

ул. Алчевских, 44, г. Харьков, 61002, Украина

e-mail: romaniuk.iryana@ukr.net

Марченко Оксана Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и гостинично-ресторанного бизнеса

Мелитопольский государственный педагогический университет имени Богдана Хмельницкого

ул. Научного городка, 59, г. Запорожье, Запорожская область, 69000, Украина

e-mail: marchenko_oksana@mdpu.org.ua

DATA ABOUT THE AUTHORS

Romaniuk Iryna, Doctor of Economics, Associate Professor, Associate Professor of Marketing, Reputation Management and Customer Experience

State Biotechnological University

Str. Alchevskikh, 44, Kharkiv, 61002, Ukraine

e-mail: romaniuk.iryana@ukr.net

Marchenko Oksana, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Economics and Hotel and Restaurant Business

Melitopol State Pedagogical University named after Bohdan Khmelnytskyi

St. Naukovy mishechka, 59, Zaporizhzhia, Zaporizhzhia region, 69000, Ukraine

e-mail: marchenko_oksana@mdpu.org.ua

УДК 657.1:65.011.47

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-54-71-77>

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ІННОВАЦІЙ

Скрипник С. В.,

Коваль С. В.,

Шепель І. В.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти удосконалення обліку і розрахунків з оплати праці.

Метою роботи є виявлення проблем та обґрунтування напрямів удосконалення обліку оплати праці й нарахування заробітної плати в аграрних підприємствах на засадах системного підходу та впровадження організаційних інновацій.

Методологічною основою статті стали теоретичні та методологічні положення обліку й оподаткування; нормативно-законодавчі акти та фундаментальні праці вчених з вказаної проблематики. Було використано методи: історичний, абстрактно-логічний, діалектичний, монографічний, системно-структурного аналізу і синтезу, статистико-економічні, подвійного запису, бухгалтерських рахунків, бухгалтерського балансу, обліково-фінансової звітності.

***Результати роботи.** На засадах системного підходу було виявлено різницю між оплатою праці як процесом та заробітною платою як результатом праці, а також тотожні їх риси. Останні дозволяють розробляти та ідентифікувати форми оплати праці, їх зміст і переваги та можливості застосування. Визначено тенденцію зростання індивідуалізації праці та її оплати на основі контрактів. Обґрунтовано значення обліку оплати праці для підвищення її продуктивності й забезпечення ефективності аграрних підприємств.*

***Галузь застосування результатів.** Одержані практичні рекомендації та розробки можуть бути впроваджені у господарську та облікову діяльність підприємств; підрозділів податкових служб; навчальний та науково-дослідний процес економічних та облікових факультетів закладів вищої освіти.*

***Висновки.** Системний підхід до праці та її обліку дозволив визначити різницю між заробітною платою та оплатою праці; охарактеризувати тарифні та інші форми їх здійснення як організаційні інноваційні інновації; обґрунтувати завдання з обліку. Виконання завдань з обліку оплати праці позитивно впливає на імідж, ефективність функціонування та конкурентоспроможність розвитку аграрних підприємств через стимулювання дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, сумлінне виконання працівниками своїх посадових обов'язків, сприятливий моральний клімат у колективі. Це зумовлює злагодженість облікової роботи від моменту заповнення первинного документа до відображення інформації про нараховану і виплачену заробітну плату у звітності. Саме правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, обліку розмірів заробітної плати з умовами і результатами праці служать першочерговим чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленості працівників у підвищенні результатів та якості роботи.*

***Ключові слова:** аграрні підприємства, працівники, оплата праці, заробітна плата, облік, нарахування, удосконалення, системний підхід, тарифні форми, індивідуалізація, контракти.*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И РАСЧЕТОВ ОПЛАТЫ ТРУДА В АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ОСНОВЕ СИСТЕМОГО ПОДХОДА И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ

Скрипник С. В.,
Коваль С. В.,
Шепель И. В.

Предметом исследования являются теоретические и практические аспекты усовершенствования учета и расчетов по оплате труда.

Целью работы является выявление проблем и обоснование направлений усовершенствования учета оплаты труда и начисления заработной платы в аграрных предприятиях на основе системного подхода и внедрения организационных инноваций.

