

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА
АУДИТУ**

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ПІВЕНЬ ТЕТЯНА ІВАНІВНА

УДК 657:331.212.2

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЇХ ОБЛІК І
ОПОДАТКУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра

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

_____ Т.І. Півень

Науковий керівник
Мороз Юлія Юзефівна,
доктор економічних наук, професор

Житомир – 2020

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту Поліського національного університету

Рецензент: _____
(місце роботи, посада, підпис і прізвище та ініціали)

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

Голова комісії _____
(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

Висновок кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту за результатами попереднього захисту:

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту № __ від _____ року.

Завідувач кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
д.е.н., проф. Мороз Ю.Ю.

_____ (підпис)

« __ » _____ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студентка Півень Тетяна Іванівна захистила кваліфікаційну

(прізвище та ініціали)

роботу з оцінкою за шкалою ECTS _____, сума балів _____ за національною шкалою з оцінкою _____

Секретар ЕК _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Півень Т.І. Формування доходів працівників, їх облік і оподаткування на підприємстві. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2020.

У кваліфікаційній роботі обґрунтовано теоретичні положення та практичні рекомендації щодо формування доходів працівників, їх обліку та системи оподаткування на підприємствах спиртової галузі.

У кваліфікаційній роботі розглядається діяльність підприємств спиртової галузі в Україні; механізм формування доходів працівників підприємства; порядок облікового забезпечення формування доходів працівників підприємства; система оподаткування доходів працівників підприємства; напрями удосконалення облікового процесу доходів працівників підприємства; напрямки оптимізації оподаткування доходів працівників підприємства.

В процесі проведеного дослідження було визначено, що управління персоналом підприємств спиртової галузі передбачає використання такого інструменту як соціальний пакет, що посилює конкурентні переваги суб'єкта господарювання на ринку праці та дозволяє залучити на роботу високопрофесійних фахівців та утримати їх протягом тривалого часу. Це вимагає формування інформації про виплати за соціальним пакетом в системі бухгалтерського обліку. Розглянуті в кваліфікаційній роботі підходи накопичення даних на рахунках обліку сприятимуть прийняттю ефективних управлінських рішень в сфері доходів персоналу підприємств спиртової галузі.

Ключові слова: доходи працівників, заробітна плата, спиртова галузь, облік, оподаткування.

ABSTRACT

Piven TI Formation of income of employees, their accounting and taxation at the enterprise. - Manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 071 - accounting and taxation. - Polissya National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2020.

The qualification work substantiates the theoretical provisions and practical recommendations for the formation of income of employees, their accounting and taxation of enterprises in the alcohol industry.

The qualification work considers the activities of enterprises in the alcohol industry in Ukraine; the mechanism of formation of incomes of employees of the enterprise; the order of accounting support for the formation of income of employees of the enterprise; system of income taxation of employees of the enterprise; directions of improvement of the accounting process of incomes of employees of the enterprise; directions of optimization of income taxation of employees of the enterprise.

The study found that the personnel management of the alcohol industry involves the use of such a tool as a social package that enhances the competitive advantages of the entity in the labor market and allows you to hire highly professional professionals and keep them for a long time. This requires the formation of information on payments for the social package in the accounting system. The approaches of accumulation of data on the accounts considered by qualification work will promote acceptance of effective administrative decisions in the field of incomes of the personnel of the enterprises of alcohol branch.

Key words: employee income, wages, alcohol industry, accounting, taxation.

ЗМІСТ

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні основи формування доходів працівників підприємства	10
1.1. Діяльність підприємств спиртової галузі в Україні	10
1.2. Механізм формування доходів працівників підприємства	13
Розділ 2. Діагностика сучасного стану облікового забезпечення формування доходів працівників підприємства та їх оподаткування	19
2.1. Облікове забезпечення формування доходів працівників підприємства	19
2.2. Оподаткування доходів працівників підприємства	28
Розділ 3. Розробка облікового процесу та системи оподаткування доходів працівників підприємства	32
3.1. Напрями удосконалення облікового процесу доходів працівників підприємства	32
3.2. Оптимізація оподаткування доходів працівників підприємства	34
Висновки	37
Список використаних джерел	39
Додатки	45

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах ринкової економіки особливої актуальності набуває питання вирішення певних складних соціально-економічних проблем економіки країни, зокрема проблема формування доходів персоналу будь-якого суб'єкта господарювання, оскільки їх склад та розмір безпосередньо визначають конкурентоспроможність підприємства на ринку шляхом продуктивного залучення працівників. Необхідно відмітити, що отримані доходи стимулюють високопродуктивну працю кожного працівника, тим самим визначаючи місце суб'єкта господарювання в економічній та соціальній системі держави загалом.

Реалії сьогодення свідчать, що розміри і склад доходів – це одна з найважливіших, характеристик рівня життя персоналу якого суб'єкта господарювання. Доходи персоналу не лише визначають його матеріальне положення, але й відображають стан і ефективність економіки і економічних відносин у суспільстві, адже їх роль у життєдіяльності людини визначається тим, що рівень і асортимент споживання працівника прямо залежать від величини доходу.

Ефективність функціонування лісогосподарських підприємств, а також їх соціальний розвиток гарантується перш за все формуванням відповідних матеріальних стимулів, основною формою втілення яких є оплата праці персоналу. Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень та публікацій за темою дослідження. Проблема організації обліку та формування системи оподаткування доходів працівників розглядаються в працях вітчизняних науковців: С.Ю. Бірюченко, Н. Горицької, Г.А. Дмитренка, А.В. Калини, Ю.Ю. Мороз, О.В. Назаренка,

Т.І. Олійник, В. Самікіної, В. Рожнова, Д. Соломченко, Л. Шевчука, Ю.С. Цаль-Цалко та інших.

Проте, необхідно відмітити, що аналіз огляд публікацій щодо формування доходів працівників та їх оподаткування свідчать про недостатність наукових досліджень щодо удосконалення системи організаційно-економічного механізму формування та оподаткування доходів персоналу підприємств.

Аналіз вітчизняних і міжнародних нормативних актів, які регламентують положення теми дослідження. До законодавчих і нормативних актів з питань обліку доходів працівників України належать: Конституція України; Кодекс законів про працю України; Податковий кодекс; Закон України “Про оплату праці”; Закон України “Про колективні договори і угоди”; Закон України “Про господарські товариства”; Закон України “Про відпустки”; Закон України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», МСБО 19 «Виплати працівникам» та ін.

Мета дослідження. Метою дослідження є обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення організації обліку та системи оподаткування доходів працівників підприємств спиртової галузі.

Завдання дослідження. Для досягнення визначеної мети у кваліфікаційній роботі було поставлено й вирішено такі завдання:

- дослідити діяльність підприємств спиртової галузі в Україні;
- визначити механізм формування доходів працівників підприємства;
- проаналізувати порядок облікового забезпечення формування доходів працівників підприємства;
- охарактеризувати систему оподаткування доходів працівників підприємства;
- обґрунтувати напрями удосконалення облікового процесу доходів працівників підприємства;

– дослідити напрямки оптимізації оподаткування доходів працівників підприємства.

Об’єктом дослідження є господарська діяльність ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» в частині формування доходів працівників підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні, організаційні та практичні аспекти формування доходів працівників підприємства.

Методи дослідження ґрунтуються на фундаментальних положеннях сучасної економічної теорії, загальнонаукових і спеціальних методах обліку й аналізу. У процесі дослідження використано: діалектичний метод пізнання – для розкриття сутності доходів працівників як економічної категорії; метод індукції та дедукції – для оцінки сучасного стану та виявлення тенденцій подальшого розвитку обліку доходів працівників; методи теоретичного узагальнення, порівняння та групування – для узагальнення класифікації доходів працівників; історичний метод – для дослідження історії розвитку обліку доходів працівників; метод спостережень – для оцінки обліку доходів працівників на підприємствах спиртової галузі; методи асоціацій і аналогій – для удосконалення методики синтетичного та аналітичного обліку доходів працівників та їх оподаткування; абстрактно-логічний метод – для удосконалення змісту і структури первинних документів з обліку доходів працівників. Для обробки економічної інформації, побудови таблиць, графіків, алгоритмів застосовувалися сучасні комп’ютерні технології та пакет прикладних програм Microsoft Excel.

Практичне значення одержаних результатів та впровадження. Результати дослідження кваліфікаційної роботи були представлені на засіданні керівництва Чуднівської філії ДП “Житомирський ЛГЗ” та отримали позитивну оцінку щодо впровадження на підприємстві.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних

джерел. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 45 сторінок друкованого тексту. Робота містить 7 рисунків, 5 таблиць. Список використаних джерел налічує 53 найменування.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Діяльність підприємств спиртової галузі в Україні

До сьогоднішнього дня спиртова промисловість перебувала в незадовільному стані і вимагала істотних реформ, тому був прийнятий закон про скасування державної монополії на виробництво та реалізацію спирту, яка не сприяла розвитку ринку, з огляду на його потенціал [1].

