

Міністерство освіти і науки України
Поліський національний університет
Кафедра бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

МІРЗАГАЄВА ЮЛІЯ ГЕННАДІЇВНА

УДК 657.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ
ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

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

_____ Юлія МІРЗАГАЄВА

Науковий керівник
Малюга Наталія Михайлівна
доктор економічних наук, професор

Житомир – 2023

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

Рецензент:

доцент кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету,
к.е.н., доц. Сус Юрій Юрійович

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

допустити до захисту

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

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

допустити до захисту

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту № 9 від 12 грудня 2023 року

В.о. завідувача кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Наталія МАЛЮГА _____
(підпис)

«12» грудня 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) МІРЗАГАЄВА Юлія Геннадіївна захистив(ла) кваліфікаційну
роботу з оцінкою: сума балів за 100-бальною шкалою _____, за
університетською шкалою _____

Секретар ЕК _____
(підпис)

Ганна МАЙДУДА
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

МІРЗАГАЄВА Ю. Г. Організація обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2023.

Робота спрямована на наукове обґрунтування теоретичних положень та на розробку практичних рекомендацій для поліпшення організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

У дослідженні аналізується сутність поняття "доходів працівників" та розглядаються його основні характеристики. Досліджено організаційні аспекти формування доходів працівників лісогосподарських підприємств та інформаційне забезпечення процесу управління, а саме, розкрито: економічний зміст доходів працівників; організацію обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств; характеристику та аналіз діяльності лісогосподарських підприємств.

Обґрунтовано облікове забезпечення формування доходів працівників та їх оподаткування в лісогосподарських підприємствах через дослідження завдання і ролі системи обліку і контролю за розрахунками з оплати праці, облікове забезпечення формування оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств, систему оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

Виділено низку чинників, які слід врахувати при формуванні облікової політики щодо доходів працівників лісового господарства: кількість працівників; наявність різних категорій персоналу; спосіб виплати заробітної плати; характер стимулювання працівників.

Ключові слова: дохід працівників, оплата праці, облік, оподаткування, лісогосподарські підприємства

ABSTRACT

MIRZAGAYEVA Yu. G. Organization of accounting and taxation of incomes of employees of forestry enterprises. - Manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 071 - accounting and taxation. – Polis National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2023.

The work is aimed at the scientific substantiation of theoretical provisions and the development of practical recommendations for improving the organizational and methodological support of accounting and income taxation of employees of forestry enterprises.

The study analyzes the essence of the concept of "employee income" and examines its main characteristics. The organizational aspects of the formation of the incomes of employees of forestry enterprises and the information support of the management process were studied, namely, the economic content of the employees' incomes was revealed; organization of accounting and taxation of incomes of employees of forestry enterprises; description and analysis of the activity of forestry enterprises.

The accounting support for the formation of employee incomes and their taxation in forestry enterprises is substantiated through the study of the task and role of the system of accounting and control over payroll calculations, the accounting support for the formation of taxation of the incomes of employees of forestry enterprises, the system of taxation of the incomes of employees of forestry enterprises.

A number of factors have been identified that should be taken into account when forming an accounting policy regarding the income of forestry workers: the number of workers; availability of different categories of personnel; method of salary payment; the nature of rewarding employees.

Key words: employee income, wages, accounting, taxation, forestry enterprises

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Організаційні основи формування доходів працівників лісогосподарських підприємств та інформаційного забезпечення процесу управління.....	9
1.1. Економічний зміст доходів працівників	9
1.2. Організація обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.....	14
1.3. Характеристика та аналіз діяльності лісогосподарських підприємств.....	17
Розділ 2. Організація обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.....	25
2.1. Завдання і роль системи обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств	25
2.2. Облік доходів працівників лісогосподарських підприємств.....	28
2.3. Система оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств	34
Висновки.....	42
Список використаних джерел.....	45
Додатки.....	50

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах ринкової економіки, особливо важливим є питання розв'язання різноманітних складних соціально-економічних проблем країни. Це стосується формування доходів персоналу будь-якого суб'єкта господарювання, оскільки їх структура та розмір безпосередньо впливають на конкурентоспроможність підприємства через продуктивне залучення працівників. Треба відзначити, що отримані доходи стимулюють високу продуктивність праці кожного працівника, визначаючи місце підприємства в економічній та соціальній системі держави в цілому.

Сучасна ситуація свідчить про те, що розміри та структура доходів є однією з ключових характеристик рівня життя працівників підприємства. Доходи не лише відображають матеріальне становище працівників, але й відображають стан та ефективність економіки та економічних відносин у суспільстві, оскільки вони безпосередньо впливають на рівень та стиль життя працівника. Для ефективності лісогосподарських підприємств та їх соціального розвитку, перш за все, важливе формування відповідних матеріальних стимулів, основна форма реалізації яких - це оплата праці працівників. Результативність праці в певній мірі пов'язана зі системою оплати праці.

Питання організації обліку та створення системи оподаткування доходів працівників розглядалися у трудах вітчизняних науковців, таких як Н. Горицька, С.Ю. Бірюченко, А.В. Калінін, Г.А. Дмитренко, О.В. Назаренко, Ю.Ю. Мороз, В. Самікіна, Т.І. Олійник, Д. Соломченко, В. Рожнов, Ю.С. ЦальЦалко, Л. Шевчук та інших. Однак аналіз літературних джерел щодо формування доходів працівників та їх оподаткування показує недостатність наукових досліджень у покращенні системи організаційно-економічного механізму формування та оподаткування доходів персоналу підприємств.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в узагальненні теоретичних положень, методів організації та практики обліку та доходів працівників лісогосподарських підприємств, а також у розробці рекомендацій для

поліпшення ведення доходів працівників з метою прийняття обґрунтованих облікових та управлінських рішень на лісогосподарських підприємствах.

Для досягнення встановленої мети дослідження були визначені та вирішені наступні **завдання**:

- розкриття сутності доходів працівників;
- визначення завдання і ролі системи обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств;
- обґрунтування первинних документів при формуванні доходів працівників;
- дослідження синтетичного та аналітичного обліку доходів працівників на підприємствах;
- розгляд питань порядку формування доходів працівників та їх відображення в обліку;
- визначення основних напрямків оптимізації організації обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

Об'єктом дослідження є операції, пов'язані з обліком та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

Предметом дослідження є методологічні, організаційні та практичні питання бухгалтерського обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

Методи дослідження ґрунтуються на фундаментальних положеннях сучасної економічної теорії, загальнонаукових і спеціальних методах обліку й аналізу. У процесі дослідження використано: історичний метод; метод індукції та дедукції; діалектичний метод пізнання; методи асоціацій і аналогій; методи теоретичного узагальнення, порівняння та групування; метод спостережень; абстрактно-логічний метод.

Джерелами інформації є фінансова звітність підприємства, його статут, законодавчі та нормативно-правові документи щодо обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств, офіційна статистична

інформація, методичні матеріали, дані з Інтернету, навчальна економічна література та наукові праці вітчизняних вчених-економістів.

Практичне значення дослідження. Висновки та рекомендації, отримані під час дослідження, можуть бути корисними для вітчизняних фахівців при обґрунтуванні шляхів вдосконалення обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основний текст роботи складає 39 сторінок, на яких представлено 1 таблиця та 13 рисунків. Робота містить вступ, два розділи, висновки та список використаних джерел (38 найменувань).

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

1.1. Економічний зміст доходів працівників

Протягом багатьох десятиліть однією з важливих соціально-економічних проблем в українській національній економіці був низький рівень оплати праці працівників підприємств. Цей рівень залишався найнижчим у країні, що призводило до зниження мотивації праці, ускладнювало відтворення трудового потенціалу працівників та негативно впливало на результативність господарювання.

Центральним аспектом у процесі формування ринкових відносин є питання про соціально-економічні аспекти суспільства. Трансформація економічної системи з метою підвищення її ефективності висуває найважливіше питання про сутність та шляхи вирішення соціально-економічних проблем, зокрема стимулювання працівників для підвищення ефективності їх діяльності, що в свою чергу створить основу для зростання їхніх доходів та загального благополуччя населення та прибутків підприємств. Величина та структура доходів є одним з найсуттєвіших показників життєвого рівня населення країни.

Доходи грають ключову роль в житті працівників підприємства, як джерело задоволення їхніх потреб. Крім того, від розміру доходу працівників залежать конкурентоспроможність підприємств, їх економічний розвиток, репутація країни на світовій арені, обсяг доходів у бюджеті тощо [6].

Дохід як економічна категорія є результируючим результатом будь-якої економічної операції, та виступає джерелом для майбутнього розширення виробництва. В рамках теорії економічної науки, дохід особистості є сумою грошей, що складається з частки національного доходу, що надходить до працівника (зарплата, премії, додатки, платіжні компенсації, допомога, виграші, відсотки та дивіденди). Незважаючи на найважливіші властивості доходу працівника підприємства, вітчизняні вчені ще не встановили єдину об'єктивну

категорію, яка б відображала все, що працівник може отримати з місця роботи за свою працю [5].

Питання визначення особистих доходів працівника цікавить багатьох науковців. Наприклад, А. Пігу стверджував, що гроші є природним показником для вимірювання суспільного життя, а показником самим є економічний добробут. В Україні велика кількість наукових праць приділяється цій темі, серед яких важливі роботи А. Баланди, А. Колота, С. Полякової та інших. Вони розглядають сутність та стан доходів населення, пропонують шляхи подолання негативних наслідків щодо зменшення доходів населення та покращення його матеріального благополуччя. Однак вони розглядають ці питання на макрорівні, оминаючи нижчу структуру - підприємства та їх персонал. Ці питання щодо механізму формування коштів і джерел виплати доходів, суб'єктів управління формуванням та розподілом доходів працівників підприємства та комплексної оцінки рівня доходів працівників суб'єктів господарювання, залишаються поза увагою [1].

Тому, сучасна економічна література недостатньо уваги приділяє висвітленню мікроекономічного поняття "дохід персоналу". Одним з основних і ключових питань в економіці є визначення доходності суб'єкта (об'єкта) або рівня його доходу [2].

В зарубіжній та вітчизняній економічній літературі поняття "дохід" обговорюється достатньо суперечливо. Наявність різних точок зору пояснюється, насамперед, складністю цієї категорії, а також відсутністю чіткого визначення цього терміну в чинному законодавстві України. Існуючі визначення в законодавстві України відображають лише податкове та законодавче уявлення про дохід [7].

Насамперед, дефіцит теоретичних розв'язків у понятті доходу та його складний механізм формування призводять до різноманітності поглядів вчених-економістів на економічне значення цього терміну.

Аналізуючи визначення доходу для різних потреб (органів статистики, фіскальної служби, працівників, власників підприємств і т. д.), можна

відзначити, що за дохід, як макро-категорію, розглядають будь-яку економічну вигоду, результат, активи або певні грошові потоки. Більшість науковців вважають, що це певні грошові кошти чи потоки [2].

Крім цього, в економіці існує розбіжність у вживанні термінів "доход" чи "дохід". Однак, при зміні відмінків корінь "доход" залишається незмінним, що обґрунтовує використання цього терміну в економічних дослідженнях [2].