Методологической основой статьи стали теоретические и методологические положения учета и налогообложения; нормативно-законодательные акты и фундаментальные труды ученых по указанной проблематике. Были использованы методы: исторический, абстрактно-логический, диалектический, монографический, системно-структурного анализа и синтеза, статистико-экономические, двойной записи, бухгалтерских счетов, бухгалтерского баланса, учетно-финансовой отчетности

Результаты работы. На основе системного подхода была выявлена разница между оплатой труда как процессом и заработной платой как результатом труда, а также тождественные их черты. Последние позволяют разрабатывать и идентифицировать формы оплаты труда, их содержание, преимущества и возможности применения. Определена тенденция роста индивидуализации труда и его оплаты на основе контрактов. Обосновано значение учета оплаты труда для повышения его производительности и обеспечения эффективности аграрных предприятий.

Область применения результатов. Полученные практические рекомендации и разработки могут быть введены в хозяйственную и учетную деятельность предприятий; подразделений налоговых служб; учебный и научно-исследовательский процесс экономических и учетных факультетов высшего образования.

Выводы. Системный подход к труду и его учету позволил определить разницу между заработной платой и оплатой труда; охарактеризовать тарифные и другие формы их осуществления как организационные инновационные инновации; обосновать задачи по учету. Выполнение задач по учету оплаты труда оказывает положительное влияние на имидж, эффективность функционирования и конкурентоспособность развития аграрных предприятий через стимулирование соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей, благоприятный моральный климат в коллективе. Это обуславливает слаженность учетной работы с момента заполнения первичного документа до отображения информации о начисленной и выплаченной заработной плате в отчетности. Именно правильная организация оплаты труда, соблюдение справедливых пропорций, соотношения, учета размеров заработной платы с условиями и результатами труда служат первоочередным фактором стимулирования производительности труда, заинтересованности работников в повышении результатов и качества работы.

Ключевые слова: аграрные предприятия, работники, оплата труда, заработная плата, учет, начисление, усовершенствование, системный подход, тарифные формы, индивидуализация, контракты.

IMPROVEMENT OF ACCOUNTING AND CALCULATIONS FOR THE PAYMENT OF LABOR IN AGRICULTURAL ENTERPRISES BASED ON A SYSTEMATIC APPROACH AND ORGANIZATIONAL INNOVATIONS

Skrypnyk Svitlana,
Koval Svitlana,
Shepel Inesa

The subject of the study is the theoretical and practical aspects of improving accounting and payroll calculations.

The purpose of the article is to identify problems and justify directions for improving the accounting of wages and salaries in agricultural enterprises on the basis of a systematic approach and the implementation of organizational innovations.

The methodological basis of the article was the theoretical and methodological provisions of accounting and taxation; normative-legislative acts and fundamental works of scientists on this issue. The following methods were used: historical, abstract-logical, dialectical, monographic, system-structural analysis and synthesis, statistical-economic, double-entry, accounting accounts, balance sheet, accounting and financial reporting.

Results of the article. Based on the principles of the system approach, the difference between remuneration as a process and wages as a result of labor, as well as their identical features, was revealed. The latter allow to develop and identify the forms of labor payment, their content and advantages and possibilities of application. The trend of increasing individualization of labor and its payment on the basis of contracts has been determined. The importance of accounting for labor remuneration for increasing its productivity and ensuring the efficiency of agricultural enterprises is substantiated.

Field of application of results. The received practical recommendations and developments can be implemented in the economic and accounting activities of enterprises; divisions of tax services; educational and research process of economic and accounting faculties of higher education institutions.

Conclusions. A systematic approach to labor and its accounting made it possible to determine the difference between wages and wages; characterize tariff and other forms of their implementation as organizational innovations; justify accounting tasks. Completion of payroll accounting tasks has a positive effect on the image, functioning efficiency and competitiveness of the development of agrarian enterprises through the stimulation of compliance with the rules of internal labor regulations, the conscientious performance of their duties by employees, and a favorable moral climate in the team. This ensures the coherence of the accounting work from the moment of filling out the primary document to the display of information about accrued and paid wages in the reporting. It is the correct organization of remuneration, observance of fair proportions, ratios, accounting of wage amounts with conditions and results of work that serve as a primary factor in stimulating labor productivity, employee interest in improving results and quality of work.