Відповідно до Кодів товарної класифікації ринок алкогольної продукції складається з: дистильованих спиртів, коньячно-горілчаної продукції, широкого діапазону виноробної продукції, солодового пива й сусла — сировини для пивоваріння та виноробства. Обсяг виробництва прийнято вимірювати у декалітрах (дал) [42]. Виробництво алкогольної продукції за 2016-2018 рр. представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Виробництво алкогольної продукції за 2016-2018 рр., тис. дал

Найменування продукції	Роки			Зміна за 3 роки, %
	2016	2017	2018	
Спирти дистильовані	1321,4	1255,9	109,2	-17,3
Горілчані вироби	16581,0	13658,0	12690,4	-23,5
Коньяки, бренді	1087,3	972,7	2268,9	+108,7
Вина, усього (із вмістом спирту),	30828,9	32921,1	25226,4	-18,2
у тому числі:				
- вина зі свіжого винограду	4740,9	3733,4	3255,6	-31,3
- креплені вина (Портвейн, Херес та інші)	1132,0	740,0	622,6	-45,0
- ферментовані суміші (сидр та інші)	2550,7	2815,7	2967,8	+16,4
- вермут та інші ароматизовані вина	1854,7	1617,3	1328,8	-28,4
- виноградне сусло	14488,8	17334,4	10906,2	-24,7
Пиво солодове	180663,6	179091,3	180841,2	+0,1
Пиво безалкогольне	2613,6	2778,3	3175,5	+21,5
Разом (крім безалкогольних напоїв)	230482,2	227899,0	222119,1	-3,63

В процесі проведеного дослідження можна зробити висновок, що відповідно до статистичних даних за період 2016-2019 рр. виробництво багатьох видів алкогольної продукції знизилося на 3,63%. В процесі проведеного дослідження можна відмітити, що аналізуючи динаміку ринку алкоголю в складі алкогольної продукції пиву належить значна частка, яка за досліджуваний період змінилася несуттєво. Водночас, по іншим видам алкогольної продукції спостерігається негативна динаміка, щодо зменшення їх кількості.

Тенденція щодо скорочення виробництва горілчаних виробів спостерігається протягом останніх п'яти років. Зменшення виробництва горілки у 2015 р. було обумовлено насамперед скороченням величини внутрішнього попиту внаслідок одночасного зменшення доходів населення і зростання цін. Регулярно підвищувалися розміри акцизного податку, що формально Уряд подавав як адаптацію вітчизняного податкового законодавства до директив ЄС, а насправді це було «латанням дірок» у доходах бюджету [42].

Протягом періоду 2015-2019 років відбулося суттєве скорочення обсягів виробництва спирту етилового в Україні. Річні темпи спаду варіювалися від 6 до 15% (рис. 1.1).

Основними причинами спаду виробництва спирту етилового в натуральному вираженні в 2015-2019 роках були: низький рівень рентабельності спиртової галузі в зв'язку з неповною завантаженістю виробничих потужностей спиртових підприємств; зміни в податковій політиці; наявність проблем у постачанні сировини на підприємства.

На сьогоднішній день, спирт як сировина направляється в більшості на виробництво лікєро-горілчаних напоїв. Недостатнє регулювання державою легального обігу спирту та алкогольної продукції привело до появи багаторівневої «тіньової» системи від виробників спирту до виробників і торговців лікєро-горілчаною продукцією. Держава, шляхом підняття ставки акцизного податку на спирт і алкогольні напої не мотивувало виробників, а навпаки посилювало позиції

«тіньового» сектора. Основна причина існування неофіційного ринку - низька якість управління керівників на державних підприємствах, корумпованість, обмеженість ринку однієї збутової галузю та ін [1].

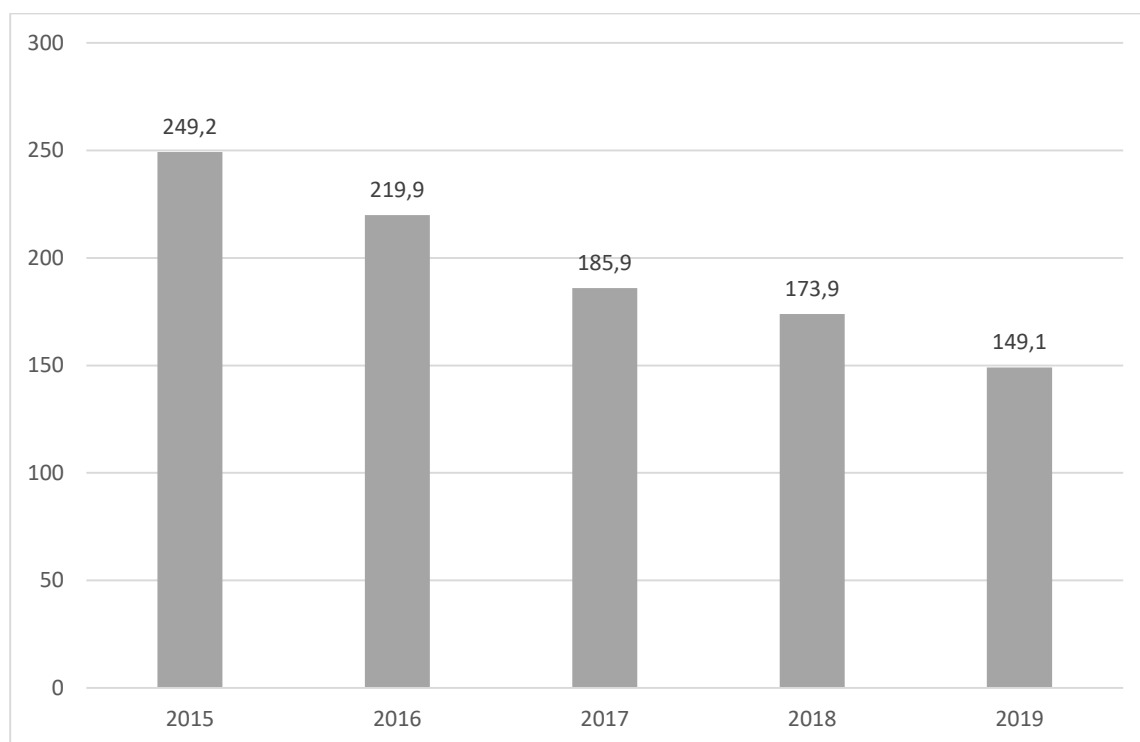


Рис. 1.1. Динаміка обсягів виробництва спирту етилового з урахування «тіні» в Україні в 2015-2019 рр. в натуральному вираженні, тис. тон

Скасування монополії держави і припинення суворого державного контролю дадуть можливість приватному сектору реалізувати потенціал галузі. Вступ в силу цього закону посприє розвитку ринку: припливом капітальних інвестицій на спиртові заводи, «детінізації» ринку, збільшення виробництва та експорту спирту [1].

В умовах сьогодення, у зв'язку з поширенням у світі COVID-19, профілактика якого направлена на необхідності дотримання санітарних вимог з своєчасним використанням антисептичних та дезінфікуючих засобів особливої актуальності набуває питання виробництва антисептиків. Досліджено, що після введення закону про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, суб'єкт господарювання, який є одночасно виробником спирту, має

право виробляти та реалізувати антисептики на підставі ліцензії на виробництво і оптову реалізацію спирту. Це питання було оглянуто на прикладі підприємства ТОВ «БІО ПЕК», Україна, яке налагодило виробництво та оптову реалізацію «Засіб гігієнічний очищуючий BIOSEPT» (диспенсер 1 та 5 літрів).

В процесі поведеного дослідження можна зробити висновок, що з метою подолання кризових ситуацій, в яких перебувають підприємства спиртової галузі, необхідно використовувати як внутрішні, так і зовнішні регулятори. Необхідно відмітити, що зовнішні чинники можуть забезпечити стабільність підприємствам спиртової галузі через прийняття нормативно-правових актів, які забезпечують регламентування порядку проведення приватизації спиртових заводів, внесення змін до Податкового кодексу України, нормування і затвердження норм виходу та втрат спирту етилового. Водночас, внутрішні чинники орієнтовані на перепрофілювання виробництва і використання у виробничих цілях законсервованих виробничих потужностей.

1.2. Механізм формування доходів працівників підприємства

В умовах ринкової економіки постає необхідність у вирішенні певних складних соціально-економічних проблем, зокрема проблеми формування доходів персоналу підприємств, так як їхній склад та розмір визначають конкурентоспроможність підприємства на ринку шляхом продуктивного залучення працівників. Отримані доходи стимулюють високопродуктивну працю працівника, тим самим визначаючи місце підприємства в економічній та соціальній системі країни.

Доход працівників підприємств спиртової галузі є ключовим інструментом в діяльності суб'єкта господарювання, адже від раціонального його формування

залежать розвиток підприємства майбутньому та фінансові можливості працівника.