Усі ці твердження є правдивими. Проте поняття "доход" має широкий зміст і потребує відповідного дослідження з точки зору змісту, суб'єктів, джерел, а також послідовності його появи в економіці.

Для визначення терміну "дохід персоналу підприємства" необхідно погодитися з точкою зору Бірюченко С. Ю. [2] та провести аналіз характерних ознак, які відрізняють його від інших подібних категорій:

- дохід персоналу підприємства є складовою частиною його загального особистого доходу та відноситься до понять, що визначають мікрорівень;
- більшість доходу генерується через працю працівника або є похідною від праці. Це включає виплати за невідпрацьований час та всі соціальні пакети, надані персоналу підприємства;
- грошові кошти для виплати персоналу накопичуються на підприємстві. Інші виплати, що надходять до працівника з інших джерел поза підприємством, становлять його особистий дохід, який в загальній сукупності по країні називається доходом населення;
- залежно від потреб та сфери застосування, дохід персоналу може бути класифікований за різними ознаками та мати при цьому різну величину;
- дохід персоналу від власності є видом доходу від підприємницької діяльності, що створюється на підприємстві та не включається до фонду оплати праці;
- під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів дохід має своєрідну здатність до змін. Він залежить від кількості та якості вкладеної праці, статусу персоналу та його зв'язку з підприємством, фінансового стану підприємства,

його внутрішньої політики, виду діяльності та місцезнаходження, а також від державної політики в країні та у світі загалом [2].

Дохід персоналу може бути представлений як у матеріальній, так і у нематеріальній формі. Отже, для більш детального відображення економічної сутності доходу персоналу запропоновано визначити його як сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства в результаті діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу. З погляду роботодавця, "дохід персоналу" - це сума витрат, пов'язаних з експлуатацією робочої сили та забезпеченням її належного відтворення; зокрема, це витрати, пов'язані з діяльністю персоналу [8].

Це поняття дозволяє реально оцінити витрати, пов'язані з робочою силою, які для працівника є його доходами. Слід зауважити, що в міжнародній практиці згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці, вартість робочої сили визначається як фактичні витрати роботодавця на утримання робочої сили. Безумовно, витрати на утримання робочої сили для роботодавця є лише часткою загальної чи повної вартості робочої сили або вартості життя.

На сучасному етапі розвитку економіки, дохід персоналу вважається показником, що відображає рівень багатства працівників підприємства. Однак, варто зауважити, що він є частиною витрат, які здійснює суб'єкт господарювання на оплату робочої сили. Тож необхідно розглядати класифікацію доходів, виходячи із сукупності цих концепцій [1].

Згідно з Інструкцією зі статистики оплати праці, класифікацію доходів можна проводити за джерелами їх формування [25].

Дохід, що формується з основного фонду оплати праці, залежить від умов, визначених в контракті відповідно до професійно-кваліфікаційних характеристик працівника, визначає відтворювальний мінімум і встановлюється на основі рівня оплати праці цієї якості та рівня споживання цієї соціальної групи. Компенсації чи винагороди за відхилення від стандартних умов праці, які

не враховані в основній зарплаті, утворюють дохід з фонду додаткової оплати праці. Спонування й компенсації є закономірним результатом позитивного оцінювання дій працівника та результатів його праці, і вони компенсуються окремо. Особливою формою доходу є виплати, що не включаються до фонду оплати праці, такі як дивіденди від акцій, командировки, авторські винагороди, додаткові виплати працівникам окремих галузей економіки у зв'язку з відрядженнями, вартість безкоштовно наданого одягу тощо [29].

Доходи персоналу для підприємства представляють витрати. Ці доходи поділяються на прямі та непрямі. Прямі доходи прямо пропорційні витраченому на працю часу. До цієї категорії відноситься оплата працівникам за результатами праці. Непрямі доходи не залежать виключно від відпрацьованого часу і розраховуються на одного працівника, вони включають у виплати відпусток, лікарняні, соціальні пільги, спецодяг, страхування тощо.

Відповідно до своєї мети, доходи поділяють на витрати на відновлення робочої сили, компенсації шкідливих умов праці, накопичення та соціальний пакет. Доходи, спрямовані на відновлення робочої сили, виплачуються за тарифними ставками і виражаються у вигляді основної зарплати. Додаткова заробітна плата компенсує шкідливі умови праці. Соціальний пакет включає стимулюючі та компенсаційні виплати, а також виплати, які не враховуються у фонді оплати праці, такі як: додаткове медичне та пенсійне страхування, оплата харчування та транспорту, компенсація комунальних послуг, утримання дітей у дошкільних закладах, забезпечення путівок, оплата навчання дітей, а також виплати до святкових та ювілейних днів тощо.

Отже, можна визначити, що основними складовими доходів працівників вітчизняних підприємств є [5]:

1. Виплата за робочий час за чинними годинними тарифами та місячними окладами.
2. Доплати за специфічні умови праці, робочий графік та ступінь зайнятості.
3. Доплати за високі показники продуктивності, якість роботи та особистий

внесок у результати виробництва.

4. Премії за якісне та своєчасне виконання роботи та винагорода за творчу діяльність.

5. Соціальні виплати та компенсації відповідно до встановлених норм.

6. Дивіденди з акцій підприємства.

Результати дослідження показують значну різницю між поняттям "доходи населення" та "доходи персоналу підприємства", причому останні становлять складову частину першого поняття. Отже, питання повного розуміння сутності "доходу персоналу підприємства" потребує більш уважного уваги, особливо з боку законодавчої влади. Внесення відповідних змін до законодавчої бази запропонує регулювання поглибленого відображення економічного змісту доходу персоналу підприємства. Це, у свою чергу, сприятиме вирішенню проблеми різноманітних, але обмежених визначень поняття "дохід", які зосереджені на різноманітності доходів.

1.2. Організація обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств

Підприємства лісогосподарського сектору мають стратегічне значення для національної економіки, оскільки вони відповідають за всі процеси, пов'язані з відтворенням та використанням стратегічного ресурсу - лісів. Державна власність на цих підприємствах забезпечує їм отримання фінансування з державного бюджету у вигляді дотацій і отримання доходів від власної діяльності. Особливості лісового господарства впливають на систему обліку взагалі, а також на такий аспект, як оплата праці працівників. Виплати працівникам (заробітна плата з додатковими винагородами, соціальні виплати на відпочинок, професійне навантаження тощо) становлять значну частку у загальних витратах лісового господарства. Згідно зі статистичними даними і

дослідженнями, оплата праці з додатковими винагородами становить від 32% до 50% усіх витрат таких підприємств [17].

Положення щодо організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств (включаючи державні) регулюється статтею 15 Закону України "Про оплату праці". Згідно з цим положенням підприємства "самостійно встановлюють форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні ставки, розцінки, системи посадових окладів, умови введення та розміри доплат, надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням вимог законодавства, загальних, галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод" [25].

Оплата праці на державних лісових підприємствах здійснюється за допомогою різних методів і підходів, включаючи [25]:

а) державне регулювання, що включає встановлення мінімальної заробітної плати, державних норм і гарантій, оподаткування доходів працівників, а також механізму індексації доходів працівників, як визначено в Кодексі Законів про працю, Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", "Про відпустки";

б) договірне регулювання, що передбачає укладення Генеральної угоди про регулювання соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, Галузевої угоди між Державним агентством лісових ресурсів України і профспілкою працівників лісового господарства України на 2021–2025 роки, а також регіональних угод, колективних договорів підприємства та трудових угод;

в) механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві через використання таких елементів, як тарифна система, нормування праці, форма і система оплати праці.

У галузі державного сектору облік оплати праці регулюється відповідно до НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам", яке було розроблено з урахуванням Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку в державному секторі 25 "Виплати працівникам". Цей стандарт є міжнародною основою для гармонізації та стандартизації бухгалтерського обліку і фінансової звітності [25].

Однак слід відзначити, що деякі державні підприємства лісового господарства використовують ПСБО 26 "Виплати працівникам" у своїй обліковій практиці, в той час як, наприклад, Територіальні управління лісових ресурсів і мисливства, як бюджетні установи, застосовують НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам". Вирішення цієї ситуації полягає у формуванні облікової політики підприємства. При створенні облікової політики щодо виплат працівникам лісового господарства слід враховувати різні фактори, включаючи: різноманітність категорій персоналу, кількість працівників, систему винагороди для працівників та методи виплати заробітної плати. Облікова політика повинна включати організаційні, методичні і технічні аспекти обліку державних підприємств лісової галузі (рис. 1.1) [25].

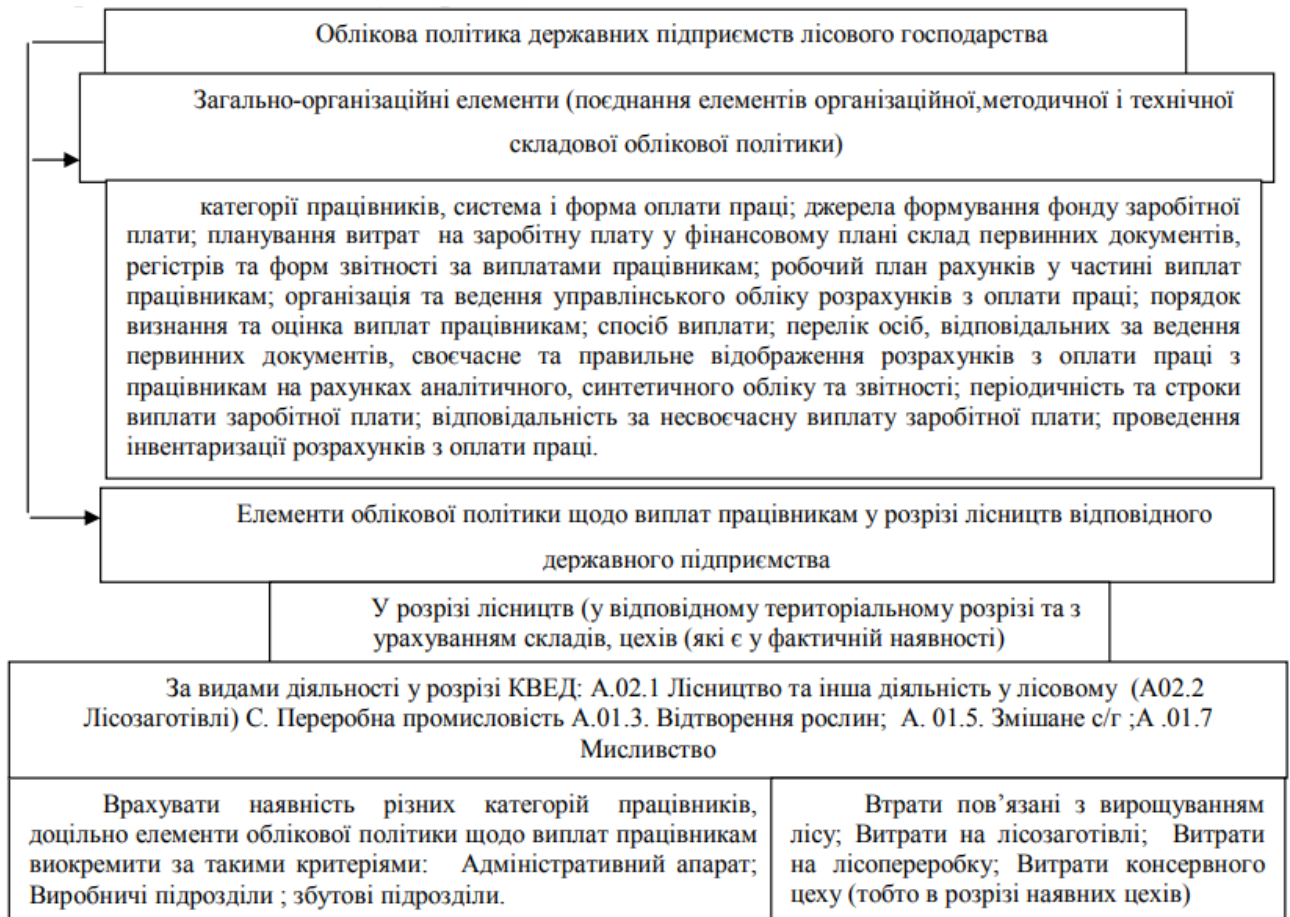


Рис. 1.1. Групування елементів облікової політики щодо доходів працівників лісгосподарських підприємств