Key words: agricultural enterprises, employees, remuneration, wages, accounting, accrual, improvement, system approach, tariff forms, individualization, contracts.

JEL Classification: J30, J41, J43, L14, Q12, E24.

Постановка проблеми. Питання нарахування та обліку оплати праці, її оподаткування та аналізу завжди знаходяться у центрі уваги і методології облікової політики, і практики працівників бухгалтерії та менеджменту підприємств і організацій. Це пояснюється тим, що вони дотичні не тільки до формування собівартості та ціни продукції, товарів і послуг, але й визначальним чином впливають на мотивацію та якість роботи працівників – основної продуктивної сили у процесі будь-якої діяльності. Тому їх всебічне дослідження та вирішення є актуальним та значимим завданням для науки і практики господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зазначити, що питання обліку та оподаткування оплати праці є предметом досліджень провідних вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, в Україні вони відображені у працях М. Бондаря, Ф. Бутинця, М.Ігнатенко, Г. Кіндрацької, С.Коваль, Н. Малюги, Л. Мармуль, Н. Новак, В. Плаксієнка, В. Савчука, С. Скрипник, Н. Ткаченко, І.Шепель. У них розглядаються питання нарахування й систем оплати праці, аналітичного і синтетичного обліку та їх уніфікації, оподаткування та їх аналізу.

Проте проблеми обліку й нарахування оплати праці за різних тарифних систем і сіток, за тією або іншою шкалою, особливо в аграрних підприємствах, аналізу оплати праці як чинника конкурентоспроможності та економічної ефективності підприємств, а також важливого складника соціальної політики в якості основного джерела доходів переважної більшості працівників, із застосуванням інструментів системного підходу й організаційних інновацій вимагають подальших наукових розробок.

Мета статті – виявлення проблем та обґрунтування напрямів удосконалення обліку оплати праці й нарахування заробітної плати в аграрних підприємствах на засадах системного підходу та впровадження організаційних інновацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливою умовою та складником функціонування ринків, національного господарства, формування соціально-трудових відносин на підприємствах є праця та заробітна плата. Для працівників вона означає трудовий дохід, який вони отримують в результаті реалізації своїх здібностей, умінь, компетенцій, а для підприємств – це елемент витрат, калькуляційна стаття при формуванні собівартості виробленої продукції, наданих послуг, виконаних робіт. Водночас, оплата праці є основним мотивуючим чинником для працівників бути продуктивними, інноваційними, ініціативними та креативними.

Як економічна категорія, вона відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу доходу. У цьому контексті заробітна плата підпадає під дію об'єктивних економічних законів і, одночасно, виконує суспільно важливі функції [1-4]. Так, заробітна плата характеризує сукупність товарно-грошових відносин між працівником і роботодавцем з приводу купівлі-продажу робочої сили.

При цьому формування розміру оплати праці в умовах ринкових відносин відбувається під дією закону вартості робочої сили, що зумовлює встановлення рівня заробітної плати, необхідного для забезпечення нормальних умов відтворення робочої сили. Наразі, закон попиту і пропозиції на ринку праці визначає розмір такої винагороди відповідно до кон'юнктури ринку. На розмір оплати праці також впливає дія законів зростання продуктивності праці та підвищення споживчих потреб населення.

Роль оплати праці розкривається через багатовекторність функціонального призначення заробітної плати: відтворювальну, мотиваційну, регулюючу, соціальну та оптимізаційну функції. На думку Ф. Бутинця, якщо недостатньо уваги приділяти хоча б одній з цих функцій, заробітна плата перестане виконувати своє соціально-економічне призначення [5, с. 189]. Вважаємо доцільним також виділити облікову функцію заробітної плати.

Вона полягає в тому, що облік заробітної плати, нарахованої в грошовому виразі за відпрацьований час чи обсяг виконаних робіт відповідно до встановлених тарифних ставок, посадових окладів чи відрядних розцінок, відображає міру участі праці в процесі формування витрат виробництва або іншої діяльності. Отже, облік забезпечує документальне підтвердження трудового внеску працівника і чітко врегульовує механізм визначення розміру оплати праці. З огляду на це, облікова функція є важливою для підприємства, працівника, податкових органів та фондів соціального страхування.