В умовах сьогодення з метою визначення прав та відповідальності працівників, з одного боку, та власника з іншого, на підприємствах спиртової галузі складається колективний договір, у відповідності до Закону України “Про колективні договори та угоди”. В колективному договорі узгоджуються умови прийняття на роботу, форми і системи оплати праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат [36].

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю в Україні “заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [19].

Бірюченко С.Ю. з метою визначення поняття “дохід персоналу підприємства” виділяє наступні характерні ознаки [2]:

- дохід персоналу підприємства є складовою частиною його загального доходу і належить до понять, що визначають мікрорівень;
- більша частина доходу створена працею працівника, або є похідною від праці;
- кошти на виплату доходу персоналу акумулюються на підприємстві;
- дохід, залежно від потреб та сфери його застосування може класифікуватись за різними ознаками і мати при цьому різну величину;
- дохід персоналу від власності є перетвореною формою доходу від підприємницької діяльності, створюється на підприємстві;
- під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища дохід має властивість до змін;
- дохід персоналу може бути як у матеріальній так і в нематеріальній формі [2].

Таким чином, враховуючи зміст розглянутих понять, для поглибленого відображення економічної сутності доходу персоналу пропонуємо таке його формування, що охоплює всі можливі виплати і уточнює джерело виплати: дохід персоналу – це сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства за результатами діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу. З точки зору роботодавця: “дохід персоналу” – це сума понесених витрат роботодавцем, яка пов’язана з використанням робочої сили і забезпеченням належного її відтворення; тобто це витрати пов’язані з діяльністю персоналу [5].

Савловська Л.В. в своїх дослідженнях розглядає поняття легальних та нелегальних доходів. До нелегальних доходів, на думку автора, відносять доходи укриті від оподаткування і контролю державою, тоді як легальні доходи – це доходи отримані від діяльності, яка не суперечить законодавству» [43].

Юрковський Б.С. в своїх дослідженнях аналізує поняття індивідуальний дохід – це дохід окремого працівника: різноманітні винагороди за вклад у виробництво, тобто заробітна плата, дивіденди за акції товариства, а також доходи не пов’язані з виробництвом (пенсії, допомоги та ін.) [51].

Доход працівників підприємств спиртової галузі утворюють виплати з фонду оплати праці та інші виплати, що не належать до такого фонду (рис. 1.2).

Структура доходів персоналу на вітчизняних підприємствах спиртової галузі визначається співвідношенням трьох основних складових заробітної плати – тарифних ставок і окладів, доплат і компенсацій, надбавок і премій.

В процесі проведеного дослідження визначено, що раціональна організація система обліку доходів працівників підприємств спиртової галузі має забезпечити:

- правильне, своєчасне документальне оформлення даних про обсяг доходів працівників з урахування специфіки спиртової галузі;

- формування системи правильного нарахування основної та додаткової заробітної плати кожному працівникові та також утримань із заробітної плати;
- контроль за раціональним використанням фонду оплати праці;
- повний, своєчасний розрахунок з працівниками щодо оплати праці;
- формування звітності щодо доходів працівників.



Рис. 1.2. Структура доходів працівників підприємств спиртової галузі

Реалії сьогодення свідчать, що будь-який суб'єкт господарювання повинен мати інформацію про системні зв'язки щодо формування інформації на підприємстві щодо виплат працівникам (рис. 1.3).

У ринкових умовах суттєво підвищується роль управління доходами персоналу підприємства. Актуальність зазначеного пояснюється, по-перше, необхідністю адаптації підприємств до нових умов господарювання, а по-друге, очікуваною появою конкуренції та можливістю позиціонування їх у рамках

конкурентного середовища. Таким чином, постає питання визначення сутності управління як процесу на підприємствах в умовах реформування.

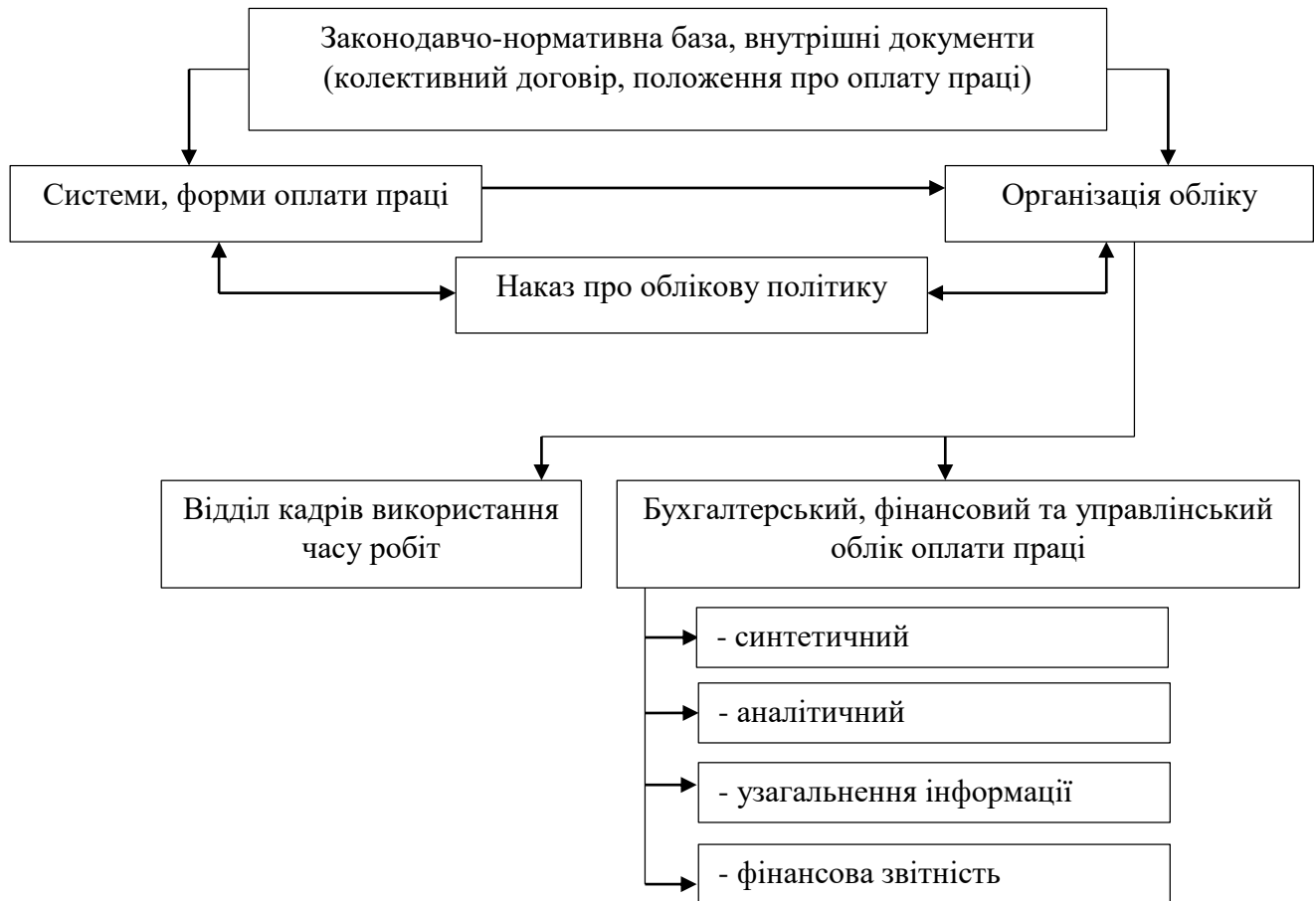


Рис. 1.3. Система формування інформації щодо нарахованих доходів працівників підприємств спиртової галузі

На сьогоднішній день стабільність у взаємовідносинах між працівниками і роботодавцями досягається за допомогою правового регулювання оплати праці. Це питання є досить актуальним, так як в умовах ринкових відносин, основним стимулюючим компонентом працівників є прагнення до забезпечення гарантованої оплати своєї праці.

Отже, в процесі проведеного дослідження визначено, що доход працівника – це сума коштів, що включає в себе: заробітну плату, виплачувану працівникові

за використання його праці з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства; дивіденди, що нараховують залежно від частки вкладеного капіталу й рівня рентабельності виробництва.

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СУЧАСНОГО СТАНУ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ ОПОДАТКУВАННЯ

2.1. Облікове забезпечення формування доходів працівників підприємства

Доходи працівників підприємств спиртової галузі є одним з ключових об'єктів організації обліку, які займають значну частку в собівартості готової продукції. Формування системи бухгалтерського обліку має на меті відобразити задоволення особистих інтересів працівників суб'єкта господарювання, а також формування системи оподаткування щодо виплат працівникам.