Джерело: сформовано автором

Отже, організація елементів облікової політики у сфері оплати праці приведе до покращення якості обробки облікової інформації та складання звітності для підприємств лісового господарства, а також забезпечить належну підготовку до зовнішніх перевірок. Перелічені елементи можуть бути індивідуально вибрані для кожного підприємства залежно від його специфіки.

1.3. Характеристика та аналіз діяльності лісогосподарських підприємств

Агресія Російської Федерації проти України суттєво вплинула на лісове господарство. У майже 2,9 млн га лісів виявлені різні рівні пошкоджень. Під впливом російської окупації та активних бойових дій наразі близько 1 млн га лісів перебувають під окупацією або в зоні воєнних дій. Детальний аналіз пошкоджень лісів і збитків у лісовому господарстві буде проведений після повного звільнення територій та їх розмінування. Однією з найбільших проблем стало забруднення лісів вибухонебезпечними предметами: наразі 690 тис. га потребують розмінування, і ця кількість продовжує зростати щодня. Руйнування та пошкодження лісогосподарських об'єктів є іншою серйозною проблемою. Російські війська навіть у разі незнищення підприємств вивозять обладнання та техніку. Крім того, треба враховувати кількість мобілізованого обладнання та проблеми з електропостачанням, які виникли у 2022 році [24].

Головним завданням лісового господарства є вирощування та відтворення лісів. Згідно з чинним законодавством, постійні користувачі лісів та власники мають обов'язок відновити ліс на місці суцільних вирубок протягом двох років. Цей строк обумовлений підготовкою ґрунту та проведенням інших заходів для посадки лісу або сприяння його природному відновленню. Зазвичай відновлення лісу відбувається наступного року після вирубки, іноді, якщо це можливо, навіть у той же рік. Найбільш сприятливі погодні умови для відновлення лісів - весна та осінь. У 2022 році, незважаючи на обставини широкомасштабних військових дій, вдалося відновити ліси на площі 32 тисяч гектарів, зокрема створено нових

лісів на площі 1,9 тисяч гектарів (рис. 1.2). Загальна кількість висаджених сіяньців (з урахуванням матеріалу, який був внесений на платформу "Зелена країна") становить понад 183,3 мільйони штук. Крім того, протягом 2022 року державними лісгосподарськими підприємствами було зібрано лісових насінин у кількості 545,2 тонн [24].

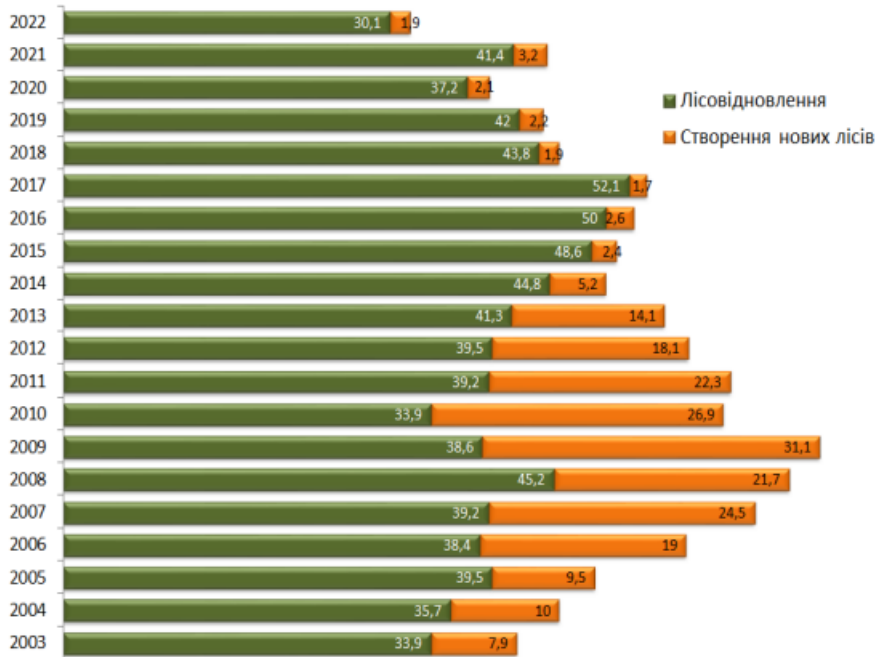


Рис. 1.2. Обсяги відтворення створення лісів підприємствами Держлісагенства, тис.га

Джерело: сформовано на основі [24]

У результаті фінансово-господарської діяльності у 2022 році отримано чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) в розмірі 23,3 млрд грн, що на 8,3 млрд гривень перевищує показники 2021 року (приріст склав 4%). На проведення лісового господарства державними підприємствами спрямовано 10181,6 млн грн (на 719,9 млн гривень більше, ніж у 2021 році). Із цієї суми 10022 млн грн (або 98,4%) склали власні обігові кошти підприємств, 125,2 млн грн (або 1,23%) - кошти зі спеціального фонду держбюджету, 2,3 млн грн (або 0,02%) було виділено підприємствам з місцевих бюджетів, із інших джерел надано 32,0 млн грн (або 0,3%). Метою діяльності державного підприємства є отримання прибутку, що є основою стабільності і можливості розвитку підприємства [24].

В результаті фінансово-господарської діяльності в галузі підприємства отримали чистий прибуток у розмірі 1190,7 млн грн. Індикатором ефективності є рентабельність, яка зросла з 4,4% в минулому році до 4,9% у 2022 році. Протягом 2022 року було інвестовано 1435,5 млн грн капітальних інвестицій з власних коштів та коштів місцевого бюджету, що на 187,4 млн грн більше, ніж у попередньому році. Знос основних засобів в галузі становить 61%. Фінансовий стан підприємств суттєво впливає податкове навантаження. У середньому по галузі відсоток сплачених податків і зборів від чистого доходу склав 41%. Протягом 2022 року підприємства сплатили до бюджету 7 млрд 757 млн грн податків, зборів та інших обов'язкових платежів. З цієї суми 5 млрд 162 млн грн (67%) було сплачено до державного бюджету, а 2 млрд 595 млн грн (33%) - до місцевого [24].

Найбільший внесок в загальну суму сплачених податків та зборів склали податок на додану вартість у розмірі 42% (3 млрд 303 млн грн), податок на доходи фізичних осіб – у розмірі 21,0% (1 млрд 625 млн грн) і рентна плата за спеціальне використання лісових ресурсів – у розмірі 17% (1 млрд 306 млн грн). Найбільші суми податків та зборів до бюджетів усіх рівнів було сплачено підприємствами наступних облуправлінь: Житомирського – 1 млрд 176 млн грн, Рівненського – 992 млн грн, Львівського – 746 млн грн, Черкаського – 701 млн грн, Сумського – 663 млн грн, Волинського – 652 млн грн, Хмельницького – 619 млн грн, Київського обласного та по м. Києву – 608 млн грн, Закарпатського – 599 млн грн та Івано-Франківського – 561 млн грн. Крім податків, підприємствами галузі за звітний період було сплачено 1 млрд 891 млн грн єдиного соціального внеску. Загалом, вони сплатили податків та єдиного соціального внеску на 742 млн грн або 8% більше, ніж у 2021 році [24].

Після вивчення проблем та їх вирішення на підприємствах лісового господарства проведемо дослідження на одній з лісогосподарських баз Житомирської області.

Об'єктом для написання кваліфікаційної роботи є Філія "Коростишівське лісове господарство" Державного спеціалізованого господарського

підприємства "Ліси України", яке до 20 грудня 2022 року було відоме як Державне підприємство «Коростишівське лісове господарство». Коростишівський лісгосп було засноване у 1936 році. Це лісове управління розташоване у північно-східній частині Житомирської області [27].

Детальна характеристика лісгоспу наведена в таблиці 1.1 та на рисунках 1.3 і 1.4.

Таблиця 1.1

Характеристика Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"

Назва:	Філія "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"
Юридична адреса:	12525, Житомирська обл., Коростишівський р-н., с. Мамрин, вул. Промислова, 9
Код ЄДРПОУ:	44990770
Код КОПФГ:	140
Вид економічної діяльності:	Лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві
Уповноважені особи:	Марчук Олександр Васильович
Повне найменування, ідентифікаційний код юридичної особи, до якої належить відокремлений підрозділ	Державне спеціалізоване господарське підприємство "Ліси України" Код ЄДРПОУ: 44768034
Тип відокремленого підрозділу	Філія (інший відокремлений підрозділ)

Джерело: сформовано на основі [27]

Філія "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" складається з десяти лісництв (п'ять лісництв належали до ДП «Коростишівське лісове господарство», а ще п'ять лісництв було об'єднано при реорганізації ДП «Попільнянське лісове господарство» 13 жовтня 2021 року) [27].

Основним видом діяльності лісгоспу є ведення лісового господарства, охорона, захист, раціональне використання, відтворення лісу, мисливське господарство, охорона та відтворення мисливського фонду, вирощування саджанців на закритій території. Для цього у всіх лісництвах будують теплиці. Лісгосп має в користуванні 24,7 тис. га лісової площі [27].



Рис. 1.3. Структура Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"

Джерело: сформовано на основі [27]



Рис. 1.4. Види діяльності Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" за КВЕД

Джерело: сформовано на основі [27]

Головною метою Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" є отримання прибутку через ведення виробничої, торгівельної, посередницької та іншої діяльності, виконання робіт та надання послуг [27].