Всебічне вивчення нормативно-законодавчої бази та порівняння складових заробітної плати й фонду оплати праці дозволило стверджувати, що Закон України «Про оплату праці» № 108 від 24.03.95 р. та

Інструкція зі статистики заробітної плати від 13.01.04 р. № 5 прирівнює поняття «заробітна плата» та «оплата праці». Однак ми погоджуємося з думкою інших авторів, що категорії «заробітна плата» і «оплата праці» мають дві позиційні відмінності, які важливо враховувати при смисловій диференціації зазначених категорій: 1) з точки зору суб'єктно-об'єктних правовідносин поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин. 2) Оплату праці можна і доцільно розглядати як процес нарахування та виплати роботодавцем заробітної плати. Таким чином, заробітна плата – це винагорода, яку працівник заробив і отримав протягом певного періоду часу. Наразі, заробити додатково до оплати безпосередньо за працю можна ще доплати, заохочення й компенсації, а от визнати оплатою за працю доплати, заохочення та компенсації буде, на наш погляд, некоректно.

Отже, простеживши логіку вітчизняного законодавства, ми вважаємо, що поняття «оплата праці» охоплює сферу організації оплати праці та регламентацію її окремих елементів, а термін «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин. Проте, на відміну від заробітної плати, визначення якої сформульовано в законодавчій термінології, категорія оплати праці вживається виключно як поняття трудового та цивільного права і не має чіткого, юридично закріпленого визначення.

Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система. Відповідно до ст. 96 КЗпП вона включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники. Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Тому одним із найважливіших питань удосконалення організації оплати праці на сучасному етапі підприємницької діяльності є проблема ефективності функціонування тарифної системи в ринковій економіці і, зокрема, в аграрному секторі. Це зумовлено недостатньою мотивацією праці, недосконалістю колективно-договірних засад регулювання трудових відносин та низьким рівнем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

З приводу застосування тарифної системи ведеться активна дискусія у науковій економічній літературі та в практиці господарювання. Існує думка, що дана система оплати праці є пережитком планової централізованої економіки і сьогодні необхідність у її застосуванні зникає [6, с. 162]. Проте не завжди можна погодитися цими поглядами. Цілком слушним є також твердження, що тарифна система оплати праці в країні не функціонує ефективно тому, що має занижений характер визначення параметрів і централізований порядок затвердження й перегляду.

При цьому в основу впровадження альтернативних тарифних систем має бути покладено чотири основних принципи: 1) охоплення єдиною шкалою всіх категорій працівників; 2) групування професій і посад за ознакою спільності робіт; 3) віднесення робітників і службовців до розрядів єдиної уніфікованої сітки за складністю робіт або функцій; 4) встановлення тарифної ставки першого розряду в розмірі, що відповідає рівню мінімальної заробітної плати на підприємстві, при рівномірній динаміці зростання міжрозрядних тарифних коефіцієнтів. Вважаємо, що за цих умов заробітна плата працівників галузей, зокрема, аграрного виробництва, в повній мірі буде виконувати свою відтворювальну, мотиваційну та соціальну функції.

Залежно від способу виміру оплати праці – кількості праці або часу, виділяють дві основні її форми: відрядну і погодинну, різновиди яких утворюють відповідні системи оплати праці.

За простої погодинної системи розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу [7, с. 146]. Різновидом погодинної системи є оплата праці за посадовими окладами, що застосовуються на підприємствах для працівників, робота яких має стабільний характер, наприклад, для комірників, вагарів, прибиральників.

Після впровадження простої погодинної оплати праці у практику господарювання виникла необхідність додаткового стимулювання працівників не лише за відпрацьований час, але й за досягнення певних кількісних і якісних показників, а саме: підвищення сортності продукції, економії сировини, матеріалів, пального. У зв'язку з цим на підприємствах стали запроваджувати погодинно-преміальну систему оплати праці.