Організація обліку доходів працівників в Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ» відповідно до чинного законодавства має бути єдиною системою взаємопов'язаних методів організації обліку, які забезпечують формування своєчасної, точної та достовірної інформації. Основним завданнями організація обліку доходів працівників в Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ» є:

- організація документального оформлення даних про обсяг затрат праці та сум нарахованої заробітної плати;
- своєчасне та правильне нарахування заробітної плати кожному співробітнику Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ»;
- своєчасний розрахунок з працівниками Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ» щодо нарахованих сум заробітної плати;
- своєчасне складання і подання звітності щодо оплати праці.

Бухгалтерський облік на підприємстві починається з розробки облікової політики. Документальне оформлення облікової політики підприємства

здійснюється у вигляді наказу про облікову політику підприємства, який після його затвердження набуває статусу юридичного документу. Наказ про облікову політику є основним внутрішнім документом, яким регулюється організація облікового процесу на підприємстві та є обов'язковим для виконання всіма службами і працівниками підприємства [28].

Основні положення Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ» з організації обліку розрахунків з оплати праці, що наводяться в наказі про облікову політику узагальнено на рис. 2.1.

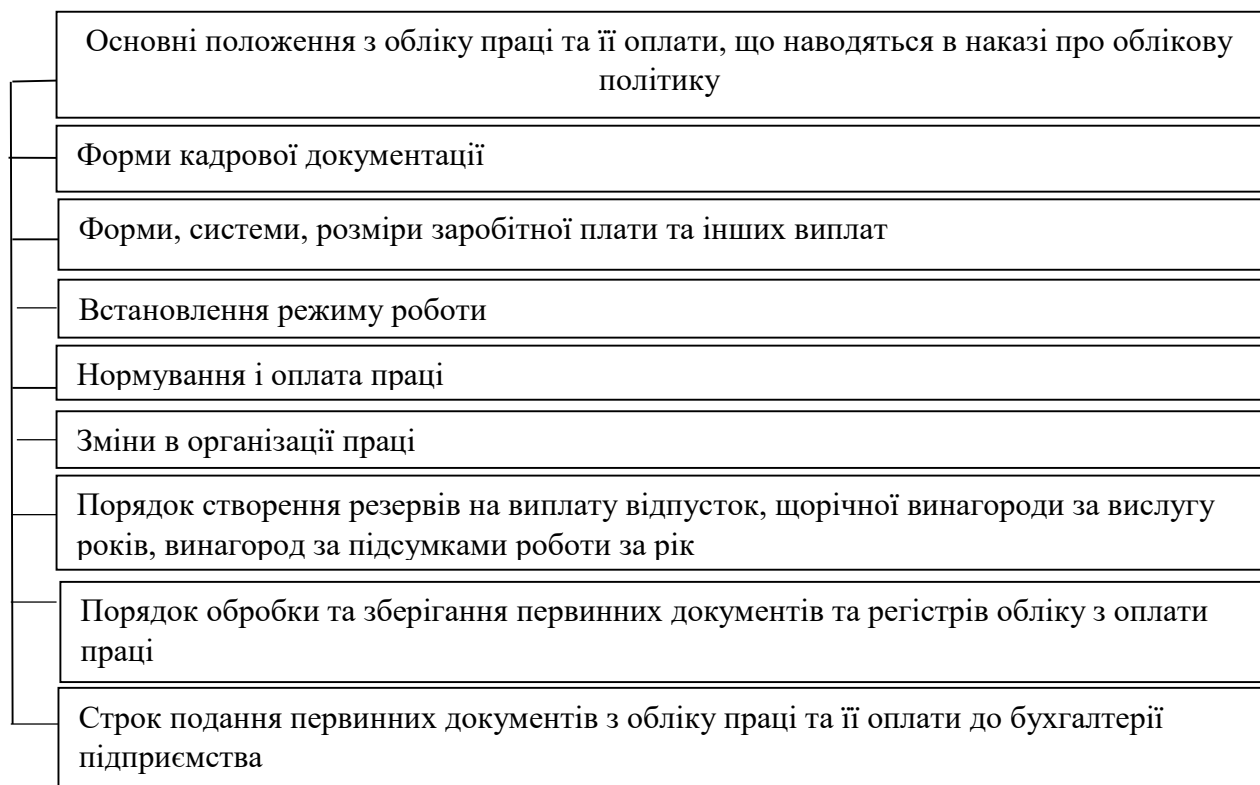


Рис. 2.1. Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику Чуднівській філії ДП «Житомирський ЛГЗ»

Характерною особливістю обліку доходів працівників підприємств спиртової галузі є те, що адміністрація підприємства зобов'язується здійснювати оплату праці згідно з чинним законодавством, Галузевою угодою та Колективним договором. В Чуднівська філія ДП «Житомирський ЛГЗ» оплата праці

проводиться за наступними формами і системами: відрядна; відрядно-преміальна; почасова; почасово-преміальна та ін.

Відповідно до Положення про оплату праці та преміювання працівників ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» (додаток А) оплата праці спеціалістів і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів встановлених штатним розписом (додаток Б), затвердженим генеральним директором і погодженим з керівником Державного управління справами.

Посадові оклади встановлюються відповідно до посади і кваліфікації спеціаліста. Окрім посадового окладу працівникам встановлюються надбавки і доплати залежно від якості виконання посадових обов'язків, особистого вкладу в підвищення ефективності виробництва: за високі досягнення праці, за інтенсивність та напруженість в роботі, за збільшення обсягів робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за професійну майстерність, за ненормований робочий день, з виконання особливо важливої роботи та ін.

За виконання основних показників господарської діяльності підприємства впроваджено преміювання працівників.

Заробітна плата, премії, надбавки та доплати генеральному директору заводу визначаються контрактом.

Оплата праці правників основної діяльності здійснюється погодинною системою оплати праці, а робітників неосновної діяльності (фірмова торгівля) за відрядною системою оплати праці.

За погодинною системою оплати праці зарплата нараховується виходячи з годинних тарифних ставок і кваліфікаційних розрядів або за встановленими посадовими окладами за фактично відпрацьований час.

Працівникам фірмових магазинів оплата праці проводиться відрядно-преміально згідно встановленого відсотка (диференційовано по регіонах) товарообігу кожного магазину та кваліфікації продавця.

Працівники, які працюють за сумісництвом отримують заробітну плату за фактично відпрацьований час або фактично виконаний обсяг робіт згідно чинного законодавства.

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата праці проводиться за фактично виконану роботу, але не менше $2/3$ тарифної ставки розрахунку на місяць.

При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до обсягу фактично виконаних робіт.

Робота в надурочний час за погодинною системою оплати праці оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою за відпрацьовані надурочні години.

За виконання основних показників господарської діяльності впроваджується преміювання працівників.

Преміювання застосовується з метою підвищення продуктивності праці, якості продукції, зниження собівартості та росту рентабельності.

Розмір премії визначається генеральним директором за погодженням з профспілковим комітетом.

Начальники цехів, начальники відділів, структурних підрозділів мають право давати пропозиції генеральному директору щодо виплат премій, встановлення доплат і надбавок робітникам залежно від якості виконання посадових обов'язків, особистої трудової участі у виконанні планового завдання, а також про зменшення розмірів вищевказаних виплат за порушення виробничої і трудової дисципліни.

Керівникам, спеціалістам, службовцям заводу та робітникам основної діяльності премії виплачуються за умов виконання плану виробництва а реалізації продукції та прибуткової діяльності.

Премії працівникам фірмової торгівлі виплачуються при умові виконання плану роздрібного товарообороту та прибуткової діяльності.

Премії виплачуються за результатами роботи за квартал до 100 % квартального фонду оплати праці, розрахованого виходячи з посадового окладу з надбавками і доплатами за фактично відпрацьований час.

Керівники, спеціалісти, службовці та робітники, за вини яких не виконані договори поставки, погіршилась якість продукції, повернуто недоброякісну продукцію, допущенні порушення трудової дисципліни та за інші порушення позбавляються премії частково або повністю за рішенням адміністрації та за погодженням з профспілковим комітетом.

З нагоди свят (День працівника харчової промисловості, Міжнародний жіночий день 8 Березня, День захисника Вітчизни, День Незалежності України а інші) виплачуються премії виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Генеральний директор має право збільшити розмір премії окремим категоріям працівників активність, проявлену ініціативу, які направлені на підвищення ефективності виробництва.

Генеральний директор має право зменшити розмір або тимчасово її не виплачувати на період, що потребує значних капіталовкладень (реконструкція, модернізація підприємства, заміна основного обладнання та ін).

Виплата і розмір премії проводиться згідно наказу генерального директора.

В Чуднівська філія ДП “Житомирський ЛГЗ” прийняття працівників на роботу оформляється наказам про прийняття на роботу, в якому зазначається: на яку посаду, до якого структурного підрозділу і з якого числа оформляється на роботу людина; вид прийняття на роботу; особливі умови роботи.

Обов’язковим документом при прийнятті на роботу в Чуднівській філії ДП

“Житомирський ЛГЗ” є трудова книжка, яку працівник зобов’язаний надати. За організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок несе відповідальність керівник підприємства. Трудова книжка зберігається на основному місці роботи.