Щорічно господарство засаджує приблизно 300 гектарів лісу. Річний обсяг збирання деревини з усіх видів лісозаготівлі становить понад 100 тисяч кубометрів, з яких 30% переробляється на власних переробних підприємствах. Вся вироблена продукція відповідає сучасним вимогам якості. Наприклад, паркет був визнаний лауреатом Всеукраїнського конкурсу якості продукції «100 кращих товарів України» в 2004 році, паркетна дошка отримала цю нагороду в 2005 році, а фасадна дошка була фіналістом конкурсу «100 кращих товарів України 2006-2007». Також у 2010 році продукція отримала визнання у Всеукраїнському конкурсі якості продукції «100 кращих товарів України» в номінації «Промислові товари для населення». У 2011 році дошка для підлоги стала переможцем цього ж конкурсу в номінації «Промислові товари для населення» [27].

Філія "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" задовольняє потреби вітчизняних споживачів у деревині та виробках з деревини, а також здійснює постачання продукції з деревини на міжнародний ринок.

На рисунку 1.5 представлений фінансовий стан Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" [27].

Значне збільшення активів Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" призвело до зростання виручки. Наприклад, в 2022 році активи підприємства становили 80 886 тис.грн, що є на 44544 тис.грн більше, ніж у 2021 році. У той же час зобов'язання зросли майже вдвічі, досягнувши 50390 тис.грн у 2022 році. Виручка також зросла на 0,5 разів, що становить 138458 тис.грн, досягнувши 283461 тис.грн в 2022 році [27].

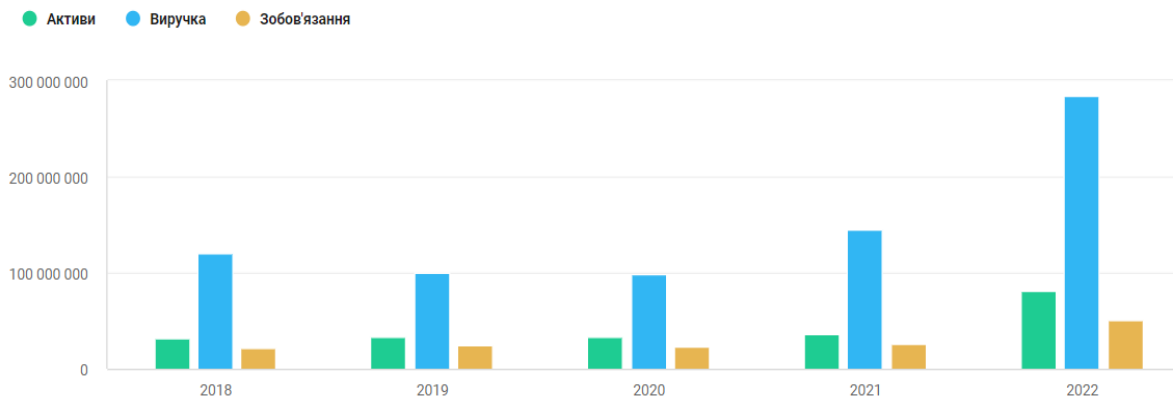


Рис. 1.5. Фінансовий стан Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"

Джерело: сформовано на основі [27]

У зв'язку з збільшенням обсягу реалізації продукції Філія "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" збільшило чисельність працівників на підприємстві. Наприклад, за результатами 2022 року кількість працівників підприємства зросла на 161 особу (рис. 1.6) [27].

І, звичайно, при збільшенні чисельності працівників збільшилися і витрати на оплату праці працівників з 43156 тис.грн. у 2021 році до 95961 тис. грн. у 2022 році (рис. 1.7) [27].

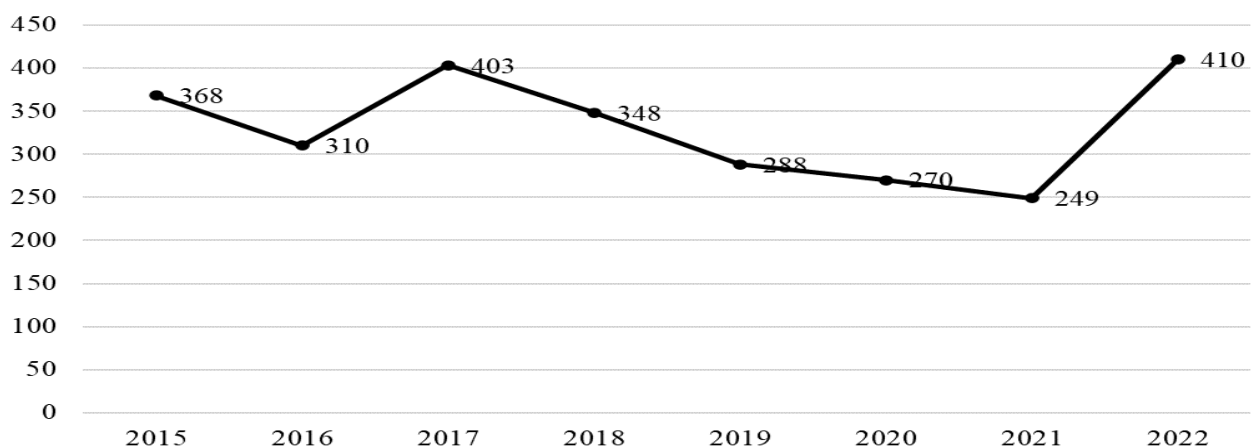


Рис. 1.6. Динаміка середньої кількості працівників Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"

Джерело: сформовано на основі [27]

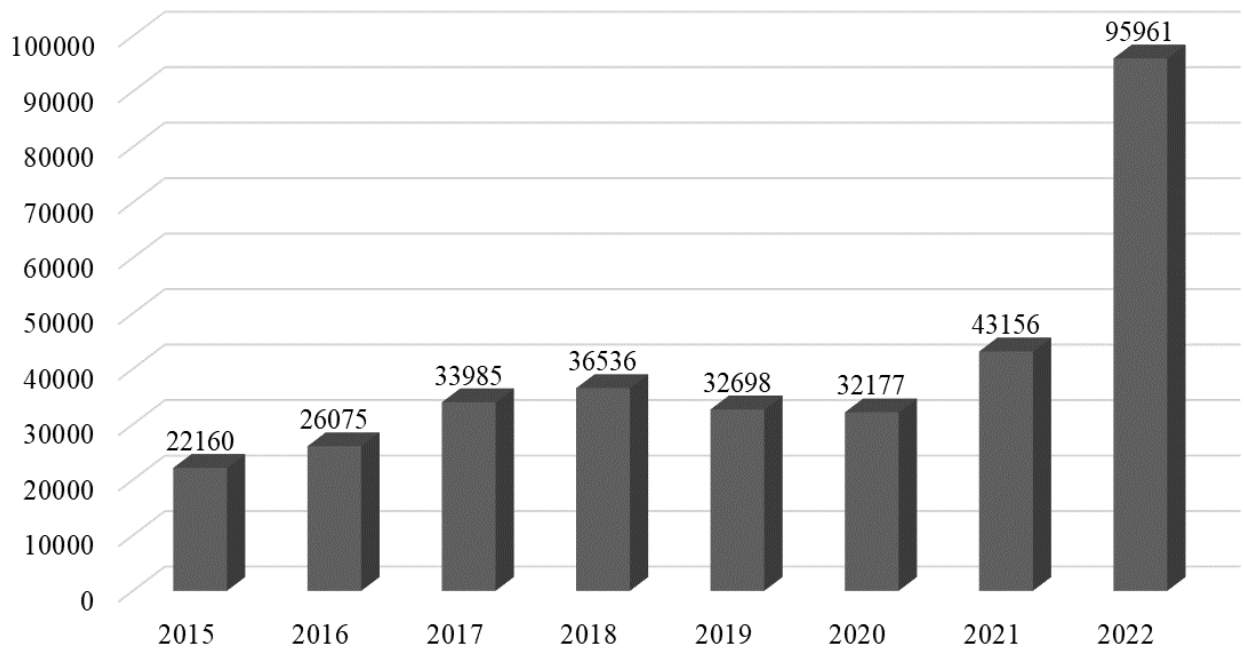


Рис. 1.7. Динаміка витрат на оплату праці працівників Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України"

Джерело: сформовано на основі [27]

Отже, при збільшенні витрат на оплату праці в Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" може збільшитися виробнича ефективність та задоволеність працівників, що в свою чергу позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства. Однак необхідно також урахувати можливий вплив цього збільшення на фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність товарів чи послуг на ринку.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Завдання і роль системи обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств

Облік та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств включає в себе кілька ключових аспектів. Основними аспектами обліку включає в себе реєстрацію та контроль за доходами працівників. Компанії повинні вести документацію про заробітну плату, включаючи звіти про виплати, свідоцтва про заробітну плату та інші відповідні юридичні документи.

Роль обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств дуже важлива з багатьма аспектами [16]:

1. Визначення винагороди: облік заробітної плати дозволяє підприємствам чітко визначити винагороду для своїх працівників, що включає зарплату, премії, компенсації та інші переваги.

2. Дотримання податкового законодавства: ефективний облік та оподаткування доходів допомагає підприємствам дотримуватися податкового законодавства, включаючи сплату податків з доходів фізичних осіб, обов'язкових соціальних внесків та інших податків.

3. Ведення правильної звітності: облік і оподаткування допомагає забезпечити належну звітність перед податковими органами і соціальними фондами, забезпечуючи взаємодію з ними та дотримання усіх вимог.

4. Розрахунок витрат: облік доходів працівників дозволяє підприємствам розраховувати витрати на заробітну плату та податки як частину виробничих витрат.

5. Забезпечення добросовісності: правильний облік та оподаткування допомагає підприємствам забезпечити добросовісність та високий рівень легальності у відносинах з працівниками та владними органами.

Оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств ґрунтується на податках з доходів фізичних осіб, які обчислюються відповідно

до податкового законодавства країни. До цього входять податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), а також можливі інші обов'язкові внески [19].

Будь-яке лісогосподарське підприємство повинно також стежити за відомостями про зайнятість працівників, веденням деяких спеціалізованих облікових книг та звітністю, які можуть бути потрібні для взаємодії з фіскальними органами.

Варто також враховувати, що лісогосподарські підприємства можуть використовувати певні податкові пільги та стимули в своїй галузі діяльності, які можуть залежати від локалізації підприємства та специфічних характеристик здійснюваної діяльності.

Загальна регулююча система обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств може варіюватися в залежності від конкретної країни та регіону, тому підприємства повинні вивчати конкретне законодавство своєї країни та консультуватися з фахівцями з обліку та оподаткування для забезпечення дотримання всіх вимог.

Завдання з обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств включає наступні основні пункти:

1. Облік заробітної плати працівників: вести документацію про заробітну плату, включаючи календар заробітної плати, звіти про виплати, трудові угоди та іншу інформацію, необхідну для належного обліку та виплат.

2. Розрахунок податків: розрахунок та утримання податків з доходів працівників, таких як податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), обов'язкові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інші податки, які можуть бути застосовані до оплати праці.

3. Ведення облікових книг: ведення облікових книг для урахування заробітної плати, податків та звітності перед відповідними податковими, фіскальними та соціальними органами.

4. Податкова звітність: підготовка та подання відповідної податкової звітності, включаючи податкові декларації та інші відомості, необхідні для взаємодії з податковими органами.

5. Врахування податкових пільг та стимулів: врахування можливих податкових пільг та стимулів, які можуть застосовуватися до діяльності лісогосподарських підприємств та їх працівників.

