019 році – на 203, а у 2020 році вже на 183 підприємствах. Взаємозв'язок зміни цих показників може свідчити про те, що керівництво частини підприємств розуміє важливість даного питання і вживає заходів усунення даних порушень і недопущення появи таких спорів. Однак, є частка підприємств, на яких навпаки зростають факти порушення умов колективних договорів, що і призводить до появи конфлікту інтересів. Недостатнє розуміння важливості вирішення даного питання слугує передумовою зростання напруги в колективі, що у кінцевому результаті впливає на розвиток підприємства.

Враховуючи результати дослідження визначено, що складна економічна ситуація в Україні, яка провокує зростання рівня безробіття, негативно впливає на соціально-трудова відносини на сільськогосподарських підприємствах. Це, в значній мірі, впливає на ефективність мотиваційного управління трудовим потенціалом.

2.3. Сучасний стан контролю оплати праці у сільськогосподарських підприємствах

Незважаючи на доведену часом необхідність організації дієвої системи внутрішнього контролю для сільськогосподарських підприємств дане питання залишається у значній мірі проблемним, а тому є актуальним. Функціонування сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм формує потребу вдосконалення діючої системи внутрішнього контролю, а також можливість використання зовнішніх послуг для його здійснення. Суб'єктами зовнішнього контролю, який здійснюється з ініціативи підприємства, виступають аудитори і аудиторські фірми.

Поглиблюючи дослідження стану організації контролю оплати праці

визначено види контролю за суб'єктами:

- державний;
- незалежний;
- внутрішньогосподарський.

Державний контроль у сфері праці та її оплати здійснюється Державною службою України з питань праці та Інспекцією з праці, яка входить до складу Держпраці України. Інспекція з праці не здійснює перевірки дотримання законодавства з питань праці, виконує функції нагляду і контролю.

Ці функції виконують наділені повноваженнями інспектори з праці, які працюють у складі обласних, районних, міських адміністрацій, сільських радах. Це інспектори, які наглядають за даними підприємствами через обмін інформації з Державною фіскальною службою України. Отримуючи суми податків, суми заробітної плати, вони аналізують ці дані, співставляють їх із даними держстатистики певного регіону, галузі і визначають, чи не занижка заробітна плата на підприємстві в даному регіоні за даним видом діяльності. І відповідно далі надсилають листи з вимогою змінити підхід в сумах нарахувань заробітної плати. Нагляд – від державних адміністрації і профспілок. Контроль – від інспекторів інспекції з праці [60].

Державна служба України з питань праці здійснює контроль за декларуванням праці суб'єктами господарювання. Так, у 2018 році 3,54 млн осіб були неформально зайняті. При цьому, 54,8% таких осіб проживає у сільській місцевості. У розрізі видів діяльності можемо відмітити, що 42,9% неформально зайнятих працівників у сільському господарстві. У 2020 році кількість неформально зайнятого населення становила 3,28 млн осіб. З них, 44,7% – працівники сільського господарства. Таким чином можемо відмітити, що найбільшу частку неформально зайнятого населення займають особи, які працюють у сільському господарстві.

Що стосується питання розрахунків з працівниками з оплати праці, то

Державною службою України з питань праці ведеться реєстр боржників з невиключеної заробітної плати, здійснюється моніторинг із заборгованості з оплати праці, виявляються порушення норма чинного законодавства з питань праці, зокрема перевірки щодо дотримання мінімального розміру заробітної плати. Так, станом на 10.01.2022 року у Реєстрі підприємств (організацій, установ), що мають заборгованість із виплати заробітної плати у Миколаївській області зареєстровано 48 суб'єктів господарювання.

Незалежний контроль оплати праці у сільськогосподарських підприємствах здійснюється суб'єктами аудиторської діяльності за ініціативи самих підприємств. Метою такого аудиту є формування думки щодо достовірності відображення інформації про розрахунки підприємства з працівниками з оплати праці, встановлення відповідності обліку оплати праці вимогам чинного законодавства, правильність ведення обліку праці та її оплати.

Основними завданнями, які виконуються у процесі проведення аудиту розрахунків з працівниками є такі: перевірка обліку особового складу працівників підприємства; перевірка правильності документального оформлення розрахунків з оплати праці; перевірка правильності нарахування основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат; перевірка правильності розрахунку середньої заробітної плати; перевірка обґрунтованості віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції або на витрати операційної діяльності, які не включаються до собівартості реалізованої продукції; вивчення правильності розподілу витрат на оплату праці між видами готової продукції та по звітних періодах; перевірка своєчасності розрахунків з працівниками з оплати праці; перевірка правильності нарахувань на фонд оплати праці та утримань із заробітної плати, своєчасність їх сплати відповідним органам [62].

Міжнародним стандартом аудиту 300 «Планування аудиту фінансової звітності» регламентується відповідальність аудитора за планування аудиту

фінансової звітності [63]. Відповідно до цього стандарту аудитор має спланувати свою перевірку. Для здійснення ефективної перевірки, аудитору слід ознайомитися з організацією та охороною праці, її ефективністю, відповідністю нарахувань заробітної плати працівникам до законодавчо-нормативної бази.

До інформаційного забезпечення аудиту обліку праці та її оплати відносять такі документи: загально-організаційного характеру (колективний договір; положення про оплату праці, про відпустки, преміювання; правила внутрішнього розпорядку; посадові інструкції; штатні розписи); кадрового характеру (накази по кадрах; особові справи працівників; трудові договори, акти виконаних робіт; договори цивільно-правового характеру); бухгалтерського обліку (табелі обліку робочого часу; розрахунково-платіжні відомості; касові документи; особові рахунки; журнали-ордери, оборотно-сальдові відомості по рахунках обліку заробітної плати та інші документи).

Перевірка обліку особового складу працівників сільськогосподарського підприємства здійснюється згідно з Інструкцією зі статистики чисельності працівників від 28.09.2005 р. № 286 [64].

При проведенні внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві, слід перевірити наступні показники:

- чисельність працівників, їхні професії та кваліфікація;
- витрати робочого часу у людино-годинах, людино-днях;
- кількість виготовленої продукції;
- розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань;
- нарахування премій, відпускних;
- розмір відрахувань за їх видами тощо.

При перевірці розрахунково-платіжних та платіжних відомостей, необхідно звернути увагу, чи справді отримували вказану суму грошей

працівники згідно з відомостями. Також аудитор повинен впевнитися, чи дійсно виконувалась робота, за яку виплачена заробітна плата.

Аудитор, здійснюючи перевірку на підприємстві розрахунків з оплати праці, повинен дослідити штатний розпис, посадові оклади, розряди робітників.

Необхідно з'ясувати правильність та своєчасність утримань із заробітної плати сум податків, які стягуються з оплати праці відповідно законодавству України.

Типовими порушеннями обліку розрахунків за оплати праці у сільськогосподарських підприємствах за результатами аудиту встановлено такі:

- відсутність первинних документів;
- відсутність всіх необхідних реквізитів первинних документів;
- не правильне застосування тарифних ставок;
- включення у відомість на видачу заробітної плати осіб, які не є працівниками підприємства;
- неповне нарахування та утримання авансів;
- не правильний розрахунок виконаних робіт;
- наявність арифметичних і методичних помилок при розрахунку податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та єдиного соціального внеску (ЄСВ);
- наявність відхилень між аналітичним і синтетичним обліком;
- не законне звільнення працівників.

Аналіз ринку аудиторських послуг надав можливість визначити, що сільськогосподарські підприємства за своєї ініціативи не досить часто звертаються до суб'єктів аудиторської діяльності. Важливим чинником, який впливає на такий стан, залишається обмеженість фінансових ресурсів. Так, у структурі реалізованих аудиторських послуг за сферами економіки сільське господарство займає лише близько 8% загального обсягу, у той час як у добувна промисловість і розроблення кар'єрів та переробна промисловість отримала послуг аудиторів більше 20% загального обсягу, а фінансова та страхова

діяльність – близько 17%. Все це вказує на не значний рівень доступності сільськогосподарських підприємств до використання послуг зовнішнього аудиту. Це спонукає керівництво підприємств до підвищення ефективності організації та здійснення внутрішнього контролю.

ПОП «Надія» Баштанського району за період свого функціонування до суб'єктів аудиторської діяльності з приводу надання аудиторських послуг не зверталось.

Значним поштовхом у вдосконаленні організації внутрішнього контролю на сільськогосподарських підприємствах стало функціонування і подальший розвиток великих аграрних формувань. У зв'язку з цим ускладнюється організаційна структура підприємства, а відповідно, і потребує вдосконалення система управління. Враховуючи те, що контроль є однією із функцій управління, тому від ефективності його здійснення залежить результативність управління і результати діяльності агроформувань.

Аграрні й земельні перетворення проводилися в несприятливих економічних і правових умовах, серед яких можна виділити: дефіцит бюджету; подорожчання кредитних ресурсів; скорочення державної ресурсної підтримки АПК; диспаритет цін на сільськогосподарську продукцію та енергоносії, техніку; нестійкість виробничо-господарських зв'язків; зростання не платежів між підприємствами. У результаті цього в аграрному секторі почали формуватися тенденції скорочення агропромислового потенціалу, погіршення соціального становища сільського населення, а також зниження ролі внутрішнього контролю через економію коштів, що цілком зрозуміло і обґрунтовано [65].

Внутрішній контроль оплати праці є важливою складовою загальної системи внутрішньогосподарського контролю сільськогосподарського підприємства. Як зазначає Л.В. Гуцаленко, внутрішньогосподарський контроль праці та виплат працівникам має на меті встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання та розрахунків з оплати праці [66].

Цей контроль має два вектори, які повинні взаємо узгоджуватись між собою для досягнення цілей підприємства. Перший вектор контролю захищає інтереси працівників підприємства. Другий вектор спрямований на оптимізацію витрат підприємства на оплату праці. У зв'язку з цим завдання контролю оплати праці згруповано і представлено на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2 – Класифікація завдань внутрішнього контролю оплати праці за спрямованістю

Джерело: сформовано автором з використанням [67]

Суб'єктами внутрішнього контролю праці, заробітної плати та розрахунків із персоналом є:

- суб'єкти організації внутрішнього контролю (власники або уповноважені ними органи, вище керівництво);

- суб'єкти здійснення внутрішнього контролю, що підпорядковуються вищому керівництву чи власникам підприємства і представлені різними службами та їхніми керівниками: обліковими, економічно-аналітичними, спеціальними контрольними службами [68].

Спеціальним службами внутрішнього контролю оплати праці на сільськогосподарських підприємствах можуть бути створені рішенням керівництва ревізійні служби, наглядові ради, відділ контролінгу, служба внутрішнього аудиту тощо.

Прикладом ефективної організації внутрішнього аудиту на сільськогосподарських підприємствах є досвід ТОВ СП «НІБУЛОН». Враховуючи значні розміри компанії важливим кроком було створення служби внутрішнього аудиту. Дана служба підпорядкована та звітує виключно власникам товариства.

Починаючи ще аж з 2013 року сільськогосподарське підприємство ТОВ СП «НІБУЛОН» кожного року успішно проходить аудити, на основі яких поновлює Сертифікат ISCC EU, та результативно експортує ріпак і кукурудзу до країн ЄС. Даній компанії вдалося налагодити прямі поставки кукурудзи на заводи Бельгії, Нідерландів, Німеччини та Польши.