Основними розпорядчими документами відносно особового складу в Чуднівській філії ДП “Житомирський ЛГЗ” є первинні документи, які узагальнено в табл. 2.1.

Приступаючи до нарахування заробітної плати, бухгалтер Чуднівської філії ДП “Житомирський ЛГЗ” ретельно вивчає вищевказані первинні документи для запобігання спотворення реальних результатів праці.

Головним обмеженням при нарахуванні виплат є штатний розпис, який надає інформацію про кількість працівників за посадами і кваліфікаційними розрядами та, відповідно, визначає граничний розмір фонду оплати праці. Перелік можливих для нарахування винагород передбачається у положеннях про оплату праці, про соціальний пакет, про преміювання, про правила користування мобільним зв’язком та про охорону праці.

В Чуднівській філії ДП “Житомирський ЛГЗ” інформація про розрахунки з персоналом який відноситься як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами узагальнюється на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", який має наступні субрахунки [13]:

- 661 " Розрахунки за заробітною платою",
- 662 "Розрахунки за депонентами",
- 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

Субрахунок 661 "Розрахунки за заробітною платою" призначений для обліку розрахунків з оплати праці з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо). На субрахунок 662 "Розрахунки за депонентами ведеться

облік розрахунків за нарахованими, але не одержаними персоналом у встановлений строк сумами з оплати праці [13].

Таблиця 2.1

**Розпорядчі документи відносно особового складу в Чуднівській філії
ДП “Житомирський ЛГЗ”**

Назва розпорядчого документу	Призначення розпорядчого документу
Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. № П-1)	Використовується для обліку робітників, прийнятих на підприємство. Складається в відділі кадрів всіх робітників і підписується керівником підприємства.
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (ф. № П-5)	Використовується для оформлення переведення робітника з одного цеху (відділу, підрозділу) в інший. Заповнюється робітником відділу кадрів в двох примірниках. Один примірник зберігається в відділі кадрів, інший – передається до бухгалтерії.
Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-6)	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, який надається робітникам у відповідності до діючого законодавства. Наказ складається в двох примірниках: один складається у відділі кадрів, один передається до бухгалтерії.
Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф. № П-8)	Застосовується при звільненні працівника. Заповнюється робітником відділу кадрів в двох екземплярах: один залишається в відділі кадрів, інший передається до бухгалтерії. Наказ підписується керівником підприємства і структурного підрозділу. На основі наказу про припинення трудового договору (контракту) бухгалтерія здійснює розрахунок з робітниками, а відділ кадрів робить відповідний запис в трудову книжку.

По кредиту рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображають нарахування оплати праці і виплат, а також проведення утримань з неї; а по дебету рахунку відображають виплачені суми, включаючи суми всіх утримань із оплати праці, депонування сум невикраченої зарплати [13].

Порядок нарахування заробітної плати, проведення утримань та видачу відобразимо в табл. 2.2.

В процесі проведеного дослідження, визначено, що в Чуднівській філії ДП “Житомирський ЛГЗ” обліковий процес оплати праці організований належним чином, з дотриманням вимог чинного нормативно-правового законодавства.

Відповідно до ст. 115 КЗпП і ст. 21 ЗУ «Про відпустки» заробітна плата працівника на досліджуваному підприємстві за час його перебування у відпустці виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Сума відпускних розраховується виходячи від середньоденної (годинної) заробітної плати і кількості календарних днів відпустки. Отриманий результат множиться на кількість календарних днів відпустки.

Таблиця 2.2

**Основна кореспонденція рахунків з обліку доходів працівників
Чуднівська філія ДП “Житомирський ЛГЗ” за грудень 2018 р.**

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Нараховано заробітну плату інженеру з організації та нормування праці	92	661	8793,00
2	Утримано Податок з доходів фізичних осіб із заробітної плати	661	641	1511,00
3	Утримано військовий збір із заробітної плати	661	642	125,00
4	Утримано із заробітної плати суму внесків до лікарняної каси	661	685	70,00
5	Виплачено заробітну плату	661	311	6167,00
6	Нараховані суми оплати праці робітникам основного виробництва	23	661	5263,00
7	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом і реалізацією продукції.	93	661	4500,00
8	Нарахована заробітна плата головному бухгалтеру	92	661	9500,00

На підставі проведеного дослідження встановлено, що заробітна плата відображає взаємовідносини між роботодавцем та працівником, є грошовою винагородою найманого працівника, що залежить від кількості та якості виконаної роботи. Водночас, ефективна побудова системи обліку розрахунків з оплати праці повинна враховувати особливості діяльності підприємств спиртової галузі, від яких залежить правильність, точність та своєчасність документального оформлення та організації синтетичного, аналітичного обліку оплати праці.

Фінансова звітність Чуднівської філії ДП “Житомирський ЛГЗ” є основним джерелом інформації при проведенні аналізу результатів господарської діяльності.

Відображення інформації щодо розрахунків виплатами працівникам в Чуднівської філії ДП “Житомирський ЛГЗ” здійснюється у таких формах фінансової звітності [26]:

- форма № 1 – «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» – у формі № 1 у третьому розділі пасиву балансу відображені поточні зобов’язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630).
- форма № 2 – «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» – у третьому розділі «Елементи операційних витрат» у рядку 2505 відображені витрати на оплату праці, а у рядку 2510 відображені відрахування на соціальні заходи [26].
- форма № 3 – «Звіт про рух грошових коштів» (рядки 3105, 3110, 3115), у Примітках до річної фінансової звітності [26].

Обов’язкова податкова звітність по розрахунках за заробітною платою в Україні включає [41]:

- форма 1 ДФ – Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку, (щоквартально);
- додаток 4 – Звіт з ЄСВ до територіального органу Державної фіскальної служби України (щомісяця);
- звіт про нараховані внески, перерахування та витрати, пов’язані з обов’язковим державним соціальним страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності (щоквартально у разі наявності сальдо);
- звіт до Фонду соціального захисту інвалідів (щорічно);
- звіт з військового збору (щоквартально). Включений до звіту 1 ДФ (щоквартальний), подається з 1 кварталу 2015 р. [41].

2.2. Оподаткування доходів працівників підприємства

В сучасних умовах господарювання з метою нарахування податків з доходів фізичних осіб в системі бухгалтерського обліку підприємств спиртової галузі необхідно чітко дотримуватися положень податкового законодавства України.

Проаналізуємо теоретичні положення щодо нарахування податків, якими оподатковуються доходи персоналу підприємства.

Податок з доходів фізичних осіб (далі – ПДФО). Нарухування та сплату ПДФО здійснюється у відповідності до Податкового кодексу України (розділ IV) (рис. 2.2) [34].

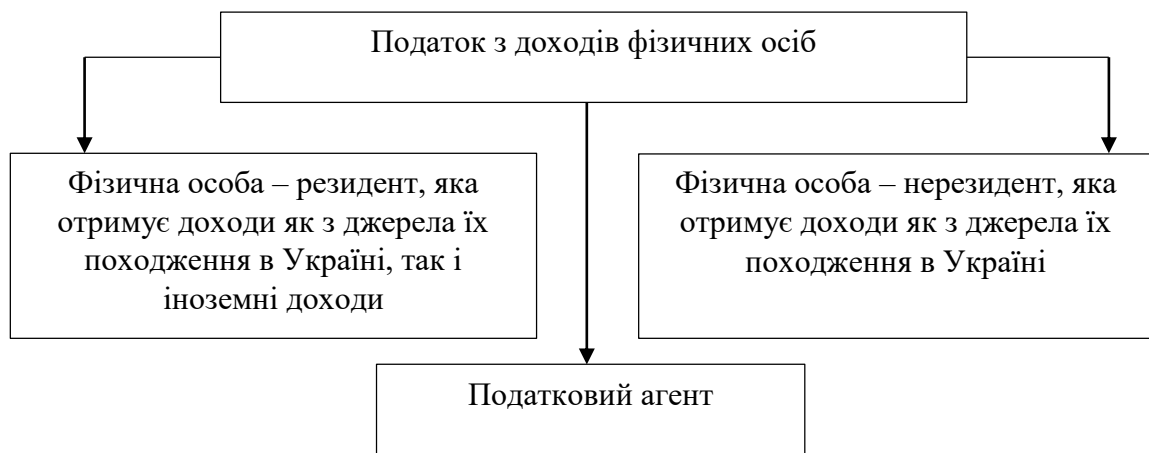


Рис. 2.2. Податок з доходів фізичних осіб

Відповідно до податкового законодавства всі доходи працівників підприємства, які є базою нарахування ПДФО можна розділити на дві групи:

1) доходи у вигляді заробітної плати відповідно до умов трудового договору;

2) доходи отримані у вигляді додаткових благ.

Об'єкт оподаткування ПДФО представлено на рис. 2.3.