Крім того, необхідно враховувати індивідуальні особливості та специфіку лісогосподарського сектору при обліку та оподаткуванні доходів працівників.

Основні функції доходів персоналу включають їх відтворення, стимулювання, регулювання, соціальне забезпечення, розподіл ресурсів і розміщення, а також формування платоспроможного попиту та матеріального стимулювання працівників.

Успішна реалізація цих функцій ґрунтується на впровадженні принципів формування доходів персоналу в умовах ринкових відносин. Згідно з аналізом літературних джерел, можна виділити п'ять основних принципів формування доходу персоналу підприємства: соціальна справедливість, правове забезпечення, конкурентоспроможність, простота, єдність та врахування протилежностей інтересів.

Будь-яке планування збільшення доходів персоналу підприємства має бути всеохоплюючим, враховувати різноманіття показників, що впливають на виробничі процеси, розподіл та споживання матеріальних благ, а також на соціальну структуру суспільства.

Вплив факторів тіньової економіки, яка за деякими оцінками становить приблизно 40% ВВП, є значущим для формування доходів персоналу підприємств в Україні [20].

Підвищення рівня заробітної плати на вказаних принципах потребує проведення організаційних та економічних заходів на державному, регіональному та галузевому рівнях, а також на рівні підприємств для забезпечення необхідних коштів для цього.

Для нагромадження коштів, спрямованих на оплату праці, необхідно: ефективно управляти витратами матеріалів, енергії та палива; переходити на систему погодинної оплати праці; відновити нормування праці; підвищити рентабельність через механізми скорочення собівартості виробництва; підвищувати продуктивність праці; використовувати сучасні стимулюючі механізми та мотивуючі фактори для створення високопродуктивної праці.

Таким чином, облік та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств відіграє важливу роль у забезпеченні фінансової дисципліни, дотримання законодавства та створенні сприятливих умов для розвитку цього сектору.

2.2. Облік доходів працівників лісогосподарських підприємств

Облік заробітної плати в Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" відіграє важливу та складну роль в системі обліку на підприємстві. Цей процес потребує точних та оперативних даних щодо зміни кількості працівників, витрат робочого часу та різних категорій працівників. Заробітна плата важлива для різноманітних цікавих сторін, таких як наймані працівники, власники підприємства, пенсійний фонд, податкові органи, профспілки та державні структури.

Протягом довгого часу заробітна плата є предметом наукових економічних досліджень. Питання удосконалення методів обліку праці та оплати стають все більш актуальними в умовах глобалізації економіки, ускладнення господарської діяльності, посилення конкуренції та впровадження сучасних інформаційних технологій в облік.

Доходи працівників Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" відображаються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами

працівникам». За кредитом цього рахунку фіксуються суми нарахованої заробітної плати працівникам основного, допоміжного та промислового виробництва підприємства (інші виплати). За дебетом фіксуються видача зарплати та інших виплат працівникам з каси або перерахування на особові рахунки у банківських установах [25].

Для реєстрації інформації за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» використовується Журнал-ордер № 5-Б с., де реєструються нарахована заробітна плата та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та майбутні витрати [25].

Облік оплати праці в системі рахунків - це визначення винагороди, зазвичай в грошовому еквіваленті, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам та розподіл нарахованої оплати праці на відповідні об'єкти бухгалтерського обліку відповідно до кількості та якості затраченої праці.

Розрахунки з оплати праці в Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" здійснюються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівників», розділеному на наступні субрахунки [25]:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" відображає нарахування оплати праці за допомогою кредиту на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», де кредит рахунка 66 відповідає дебету відповідних витрат. Якщо підприємства не використовують рахунки класу 8 «Витрати за елементами» в обліку, то витратами згідно П(С)БО 16 «Витрати» будуть: прямі виробничі (рахунок 23 «Виробництво»), загальновиробничі (рахунок 91 «Загальновиробничі витрати»), на управління (рахунок 92 «Адміністративні витрати»), на збут (рахунок 93 «Витрати на збут») [25].

Витрати на оплату праці, які не пов'язані з виробничою діяльністю Філії "Коростишівське лісове господарство" Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України", відносяться до інших витрат операційної діяльності. Нарахування таких виплат у бухгалтерському обліку реєструється по кредиту рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» з відповідністю в дебеті рахунка 94 «Інші витрати операційної діяльності» [25].

Операції, пов'язані з нарахуванням працівникам підприємства основної і додаткової заробітної плати, премій, допомоги за тимчасовою непрацездатністю та інші виплати, відображаються за кредитом рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці".

Для ведення обліку розрахунків за неотриману в установленій для виплати з каси підприємства термін суму з оплати праці (розрахунків з депонентами) використовується реєстр депонованої заробітної плати. Цей реєстр складається касиром, який закриває платіжну відомість за кожний період виплати заробітної плати та перевіряється головним бухгалтером. Працівник підприємства, що здійснює облік депонованої заробітної плати на підставі видаткових касових ордерів, платіжних доручень та бухгалтерських довідок про списання заборгованості, робить відмітку про сплату (перерахування, списання, перенесення) депонованої заробітної плати, а також підтверджує кожну операцію своїм підписом [25].

Суми депонованої заробітної плати, що залишилися невивплаченими на початку року, переносяться з реєстру минулорічної депонованої заробітної плати у реєстр депонованої заробітної плати поточного року.

Формування ефективної організації заробітної плати у Філії "Коростишівське лісове господарство" Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" полягає в наступних заходах [29]:

- оптимізація тарифного регулювання заробітної плати, що передбачає удосконалення тарифної системи шляхом встановлення відповідних відношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників;

- впровадження гнучких форм і систем оплати праці, у тому числі контрактної й безтарифної;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як інструментів, що підвищують мотивацію та стимулюють працівників;
- удосконалення мотиваційного механізму у визначенні міжпосадових окладів та рівнів кваліфікації оплати праці;
- вдосконалення нормування як способу регулювання обсягу праці та оплати її;
- обґрунтування вибору найбільш ефективних форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати.

Підприємства повинні обґрунтовувати свій підхід до побудови або удосконалення організації обліку оплати праці, беручи до уваги доцільність та результати наукових досліджень, а також використовуючи передовий досвід. При розробці внутрішніх документів (положень про оплату праці, преміювання та інші) варто:

- використовувати практику персоніфікації ставок і окладів для найбільш кваліфікованих працівників, спрямовану на підвищення ефективності праці;
- враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні фактори оцінки робіт для методу бальної системи преміювання для різних категорій персоналу, щоб посилити регулюючу та стимулюючу функції заробітної плати;
- включати до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання такі критерії як рівень кваліфікації, ступінь відповідальності, рівень професійної майстерності, ініціативність, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників і т.д., відповідно до поточної стратегії управління підприємством, його підрозділами та персоналом [34].

Наша думка полягає в необхідності внесення змін до Плану рахунків бухгалтерського обліку. Оскільки через рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" здійснюються виплати сум, які неможливо чітко ідентифікувати з

заробітною платою, потрібно відкрити субрахунки з більш детальною структурою, як показано на рис. 2.1.

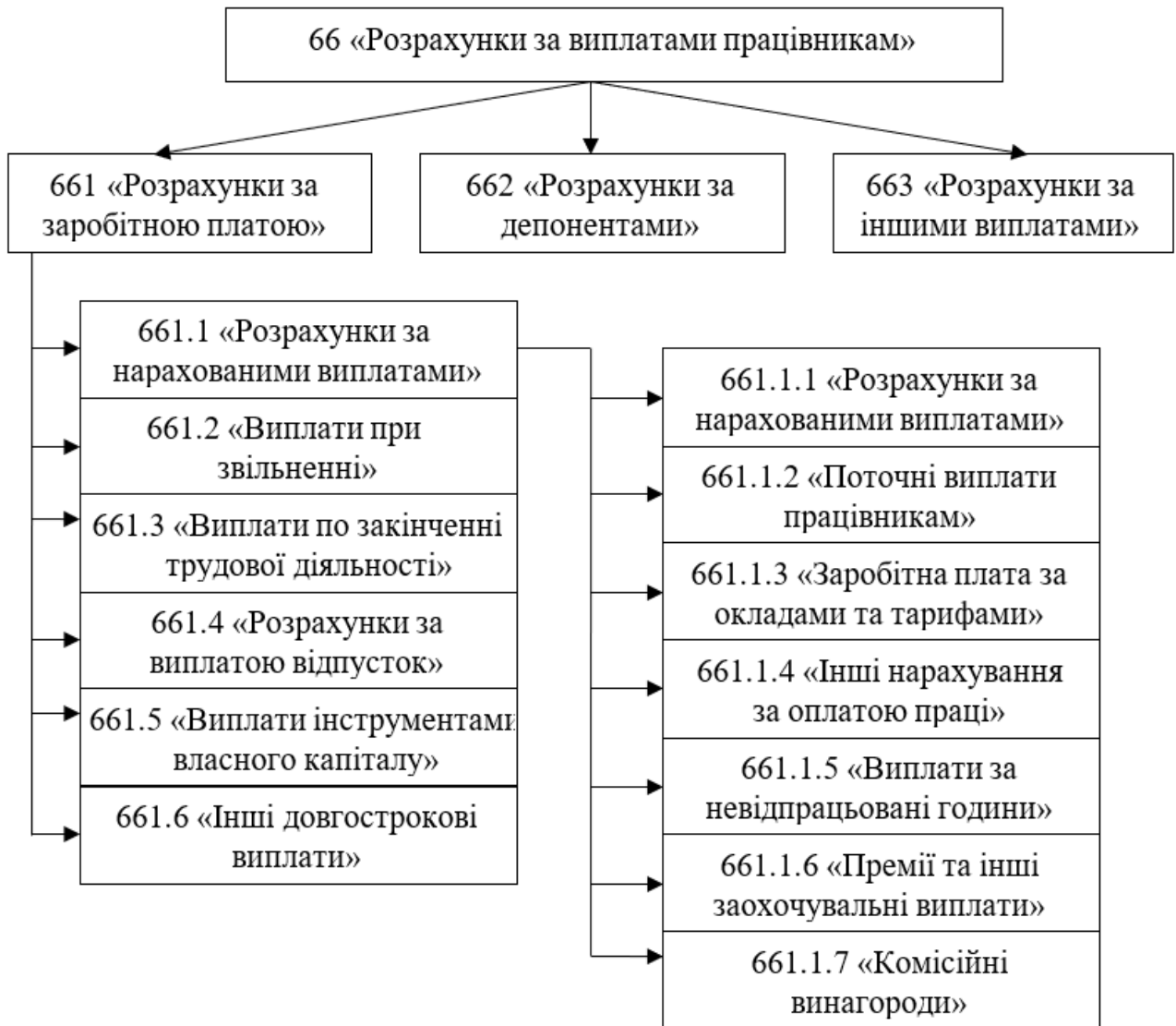


Рис. 2.1. Деталізована структура рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Джерело: розробка автора

В процесі проведеного дослідження можна зробити висновок, що джерелом інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю доходів працівників підприємства є:

1. Інформація про умови праці, встановлені оклади, тарифи, розцінки.
2. Облікова інформація про нарахування заробітної плати та про утримання із заробітної плати.