Сертифікат ISCC EU дає велику можливість ТОВ СП «НІБУЛОН» працювати з ріпаком, пшеницею, соняшником, соєю, кукурудзою. Дія даного Сертифікату поширюється на всі зернові склади компанії, на перевантажувальний термінал, на усі виробничі філії компанії, які вирощують сировину з дотриманням усіх вимог системи ISCC EU.

Кожного року орган сертифікації, який перевіряє виробництво та рух продукції на відповідність вимогам системи сертифікації ISCC EU, обирає товаровиробників з усіх країн для перевірки в розрізі ТОВ СП «НІБУЛОН» на дотримання екологічних і соціальних критеріїв вирощування зернових та олійних культур.

До даної перевірки уповноважені працівники відділу організації та контролю якості, торгового відділу і відділу закупок компанії ТОВ СП «НІБУЛОН» проводять внутрішній аудит, як усіх структурних підрозділів, так і товаровиробників сталої продукції.

Велика частина товаровиробників обережно та відповідально ставляться до організації та вдосконаленню власного виробництва відповідно до вимог ЄС.

Тому, що в даному питанні ТОВ СП «НІБУЛОН» допомагає товаровиробникам, адже компанія є однією із перших експортерів українського зерна, яка впровадила дану систему сертифікації на своєму сільськогосподарському підприємстві.

На сільськогосподарських підприємствах з метою виявлення причин відсутності конкретної методології внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, були встановлені такі проблеми, як:

- недостатність працівників, які мають відповідний рівень кваліфікації;
- необхідність отримання додаткових знань керівництвом підприємства щодо здійснення аудиту розрахунків з оплати праці;
- організація системи внутрішнього аудиту як форми організації внутрішньогосподарського контролю таким чином, щоб контроль був дієвим, всебічним, безперервним, плановим.

Ефективність служби внутрішнього аудиту на сільськогосподарських підприємствах, як свідчить практика, виступає об'єктом аудиту, який здійснюється зовнішніми аудиторами.

Відповідно до Міжнародного стандарту аудиту 610 «Використання роботи

внутрішніх аудиторів» розглядається відповідальність зовнішнього аудитора, якщо використовується робота внутрішніх аудиторів включно з використанням роботи відділу внутрішнього аудиту для отримання аудиторських доказів, та використанням внутрішніх аудиторів для надання ними прямої допомоги під керівництвом і наглядом зовнішнього аудитора з подальшою перевіркою ним їх роботи [69].

Важливе значення у процесі здійснення внутрішнього контролю формування витрат на оплату праці має врахування його соціальної спрямованості, оскільки не завжди економія витрат на оплату праці є виправданою у досягненні стратегічних цілей управління підприємством. Посилення ролі внутрішнього контролю як соціальної категорії і функції управління обґрунтовує зростання його позицій у розвитку конкретної галузі і суспільства загалом [68].

Функції контролю оплати праці в системі управління сільськогосподарським підприємством не повинні стосуватися лише фактів, які здійснилися, та обмежуватися виключно технічними процедурами щодо збору інформації. Сучасні умови господарювання встановлюють додаткові вимоги до завдань внутрішнього контролю. Вони стосуються процедур профілактики можливих порушень, розробці заходів щодо їх попередження. Достатньо вагому роль внутрішній контроль має виконувати щодо забезпечення надійною і достовірною інформацією стратегічне планування діяльності сільськогосподарських підприємств.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці

Заробітна плата посідає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень і якість суспільного розвитку.

У сільськогосподарських підприємствах України на сьогоднішній час виявлено основні проблемні питання організації бухгалтерського обліку операцій із заробітною платою, а саме: недосконале регламентування організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних із нарахуванням та виплатою заробітної плати, зокрема, в частині своєчасності та правильності визначення суми нарахованої заробітної плати, єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб, низькі рівні заробітної плати, недостатня стимулююча роль премій або надбавок.

Варто зазначити, що питання вдосконалення обліку оплати праці в своїй наукових роботах піднімало ряд вчених, а саме:

Шульга Н.В запропонувала вдосконалити методику обліку за допомогою уточнення форми і структури про надання оплачуваних відпусток та відомостей розрахунку оплати відпусток, які необхідні для правильності та достовірності розрахунків оплати праці та виплат пов'язаних з ними податків [76];

Мельник Т.Г при вивченні нормативно-правової бази відносно оплати праці визначила, що вдосконаленню потребує питання трудових витрат у податковому та бухгалтерському обліку [77];

Штик Ю.В. пропонує вдосконалити класифікацію винагород працівникам, яка буде відповідати міжнародним та національним стандартам бухгалтерського обліку [78].

Оцінка стану бухгалтерського обліку оплати праці у ПОП «Надія» Баштанського району надала можливість визначити певні проблемні аспекти, вирішення яких можливе за умови реалізації запропонованих заходів. Насамперед вони стосуються такого питання, яке пов'язано із швидкими змінами норм законодавчо-нормативних документів, які регламентують процеси обліку праці та її оплати. З цією метою необхідним у підприємстві є використання оновлених законодавчих інформаційних систем і постійний моніторинг змін у нормативно-правових актах. Використання застарілого програмного забезпечення автоматизації обліку оплати праці пропонується замінити більш сучасним, яке адаптоване до потреб вітчизняних сільськогосподарських підприємств.

Вдосконалення бухгалтерського обліку операцій з оплати праці на підприємстві має виходити з оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, а саме:

- варто удосконалити застосування тарифної системи шляхом встановлення співвідношення тарифної ставки відповідно до рівня кваліфікації працівників;
- запровадити гнучку форму та систему оплати праці, в тому числі контрактні та безтарифні;
- розробити внутрішні тарифні умови нарахування заробітної плати як чинника зростання до мотивації та стимулювання на підприємствах;
- удосконалити мотиваційний механізм регулювання окладу;
- удосконалити процес нормування (засіб регулювання нарахування заробітної плати);

- обґрунтувати вибір ефективної форми і системи оплати праці та закріпити у положенні про облікову політику;

- регулювати порядок нарахування заробітної плати нормами колективного договору [79, с. 45].

Вдосконалюючи або будуючи основні організаційні положення бухгалтерського обліку із заробітною платою, підприємства мають виважено підходити до вирішення даного питання, враховувати напрацьовані наукові результати попередніх досліджень.

Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання тощо), варто:

- розширити застосування практики використання персоніфікованих ставок і окладів найкваліфікованішим робітникам, зорієнтованим на зростання продуктивності праці;

- врахувати галузеву особливість, зокрема, виявити специфічні фактори оцінки роботи для методів бальної системи преміювання для кожної категорії персоналу, підсиливши регуляторні і стимулюючі функції заробітної плати;

- до переліку факторів і критеріїв оцінки умов нарахування премій варто внести рівні кваліфікації, ступені відповідальності за виконану роботу, рівень майстерності, ініціативність, стаж роботи тощо [80].

Серед дієвих напрямів вдосконалення обліку оплати праці можемо також відмітити ефективно налагоджений аналітичний облік. Розглядаючи важливість обліку оплати праці з позиції роботодавця варто відмітити, що повна інформація щодо відпрацьованого і невідпрацьованого часу працівниками, рівня виконання норм персоналом, фактичної структури фонду оплати праці та інших показників забезпечує ефективність і прозорість прийняття управлінських рішень. З метою реалізації цього напрямку вдосконалення обліку пропонуємо витрати на оплату праці обліковувати за такими калькуляційними статтями, а

саме: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; виплати соціального пакету; інші нарахування і виплати працівникам.

Тому, можливо для правильної організації обліку оплати праці підприємству необхідно: у наказі про облікову політику прописати найбільш досконалі методи ведення обліку розрахунків з працівниками; обґрунтувати вибір форм оплати праці та вказати чинники підвищення продуктивності праці і відповідно сформулювати графік використання робочого часу.

Ще одним із напрямів вдосконалення обліку оплати праці є спрощення документообігу на підприємстві, адже не усі підприємства використовують програмне забезпечення. З цією метою пропонується зменшити кількість документів шляхом впровадження документів накопичувального значення, сформулювати аналітичну відомість за виплатами персоналу підприємства, сформулювати відомість стану кредиторської заборгованості з оплати праці за певні періоди часу.

Важливим напрямом вдосконалення організації обліку оплати праці є впровадження максимальної автоматизації процесів обліку праці та її оплати. Як показує практика, на сьогодні більшість підприємств для обліку оплати праці використовує програмні продукти російських розробників «1С: Бухгалтерія». Після появи Указу Президента України від 15.05.2017 р. № 133/2017 про введення санкцій для російського софтвера перед вітчизняними підприємствами постало питання про пошук програмних продуктів, альтернативних «1С: Бухгалтерія» [46]. Компанією IT-Enterprise, яка спеціалізується на розробленні програмного забезпечення для управління підприємством в Україні, створила низку програмних продуктів MASTER [81]. Зокрема, для обліку розрахунків з оплати праці запроваджено до використання програмний продукт «Заробітна плата та табельний облік», який автоматизує завдання розрахунку заробітної плати й управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу та включає в себе два функціональних модулі: модуль «Зарплата» та модуль

«Кадри» [46, 81]. Перевагою цієї конфігурації є те, що вона адаптована до вимог українського законодавства та умов вітчизняного ринку.

Ефективність організації бухгалтерського обліку операцій з нарахування заробітної плати, віднесення прямої заробітної плати до тієї чи іншої сфери виробництва, а також вчасний аналіз виконання досліджуваних операцій забезпечують виявлення нових резервів підвищення заробітної плати працівників будь-якого підприємства.

3.2. Пріоритетні напрями вдосконалення системи оплати праці

Глобалізаційні процеси у сучасній світовій економіці, і в Україні зокрема, вимагають трансформації державної політики у сфері регулювання організації оплати праці в контексті забезпечення соціального захисту. Одним з найголовніших напрямів розвитку держави є створення умов для ефективної праці кожної людини, оскільки насамперед доходи від трудової діяльності формують добробут кожної родини. Питання зайнятості населення та оплати праці працюючих розглядається на світовому рівні, про що свідчать Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй, зокрема Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання.

Питання працевлаштування дієздатного населення на сьогодні загострилося світовою пандемією коронавірусної хвороби (COVID-19). Для подолання цієї масштабної інфекції та її наслідків держави і міжнародні організації розробляють заходи не допущення її розповсюдження. З цією метою запроваджують карантинні заходи, реалізація яких негативно вплинула на діяльність суб'єктів господарювання та завдала значного удару економіці кожної країни. Тому саме через це, у всіх країнах світу намагаються будь-яким

чином підтримати роботодавців. Проаналізуємо міжнародний досвід державної підтримки роботодавців.

В Болгарії було запроваджено програму «Міра 60/40» з метою підтримки роботодавців у галузі роздрібної торгівлі, ресторанного бізнесу, готелів та інших. Ця програма означає, що держава бере на себе покриття 60% суми доходу з соціального забезпечення терміном до 3 місяців, решту 40% сплачує роботодавець. Також законодавство дозволяє роботодавцю в односторонньому порядку організувати неповний робочий час терміном не більше 3 місяців та надавати оплачувану щорічну відпустку без згоди працівника терміном до 10 днів [82].