Сьогодні пошук нових шляхів вдосконалення погодинної форми оплати праці втілюється у почасово-преміальну систему з нормованими завданнями. У разі застосування цієї системи до кожного працівника доводиться конкретне змінне або місячне завдання і результати враховуються під час нарахування премій за даний період [8]. Якщо погодинну оплату праці використовують для інженерно-технічних працівників та службовців, то заробітну плату працівникам основного і допоміжного виробництва, як правило, нараховують за відрядними розцінками.

Сутність відрядної форми оплати праці полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої продукції належної якості на основі попередньо установлених норм часу і розцінок з урахуванням складності та умов праці. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку і тарифна ставка. Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною або/та бригадною. При бригадній формі заробітна плата за виконані роботи розподіляється між членами бригади пропорційно розрядам працівників та кількості відпрацьованих ними годин.

За прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів праці кожного працівника. Виготовлена ним продукція або виконана робота оплачується за розцінками. Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних працівників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних працівників залежить від результатів роботи тих працівників-відрядників, яких вони обслуговують.

Відрядно-преміальна система оплати праці передбачає, що працівникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії устанавлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці заробіток працівників у межах завдання виплачується за твердими нормами, а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками [9, с. 278]. При цьому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку.

Акордна система оплати праці застосовується для окремих груп працівників. При цьому відрядна розцінка устанавлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою, за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання. Варто зазначити, що у зв'язку з подальшою індивідуалізацією заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватися поряд з існуючою на підприємстві системою оплатою праці. Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати. Вона досить поширена у практиці ейчар-менеджменту в зарубіжних країнах.

За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначеною цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи [10, с. 81]. Також в умовах розвитку ринкових відносин дедалі більшого розповсюдження набуває форма оплати праці за кінцевий результат у відсотках до одержаного доходу або прибутку.

З метою обліку розрахунків підприємства з працівниками всі виплати класифікують відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку П(С)БО 26 «Виплати працівникам» на п'ять категорій: поточні, виплати при звільненні, інші виплати працівникам, за програмою з визначеною та невизначеною виплатою. Так, відповідно до структури виплат працівникам, заробітна плата відноситься до поточних виплат штатному персоналу.

У процесі виробничо-господарської діяльності розрахунки з оплати праці фокусують інтереси працівників, роботодавців, податкових органів та фондів соціального страхування. Забезпечити достовірну, повну та неупереджену інформацію щодо відпрацьованого часу, обсягу виконаних робіт і наданих послуг, розміру нарахованої та виплаченої заробітної плати покликаний бухгалтерський облік оплати праці та його методика [11]. Основним завданням обліку розрахунків з оплати праці є точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг виконаних робіт, одержаної продукції і нарахованої оплати праці відповідно до їх кількості та якості.

Також це правильне нарахування оплати праці кожному працівнику відповідно до діючих положень; дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку; повний і своєчасний розрахунок з працівниками з оплати праці; своєчасне складання та подання бухгалтерської і статистичної звітності з оплати праці, подання звітності щодо Податкового розрахунку за формою 1 ДФ й до фонду соціального страхування за сплатою єдиного соціального внеску (ЄСВ) та військового збору.

Висновки. Системний підхід до праці та її обліку дозволив визначити різницю між заробітною платою та оплатою праці; охарактеризувати тарифні та інші форми їх здійснення як організаційні інноваційні інновації; обґрунтувати завдання з обліку. Виконання завдань з обліку оплати праці позитивно впливає на імідж, ефективність функціонування та конкурентоспроможність розвитку аграрних підприємств через стимулювання дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, сумлінне виконання працівниками своїх посадових обов'язків, сприятливий моральний клімат у колективі.

Це зумовлює злагодженість облікової роботи від моменту заповнення первинного документа до відображення інформації про нараховану і виплачену заробітну плату у звітності. Саме правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, обліку розмірів заробітної плати з умовами і результатами праці служать першочерговим чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленості працівників у підвищенні результатів та якості роботи.