3. Фінансова, статистична та податкова звітність по заробітній платі [15].

Загальна схема організації обліково-аналітичного забезпечення управління доходами персоналу представлено на рис. 2.2.

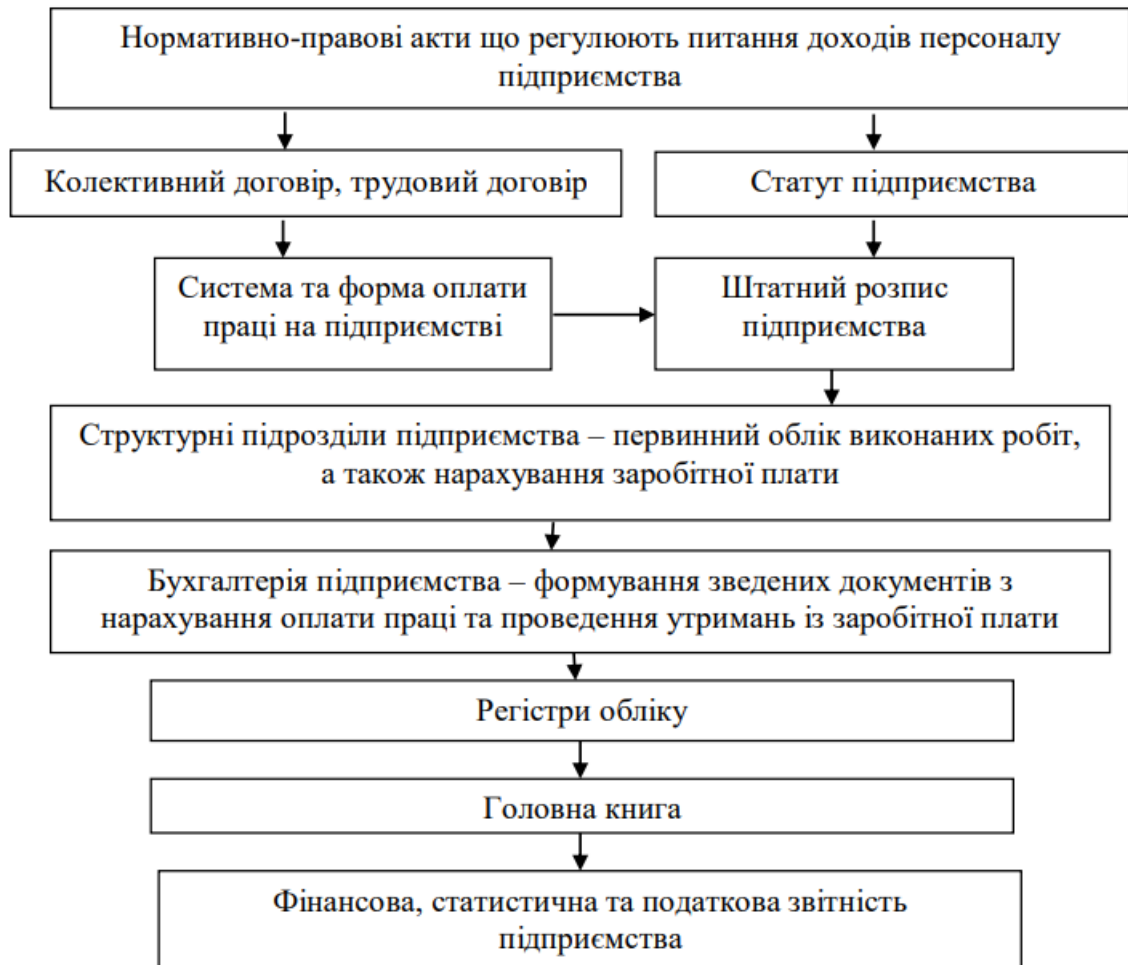


Рис. 2.2. Загальна схема організації обліково-аналітичного забезпечення управління доходами персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором

Удосконалення обліку доходів працівників лісогосподарських підприємств є важливим процесом для забезпечення фінансової дисципліни, дотримання законодавства та створення сприятливих умов для розвитку цього сектору.

Одним з напрямків удосконалення є впровадження сучасних програмних засобів обліку доходів праці. Це дозволяє автоматизувати процеси обліку, зменшити ймовірність помилок та забезпечити точність інформації. Також такі

програми можуть включати модулі для обліку годин праці, розрахунку премій, ліцензій, оподаткування тощо.

Оптимізація обліку може включати в себе впровадження нових методів оцінки продуктивності працівників, що дозволяє визначити їх внесок у виробництво. Це може стати основою для розробки системи мотивації та стимулювання працівників на основі їх реальних досягнень.

Крім того, удосконалення обліку доходів працівників може передбачати перегляд та удосконалення методів розрахунку заробітної плати, врахування соціальних виплат, стимулюючих винагород та інших складових доходів.

Загалом, удосконалення обліку доходів працівників лісогосподарських підприємств спрямоване на покращення ефективності управління персоналом, забезпечення справедливого та прозорого розподілу доходів, а також стимулювання високих показників продуктивності праці

2.3. Система оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств

У сучасних умовах господарювання, для нарахування податків з доходів фізичних осіб в системі бухгалтерського обліку підприємств спиртової галузі, необхідно точно дотримуватися встановлених положень податкового законодавства України. Проаналізуємо теоретичні аспекти нарахування податків, які обтяжують доходи працівників підприємства.

Один із таких податків - це податок з доходів фізичних осіб, який нараховується та сплачується згідно з Податковим кодексом України (розділ IV). (рис. 2.3) [19].

Згідно з податковим законодавством, доходи працівників підприємства, які є основою для нарахування податку на доходи фізичних осіб, можна поділити на дві категорії [19]:

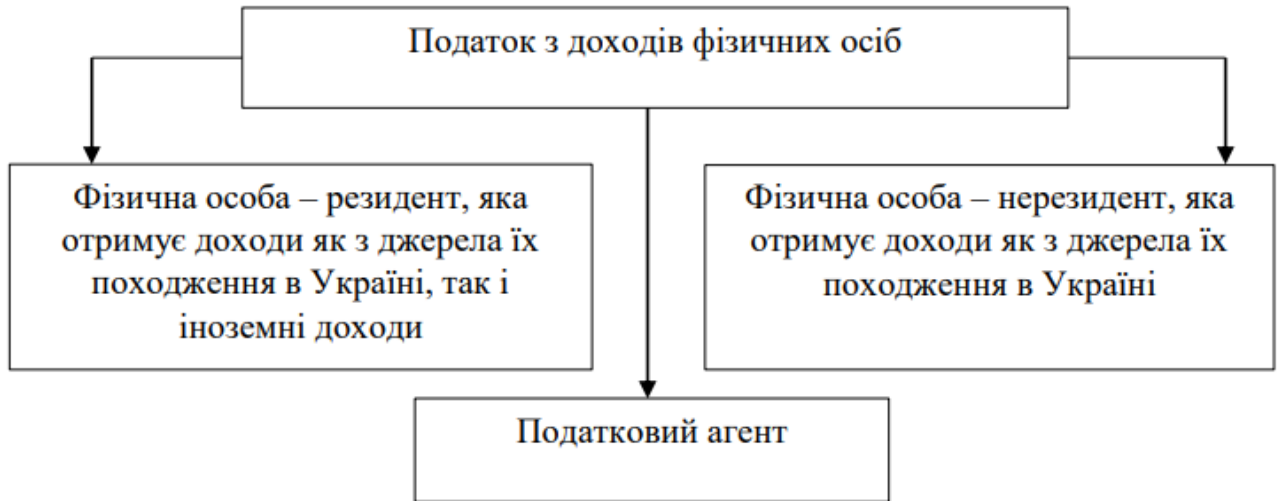


Рис. 2.3. Податок з доходів фізичних осіб

Джерело: сформовано на основі [19]

- 1) доходи у вигляді заробітної плати згідно з умовами трудового договору;
- 2) доходи, отримані у вигляді додаткових переваг.

Графічне зображення об'єкта оподаткування ПДФО подано на рисунку 2.4.

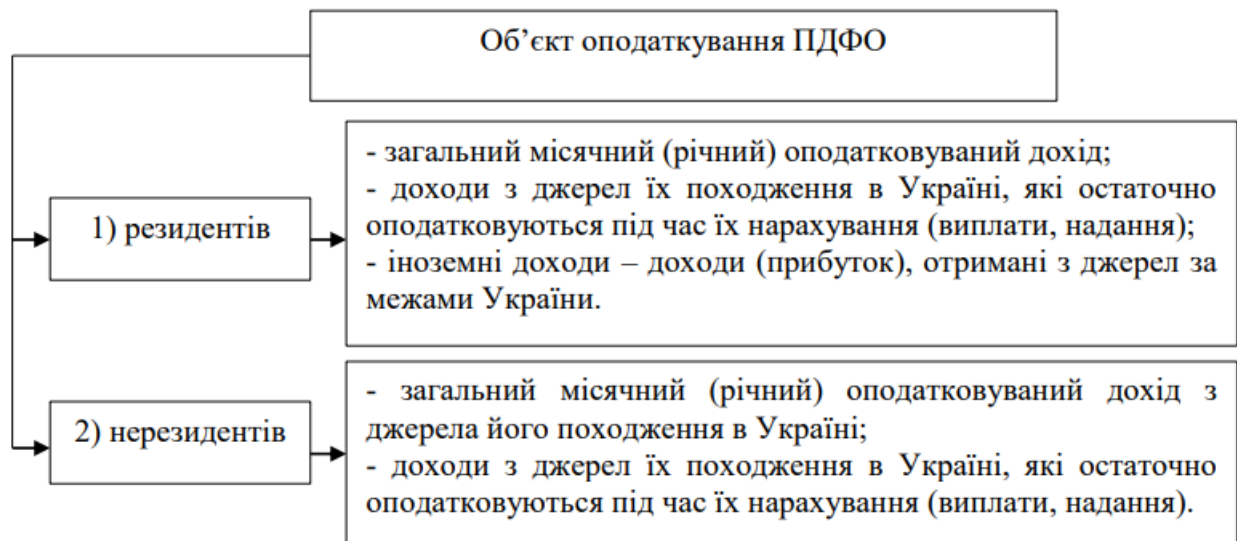


Рис. 2.4. Об'єкт оподаткування ПДФО

Джерело: сформовано на основі [19]

Відповідно до поточного законодавства, розміри податку з доходів фізичних осіб встановлені наступним чином [19]:

- 1) Основна ставка - 18%.

2) Спеціальні ставки для певних видів отриманих доходів, визначені податковим кодексом України - відповідно 5% і 0%.

Наочно етапи розрахунку ПДФО представлені на схемі на рисунку 2.5.