В Італії, було прийняте рішення, організувати державну підтримку підприємств за рахунок існуючих та додаткових фондів. Для підприємств та роботодавців які постраждали від пандемії найбільше, було спрощено процедуру оформлення підтримки у порівнянні з тими підприємствами, які були вимушені провести скорочення працівників та зупинили свою діяльність [82].

В Канаді роботодавці мають право на субсидію за умови підтвердженої документально втрати доходів на 15% у березні і в подальшому більше ніж на 30% [82]. Субсидія надається тільки якщо працівник знаходиться у відпустці, яка оплачується та за умови, що за цей період він отримує від роботодавця винагороду, але не виконує жодної роботи.

У Сполучених Штатах Америки дуже важко працевлаштуватись на роботу адже держава не зобов'язує компанії оплачувати відпустки чи лікарняні [82]. Покриття компенсації людям, які не мають роботу відбувається через спеціальне страхування. І не дивлячись на те, що в країні вирує пандемія, остаточне рішення щодо виплат залишається за компанією в якій працює підприємець.

На території України на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року №211 «Про запобігання поширенню на території

Україні коронавірусу COVID-19», недопущення зупинки роботи підприємств, роботодавців країни змушені були внести у порядок роботи своїх підприємств певні зміни. Керівники підприємств, як і роботодавці багатьох інших підприємств в Україні приймають заходи з метою запобігання та з метою недопущення повної зупинки роботи підприємства та вживають заходи, а саме:

- надання працівникам неповного або скороченого робочого часу;
- запровадження змінної роботи;
- запровадження дистанційної (надомної) роботи;
- запровадження гнучкого графіку;
- надання працівникам щорічних основних, додаткових та інших оплачуваних відпусток які передбачені законом;
- надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівника.

Діяльність сільськогосподарських підприємств за сучасних ринкових умов в значній мірі залежить від зовнішніх чинників, які не завжди позитивно впливають на результативність і ефективність господарювання. Тому, актуальним залишається питання адаптації сільськогосподарських підприємств до швидких змін зовнішнього середовища і пошук внутрішніх резервів. Дослідження проблемних аспектів функціонування сільськогосподарських підприємств надало можливість визначити ті, що пов'язані з використанням трудових ресурсів. Значний відтік висококваліфікованих працівників, як свідчить практичний досвід, досить негативно впливає на продуктивність праці, якість продукції (робіт, послуг) і взагалі на сталий розвиток підприємства. Це призводить до появи кризових явищ у всій системі господарювання. Проте така ситуація є не причиною, а наслідком нехтування мотиваційним чинником в управлінні трудовими ресурсами.

Політика підприємства у сфері управління персоналом окремих сільськогосподарських підприємств, у кращому випадку, зводиться до

забезпечення належних умов праці і можливості підвищення рівня оплати праці. Більш песимістичний варіант пов'язаний зі скороченням чисельності працівників і розподілу обов'язків між працюючими, навіть без підвищення заробітної плати. Роботодавець впевнений що той рівень безробіття, який на сьогодні існує, буде мотивувати працівників погоджуватись з такими умовами. Однак, перспектив у такої політики досить мало, оскільки висококваліфіковані працівники будуть залишати такі робочі місця з метою пошуку тих підприємств, де їх працю зможуть вище оцінити і не лише в грошовому вимірюванні.

Серед проблем чинних систем оплати праці (преміальних систем) виділяють відсутність заохочення до участі та відданості справі, диспропорцію заробітної плати, залежність величини оплати праці від приналежності до привілейованої групи управлінців або фахівців тощо. Вдосконалення системи оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх службових обов'язків є одним із головних сучасних підходів мотиваційного управління персоналом, що не тільки дає змогу стримувати відтік найбільш затребуваних працівників, але і забезпечує виготовлення конкурентоспроможної продукції на підставі реалізації техніко-технічних та організаційних заходів [83]. У зв'язку із зазначеним, перед керівниками сільськогосподарських підприємств постає важливе питання вдосконалення системи мотиваційного управління, яке не обмежується лише регулюванням системи оплати праці.

Практичний досвід свідчить, що вагомий вплив на формування прийняттого середовища життєдіяльності на селі має стан аграрних соціально-трудових відносини. Рівень доходів і життя селян, розвиток сільської соціальної й виробничої інфраструктур, демографічна ситуація на селі значною мірою залежать від колективно-договірного регулювання питань організації й оплати сільськогосподарської праці, зайнятості в аграрній сфері, визначення соціальних стандартів і гарантій соціального й пенсійного забезпечення сільського

населення тощо [84].

Дослідження даного питання надало можливість узагальнити, що протягом останніх років спостерігається тенденція до зменшення кількості укладених колективних договорів у сільському господарстві. Так, за даними Державної служби статистики України [58] станом на 31 грудня у підприємствах аграрної сфери було зареєстровано 4015 колективних договорів у 2017 році, у 2018 році – 3687, а у 2019 році – 3207. Аналогічна тенденція відображає зміну кількості працівників, які охоплені колективними договорами. У 2017 році цей показник становив 253,2 тис. осіб, у 2018 році – 231,6 тис. осіб, а у 2019 році – 207,4 тис. осіб. Така ситуація має декілька пояснень, а саме: зменшення кількості суб'єктів господарювання, а відповідно і кількості укладених договорів; зниження рівня зайнятості сільського населення призвело до скорочення кількості працівників, які охоплені трудовим договором; відсутність такого договору на підприємстві взагалі тощо. Проте, якими б не були пояснення такої тенденції, всі вони негативно відображаються на добробуті селян, їх соціальному і пенсійному забезпеченні.

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері аграрної праці є одним із ефективних інструментів соціального партнерства на селі. В укладанні колективних трудових договорів не менше ніж працівники зацікавлені й власники підприємств, органи управління сільськими територіями, оскільки нерідко виникають між ними конфліктні ситуації [84].

З метою вирішення питань, які пов'язані із трудовими взаємовідносинами на сільськогосподарських підприємствах, важливим є активізація діалогу між персоналом і керівництвом. При цьому, враховуючи важливий вплив громад на регулювання всіх взаємовідносин на певній території, доречним є залучення представників управління цих громад з метою розробки спільних заходів підвищення рівня зайнятості сільського населення, формування нових робочих місць, підвищення рівня стимулювання працівників тощо.

Значимість громад у розбудові сучасної економіки держави підтверджено світовим досвідом. Для підтримки розвитку громад в рамках реалізації 11 Цілі «Сталий розвиток міст і громад» розроблено і реалізується шість завдань. Так, забезпечення розвитку поселень і територій виключно на засадах комплексного планування та управління за участю громадськості, а також забезпечення розробки і реалізації стратегій місцевого розвитку, створення робочих місць, розвиток туризму, рекреації, місцевої культури і виробництво місцевої продукції сприятимуть економічному зростанню громад [85]. Тому залучення громад до вирішення проблем у сфері мотиваційного управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств сприятиме сталому розвитку суб'єктів господарювання, а, відповідно, і розвитку громад.

Практика функціонування підприємницького сектору показує необхідність організації дієвої системи мотивації персоналу, елементи якої представлено на рис. 3.1.

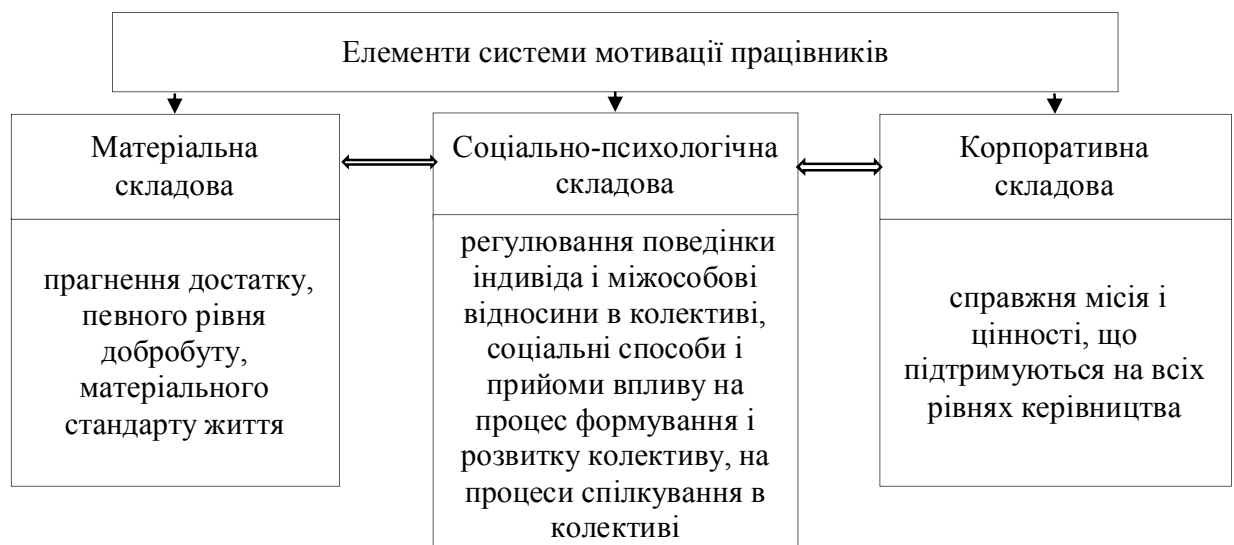


Рисунок 3.1 – Елементи системи мотивації працівників сільськогосподарського підприємства

Джерело: сформовано автором

Вивчення передового досвіду сільськогосподарських підприємств надало можливість сформулювати пріоритетні напрями вдосконалення системи мотиваційного управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах (рис. 3.2).



Рисунок 3.2 – Основні напрями вдосконалення системи мотиваційного управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах
Джерело: розроблено і доповнено автором з використанням [40,86]

Вдосконалення механізму оплати праці у сільськогосподарських підприємствах передбачає реалізації таких заходів:

- збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом;
- запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;
- сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників [87].

Система мотиваційних чинників передбачає нарахування премій працівникам та інших заохочень. З метою регулювання цього питання на сільськогосподарських підприємствах важливим є розробка Положення про преміювання працівників, якому система мотивації повинна відповідати принципам гнучкості, керованості, прозорості.

Проведення моніторингу щодо взаємоузгодженості стратегії сільськогосподарського підприємства із ступенем задоволеності персоналу на постійній основі дозволить керівництву підприємства своєчасно отримувати повну інформацію для швидкого реагування на зміни зовнішнього середовища та адаптації управління з метою мінімізації ризику впливу негативних чинників.

3.3. Напрями вдосконалення контролю розрахунків з оплати праці

Досягнення ефективності мотиваційного управління персоналом можливе за умови налагодженої системи внутрішнього контролю, і оплати праці зокрема. Дослідження питання витрат сільськогосподарських підприємств на виробництво свідчить про те, що витрати на оплату праці займають досить високу питому вагу в собівартості продукції. Це потребує дієвого контролю за їх величиною і обґрунтованістю. Такий напрям контролю необхідний для

забезпечення ефективності використання ресурсів підприємства. Проте, не менш важливим напрямом контролю оплати праці є забезпечення об'єктивності і прозорості для працівників підприємства, оскільки вона виступає основним чинником зацікавленості персоналу в результатах своєї діяльності. Саме рівень задоволення працівника оплатою його праці виступає передумовою зацікавленості у результатах діяльності підприємства, а отже сприяє колективному підходу досягнення цілей компанії.