Список використаних джерел:

1. Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контроль розрахунків з оплати праці. *Управління розвитком*. 2014. № 11 (174). С. 40-41.
2. Мармуль Л. О. Підвищення доходності фермерських господарств. *Економіка АПК*. 2008. №5. С. 74-78.
3. Петренко Н. І., Войчак Л. О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 1010-1015.
4. Романюк І. А. Особливості відтворювального процесу в аграрному секторі. *Агросвіт*. № 11. 2016. С. 12-15.
5. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів, 5-те вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.
6. Шоляк О. Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. С. 157-164.
7. Плаксієнко В. Я. Бухгалтерський облік у виробничих та агросервісних кооперативах. К.: ЦУЛ, 2014. 464 с.
8. Ігнатенко М. Здійснення автоматизації бухгалтерського обліку аграрних підприємств на засадах впровадження нових програмних продуктів і моделей. *Аграрна економіка*. 2019. № 42

9. Кіндрацька Г. І., Білик М. С., Загородній А. Г. *Економічний аналіз: теорія і практика: підручник*. Львів: «Магнолія Плюс», 2006. 428 с.
10. Ткаченко Н. А. *Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. Облік і фінанси АПК*. 2011. № 3. С. 79-83.
11. Ігнатенко М. М., Сарапіна О. А. *Вплив автоматизації обліку та фінансової звітності на безпеку підприємств. Економічний вісник університету*. Вип. 38, 2018. С. 47-53.

References

1. Afanasiyevs'ka T. V. (2014). *Orhanizatsiya obliku ta kontrol' rozrakhunkiv z oplaty pratsi [Organization of accounting and control of payroll calculations]. Upravlinnya rozvytkom*, 11 (174), 40-41.
2. Marmul' L. O. (2008). *Pidvyshchennya dokhodnosti fermers'kykh hospodarstv [Increasing the profitability of farms]. Ekonomika APK*, 5, 74-78.
3. Petrenko N. I., Voychak L. O. (2017). *Udoskonalennya orhanizatsiyi obliku zarobitnoyi platy ta velychyna minimal'noyi zarobitnoyi platy [Improvement of the organization of wage accounting and the amount of the minimum wage]. Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, 20, 1010-1015.
4. Romaniuk I. A. (2016). *Osoblyvosti vidtvoaryuval'noho protsesu v ahrarnomu sektori [Peculiarities of the reproductive process in the agricultural sector]. Ahrosvit*, 11, 12-15.
5. Butynets' F.F. (2003). *Bukhhalters'kyi finansovyy oblik [Accounting and financial accounting]. Zhytomyr : PP «Ruta»*
6. Sholyak O. Yu. (2009). *Metodyka provedennya ekonomichnoho analizu vyplat pratsivnykam [Methodology of economic analysis of employee benefits]. Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, 6, 157-164.
7. Plaksiyenko V. Ya. (2014). *Bukhhalters'kyi oblik u vyrobnychkykh ta ahroservisnykh kooperatyvakh [Accounting in production and agricultural service cooperatives]. Kyiv: TSUL*.
8. Ihnatenko M. (2019). *Zdiysnennya avtomatyzatsiyi bukhalters'koho obliku ahrarnykh pidpryyemstv na zasadakh vprovadzhennya novykh prohramnykh produktiv i modeley [Implementation of accounting automation of agricultural enterprises based on the introduction of new software products and models]. Ahrarna ekonomika*, 42.
9. Kindrats'ka H. I., Bilyk M. S., Zahorodniy A. H. (2006). *Ekonomichnyy analiz: teoriya i praktyka [Economic analysis: theory and practice]. L'viv: «Mahnoliya Plyus»*.
10. Tkachenko N. A. (2011). *Osoblyvosti dokumental'noho oformlennya operatsiy z obliku pratsi ta yiyi oplaty [Peculiarities of documentation of labor accounting operations and its payment]. Oblik i finansy APK*, 3, 79-83.
11. Ihnatenko M. M., Sarapina O. A. (2018). *Vplyv avtomatyzatsiyi obliku ta finansovoyi zvitnosti na bezpeku pidpryyemstv [The impact of automation of accounting and financial reporting on the security of enterprises]. Ekonomichnyy visnyk universytetu*, 38, 47-53.