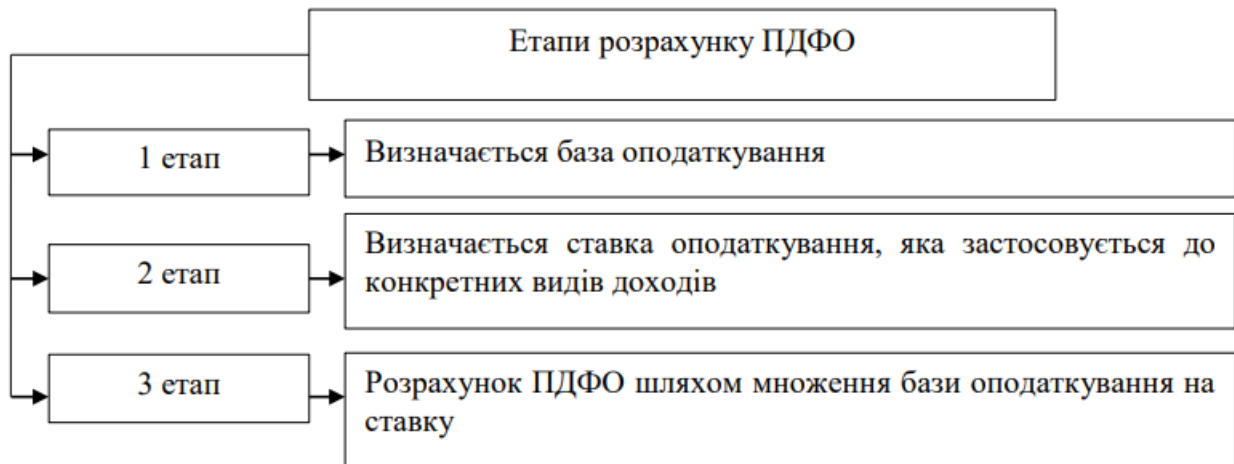


Рис. 2.5. Етапи розрахунку ПДФО

Джерело: сформовано на основі [19]

У 2023 році прибутковий податок складатиме 1 206 гривень, якщо до нарахованого доходу застосовується податкова соціальна пільга або ПСП. Це означає, що це гарантована сума, на яку може бути зменшена нарахована заробітна плата працівника для розрахунку ПДФО [18].

Формула для розрахунку ПДФО в 2023 році в разі застосування пільги буде така [18]: $\text{ПДФО} = (\text{Нарахована зарплата} - \text{Податкова соціальна пільга}) \times 18\%$

У будь-якому випадку, представлення ПСП можливе лише за певних обмежень, які роблять цю можливість недоступною для більшості працівників. Однією з таких умов є обмеження, згідно з яким розмір нарахованого місячного доходу не повинен перевищувати визначену суму, яка обчислюється за такою формулою [18]:

Прожитковий мінімум для працездатної особи на 1 січня помножений на 1,4 (з округленням до найближчого десятка).

На 2023 рік максимальний розмір доходу, при якому працівник має право використовувати ПСП, становить [18]: $2\,684 \text{ грн} * 1,4 = 3\,757,6 \approx 3\,760 \text{ грн}$.

Зважаючи на те, що дохід, який дає право на ПСП, в два рази менший за

мінімальну заробітну плату, більшість працівників втрачають можливість отримати цю пільгу .

На підставі законодавства України, обов'язковим є військовий збір, особливістю якого є те, що дохід сам по собі є безпосередньою базою для оподаткування, і цю суму не потрібно зменшувати на податок на доходи фізичних осіб та соціальну пільгу. Ставка військового збору складає 1,5% [25].

Податкова соціальна пільга (далі – ПСП) – це можливість працівника скоротити суму його оподаткованого доходу у вигляді зарплати, отриманої від одного роботодавця. Це право працівника закріплене в пункті 169.1 Податкового кодексу України [19].

Величина ПСП прямо залежить від розміру мінімального прожиткового рівня для трудової активної особи (на місяць), який законом встановлений на 1 січня податкового року [34].

Можливість скористатися правом на ПСП мають лише працівники, чия заробітна плата становить менше ніж 3 470 грн. До цієї категорії працівників входять [18]:

- ті, хто працює на умовах неповного робочого часу;
- ті, хто не працював упродовж повного місяця (наприклад, тих, що були прийняті або звільнені наполовину місяця);
- батьки, у яких виховуються двоє або більше дітей віком до 18 років.

Для визначення граничного доходу, що дає право на соціальну пільгу працівникам з дітьми, необхідно помножити загальний обмежуючий дохід, який дає право на пільгу (який становить 3 760 грн у 2023 році), на кількість дітей у сім'ї [19].

У 2023 році розмір заробітної плати, що дає право на пільгу працівникам з дітьми [18]:

- для 2 дітей: $3\,760 \text{ грн} \times 2 = 7\,520 \text{ грн}$.
- для 3 дітей: $3\,760 \text{ грн} \times 3 = 11\,280 \text{ грн}$.
- для 4 дітей: $3\,760 \text{ грн} \times 4 = 15\,040 \text{ грн}$.

Працівники можуть скористатися одним із видів ПСП, які розраховуються

так [18]:

- 100% (рівний 50% розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб - 1 342 грн у 2023 р.);
- 150% (рівний 75% розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб - 2 013 грн у 2023 р.);
- 200% (рівний 100% розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб - 2 684 грн у 2023 р.).

Працівникам, які виховують двох чи більше дітей віком до 18 років, надаються пільги у розмірі 100% і 150% (відповідно 1 342 грн і 2 013 грн) [18].

Розмір цих пільг розраховується шляхом множення розміру ПСП на кількість дітей (1 342 грн або 2 013 грн помножені на кількість дітей) [18].

Отже, 100%-ва пільга складає [18]:

- для 2 дітей: $1\,342 \text{ грн} \times 2 = 2\,684 \text{ грн}$.
- для 3 дітей: $1\,342 \text{ грн} \times 3 = 4\,026 \text{ грн}$.
- для 4 дітей: $1\,342 \text{ грн} \times 4 = 5\,368 \text{ грн}$.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) представляє собою об'єднаний страховий внесок, який збирається в Україні в системі загальнообов'язкового державного страхування на обов'язковій та регулярній основі [19]. Основна мета нарахування ЄСВ полягає в гарантуванні прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат у випадках, передбачених чинними нормативно-правовими актами [25].

Згідно з активним законодавством, встановлені наступні ставки ЄСВ [18]:

- 22 % – для підприємств та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями;
- 8,41 % – для підприємств та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями, за доходи працівників з інвалідністю;
- 5,3 % – для підприємств та організацій, Всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, включаючи УТОГ та УТОС (згідно з активним законодавством, в цих організаціях кількість працівників з інвалідністю повинна становити понад 50% від загальної кількості працівників, і фонд оплати

праці цих осіб повинен перевищувати 25% всіх видатків на оплату праці на підприємстві);

- 5,5 % – для підприємств та організацій, Всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, з урахуванням вимог, що передбачені для ставки 5,3 %, одночасно, при умові нарахування ЄСВ у розмірі 22 %, на всіх інших працівників без інвалідності.

В 2023 році українські роботодавці, як й раніше, повинні нараховувати та сплачувати до бюджету єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Це об'єднаний страховий внесок, що включає соціальний пакет, що законодавчо передбачений державою, зокрема [18]:

- пенсійне страхування (виплата пенсій);
- страхування в разі тимчасової втрати працездатності (оплата лікарняних);
- страхування у зв'язку з можливими нещасними випадками на виробництві.

ЄСВ оплачується за рахунок коштів роботодавця. Загалом, ставка ЄСВ у 2023 році становить 22% (згідно зі статтею 8 Закону України "Про Єдиний соціальний внесок") [19].

Підприємства, установи і організації, що залучають осіб з інвалідністю на роботу, застосовують ставку ЄСВ в розмірі 8,41% до їх доходу (згідно з частиною 13 статті 8 Закону України "Про Єдиний соціальний внесок") [19].

Розмір єдиного соціального внеску з працівника з мінімальною заробітною платою в 2023 році складає: 6 700 грн x 22% = 1 474 грн. [18]

У сучасних умовах, питання побудови системи оподаткування доходів праці та механізмів адміністрування податку на доходи фізичних осіб, є важливими кроками на шляху до підвищення довіри громадян України до податкової системи нашої держави та зниження рівня конфліктності між платниками податків та державними контролюючими органами.

Під час здійснення проведеного дослідження слід відзначити, що характерною особливістю сучасної системи оподаткування доходів працівників

є ухилення від сплати податків громадянами нашої держави, що є результатом відсутності довіри до державних органів влади. У той же час, важливо зазначити, що працівники підприємств або платники податків, що здійснюють свою діяльність у тіньовому секторі економіки, мають більше особистих переваг та менше втрат порівняно з тими, що здійснюють свою діяльність в офіційному секторі економіки.

Отже, в сучасних умовах господарювання виникає потреба в удосконаленні податкової дисципліни через проведення реформи податкового адміністрування та боротьби з тінізацією доходів.

На рис. 2.6 подано узагальнену порівняльну характеристику щодо діяльності громадян та отриманих втрат при зайнятості в офіційному і тіньовому секторах економіки.

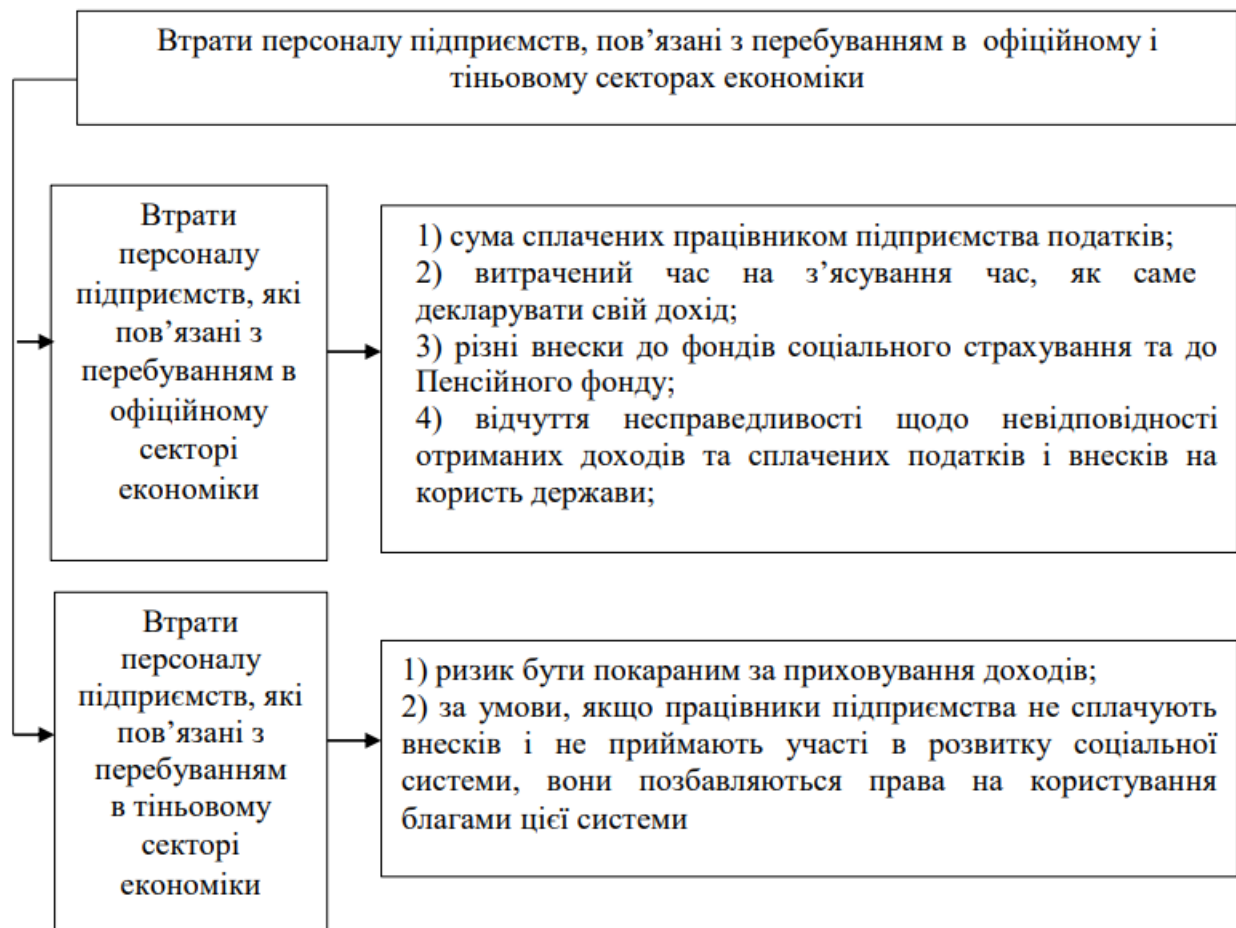


Рис. 2.6. Класифікація втрат персоналу підприємств, які пов'язані з існуванням офіційного і тіньового секторів економіки