Внутрішній контроль є однією з функцій управління господарською діяльністю будь-якого підприємства, тому підприємства повинні приділяти увагу на покращення функціонування контролю. Організація ефективної системи внутрішнього контролю на підприємстві забезпечується дотриманням системного підходу, що слугує передумовою його результативності.

Одним з шляхів вдосконалення внутрішнього контролю оплати праці на сільськогосподарських підприємствах може стати його поетапне впровадження, яке передбачає об'єднання дій бухгалтерського відділу в частині розробки заходів з упорядкування та налагодження чітко послідовної реалізації контрольних процедур щодо праці та її оплати.

Важливим чинником, який впливає на ефективність внутрішнього контролю є формування дієвої системи інформаційних потоків на основі автоматизації цього процесу. Така система забезпечуватиме управління своєчасною, повною та достовірною інформацією.

Враховуючи досвід проведення незалежного аудиту, важливим є дотримання документального оформлення процесу і результатів здійснення внутрішнього контролю. З цією метою процес перевірки обліку праці та її оплати документально оформляти і складати робочі документи (табл. 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

Таблиця 3.1 Робочий документ перевірки первинних документів підприємства з обліку оплати праці

№ ПД	Дата ПД	За даними обліку		За даними контролю		Відхилення		Відповідальна особа за складання первинного документу	Примітки
		Наявність всіх необхідних реквізитів	Наявність арифметичних помилок	Наявність всіх необхідних реквізитів	Наявність арифметичних помилок	Наявність (відсутність) всіх необхідних реквізитів	Наявність (відсутність) арифметичних помилок		

Джерело: доопрацьовано автором на основі [61]

Таблиця 3.2 Робочий документ з перевірки нарахованої заробітної плати працівникам підприємства

ПІБ працівника	За даними обліку		За даними контролю		Відхилення, грн	Відповідальна особа за нарахування заробітної плати	Примітки
	Вид виплати	Нараховано за місяць, грн	Вид виплати	Нараховано за місяць, грн			

Джерело: доопрацьовано автором на основі [61]

Таблиця 3.3 Робочий документ перевірки розрахунково-платіжних відомостей підприємства

№ РПВ	Дата РПВ	За даними обліку		За даними контролю		Відхилення		Примітки
		Нараховано за місяць, грн	Виплачено за місяць, грн	Нараховано за місяць, грн	Виплачено за місяць, грн	Нараховано за місяць, грн	Виплачено за місяць, грн	

Джерело: доопрацьовано автором на основі [61]

Таблиця 3.4 Робочий документ перевірки синтетичного обліку заробітної плати на підприємстві

Господарська операція	Дата	Первинний документ	За даними обліку		За даними контролю		Відхилення		Примітки
			Кореспондуючі рахунки	Сума, грн	Кореспондуючі рахунки	Сума, грн	Кореспондуючі рахунки	Сума, грн	

Джерело: доопрацьовано автором на основі [61]

Використання результатів внутрішнього контролю оплати праці, як потужного інформаційного ресурсу, керівництво підприємства має можливість з позиції працівника подивитися на проблеми, що заважають ефективно і доцільно використовувати фонд оплати праці.

Досить складна економічна ситуація в Україні загострилась політичними чинниками та світовою пандемією, спричиненою коронавірусною інфекцією (COVID-19). У зв'язку з цим фінансовий стан багатьох вітчизняних сільськогосподарських підприємств є нестабільним. Тому особливої уваги потребує питання його планування і прогнозування, що нерозривно пов'язано із контролем всіх господарських процесів.

У системі антикризового управління підприємством важливо розглядати всі аспекти діяльності підприємства, зокрема і трудові відносини. Тому необхідним є контроль оплати праці з метою визначення доцільності використання коштів на оплату праці, недопущення зростання заборгованості з оплати праці, зменшення кількості робочих місць, дестабілізації взаємовідносин в колективі.

Це стає не можливо зробити тільки на підставі певним чином впорядкованої системи інформації, отриманої шляхом інтеграції традиційних методів обліку, аналізу та контролю. В. Бжезін пропонує нову парадигму ретроспективного і перспективного характеру бухгалтерського обліку, яка потребує передбачення майбутнього і сприяє появі нових напрямів економічної діяльності, а саме контролінгу. Відповідаючи критеріям комплексності та інтегрованості, контролінг забезпечує цілісний погляд на діяльність підприємства в минулому, теперішньому і майбутньому часі, системний підхід до виявлення і вирішення проблем, що встають перед підприємством. Контролінг переводить управління підприємством на якісно новий рівень, інтегруючи, координуючи і спрямовуючи діяльність різних служб і підрозділів на досягнення оперативних і стратегічних цілей. Крім того, впровадження

контролінгу дозволить інтегрувати існуючі методи обліку, аналізу, планування, контролю і координації в єдину систему формування інформації для прийняття на її основі ефективних управлінських рішень, зокрема у сфері управління трудовим потенціалом [88].

Ефективність внутрішнього контролю оплати праці забезпечується своєчасним виявленням відхилень на основі впровадження системи бюджетування, яке є складовою системи контролінгу.

Дієвий внутрішній контроль не повинен обмежуватись лише констатацією фактів порушень. За результатами контролю суб'єкти, які його здійснюють, мають сформулювати певні пропозиції щодо розробки і реалізації заходів із усунення виявлених порушень і недопущення їх у майбутньому. У цьому контексті постає питання забезпечення системи внутрішнього контролю висококваліфікованими спеціалістами цієї галузі. Висновки за результатами контролю сприятимуть раціоналізації та цілеспрямованості використанню коштів на оплату праці, що, в свою чергу, дозволить мінімізувати ризики плинності кадрів на підприємстві, сприятиме професійному розвитку працівників та застосуванню мотиваційного механізму в кожному конкретному випадку зважаючи на потреби суб'єкта господарювання.

У підсумок зазначимо, що організація дієвого внутрішнього контролю оплати праці на сільськогосподарських підприємствах, за умови конструктивного діалогу працівників і роботодавців, надасть можливість використовувати у процесі управління підприємством незадіяний трудовий потенціал.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз сутності категорії «гідна оплата праці» надав можливість визначити, що вона виступає організаційно-економічним механізмом оцінки основних параметрів заробітної плати, застосування якого здатне забезпечити гідний рівень винагороди, об'єктивний розподіл створеного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати. В основу цього механізму має бути покладено ринкові та договірні складові регулювання розміру та структури винагороди, а також використання сучасних підходів при формуванні складових винагороди за виконану роботу.

2. Встановлено, що чинники впливу на розвиток трудового потенціалу, сільськогосподарських підприємств мають такі класифікаційні ознаки: соціально-психологічні; демографічні; соціально-економічні; еколого-географічні; галузеві; інформаційно-комунікативні; техніко-організаційні.

3. Обґрунтовано, що формування достовірної та своєчасної інформації підвищує ефективність управління. Саме дієва організація бухгалтерського обліку оплати праці унеможливорює появі зловживань і порушень, що сприятиме прозорості інформації щодо оплати праці, а відтак підвищить рівень довіри працівників до керівництва підприємства.

4. Встановлено, що такі елементи системи управління підприємством як облік, аналіз і контроль оплати праці реалізуючи ефект синергії, позитивно впливають на мотивацію працівників з метою підвищення продуктивності праці. Відповідно маючи вплив на продуктивність праці робітників за допомогою такого важеля як оплата праці, керівництво підприємства підвищує ефективність використання трудових ресурсів. І як наслідок, забезпечується підвищення ефективності діяльності підприємства.

5. Поглиблюючи дослідження діяльності сільськогосподарських підприємств було проведено оцінку діяльності ПОП «Надія» Баштанського району. За результатами визначено, що підприємство відноситься до категорії мікропідприємств. Виробнича спеціалізація ПОП «Надія» Баштанського району – вирощування зернових і технічних культур. Основними покупцями продукції досліджуваного підприємства є такі підприємства, як: ТОВ СП «НІБУЛОН», ТОВ «АДМ ТРЕЙДІНГ», ДП «Сандтрейд», ТОВ «КОФКО АГРІ РЕСОРСІЗ Україна». За період 2018-2020 роки підприємство має позитивні фінансові результати. Так, у 2020 році порівняно з 2018 роком чистий прибуток підприємства зріс у 2,6 рази, а порівняно з 2019 роком – у 3,4 рази. ПОП «Надія» Баштанського району, маючи у своєму користуванні сталий обсяг земельних ресурсів, нарощує фінансові результати, що є важливою передумовою розвитку підприємства. У зв'язку з цим, є резерв для підвищення рівня матеріального стимулювання як штатних, так і сезонних працівників.

6. Визначено, що організація і ведення бухгалтерського обліку оплати праці у ПОП «Надія» Баштанського району відповідає вимогам чинного законодавства. У підприємстві застосовується автоматизована форма з використанням програми «1С Підприємство 8.3».

7. Обґрунтовано, що заробітна плата, як основне джерело доходу працівника, є основою бюджету його сім'ї. У зв'язку з цим, невивплата або несвоєчасна її виплата підриває фінансовий стан сім'ї і призводить до погіршення рівня життя, перетворюючись з економічного фактору на соціальний. Аналіз рівня заборгованості із виплати заробітної плати надав можливість визначити, що найбільша заборгованість із виплати заробітної плати в цілому по Україні за всіма видами економічної діяльності становила на 1 січня у 2021 році, а саме 3136666 тис. грн, що у порівнянні з початком 2020 року зросла на 3,3%. Аналогічна тенденція характеризує стан заборгованості по заробітній платі у сільському господарстві. Так, на початок 2021 року порівняно

з початком 2019 року сума заборгованості зросла у 2,3 рази, а порівняно з початком 2020 року – на 59,1%. Аналіз заборгованості із заробітної плати у сільському господарстві за видами підприємств надав можливість відмітити, що значно скорочуються темпи росту заборгованості у економічно активних підприємствах. Якщо на початок 2021 року порівняно з початком 2019 року заборгованість зросла на 94,9%, то порівняно з початком 2020 року – лише на 7,4%. Звичайно, наявність заборгованості є досить негативним фактором, який впливає на добробут працівників та їх сімей.

8. Визначено, що мають місце порушення у трудових взаємовідносинах найманих працівників і роботодавців. Вони характеризуються невиконанням умов колективних договорів. За даними Державної служби статистики України, кількість колективних трудових спорів за період 2015-2020 роки мала тенденцію до зростання. Так, протягом 2015 року було зареєстровано 95 колективних трудових спорів виробничого та територіального рівнів, у 2017 році – 135, у 2018 році – 168, у 2019 році – 193, то у 2020 році вже 200. Що стосується кількості вимог найманих працівників, які залишилися не вирішеними на кінець звітного періоду, то даний показник має таку ж тенденцію зростання. Так, у 2015 році кількість не вирішених вимог найманих працівників становила 156 одиниць, у 2017 році – 265 одиниць, у 2018 році – 378 одиниць, у 2019 році – 383, у 2020 році – 319 вимог. Порушення умов колективних договорів призводить до появи конфлікту інтересів, що слугує передумовою зростання напруги в колективі і, в кінцевому результаті, впливає на розвиток підприємства.