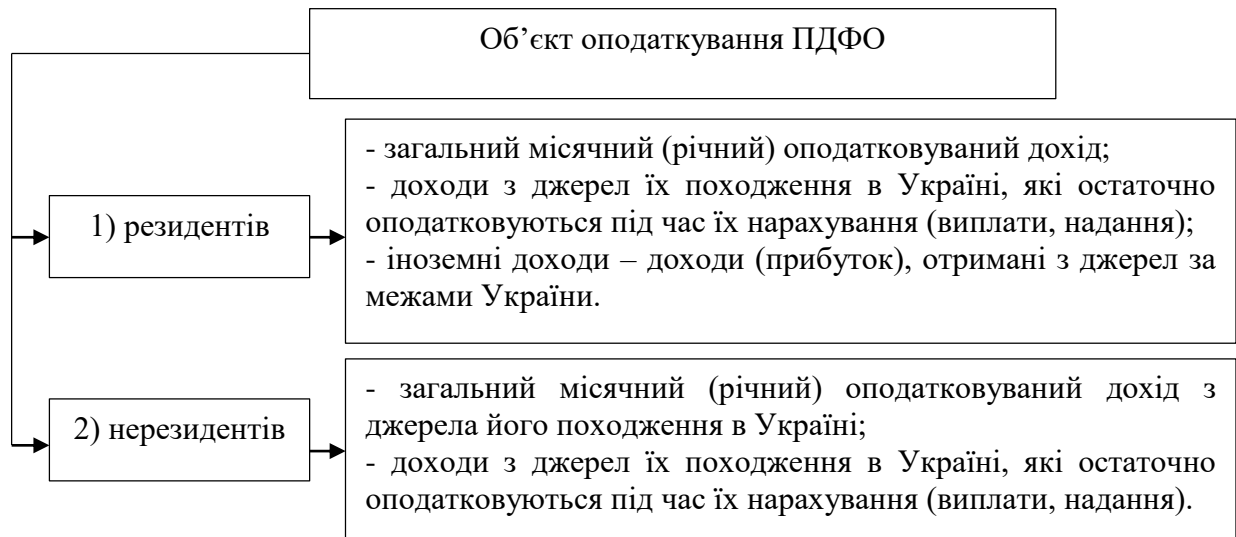


Рис. 2.3. Об'єкт оподаткування ПДФО

Відповідно до чинного законодавства ставки податку з доходів фізичних осіб передбачені в наступних розмірах:

- 1) Основна ставка – 18 %.
- 2) Спеціальні ставки до конкретних видів отриманих доходів, що передбачені ПКУ – відповідно 5 % і 0%.

Схематично етапи розрахунку ПДФО узагальнено на рис. 2.4.

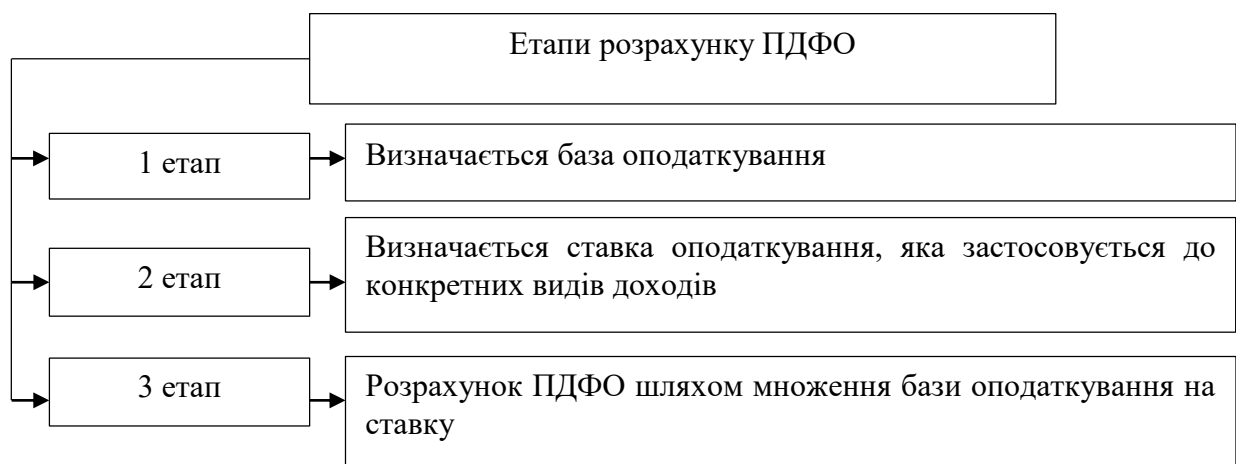


Рис. 2.4. Етапи розрахунку ПДФО

Відповідно до законодавства України, обов'язковим податком є військовий збір. Головною особливістю даного податку є те, що базою оподаткування

військовим збором є безпосередньо сам дохід, який не треба зменшувати на суму ПДФО та соціальної пільги. Ставка військово збору складає 1,5 %.

Податкова соціальна пільга (далі – ПСП) – це право працівника зменшити суму його місячного оподаткованого доходу у вигляді зарплати, отримуваної від одного роботодавця. Таке право працівника прописане у п. 169.1 ПКУ [34].

Розмір ПСП і граничний розмір доходу для її застосування у 2020 році представлено в табл. 2.3.

Розмір ПСП безпосередньо залежить від розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленого законом на 1 січня звітного податкового року [34].

Таблиця 2.3

Розмір ПСП і граничний розмір доходу для її застосування для працівників, які мають дітей, у 2020 році [34]

Категорії осіб	Розмір ПСП, %	Сума ПСП з ПДФО, грн	Граничний розмір доходу для застосування податкової соціальної пільги, грн
Для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, – з розрахунку на кожну таку дитину (пп. 169.1.2 ПКУ)	100%	1051 х кількість дітей	одному з батьків 2940 х кількість дітей
Для платника податку, який (пп. «а», «б» пп. 169.1.3 ПКУ): а) є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – з розрахунку на кожну дитину віком до 18 років; б) утримує дитину-інваліда – з розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 років	150%	1576,50 х кількість дітей	2940 х кількість дітей

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) – консолідований страховий внесок в Україні, збір якого здійснюється в системі загальнообов'язкового державного страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі [34]. Основна мета нарахування

ЄСВ – це забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат у випадках передбачених чинними нормативно-правовим актами.

Відповідно до чинного законодавства, передбачені наступні ставки ЄСВ:

- 22 % – для підприємств і фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями;
- 8,41 % – для підприємств і фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями – на доходи працівників з інвалідністю;
- 5,3 % – для підприємств та організацій, всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідність, у тому числі УТОГ та УТОС (відповідно до чинного законодавства в цих організаціях кількість працівників з інвалідністю має бути більшою 50 % загальної чисельності працівників, а також фонд оплати праці таких осіб має бути більше 25 % всіх сум на оплату праці на підприємстві);
- 5,5 % – для підприємств та організацій, всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідність, з врахуванням вимог, які передбачені для ставки 5,3 %, водночас, при умові нарахування ЄСВ в розмірі 22 %, на всіх інших працівників без інвалідності.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ОБЛІКОВОГО ПРОЦЕСУ ТА СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Напрями удосконалення облікового процесу доходів працівників підприємства

Сьогодні, незважаючи на переповнення ринку праці фахівцями деяких професійних груп, досить часто відчувається дефіцит працівників із сучасними та інноваційними компетентностями. Це стосується різних сфер та видів діяльності. Для залучення таких спеціалістів та їх подальшого утримання на підприємстві, роботодавці повинні вживати різні заходи: дотримуватися гідного рівня заробітної плати, створювати передумови та формувати перспективи кар'єрного росту тощо. Однак, як показує практика, використання лише таких інструментів в сьогоденних умовах є недостатнім.

На сьогодні управлінський персонал підприємств все більше переконується в тому, що оплата праці не являється головним мотиваційним чинником роботи працівників. Все більшої актуальності при працевлаштуванні набуває так званий соціальний пакет, під яким розуміють сукупність соціальних виплат, винагород, благ, гарантій та послуг, які роботодавець надає своїм співробітникам понад встановлені законодавством виплати.

Для ідентифікації об'єктів обліку соціального пакету, перш за все, необхідно чітко визначити його складові. Треба зазначити, що соціальний пакет не варто плутати з трудовими соціальними гарантіями, які є обов'язковими для роботодавців та передбачені Кодексом законів про працю в Україні від 10.12.71 р. № 322-VIII та нормами інших нормативних документів в сфері трудових взаємовідносин та оплати праці.

Що стосується складових соціального пакету, то вони є унікальними для

кожного підприємства, а їх основне призначення не виконання вимог трудового законодавства, а необхідність утримати на підприємстві висококваліфікованих працівників. На структуру соціального пакету можуть впливати потреби персоналу в конкретній сфері діяльності, їх посади, стаж роботи, професійні навички. До соціального пакету підприємства можуть включатися: добровільне медичне страхування; безкоштовні абонементи у спортивний зал; витрати на святкування корпоративних заходів; витрати на корпоративний транспорт або персональних водіїв; витрати оплати курсів іноземних мов, вебінарів, семінарів, тренінгів для професійного зростання працівників тощо.