Джерело: розробка автора

Після аналізу проблем у сфері оподаткування фізичних осіб, можна запропонувати наступні шляхи удосконалення системи оподаткування на доходи фізичних осіб [23]:

1) замість соціальних податкових пільг для фізичних осіб доцільним є введення прогресивних ставок податку, що сприятиме зростанню середнього класу. При цьому податок буде стягуватися тільки з тієї частини доходу, яка використовується для накопичень, а не на споживання;

2) розширення діапазону доходів громадян для отримання податкової соціальної пільги, що допоможе зменшити випадки отримання недекларованого доходу. Це також дозволить компенсувати податок, сплачений працівниками через податкові пільги;

3) великої уваги заслуговує підвищення рівня податкової культури та дисципліни платників податків, що передбачає, що сплата податків є обов'язком перед державою і є внеском у майбутнє отримання різноманітних соціальних допомог.

Все це сприятиме підвищенню рівня життя громадян і покращенню їх благополуччя.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розроблена система обліку та оподаткування доходів працівників лісогосподарських підприємств, що дозволяє зробити наступні висновки:

1. Основними складовими доходів працівників вітчизняних підприємств є:

- виплата за робочий час за чинними годинними тарифами та місячними окладами;
- доплати за специфічні умови праці, робочий графік та ступінь зайнятості;
- доплати за високі показники продуктивності, якість роботи та особистий внесок у результати виробництва;
- премії за якісне та своєчасне виконання роботи та винагорода за творчу діяльність;
- соціальні виплати та компенсації відповідно до встановлених норм;
- дивіденди з акцій підприємства.

2. Особливості лісового господарства впливають на систему обліку взагалі, а також на такий аспект, як оплата праці працівників. Виплати працівникам (заробітна плата з додатковими винагородами, соціальні виплати на відпочинок, професійне навантаження тощо) становлять значну частку у загальних витратах лісового господарства. Згідно зі статистичними даними і дослідженнями, оплата праці з додатковими винагородами становить від 32% до 50% усіх витрат таких підприємств.

3. Організація елементів облікової політики у сфері оплати праці приведе до покращення якості обробки облікової інформації та складання звітності для підприємств лісового господарства, а також забезпечить належну підготовку до зовнішніх перевірок. Перелічені елементи можуть бути індивідуально вибрані для кожного підприємства залежно від його специфіки

4. При збільшенні витрат на оплату праці в Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси

України" може збільшитися виробнича ефективність та задоволеність працівників, що в свою чергу позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства. Однак необхідно також урахувати можливий вплив цього збільшення на фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність товарів чи послуг на ринку.

5. Для нагромадження коштів, спрямованих на оплату праці, необхідно: ефективно управляти витратами матеріалів, енергії та палива; переходити на систему погодинної оплати праці; відновити нормування праці; підвищити рентабельність через механізми скорочення собівартості виробництва; підвищувати продуктивність праці; використовувати сучасні стимулюючі механізми та мотивуючі фактори для створення високопродуктивної праці.

6. Доходи працівників Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" відображаються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом цього рахунку фіксуються суми нарахованої заробітної плати працівникам основного, допоміжного та промислового виробництва підприємства (інші виплати). За дебетом фіксуються видача зарплати та інших виплат працівникам з каси або перерахування на особові рахунки у банківських установах.

7. Оптимізація обліку може включати в себе впровадження нових методів оцінки продуктивності працівників, що дозволяє визначити їх внесок у виробництво. Це може стати основою для розробки системи мотивації та стимулювання працівників на основі їх реальних досягнень.

Крім того, удосконалення обліку доходів працівників може передбачати перегляд та удосконалення методів розрахунку заробітної плати, врахування соціальних виплат, стимулюючих винагород та інших складових доходів.

8. Формування ефективної організації заробітної плати у Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України" полягає в наступних заходах:

- оптимізація тарифного регулювання заробітної плати, що передбачає удосконалення тарифної системи шляхом встановлення відповідних відношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників;
- впровадження гнучких форм і систем оплати праці, у тому числі контрактної й безтарифної;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як інструментів, що підвищують мотивацію та стимулюють працівників;
- удосконалення мотиваційного механізму у визначенні міжпосадових окладів та рівнів кваліфікації оплати праці;
- вдосконалення нормування як способу регулювання обсягу праці та оплати її;
- обґрунтування вибору найбільш ефективних форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати.

9. Загалом, удосконалення обліку доходів працівників лісогосподарських підприємств спрямоване на покращення ефективності управління персоналом, забезпечення справедливого та прозорого розподілу доходів, а також стимулювання високих показників продуктивності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи та суспільства. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 5. С. 3–7.
2. Бірюченко С.Ю. Доход персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. *Вісн. ЖДТУ*. 2009. № 2 (48). URL: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_2/index.html (дата звернення: 16.12.2023).
3. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 16.12.2023).
4. Гайда Ю. І., Кузик І. В. Лісопромисловий комплекс України: сучасний стан та домінанти розвитку. *Ефективна економіка*. 2021. № 3. С. 1–8.
5. Гайдучок Т.С., Киян А.В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 8. С. 730–736.
6. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії. *Форум права*. 2012. № 1. С. 199–203.
7. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 16.12.2023).
8. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. *Економічні науки*. 2012. № 4. (1). С. 110 – 116.
9. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. 8. 762-767
10. Коба О. В., Ярова А. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Науковий вісник*

Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2019. Вип. 36. С. 176-18

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 16.12.2023).

12. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.06.01 /; Київ. нац. екон. ун-т. Київ, 1998. 36 с.

13. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства: зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки). 2018. № 3 (32). URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>. (дата звернення: 16.11.2023).

14. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2 (56). С. 76–78.

15. Мірзагаєва Ю. Обліково-аналітичне забезпечення управління доходами працівників. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу*: зб. праць учасників Між. наук.-практ. інтернет-конф., м. Житомир, 10 листопада 2022 р.: Поліський університет, 2022. С. 249-252.

16. Мороз Ю. Ю., Цал-Цалко Ю. С., Ейсмонт В. С., Гайдучок Т.С., Цегельник Н.І. Бухгалтерський облік і аудит в управлінні лісогосподарським підприємством : підручник. Житомир. Рута, 2019. 372 с.

17. Мороз Ю.Ю. Облік лісопродукції в бухгалтерії лісогосподарського підприємства. URL: <https://cutt.ly/Pnnd5EQ> (дата звернення: 16.12.2023).

18. Розрахунок заробітної плати в 2023 році: нарахування і утримання, "на руки" працівнику. URL: <https://smartfin.ua/page/rozrakhunok-zarobitnoyi-platy-v-2023-rotsi>

19. Податковий кодекс України від 2.12. 2010р. № 2755-VI URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T102755.html (дата звернення: 16.12.2023).

20. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 11.12.2023).

21. Полякова С.В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. Київ . 2003. 20с.

22. Полятикіна Л. І. Актуальні питання обліку і оподаткування функціонування лісового господарства. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/46_2023ua/12.pdf (дата звернення: 16.12.2023).

23. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 16.12.2023).

24. Публічний звіт голови державного агентства лісових ресурсів України за 2022 рік. URL: <https://forest.gov.ua/storage/app/sites/8/public/zvit/publichnii-zvit-za-2022.pdf> (дата звернення: 16.12.2023).

25. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 05.12.2023).

26. Сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 05.12.2023).

27. Сайт Філії "Коростишівське лісове господарство "Державного спеціалізованого господарського підприємства "Ліси України". URL: <https://korostishevlis.com.ua/golovna.html> (дата звернення: 05.12.2023).

28. Саранчук А.Ю., Мірзагаєва Ю.Г. Сутність та функції заробітної плати. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу*: зб. праць учасників Між.

наук.-практ. інтернет-конф., м. Житомир, 10 листопада 2023 р.: Поліський університет, 2023. С. 332-334.

29. Склярук І. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск № 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130> (дата звернення: 05.12.2023).

30. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль з оплати праці. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2018. № 17. С. 668–673.

31. Хорошко О.В. Удосконалення методологічних засад управління стійким організаційним розвитком підприємств лісової галузі України в контексті глобалізації. *Серія: Економіка та підприємництво*. 2022 р. № 2 (125). С. 41-45.

32. 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.

33. Цаль-Цалко Ю. С. , Мороз Ю. Ю. , Гайдучок Т. С. , Вишневський А. В. , Іванюк Т. М. Організація та управління лісogосподарським виробництвом : навч. посіб. Житомир : Євро-Волинь, 2022. 420 с.

34. 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). С. 186-190.

35. Цегельник Н. І. Реформування лісової галузі в Україні. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу*: зб. праць учасників Між. наук.-практ. інтернет-конф., м. Житомир, 10 листопада 2023 р.: Поліський університет, 2023. С. 160-162.

36. Цегельник Н. І. Управлінська діяльність на підприємствах лісового господарства. *Розвиток системи обліку, аналізу, аудиту та оподаткування в*

Україні: теорія, методологія, організація: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ: Національна академія статистики, обліку та аудиту. 2023. С. 196-199.

37. Цегельник Н.І., Гайдучок Т.С. Звітність лісогосподарських підприємств в умовах управління природо-ресурсним потенціалом галузі. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Випуск 2 (06). 2022. С. 35-42.*

38. Шершун М.Х. , Касюхнич В.Ю. Економічна складова розвитку лісової галузі в умовах воєнного стану. *Збалансоване природокористування. 2023. № 1. С. 45-52.*

ДОДАТКИ