9. Державний контроль праці та її оплати здійснюється інспекціями Державної служби України з питань праці. Так, за результатами контролю декларування праці суб'єктами господарювання встановлено, що у 2018 році 3,54 млн осіб були неформально зайняті. При цьому, 54,8% таких осіб проживає у сільській місцевості. У розрізі видів діяльності визначено, що 42,9%

неформально зайнятих працівників у сільському господарстві. У 2020 році кількість неформально зайнятого населення становила 3,28 млн осіб. З них, 44,7% – працівники сільського господарства. Таким чином встановлено, що найбільшу частку неформально зайнятого населення займають особи, які працюють у сільському господарстві. До об'єктів контролю Державної служби України з питань праці входить також розрахунки з працівниками із оплати праці. Держпраця веде реєстр боржників з невиплаченої заробітної плати, здійснює моніторинг із заборгованості з оплати праці, виявляє порушення норм чинного законодавства з питань праці, зокрема перевірки щодо дотримання мінімального розміру заробітної плати. Так, станом на 10.01.2022 року у Реєстрі підприємств (організацій, установ), що мають заборгованість із виплати заробітної плати у Миколаївській області зареєстровано 48 суб'єктів господарювання.

10. Незалежний контроль оплати праці у сільськогосподарських підприємствах здійснюється суб'єктами аудиторської діяльності за ініціативи самих підприємств. Аналіз ринку аудиторських послуг надав можливість визначити, що сільськогосподарські підприємства за своєї ініціативи не досить часто звертаються до суб'єктів аудиторської діяльності. Важливим чинником, який впливає на такий стан, залишається обмеженість фінансових ресурсів. Так, у структурі реалізованих аудиторських послуг за сферами економіки сільське господарство займає лише близько 8% загального обсягу, у той час як у добувна промисловість і розроблення кар'єрів та переробна промисловість отримала послуг аудиторів більше 20% загального обсягу, а фінансова та страхова діяльність – близько 17%. Це є свідченням не значного рівня доступності сільськогосподарських підприємств до використання послуг зовнішнього аудиту, що спонукає керівництво підприємств до організації ефективної системи внутрішнього контролю.

11. За результатами дослідження визначено шляхи вдосконалення обліку

оплати праці. До них віднесено запропоновану деталізацію аналітичного обліку, а саме витрати на оплату праці обліковувати за калькуляційними статтями як основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, виплати соціального пакету, інші нарахування і виплати працівникам. З метою оперативності та зниження ризику впливу людського чинника запропоновано підвищити рівень автоматизації облікових процесів, зокрема використовуючи програмні продукти, які адаптовані до вимог українського законодавства та умов вітчизняного ринку. Програмний продукт MASTER, зокрема, для обліку розрахунків з оплати праці представлений таким компонентом як «Заробітна плата та табельний облік». Він автоматизує завдання розрахунку заробітної плати й управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу та включає в себе два функціональних модулі: модуль «Зарплата» та модуль «Кадри».

12. Обґрунтовано пріоритетні напрями вдосконалення системи мотиваційного управління персоналом, які об'єднано у такі групи: організація праці; організація оплати праці; організація договірних відносин. З метою вдосконалення системи внутрішнього контролю оплати праці на сільськогосподарських підприємствах запропоновано застосовувати систему бюджетування, яка є складовою системи контролінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15 грудня 2020 року № 1082-IX та зі змінами і доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР та зі змінами і доповненнями від 01.01.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с.
4. Небава М.І., Адлер О.О., Лесько О.Й. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. Ч.1. Економіка підприємства : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2011. 117 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]. за наук. ред. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999р., № 996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14/>
7. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» : Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 № 291 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>.
8. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 №601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
9. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (МСБО 19) 19 Виплати працівникам: Міністерство фінансів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text.

10. Каменська Т.О. Витрати на оплату праці з погляду МСФЗ. URL: <http://nasoa.edu.ua/wp-content/uploads/periodicals/b-obl/141/11.pdf>.
11. Конституція України : прийнята ВРУ від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <tp://zakon3.rada.gov.ua>.
12. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/36-2019/26.pdf>.
13. Киш Н.М., Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Випуск 13-2. С. 89-94.
14. Костюнік О.В., Шалієвська Ж.С. Облік розрахунків з оплати праці: проблеми та шляхи вдосконалення. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Випуск 50-2. С. 46-48.
15. Костирко А.Г., Живченко К.В. Державна політика у сфері регулювання організації оплати праці. *Глобальні тенденції сучасного світу: соціально-економічні та інформаційно-психологічні аспекти розвитку суспільства : матеріали круглого столу*, м. Миколаїв, 18 листопада 2021 р. Миколаївський національний аграрний університет, 2021. С. 20-22.
16. Костирко А.Г., Живченко К.В., Фурдуй К.О. Кадрове забезпечення логістичної діяльності підприємства. *Економічний простір*. 2020. №162. С. 84-87.
17. Конвенція Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (Конвенцію ратифіковано Законом України від 08.09.2004 № 1986-IV). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text.
18. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова КМУ від 8 лютого 1995 року № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

19. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р., № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
20. Про відпустки : Закон України № 505/96-ВР від 15 листопада 1996 року та зі змінами та доповненнями від 15 липня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
21. Аналіз системи оплати праці в європейських країнах. URL: https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/18_07_31salaryanalysis_v1.8.pdf.
22. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*, 2016, № 1. С. 42-49.
23. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підруч. для студ. спеціальності «Облік і аудит» вищ. навч. закл.; 7-ме вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2006. 832 с.
24. Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 2. С. 37-41.
25. Богданова Т.І, Кривцова М.С. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні: сучасні тенденції та шляхи реформування. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2017. № 2-3 (63-64). С. 80-91.
26. Васюренко Л. В. Базові засади управління фондом оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 20, частина 1. С. 80-83.
27. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 25. С. 31-34.
28. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 31-38.

- 29.Гамова О.В., Буренко В.О. Удосконалення методичних підходів обліку та аудиту нарахування й оподаткування заробітної плати на підприємстві [Електронний ресурс] / О.В. Гамова, В.О. Буренко. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.3/80.pdf>.
- 30.Ганна Станкевич. Особливості системи внутрішнього контролю підприємства та роботи внутрішнього аудитора. *Методика та практика аудиту*. 2014. № 9(226). С. 32-37
- 31.Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск № 18. С. 894-899.
- 32.Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади й індикатори оцінювання. *Проблеми економіки*. 2017. № 1. С. 373-379.
- 33.Степанова Е.Р. Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати. *Економіка розвитку*. 2013. № 2(66). С. 1-3.
- 34.Шоляк О.Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_6_2/pdf/157-164.pdf.
- 35.Про Державний бюджет України на 2000 рік : Закон України від 21 грудня 2000 року № 2181-III та зі змінами і доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1458-14#Text>.
- 36.Перевузник Т.М., Головачко В.М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах: застосування погодинної та відрядної форми оплати праці. *Міжнародний науковий журнал «ОСВІТА І НАУКА»*. 2019. Випуск 2(27). С. 203-210.
- 37.Яркіна Н.М. Управління підприємством як економічна категорія (теоретичні аспекти). URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2014/1_2014/26.pdf/.

38. Ярош Н.П. Державна політика у сфері заробітної плати. Енциклопедія державного управління: у 8 т.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.
39. Шевчук Л.П., Шевчук А.А. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_1/101-106.pdf.
40. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 4. С. 264-269.
41. Легенчук С.Ф. Багатоваріантність в бухгалтерському обліку: історико-теоретичні аспекти : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2017. 204 с. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.3/80.pdf>.
42. Демченко М.М. Контроль виплат працівникам підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). С. 70-74
43. Державна служба України з питань праці : офіційний веб-сайт. URL: <https://dsp.gov.ua/biohrafia/>.
44. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні. *Регіональна економіка*. 2009. № 1. С. 171-177.
45. Цимбалюк С. О., Цимбалюк Д. І. Комплексний аудит оплати праці на підприємстві: теоретичні та методичні засади реалізації. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2020. № 5. С. 336-342.
46. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Випуск 18. С. 395-404.
47. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного Комітету Статистики України від 05.12.2008 року № 489. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>.

48. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність» : Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39 (зі змінами і доповненнями). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
49. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства фінансів України» від 07.02.2013 № 73 (зі змінами і доповненнями) URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
50. 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 : Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 року № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>.
51. Никифорак В.А., Антохова І.М, Тодорюк С.І. Забезпечення гідної оплати праці в Україні. URL: <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/02/Todoriuk-3.pdf>.
52. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. 2018 № 10. С. 22-26
53. Про форми погашення заборгованості із виплати заробітної плати працівникам сільськогосподарських підприємств : Закон України № 03-3/1683-010-1 від 17.04.2001 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v10-1203-01#Text>.
54. Головне управління статистики у Миколаївській області : офіційний веб-сайт. URL: <http://www.mk.ukrstat.gov.ua>.

55. Корінько М. Д. Аудиторський контроль праці. *Інтелект XXI*. 2015. № 4. С. 96-103.
56. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971. № 322-VIII URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
57. Іляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. *Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.техн. праць*. Львів: РВВНЛТУ України. 2007. Вип. 17.4. С. 165-168.
58. Державна служба статистики України : офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
59. Талавіра Є.В., Пінчук С.С., Черниш В.В. Дослідження державної політики в системі організації оплати праці в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. №6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2019/53.pdf.
60. Український бухгалтерський портал «Дебет-Кредит» : веб-сайт. URL: <https://news.dtki.ua/law/inspections/51889>.
61. Макаренко А.П., Кацай К.О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 40-45.
62. Мельник Ю.В., Пирожок О.С. Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Наука й економіка*. 2016. 1(41), 23-27.
63. Міжнародний стандарт аудиту 300 «Планування аудиту фінансової звітності. URL: <https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017.pdf>.
64. Інструкція зі статистики чисельності працівників: наказ Державного Комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
65. Сагайдак Р.А. Внутрішній контроль в управлінні сільськогосподарськими підприємствами. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/22758/221-230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
66. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О.

- Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 496 с.
67. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві : *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 31-38
68. Воронко Р.М., Хрищук Я.Е., Гатиляк Ю.О. Теоретичні основи та організаційно-методичні засади внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом. *Інфраструктура ринку*. 2019. Випуск 37. С. 697-703.
69. Міжнародний стандарт аудиту 610 «Використання роботи внутрішніх аудиторів». URL: <https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017.pdf>.
70. Подмешальська Ю.В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58-63.
71. Поліщук Т.В. Вдосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *International Electronic Scientific Journal "Science Online"*. URL: <https://nauka-online.com/wp-content/uploads/2019/11/Polishhuk.pdf>.
72. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.
73. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи розвитку. ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. URL : <http://dspace.knau.kharkov.ua/jspui/bitstream/>.
74. Савченко А.М., Мироненко Т.В. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економіка та держава*. 2019. № 11. С. 83-87.
75. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ : Rort-Royal, 2001. 593 с.