Надання трудових соціальних гарантій в межах трудового законодавства відображається в обліку у відповідності до П(С)БО 16 «Витрати». Соціальний пакет являє собою понаднормові виплати, які виплачуються із прибутку підприємства.

С. О. Левицька пропонує фінансування витрат на здійснення заходів з реалізації соціального пакету відображати в обліку декількома шляхами.

Перший полягає у створенні спеціального фонду шляхом відрахування з прибутку підприємства із врахуванням результатів його господарської діяльності. Для цього використовують кореспонденцію рахунків: 1. Дебет 443 “Використання прибутку” Кредит 42 (аналітичний рахунок “Фонд соціальних виплат”) - відрахування у фонд виплат за соціальним пакетом підприємства; 2. Дебет 42 (аналітичний рахунок “Фонд соціальних виплат”) кредит 663 “Розрахунки за іншими виплатами (аналітичний облік за складовими соціального пакету) - використання коштів фонду для проведення виплат, передбачених соціальним пакетом підприємства. Автор вважає доцільним створювати резерв для виплат за соціальним пакетом та відображати його суму на рахунку 477 “Забезпечення на соціальні виплати” [23].

Другий передбачає віднесення виплат за соціальним пакетом підприємства до інших операційних витрат підприємства із використанням наступної

кореспонденції рахунків: дебет 949 (аналітичний рахунок «Витрати за виплатами по соціальному пакету» кредит 663 «Розрахунки за іншими виплатами (аналітичний облік за складовими соціального пакету) [23].

Погоджуємося з перший підходом, запропонованим С.О. Левицькою, до відображення витрат на соціальний пакет підприємства. Подальші дослідження, на нашу думку, повинні бути спрямовані на вивчення використання інших прийомів методу бухгалтерського обліку для формування якісної інформації щодо виплат за соціальним пакетом: документування; оцінки; інвентаризації; звітності.

Управління персоналом підприємства передбачає використання такого інструменту як соціальний пакет, що посилює конкурентні переваги суб'єкта господарювання на ринку праці та дозволяє залучити на роботу високопрофесійних фахівців та утримати їх протягом тривалого часу. Це вимагає формування інформації про виплати за соціальним пакетом в системі бухгалтерського обліку. Розглянуті в кваліфікаційній роботі підходи накопичення даних на рахунках обліку сприятимуть прийняттю ефективних управлінських рішень в сфері доходів персоналу підприємства.

3.2. Оптимізація оподаткування доходів працівників підприємства

В умовах сьогодення питання побудови системи прибуткового оподаткування працівників та механізму адміністрування податку на доходи фізичних осіб, є важливими кроками на шляху до підвищення рівня довіри громадян України до податкової системи нашої держави й зменшення рівня конфліктності між платниками податків і державними контролюючими органами.

В процесі проведеного дослідження необхідно відмітити, що характерною особливістю сучасної системи оподаткування доходів працівників є ухилення від сплати податків громадянами нашої держави. Ключовою причиною є відсутність

довіри до державних органів влади. Водночас, слід відмітити, що ті працівники підприємств, або ж платники податків, які здійснюють свою діяльність у тіньовому секторі економік держави, на жаль мають більше особистих переваг та відповідно меншу кількість втрат, якщо порівнювати ведення діяльності в офіційному та тіньовому секторах економіки.

Отже в сучасних умовах господарювання існує потреба у покращанні податкової дисципліни шляхом реформування податкового адміністрування та боротьба з тінізацією доходів.

На рис. 3.1 узагальнено порівняльну характеристику щодо діяльності громадян та отриманих втрат щодо перебування в офіційному і тіньовому секторах економіки.

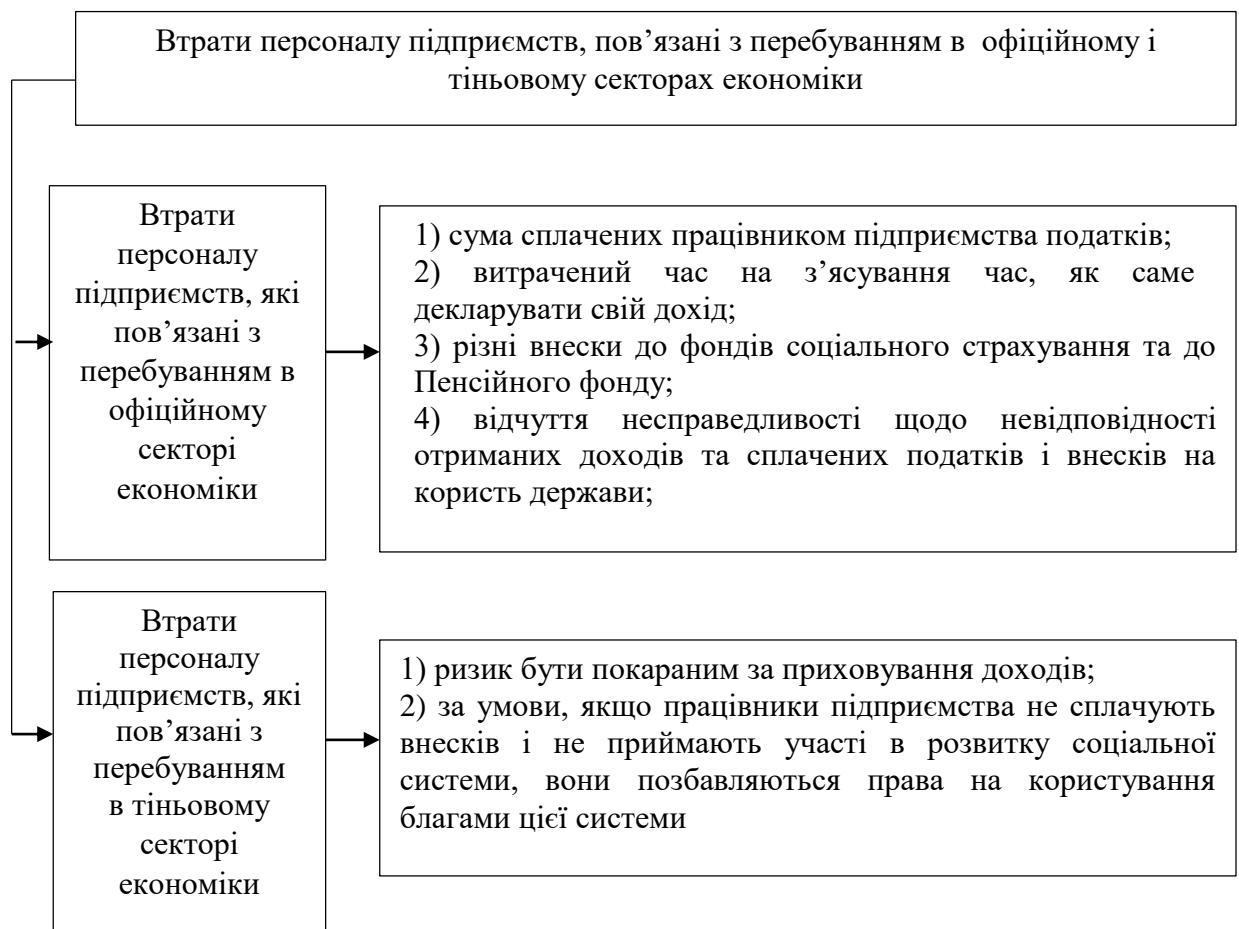


Рис. 3.1. Класифікація втрат персоналу підприємств, які пов'язані з існуванням офіційного і тіньового секторів економіки

Провівши аналіз наявних проблем в сфері оподаткування доходів фізичних осіб, можна запропонувати наступні шляхи удосконалення оподаткування з податку на доходи фізичних осіб:

1) замість соціальної податкової пільги для фізичних осіб доцільно ввести прогресивні ставки податку, що сприятимуть формування середнього класу, оскільки при отриманні будь-якого доходу, у вигляді податку може вилучатися лише та частина доходу, яка йде виключно на накопичення), і не стосується коштів, що витрачаються на споживання;

2) доцільним є розширення діапазону доходів громадян, який дозволить отримувати податкову соціальну пільгу, що в свою чергу сприятиме зменшення випадків отримання так званих «зарплат у конвертах». Основною перевагою при цьому буде те, що розмір податку на доходи фізичних осіб, який сплачує працюючий громадянин, буде відшкодовуватися працівнику за рахунок податкової соціальної пільги;

3) особливої уваги заслуговує підвищення рівня податкової культури та податкової дисципліни платників податків, тобто громадянин України, який сплачує податки маж чітко уявити, що сплата податків до бюджету держави не має на меті сформувати поняття «відбирання коштів у людей». Сплата податків в сучасних умовах має поєднати в собі обов'язок кожного працюючого громадянина перед державою, яка в майбутньому поверне ці сплачені кошти у вигляді різноманітних соціальних допомог.