ДАНІ ПРО АВТОРІВ

Скрипник Світлана Валентинівна, доктор економічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрно-економічний університет
просп. Університетський, 5/2, м. Кропивницький, 25031, Україна

e-mail: skrypnik-s@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3004-6117>

Коваль Світлана Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрно-економічний університет
просп. Університетський, 5/2, м. Кропивницький, 25031, Україна

e-mail: koval_s_2017@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5830-5750>

Шепель Інеса Вадимівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрно-економічний університет
просп. Університетський, 5/2, м. Кропивницький, 25031, Україна

e-mail: obl_aud.ksau@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6728-5579>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Скрипник Светлана Валентиновна, доктор экономических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой учета и налогообложения

Херсонский государственный аграрно-экономический университет
просп. Университетский, 5/2, г. Кропивницкий, 25031, Украина

e-mail: skrypnik-s@ukr.net

Коваль Светлана Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета и налогообложения

Херсонский государственный аграрно-экономический университет
просп. Университетский, 5/2, г. Кропивницкий, 25031, Украина

e-mail: koval_s_2017@ukr.net

Шепель Инесса Вадимовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета и налогообложения

DATA ABOUT THE AUTHORS

Skrypnyk Svitlana, doctor of economic sciences, associate professor, acting head of the department of accounting and taxation

Kherson State Agrarian and Economic University
ave. Universitetskyi, 5/2, Kropyvnytskyi, 25031, Ukraine
e-mail: skrypnyk-s@ukr.net

Koval Svitlana, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Taxation

Kherson State Agrarian and Economic University
ave. Universitetskyi, 5/2, Kropyvnytskyi, 25031, Ukraine
e-mail: koval_s_2017@ukr.net

Shepel Inesa, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Taxation

Kherson State Agrarian and Economic University
ave. Universitetskyi, 5/2, Kropyvnytskyi, 25031, Ukraine
e-mail: obl_aud.ksau@ukr.net

УДК 657.502.1

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-54-77-86>

ЕКОЛОГІЧНЕ ОПОДАТКУВАННЯ І ВІДОБРАЖЕННЯ ЙОГО ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ В СИСТЕМІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Слюсар С. Т.

Предметом дослідження є порядок оподаткування і відображення екологічного податку в системі бухгалтерського обліку.

Метою статті є розкриття методичного підходу до екологічного оподаткування в Україні, який дозволить виробити пропозиції щодо удосконалення інформаційної бази, сформованої системою бухгалтерського обліку, та її подальшого використання з метою формування різних видів звітності, а також планування дій в напрямі зменшення кількості забруднень суб'єктами господарювання.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, що застосовуються на емпіричному та теоретичному рівнях досліджень: порівняльний, аналітичний, вибірковий, діалектичний, системний підхід, індукція та дедукція, узагальнення.

Результати роботи. У статті проведено дослідження сучасного стану оподаткування в розрізі складових екологічних податків, проаналізовано обсяг таких податків у бюджеті за видами забруднення навколишнього середовища. Виявлено національні, регіональні та місцеві адміністративні рівні впливу, що дозволяють реалізувати природоохоронні плани та заходи в правовому полі. Враховуючи сучасні вимоги користувачів облікової інформації, удосконалено документальне відображення господарської діяльності нарахування зобов'язань з екологічного податку. Розроблено комплекс аналітичної системи обліку для розрахункових операцій з бюджетом за екологічним податком та представлено його практичне застосування.

Галузь застосування результатів в діяльності суб'єктів господарювання в окремих галузях економіки.

Висновки. Запропонований порядок відображення операцій за нарахованими бюджетними зобов'язаннями є результатом виконання вимог екологічного податку. Екологічний облік, у свою чергу, є основою для отримання цієї інформації про витрати, проведення аналізу та моніторингу раціональної природоохоронної діяльності. Тому основним завданням екологічного обліку є розробка статей витрат для обліку 91 Загальновиробничих витрат (або формування окремого субрахунку для обліку екологічних витрат за статтями) та обліку 92 Адміністративні витрати. Водночас ПСБО 16 «Витрати» полегшує надання переліку статей витрат, пов'язаних з їх обліком.

Ключові слова: облік, оподаткування, екологічний податок, навколишнє природне середовище, скиди у водні об'єкти, розміщення відходів.

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И ОТРАЖЕНИЕ ЕГО ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ В СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Слюсар С. Т.

Предметом исследования является порядок налогообложения и отражения экологического налога в системе бухгалтерского учета.