- 76.Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Н.В.Шульга. Київ : 2008. 18 с.
- 77.Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати: автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / Т.Г.Мельник. Київ: 2006. 12 с.
- 78.Штик Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торгівельно-виробничих підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук за спец.08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Ю.В.Штик. Донецьк: ДонНУЕТ, 2017. 113 с.
- 79.Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам: автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / О.В.Лишиленко. – Київ: 2004 – 29-30 с.
- 80.Григоревська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. ISSN 1994-1749. 2015. Вип. 2 (32).
- 81.Програмні продукти MASTER. URL: http://masterbuh.com/masterbuh_zp.
- 82.Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві : Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2020. № 12. С. 57-64.
- 83.Кучер М.М., Саурабх Р.П. Вдосконалення системи оплати праці в контексті мотиваційного управління персоналом на промисловому підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 18. С. 438-446.
- 84.Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Стан колективно-договірного регулювання аграрних соціально-трудова відносин. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/166.pdf>.

85. Костирко А.Г. Роль громад у реалізації цілей сталого розвитку в Україні. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти* : матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 19-20 листопада 2020 р. Миколаїв : МНАУ, 2020. С. 45-48.
86. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. – Дніпропетровськ : Дніпропетр. нац. ун-т залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 18-22.
87. Павловська О. Про формування системи оплати праці. *Праця і заробітна плата*. 2009. №9. С. 19-23.
88. Brzezini W. Paradygmaty wspolczesnej rachunkowosci. *Zeszyty Teoretyczne Rady naukowej SKwP*. 1999. nr 51. S. 43-61.
89. Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 17. С. 668-673.

ДОДАТКИ

Додаток А

S0600113

Додаток 1
до Національного положення
з стандарту бухгалтерського обліку 25
«Строєння фінансової звітності»
(зміст 5 розділу 3)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	КОДН		
		2020	01	01
Підприємство <u>ПОВ "НАДІЯ"</u>	за СДРПОУ	30899771		
Територія <u>С. БЕРЕЗНЕГУВАТСЬКЕ</u>	за КОАТУУ	4824580701		
Організаційно-правова форма господарювання <u>ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО</u>	за КОПФГ	120		
Вид економічної діяльності <u>Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур</u>	за КВЕД	01.11		
Середня кількість працівників, осіб <u>1</u>				
Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон <u>МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛ., НОВОБУЗЬКИЙ Р-Н, С. БЕРЕЗНЕГУВАТСЬКЕ</u>		<u>0515191720</u>		

I. Баланс на 31.12.2019 р.

Форма N 1-м

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	4456.6	4485.8
первісна вартість	1011	4456.6	4485.8
знос	1012	()	()
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	4456.6	4485.8
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	453.7	937.9
у тому числі готова продукція	1103	288.8	748.4
Поточні біологічні активи	1110		
Дебиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125		
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебиторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	194.2	110.2
Витрати майбутніх періодів	1170	136.7	149.7
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	784.6	1197.8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	5241.2	5683.6

продовження Додатку А

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1618,8	1618,8
Додатковий капітал	1410	215	113,1
Резервний капітал	1415	1742	2833,7
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1091,7	832,3
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	4667,5	5397,9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	573,7	285,7
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615		
розрахунками з бюджетом	1620		
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		
Усього за розділом III	1695	573,7	285,7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	5241,2	5683,6

2. Звіт про фінансові результатиза Рік 2019 р.

Форма N 2-м

Код за КУД

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	4660	6135,2
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	4660	6135,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(3375,4)	(4818,1)
Інші операційні витрати	2180	(452,3)	(225,4)
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(3827,7)	(5043,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	832,3	1091,7
Податок на прибуток	2300	()	()
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	832,3	1091,7

Керівник

Головний бухгалтер

В. В. МНЦО

(підпис)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

Додаток Б

S0600113

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 23
«Способи фінансової звітності»
(зміст 5 редакції 1)

Фінансова звітність малого підприємства

		КУДП		
		2021	01	01
Підприємство	ПОН "Надія"	за СДРІГОУ		
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за КОАТУУ		
Організаційно-правова форма господарювання	Фермерське господарство	за КОПФГ		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіаних олійних культур	за КВЕД		
Середня кількість працівників, осіб	3			
Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	БЕЗ НАЗВИ, с. БЕРЕЗНЕГУВАТСЬКЕ, НОВОБУЗЬКІЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 55420	0977098481		

I. Баланс на 31.12.2020 р.

		Форма N 1-м	Код за ДКУД	1801006
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	0	0	
первісна вартість	1001	0		
накопичена амортизація	1002	(0)	()	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0		
Основні засоби:	1010	4485.8	5185.3	
первісна вартість	1011	4485.8	5382.4	
знос	1012	(0)	(197.1)	
Довгострокові біологічні активи	1020	0		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0		
Інші необоротні активи	1090	0		
Усього за розділом I	1095	4485.8	5185.3	
II. Оборотні активи				
Запаси:	1100	937.9	2129.3	
у тому числі готова продукція	1103	748.4	954.8	
Поточні біологічні активи	1110	0		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	0		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0	106.1	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	0	1057.7	
Поточні фінансові інвестиції	1160	0		
Гроші та їх еквіваленти	1165	110.2	0.1	
Витрати майбутніх періодів	1170	149.7	1069.4	
Інші оборотні активи	1190	0		
Усього за розділом II	1195	1197.8	4362.6	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0		
Баланс	1300	5683.6	9547.9	

продовження Додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паювий) капітал	1400	1618.8	1618.8
Додатковий капітал	1410	113.1	113.1
Резервний капітал	1415	2833.7	2833.7
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	832.3	3654.6
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	5397.9	8220.2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0	
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	285.7	499.3
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	0	735.2
розрахунками з бюджетом	1620	0	91.6
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	
розрахунками зі страхування	1625	0	
розрахунками з оплати праці	1630	0	1.6
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	0	
Усього за розділом III	1695	285.7	1327.7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	5683.6	9547.9

2. Звіт про фінансові результатиза Рік 2020 р.

Форма N 2-м

Код за КУД

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	6708.5	4660
Інші операційні доходи	2120	55.5	0
Інші доходи	2240		0
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	6764	4660
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(2839.5)	(3375.4)
Інші операційні витрати	2180	(1102.2)	(452.3)
Інші витрати	2270	()	(0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(3941.7)	(3827.7)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	2822.3	832.3
Податок на прибуток	2300	()	(0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	2822.3	832.3

Керівник

(підпис)

МНЦО ВАДИМ ВОЛОДИМИРОВИЧ

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Додаток В

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 0 8 9 9 7 7 1

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗВІТ ПРО ПЛОЩІ ТА ВАЛОВІ ЗБОРИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ
КУЛЬТУР, ПЛОДІВ, ЯГІД І ВИНОГРАДУ
у 2020 році

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб, які здійснюють сільськогосподарську діяльність, - територіальному органу Держстату	не пізніше 5 січня

№ 29-сг
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
20 січня 2020р. № 52

Респондент :

Найменування : ПОП "Надія"

Місцезнаходження (юридична адреса): БЕЗ НАЗВИ, с. БЕРЕЗНЕГУВАТСЬКЕ, НОВОБУЗЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА
обл., 55620*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /протулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

БЕЗ НАЗВИ, с. БЕРЕЗНЕГУВАТСЬКЕ, НОВОБУЗЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 55620

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /протулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

4824580700 - КОАТУУ

(фактична адреса 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:

продовження Додатку В

РОЗДІЛ 1. Виробництво однорічних і дворічних сільськогосподарських культур
1.1. Виробництво культур зернових і зернобобових

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна уточнена, га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва у початково оприбуткованій масі, ц	Обсяг виробництва у масі після доробки, ц	(в двох знаках після коми)	
						3 графі 2 - площа зібрана з політих земель, га	3 графі 4 - обсяг виробництва у масі після доробки з політих земель, ц
А	Б	1	2	3	4	5	6
Культури зернові та зернобобові (сума кодів з 0050 до 0270)	0030	130.00	130.00	6 450.00	6 450.00	-	-
Пшениця озима	0050	64.00	64.00	2 688.00	2 688.00	-	-
Ячмінь озимий	0130	66.00	66.00	3 762.00	3 762.00	-	-
Жито озиме	0160	-	-	-	-	-	-
Тритикале озиме	0190	-	-	-	-	-	-
Пшениця яра	0080	-	-	-	-	-	-
Ячмінь ярий	0140	-	-	-	-	-	-
Жито яре	0170	-	-	-	-	-	-
Тритикале яре	0200	-	-	-	-	-	-
Кукурудза на зерно	0110	-	-	-	-	-	-
Овес	0210	-	-	-	-	-	-
Гречка	0220	-	-	-	-	-	-
Сорго	0230	-	-	-	-	-	-
Просо	0240	-	-	-	-	-	-
Рис	0250	-	-	-	-	-	-
Культури зернові інші, гібриди, суміші колосових	0260	-	-	-	-	-	-
Культури зернобобові (сума кодів з 0280 до 0380)	0270	-	-	-	-	-	-
квасоля	0280	-	-	-	-	-	-
боби кінські	0290	-	-	-	-	-	-
нут	0300	-	-	-	-	-	-
сочевиця	0310	-	-	-	-	-	-
горох	0320	-	-	-	-	-	-
вика озима	0340	-	-	-	-	-	-
вика яра	0350	-	-	-	-	-	-
люпин солодкий	0360	-	-	-	-	-	-
люпин білий	0370	-	-	-	-	-	-
культури зернобобові інші	0380	-	-	-	-	-	-

продовження Додатку В

1.2. Виробництво культур технічних

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна, га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, ц	З графі 2 - площа зібрана з політких земель, га	З графі 3 - обсяг виробництва з політких земель, ц
А	Б	1	2	3	4	5
Культури технічні (сума кодів 0410, 0420, 0450, 0470, з 0490 до 0650, 0690, 0600, 0620, 0630, 0650, 0690, 0720, з 0750 до 0790, 0960, 1050, 1150, з 1170 до 1190, 1210, 1220)	0390	134,49	х	х	х	х
Соя	0410	-	-	-	-	-
Арахіс	0420	-	-	-	-	-
Льон кудряш (олійний)	0450	-	-	-	-	-
Льон-довгунець (на насіння)	0460	х	-	-	-	-
Грициця	0470	-	-	-	-	-
Ріпак озимий	0490	40,00	40,00	397,60	-	-
Кольза (ріпак ярий)	0500	-	-	-	-	-
Кунжут	0510	-	-	-	-	-
Соняшник	0520	94,49	94,49	1 417,35	-	-
Рицина	0530	-	-	-	-	-
Рижий	0540	-	-	-	-	-
Мак олійний	0550	-	-	-	-	-
Коноплі середньоросійські (на насіння)	0570	х	-	-	-	-
Коноплі південні (на насіння)	0580	х	-	-	-	-
Гарбузи (на насіння)	0590	-	-	-	-	-
Культури олійні інші	0600	-	-	-	-	-
Бавовна	0620	-	-	-	-	-
Джут, кенаф та волокна текстильні луб'яні інші	0630	-	-	-	-	-
Льон - довгунець солома	0650	-	-	-	-	-
Льон - довгунець волоюю	0660	х	-	-	-	-
Льон - довгунець треста	0670	х	-	-	-	-
Коноплі солома	0690	-	-	-	-	-
Коноплі волоюю	0700	х	-	-	-	-
Коноплі стебло	0710	х	-	-	-	-
Культури прядивні інші	0720	-	-	-	-	-
Бурак цукровий фабричний	0750	-	-	-	-	-
Бурак цукровий маточний	0760	-	-	-	-	-
Бурак цукровий на насіння	0770	-	-	-	-	-
Тростина цукрова	0780	-	-	-	-	-
Прянощі (сума кодів з 0800 до 0940)	0790	-	х	-	х	-
перець стручковий	0800	-	х	-	х	-
горіх мускатний, маїс і кардамон	0810	-	х	-	х	-
аніс та бодяк	0830	-	х	-	х	-
коріандр	0840	-	-	-	-	-
чиган	0850	-	х	-	х	-
фенхель	0860	-	х	-	х	-
ялівець	0870	-	х	-	х	-
кориця	0880	-	х	-	х	-
гвоздика	0890	-	х	-	х	-
імбир	0900	-	х	-	х	-
ваніль	0910	-	х	-	х	-
чебрець	0920	-	х	-	х	-
лаур благородний	0930	-	х	-	х	-
прянощі інші	0940	-	х	-	х	-
Рослини ефіроспійні (сума кодів з 0970 до 1040)	0960	-	х	-	х	-
коріандр	0970	-	-	-	-	-
шавлія	0980	-	х	-	х	-
м'ята	0990	-	х	-	х	-
лаванда	1000	-	х	-	х	-
троянда	1010	-	х	-	х	-
фенхель	1020	-	х	-	х	-
чиган	1030	-	х	-	х	-
рослини ефіроспійні інші	1040	-	х	-	х	-
Рослини лікарські (сума кодів з 1060 до 1140)	1050	-	х	-	х	-