Все це сприятиме підвищенню рівня життя громадян і покращенню їхнього добробуту.

ВИСНОВКИ

Одержані в кваліфікаційній роботі результати у сукупності вирішують поставлені завдання, які полягають в обґрунтуванні теоретичних, організаційно-методичних та практичних положень бухгалтерського доходів персоналу підприємств спиртової галузі:

1. Узагальнено, що доход персоналу являє собою сукупність матеріальних та нематеріальних благ, які отримує персонал від суб'єкта господарювання, відповідно до результатів своєї діяльності та укладеного контракту.

2. Доведено, що одним з основних складових механізму формування доходів працівників підприємств спиртової галузі є формування їх повного та вірного обсягу, що можна здійснити на основі правильної організації оплати праці. Інформаційні ресурси рахунків бухгалтерського обліку щодо складових доходів фізичних осіб підприємства повинні відображатися у формі державного статистичного спостереження № 1-ПВ "Звіт з праці.

3. Облікова політика Чуднівської філії ДП "Житомирський ЛГЗ" являє собою взаємодію форм і техніки організації бухгалтерського обліку, з врахуванням особливостей діяльності підприємств спиртової галузі. На формування облікової політики щодо доходів працівників як на об'єкт фінансового обліку в значній мірі мають вплив зовнішні фактори, а як на об'єкт управлінського обліку – внутрішні. Дослідження цих факторів є важливим моментом при формуванні облікової політики підприємств спиртової галузі, оскільки у світовій і вітчизняній економіці має місце тенденція збільшення ваги витрат на оплату праці в загальній структурі витрат підприємств спиртової галузі.

4. В Чуднівській філії ДП "Житомирський ЛГЗ" інформація щодо формування доходів працівників та розрахунки за недержану вчасно суму заробітної плати узагальнюється на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами

працівникам".

5. В процесі проведеного дослідження було узагальнено, що основними податками, які безпосередньо пов'язані з доходами персоналу підприємств спиртової галузі є податок з доходів фізичних осіб, військовий збір та ЄСВ.

6. В процесі проведеного дослідження можна зробити висновок, що управління персоналом підприємств спиртової галузі передбачає використання такого інструменту як соціальний пакет, що посилює конкурентні переваги суб'єкта господарювання на ринку праці та дозволяє залучити на роботу високопрофесійних фахівців та утримати їх протягом тривалого часу. Це вимагає формування інформації про виплати за соціальним пакетом в системі бухгалтерського обліку. Розглянуті в кваліфікаційній роботі підходи накопичення даних на рахунках обліку сприятимуть прийняттю ефективних управлінських рішень в сфері доходів персоналу підприємства.

7. В процесі проведеного дослідження щодо оптимізації системи оподаткування, можна запропонувати наступні шляхи оптимізації оподаткування доходів працівників підприємства. Перш-за все, це заміна соціальної податкової пільги для фізичних осіб, шляхом введення прогресивних ставок податку, що дасть можливість формування середнього класу. По-друге, доцільним є розширення діапазону доходів громадян, який дозволить отримувати податкову соціальну пільгу, що в свою чергу сприятиме зменшенню випадків отримання так званих «зарплат у конвертах». По-третє, підвищення рівня податкової культури та податкової дисципліни платників податків, з метою формування в громадянина правильного уявлення про податкову систему нашої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз ринку спирту в Україні. 2019 рік. URL: <https://pro-consulting.ua/ua/issledovanie-rynka/analiz-rynka-spirta-v-ukraine-2019>
2. Бірюченко С.Ю. Доходи персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 2 (48)..
3. Бірюченко С.Ю. Методологічні основи формування доходу персоналу підприємства. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_6_2/182-188.pdf
4. В Україні з 83 спиртзаводів працюють лише 40. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2831106-v-ukraini-z-83-spirtzavodiv-pracuut-lise-40.html>
5. Гайдучок Т.С., Киян А.В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/121.pdf.
6. Дергалюк М.О., Хень Л.Г. Демонізація спиртової галузі: причини, суть, реалізація. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2020/24.pdf
7. Долюк А. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013.– № 1.- С. 59-64.
8. Домбровський В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.09. Київ : Нац. ун-т ім. Т. Шевченка. 2007. 20 с.
9. Заводи «Укрспирту» виготовлятимуть спирт для антисептиків. URL: https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/zavodiukrspirtu-vigotovlyatimut-spirit-dlya-antiseptikiv-343543_.html (дата звернення: 16.09.2020).

10. Закревська Л.М. Сучасні тенденції та перспективи розвитку підприємств спиртової галузі України. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. Випуск 27. С. 142-146.

11. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/17_4/165_Piasz_17_4.pdf

12. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 65. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

13. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.2000 р. №291: [Електронний ресурс].- режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0893-99>

14. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-ПВ “Звіт з праці”, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 26.10.2009 р. № 404 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

15. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС "Звіт про витрати на утримання робочої сили", затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 07.10.2010 № 414 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

16. Каткова Н.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2017. Випуск 8. с. 762-767

17. Кахович О., Тюленева Г. Лісове господарство. Актуальні проблеми галузі та шляхи їх вирішення. URL: http://rusnauka.com/21_NIEK_2007/Economics/24123.doc.htm

18. Кобильник Т.О. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. URL: *Журнал Науковий огляд*. 2016. № 11 (32). с. 1-5
19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. // Відомості Верховної Ради УРСР URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
20. Конституції України Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
21. Костишина Т.А. Сучасні проблеми обліку оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_2_1/065-069.pdf
22. Кубіцька М. Р. Сутність оплати праці як економічної категорії. URL: <http://intkonf.org/kubitska-m-r-sutnist-oplati-pratsi-yak-ekonomichnoyi-kategoriyi/>
23. Левицька С.О. Соціальний облік: методичний підхід та організаційне забезпечення. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 797. - С. 255-262. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_797_36
24. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. 360 с.
25. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 "Виплати працівникам" Міжнародний документ від 01.01.2012. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
26. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" Наказ Мінфіну від 07.02.2013 р. №73. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336>
27. Немченко А.С., Міщенко В.І., Винник О.В., Данилюк Б.Я. Огляд розвитку виробництва антисептичних засобів в Україні. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 279-283.

28. Овсюк Н.В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 4 (62). с. 162-165
29. Овсюк Н.В. Основні аспекти розвитку бухгалтерського обліку оплати праці для потреб управління. URL: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
30. Огляд ринку спирту в Україні. 2020 рік. URL: <https://pro-consulting.ua/ua/issledovanie-rynka/obzor-rynka-spirta-v-ukraine-2020-god>
31. Паламаренко Я.В. Організаційно-економічні удосконалення стратегії інноваційного розвитку спиртової промисловості. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/70.pdf
32. Пиц В.І. Реалії розвитку ринкових відносин у сфері оплати праці в Україні. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/17_5/171_Рус_17_5.pdf
33. Полякова С.В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01. К., 2003. 20 с.
34. Податковий Кодекс України: Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
35. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам", затверджений наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
36. Про колективні договори і угоди Закон України від 01.07.03 р. №3356. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
37. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
38. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
39. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування Закон України від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР із змінами та доповненнями. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

40. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

41. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку: Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>

42. Ринок алкогольної продукції. Рейтинг. Бізнес в офіційних цифрах. URL: <https://rating.zone/rynok-alkoholnoi-produktsii/>

43. Саловська Л.В. Регулювання рівня доходів сільського населення: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.04.01. – К., 2003. 21 с.

44. Сіренко Н.М. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2017. Випуск 15. с. 352-355

45. Савченко В. Политика доходов и заработной платы: учебник. М.: Юристъ, 2000. 456 с.

46. Сук Л.К. Організація бухгалтерського обліку: підруч. К.: Каравела, 2009. 624с.

47. Хомелянский Б.Н. Доходы и жизненный уровень населения: учебное пособие. Новосибирск, 2001. 45 с.

48. Цал-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Виплати підприємства, що не належать до фонду оплати праці: обліковий процес, система звітності та вплив на економічний потенціал. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2011. № 3. С. 279-284.

49. Цаль-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Фонд доходів фізичних осіб підприємства: облікова політика, статистична звітність та вплив на вартість

робочої сили. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. – 2011. – № 3 (57).

50. Шаманська О. І., Паламаренко Я. В. Сучасні тенденції розвитку спиртової промисловості України. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2903>

51. Юровский Б.С. Какие доходы выплачивать работникам. Харьков: Центр “Кусульт”, 2005. 240 с.

52. Яркіна Н. М. Принципи формування комплексного механізму управління підприємством. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 1. С. 290-296.

53. Яркіна Н. М. Управління підприємством як економічна категорія (теоретичні аспекти). *Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво*. 2014. № 1. С. 130-136.

ДОДАТКИ