продовження Додатку В

ромашка	1060	-	x	-	x	-
безсмертник	1070	-	x	-	x	-
валеріана	1080	-	x	-	x	-
череда	1090	-	x	-	x	-
собача кропива	1100	-	x	-	x	-
нагідки	1110	-	x	-	x	-
шипшина	1120	-	x	-	x	-
насіння гарбузів	1130	-	x	-	x	-
рослини лікарські інші	1140	-	x	-	x	-
Рослини, що їх використовують переважно у парфумерії, фармацевтиці або як інсектициди, фунгіциди тощо, не перелічені у кодах з 0960 до 1140	1150	-	x	-	x	-
Тютюн	1170	-	-	-	-	-
Махорка	1180	-	-	-	-	-
Цикорій	1190	-	x	-	x	-
Рослини енергетичні	1210	-	x	-	x	-
Культури технічні інші	1220	-	x	-	x	-

продовження Додатку В

1.3. Виробництво коренеплодів і бульбоплодів, культури овочевих і баштанних продовольчих у відкритому ґрунті

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посієна	Площа,	Обсяг	3 графі 2 -	3 графі 3 -
		уточнена відкритого ґрунту, га	зібрана з відкритого ґрунту, га	виробництва, з відкритого ґрунту, ц	площа зібрана з відкритого ґрунту з политих земель, га	обсяг виробництва з відкритого ґрунту з политих земель, ц
		1	2	3	4	5
Коренеплоди та бульбоплоди, культури овочеві та баштанні продовольчі (сума кодів 1240, 1321, 1940, 1960, 2000)	1231	-	х	х	х	х
Коренеплоди та бульби іствані з високим вмістом крохмалю та інупіну (сума кодів 1250, 1290, 1300 / 1310)	1240	-	-	-	-	-
Картопля	1250	-	-	-	-	-
Картопля соподка	1290	-	-	-	-	-
Маніок	1300	-	-	-	-	-
Коренеплоди та бульби іствані з високим вмістом крохмалю та інупіну інш	1310	-	-	-	-	-
Культури овочеві відкритого ґрунту (сума кодів 1341, з 1361 до 1491, з 1511 до 1581, з 1601 до 1691, 1711, з 1731 до 1751, з 1771 до 1811, з 1831 до 1931, 1951)	1321	-	-	-	-	-
Спаржа	1341	-	-	-	-	-
Капуста цвітна та капуста броколі	1361	-	-	-	-	-
Капуста головчата	1371	-	-	-	-	-
Капуста брюссельська	1381	-	-	-	-	-
Капуста савойська	1391	-	-	-	-	-
Капуста лєкінська	1401	-	-	-	-	-
Капуста кольрабі	1411	-	-	-	-	-
Капуста інша	1421	-	-	-	-	-
Салат-латук	1431	-	-	-	-	-
Цикорій	1441	-	-	-	-	-
Шпинат	1451	-	-	-	-	-
Артишоки	1461	-	-	-	-	-
Салат качанний	1471	-	-	-	-	-
Крес-салат	1481	-	-	-	-	-
Салат інший	1491	-	-	-	-	-
Кріп	1511	-	-	-	-	-
Петрушка листкова	1521	-	-	-	-	-
Селера листкова та стеблова	1531	-	-	-	-	-
Базилік	1541	-	-	-	-	-
Ревінь	1551	-	-	-	-	-
Щавель	1561	-	-	-	-	-
Овочі зелені інші	1571	-	-	-	-	-
Овочі листові та стеблові інші	1581	-	-	-	-	-
Перець стручковий солодий	1601	-	-	-	-	-
Перець стручковий гіркий	1611	-	-	-	-	-
Опрім та корнішоні	1621	-	-	-	-	-
Баклажани	1631	-	-	-	-	-
Помідори	1641	-	-	-	-	-
Гарбузи столові	1651	-	-	-	-	-
Кабачки столові	1661	-	-	-	-	-
Кукурудза цукрова	1671	-	-	-	-	-
Патисони	1681	-	-	-	-	-
Овочі плодові інші	1691	-	-	-	-	-
Часник	1711	-	-	-	-	-
Цибуля ріпчата	1731	-	-	-	-	-
Цибуля шалот	1741	-	-	-	-	-
Цибуля порей та овочі цибулинні інші	1751	-	-	-	-	-
Каасоля зелена	1771	-	-	-	-	-
Горох зелений	1781	-	-	-	-	-
Боби зелені	1791	-	-	-	-	-
Сочевиця зелена	1801	-	-	-	-	-
Овочі бобові зелені інші	1811	-	-	-	-	-
Морква столова	1831	-	-	-	-	-
Ріпа	1841	-	-	-	-	-
Буряк столовий	1851	-	-	-	-	-
Селера коренева	1861	-	-	-	-	-
Петрушка коренева	1871	-	-	-	-	-
Пастернак	1881	-	-	-	-	-

продовження Додатку В

Редька	1891	-	-	-	-	-
Редиска	1901	-	-	-	-	-
Бруква	1911	-	-	-	-	-
Хрін звичайний	1921	-	-	-	-	-
Овочі коренеплідні інші	1931	-	-	-	-	-
Овочі інші	1951	-	-	-	-	-
Культури овочеві коренеплідні маточні	1940	-	-	-	-	-
Культури баштанні продовольчі (сума кодів 1970 і 1980)	1960	-	-	-	-	-
Кавуня	1970	-	-	-	-	-
Дні	1980	-	-	-	-	-
Насіння культур овочевих і баштанних продовольчих (сума кодів 2020, 2040, 2060 і 2070)	2000	-	-	-	-	-
овочевих однорічних	2020	-	-	-	-	-
з них насіння гороху зеленого	2030	-	-	-	-	-
овочевих дворічних	2040	-	-	-	-	-
з них цибуля сіянка	2050	-	-	-	-	-
овочевих багаторічних	2060	-	-	-	-	-
баштанних продовольчих	2070	-	-	-	-	-

продовження Додатку В

1.4. Виробництво культур кормових

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посіва уточнена, га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, ц	З графі 2-площа зібрана з політих земель, га	З графі 3- обсяг виробництва з політих земель, ц
А	Б	1	2	3	4	5
Культури кормові (сума кодів з 2180 до 2230, 2260, 2300, 2430 і 2490)	2160	-	x	x	x	x
Буряк кормовий	2180	-	-	-	-	-
Буряк цукровий кормовий	2190	-	-	-	-	-
Бруква та турнепс	2200	-	-	-	-	-
Коренеплоди кормові інші	2210	-	-	-	-	-
Культури баштанні кормові	2220	-	-	-	-	-
Кукурудза кормова	2230	-	-	-	-	-
Трави однорічні	2260	-	x	x	x	x
на сіно	2270	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2280	x	-	-	-	-
на випас	2290	x	-	x	-	x
Трави багаторічні	2300	-	x	x	x	x
на сіно	2310	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2320	x	-	-	-	-
на випас	2330	x	-	x	-	x
Культури кормові інші	2430	-	x	-	x	-
Насіння та маточники культур кормових (сума кодів 2510, 2520, 2630 і 2640)	2490	-	x	x	x	x
насіння буряку кормового	2510	-	-	-	-	-
насіння культур баштанних кормових	2520	-	-	-	-	-
насіння трав однорічних (сума кодів 2540 і 2550)	2530	x	-	-	-	-
насіння трави суданської	2540	x	-	-	-	-
насіння трав однорічних інших	2550	x	-	-	-	-
насіння трав багаторічних (сума кодів з 2570 до 2620)	2560	x	-	-	-	-
люцерна	2570	x	-	-	-	-
конишина	2580	x	-	-	-	-
еспарцет	2590	x	-	-	-	-
трави лукопасовищні	2600	x	-	-	-	-
трави злакові	2610	x	-	-	-	-
трави багаторічні інші	2620	x	-	-	-	-
насіння культур кормових інших	2630	-	-	-	-	-
коренеплоди кормові маточні	2640	-	-	-	-	-
Культури сільськогосподарські (сума кодів 0030, 0390, 1231, 2160 і коду 5010, поділеному на 10000)	7000	264,49	x	x	x	x
Сіножаті :						
на сіно	2350	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2360	x	-	-	-	-
Пасовища культивовані :						
на сіно	2380	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2390	x	-	-	-	-
Сировина рослинна інша (сума кодів з 3160 до 3180)	3150	x	x	-	x	-
Солома та полови культур зернових	3160	x	x	-	x	-
Матеріали рослинного походження, що їх використовують переважно для плетіння, набивання, фарбування чи дублення	3170	x	x	-	x	-
Сировина рослинна інша	3180	x	x	-	x	-

продовження Додатку В

РОЗДІЛ 2. Виробництво культур багаторічних

(із двома знаками після коми)

Назва багаторічних культур	Код рядка	Площа насаджень, га	3 графи 1 - площа насаджень у плодоносному віці, га	Обсяг виробництва із загальної площі насаджень, ц	3 графи 1 - площа насаджень на політих землях, га	3 графи 2 - площа насаджень у плодоносному віці на політих землях, га	3 графи 3 - обсяг виробництва із загальної площі насаджень на політих землях, ц
А	Б	1	2	3	4	5	6
Культури зерняткові (сума кодів з 3220 до 3250)	3210	-	-	-	-	-	-
Яблуна	3220	-	-	-	-	-	-
Груша	3230	-	-	-	-	-	-
Айва	3240	-	-	-	-	-	-
Культури зерняткові інші	3250	-	-	-	-	-	-
Культури кісточкові (сума кодів з 3270, 3290, 3300, 3320, 3330, з 3350 до 3400)	3260	-	-	-	-	-	-
Абрикос	3270	-	-	-	-	-	-
Вишня	3290	-	-	-	-	-	-
Черешня	3300	-	-	-	-	-	-
Персик	3320	-	-	-	-	-	-
Нектарини	3330	-	-	-	-	-	-
Слива	3350	-	-	-	-	-	-
Терен	3360	-	-	-	-	-	-
Алича	3370	-	-	-	-	-	-
Барбарис	3380	-	-	-	-	-	-
Кизил	3390	-	-	-	-	-	-
Культури кісточкові інші	3400	-	-	-	-	-	-
Культури тропічні та субтропічні	3410	-	-	-	-	-	-
Культури ягідні (сума кодів з 3491 до 3511, з 3541 до 3631)	3481	-	-	-	-	-	-
Малина й ожина	3491	-	-	-	-	-	-
Суниця та полуниця	3501	-	-	-	-	-	-
Смородина	3511	-	-	-	-	-	-
Агрус	3541	-	-	-	-	-	-
Журавлина	3551	-	-	-	-	-	-
Чорниця	3561	-	-	-	-	-	-
Брусниця	3571	-	-	-	-	-	-
Ложина	3581	-	-	-	-	-	-
Шовковиця	3591	-	-	-	-	-	-
Ківі (включаючи актиндію)	3601	-	-	-	-	-	-
Чорноплідна горобина	3611	-	-	-	-	-	-
Обліпка	3621	-	-	-	-	-	-
Культури ягідні інші	3631	-	-	-	-	-	-
Культури ягідні на відокремленій площі (із коду 3481)	3480	-	-	x	-	-	x
Культури цитрусові	3640	-	-	-	-	-	-
Горіхи (сума кодів з 3710 до 3760)	3700	-	-	-	-	-	-
Мигдаль	3710	-	-	-	-	-	-
Каштани	3720	-	-	-	-	-	-
Фундук (ліщина)	3730	-	-	-	-	-	-
Фісташки	3740	-	-	-	-	-	-
Горіх волоський	3750	-	-	-	-	-	-
Горіхи інші	3760	-	-	-	-	-	-
Виноград (сума кодів 3780, 3830 і 3840)	3770	-	-	-	-	-	-
Виноград столовий (сума кодів з 3790 до 3820) у т.ч. за сортами:	3780	-	-	-	-	-	-
столові	3790	-	-	-	-	-	-
столово-вишні	3800	-	-	-	-	-	-
столово-вишні та кишмишно-столові	3810	-	-	-	-	-	-
столові інші	3820	-	-	-	-	-	-
Виноград для виробництва вина	3830	-	-	-	-	-	-
Виноград інший	3840	-	-	-	-	-	-
Хміль	1200	-	-	-	-	-	-
Культури багаторічні інші	3920	-	x	x	-	x	x

продовження Додатку В

РОЗДІЛ 3. Площа культур багаторічних, посаджених у звітному році

(із двома знаками після коми)

Назва багаторічних насаджень	Код рядка	Площа насаджень, посаджених у звітному році, га
А	Б	Г
Хмільники	1203	-
Рослини енергетичні	1213	-
Культури зерняткові	3213	-
Культури ясточкиві	3263	-
Горіхи	3703	-
Ягідники, включаючи ягідники у міжряддях плодових насаджень (рядок 3483 >= рядка 3593) з них насаджень шовковиці	3483	-
	3593	-
Виноградники	3773	-

РОЗДІЛ 4. Вирощування садивного матеріалу та культур квітково-декоративних

(придатних для подальшого використання, реалізації)

4.1. Вирощування садивного матеріалу та квітів

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа, з якої викопано садивний матеріал і культури квітково-декоративні, га (із двома знаками після коми)	Кількість одержаного садивного матеріалу та культур квітково-декоративних, тис. шт (з одним знаком після коми)
А	Б	Г	Д
Квіти зрізані та квіти в бутонах свіжі відкритого ґрунту (сума кодів з 2671 до 2751)	2661	x	-
Троянда	2671	x	-
Гвоздика	2681	x	-
Тюльпан	2691	x	-
Хризантема	2701	x	-
Лілії	2711	x	-
Півонія	2721	x	-
Гладіолуси	2731	x	-
Айстри	2741	x	-
Квіти зрізані та квіти в бутонах свіжі інші	2751	x	-
Квіти зрізані та квіти в бутонах свіжі закритого ґрунту (сума кодів з 2672 до 2752)	2662	x	-
Троянда	2672	x	-
Гвоздика	2682	x	-
Тюльпан	2692	x	-
Хризантема	2702	x	-
Лілії	2712	x	-
Півонія	2722	x	-
Гладіолуси	2732	x	-
Айстри	2742	x	-
Квіти зрізані та квіти в бутонах свіжі інші	2752	x	-
Рослини в горщиках, ящиках тощо	2770	x	-
Росада культур овочевих і баштанних (сума кодів 2800 / 2810)	2790	x	-
Росада культур овочевих	2800	x	-
Росада культур баштанних	2810	x	-
Матеріал посадковий культур квіткових (сума кодів з 2830 до 2850)	2820	x	-
Росада квітів	2830	x	-
Цибульки, бульби, кореневі бульби, бульбоцибульки квітів	2840	x	-
Саджанці квіткових насаджень	2850	x	-
Матеріал посадковий культур плодових (рядок 2860 >= рядка 2900)	2860	-	-
з нього саджанці культур плодових	2900	-	-
Матеріал посадковий культур ягідних (сума кодів з 2920 до 2940)	2910	-	-
Саджанці культур ягідних	2920	-	-
Вуса суниць	2930	-	-
Росада культур ягідних	2940	-	-
Матеріал посадковий винограду (рядок 2990 >= рядка 3010)	2990	-	-
з нього саджанці винограду	3010	-	-
Матеріал садивний рослин інших (сума рядків з 3050 до 3110)	3020	x	-
Черешки лаванди	3050	x	-
Черешки хмелю	3060	x	-
Саджанці насаджень декоративних	3090	-	-
Саджанці хмелю	3100	-	-
Матеріал посадковий інший	3110	x	-

продовження Додатку В

4.2. Виробництво насіння сільськогосподарських культур

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Обсяг виробництва насіння, ц
А	Б	Г
Квіти	2760	-
Гриби (міцелій та грибні спори) (рядок 3120 >= рядка 3130)	3120	-
з нього міцелій грибів	3130	-
Культури плодові, ягідні та інші насадження багаторічні	4030	-

РОЗДІЛ 5. Виробництво продукції рослинництва у закритому ґрунті

(у цілих числах)

5.1. Площа закритого ґрунту

Назва показника	Код рядка	Площа закритого ґрунту, яка використовувалась, м ²
А	Б	Г
Під усі види сільськогосподарських культур (рядок 5000 >= рядка 5010)	5000	-
у т.ч. під культури овочеві (крім россади)	5010	-

5.2. Виробництво сільськогосподарських культур у закритому ґрунті

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа зібрана закритого ґрунті, м ² (у цілих числах)	Обсяг виробництва у закритому ґрунті, ц (із двома знаками після коми)
А	Б	Г	Д
Культури овочеві (сума кодів 1342, з 1362 до 1492, з 1512 до 1582, з 1602 до 1692, 1712, з 1732 до 1752, з 1772 до 1812, з 1832 до 1932, 1952)	1322	-	-
Спаржа	1342	-	-
Капуста цвітна та капуста брокколи	1362	-	-
Капуста головаста	1372	-	-
Капуста брюссельська	1382	-	-
Капуста савойська	1392	-	-
Капуста пекінська	1402	-	-
Капуста кольрабі	1412	-	-
Капуста інша	1422	-	-
Салат-латук	1432	-	-
Цукорій	1442	-	-
Шпинат	1452	-	-
Артишоки	1462	-	-
Салат качанний	1472	-	-
Крес-салат	1482	-	-
Салат інший	1492	-	-
Кріп	1512	-	-
Петрушка листовая	1522	-	-
Селера листовая та стеблова	1532	-	-
Базилік	1542	-	-
Ревінь	1552	-	-
Щавель	1562	-	-
Овочі зелені інші	1572	-	-
Овочі листові та стеблові інші	1582	-	-
Перець стручковий солодкий	1602	-	-
Перець стручковий гіркий	1612	-	-
Огіри та корнізони	1622	-	-
Баклажани	1632	-	-
Помідори	1642	-	-
Гарбузи столові	1652	-	-
Кабачки столові	1662	-	-
Кукурудза цукрова	1672	-	-
Патисони	1682	-	-
Овочі плодові інші	1692	-	-
Часник	1712	-	-
Цибуля ріпчаста	1732	-	-
Цибуля шалот	1742	-	-
Цибуля порей та овочі цибулинні інші	1752	-	-
Квасоля зелена	1772	-	-
Горох зелений	1782	-	-
Боби зелені	1792	-	-
Сочевиця зелена	1802	-	-
Овочі бобові зелені інші	1812	-	-
Морква столова	1832	-	-
Ріпа	1842	-	-
Буряк столовий	1852	-	-
Селера коренева	1862	-	-
Петрушка коренева	1872	-	-
Пастернак	1882	-	-
Редька	1892	-	-
Редиса	1902	-	-

продовження Додатку В

Бруква	1912	-	-
Хрін звичайний	1922	-	-
Овочі коренеподібні інші	1932	-	-
Овочі інші	1952	-	-
Культури ягідні (сума кодів з 3492 до 3512, з 3542 до 3582, 3602, 3632)	3482	-	-
Малина й ожина	3492	-	-
Смородина	3502	-	-
Смородина	3512	-	-
Аґрус	3542	-	-
Журавлина	3552	-	-
Чорниця	3562	-	-
Брусниця	3572	-	-
Ложина	3582	-	-
Кві (включаючи актиндію)	3602	-	-
Культури ягідні інші	3632	-	-
Гриби та трифелі (сума кодів з 2100 до 2150)	2080	x	-
Гриби печериці	2100	x	-
Гриби шлях	2110	x	-
Гриби білі	2120	x	-
Гриби спеники	2130	x	-
Гриби інші	2140	x	-
Трифелі	2150	x	-

РОЗДІЛ 6. Посів озимих культур під урожай року, наступного за звітним

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна, га
А	Б	Г
Культури озимі на зерно та зелений корм (рядок 6000 => сумі кодів 6100 і 6048)	6000	110,00
з них		
культури зернові на зерно (сума кодів 6005, 6013, 6016, 6019 і 6034)	6100	110,00
пшениця	6005	70,00
ячмінь	6013	40,00
жито	6016	-
тритикале	6019	-
вика	6034	-
ріпак на зерно	6048	-

РОЗДІЛ 7. Проведення агротехнічних робіт під урожай року, наступного за звітним

(із двома знаками після коми)

Назва агротехнічних робіт	Код рядка	Площа, на якій проведені агротехнічні роботи, га
А	Б	Г
Зяблева оранка ґрунту	7200	154,49
Пари (включаючи сидеральні та кулісні) (рядок 7300 => сумі кодів 7400 і 7410)	7300	-
з них		
чорні пари	7400	-
сидеральні пари (люпин та інші бобові культури на зелене добриво)	7410	-

ЕП МИЦО
ВАДИМ
ВОПОДИМИРОВ
ИЧ

Мицо Вадим Володимирович

(ПІБ)

(ПІБ)

Місце підпису керівника (власника) галузі особи,
відповідальної за достовірність наведеної інформації

телефон: 097 7096481

факс: _____

електронна пошта: 40063307@ukr.net

