

КОЛЕСНИК Тетяна Василівна – кандидат економічних наук, доцент, в.о. директора ВСП «Технологічно-промисловий фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету», доцент кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: sergej.kolesnik@gmail.com).

УДК 657.471:631.162:336.22:657.37

DOI: 10.37128/2411-4413-2025-3-2

**РОЗРАХУНКИ З
НАЙМАНИМИ
ПРАЦІВНИКАМИ
АГРАРНИХ
ПІДПРИЄМСТВ:
СУТНІСТЬ, ОБЛІК,
ОПОДАТКУВАННЯ
ТА ЗВІТНІСТЬ**

ПОДОЛЯНЧУК О.А.,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри обліку і оподаткування,
Вінницький національний аграрний університет
(м. Вінниця)

У роботі зазначено про ситуацію, коли аграрні підприємства змушені працювати з обмеженим людським ресурсом. Відзначено, що трудовий потенціал є складником ресурсного потенціалу суб'єктів господарювання. Охарактеризовано поняття «кадри», «робоча сила», «трудові ресурси», «персонал», «трудова та інтелектуальна потенціал». Проаналізовано законодавчі документи й досліджено нормативне трактування сутності категорії «наймані працівники» і з'ясовано, як відбувається оформлення відносин із ними. Запропоновано власне визначення сутності досліджуваної категорії «наймані працівники». Представлено основи нормативно-правових відносин суб'єкта господарювання з найманими працівниками й державними органами. Проаналізовано розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за 2018–2025 роки в Україні. Розкрито підходи визначення прожиткового мінімуму. Відзначено про суттєвий розрив між низьким рівнем заробітної плати й високою вартістю життя. Досліджено законодавчу базу щодо організації та розрахунків із сезонними й тимчасовими працівниками, які залучаються до виконання певних видів робіт у сільському господарстві. Окреслено базу оподаткування доходів найманих працівників у сільському господарстві, зокрема оплату праці в натуральній формі. Охарактеризовано облікові аспекти за розрахунками з найманими працівниками. Розглянуто основні форми звітності для відображення інформації про розрахунки за виплатами найманим працівникам. Зазначено про необхідність деталізації інформації у розрізі аналітичних рахунків. Відзначено про необхідність формування внутрішньої звітності задля аналізу й оцінки продуктивності праці. Внесено пропозиції щодо обліку й оподаткування винагороди найманим працівникам за цивільно-правовими договорами, які не є штатними працівниками підприємства й сезонними, а також тимчасовими працівниками.

Ключові слова: наймані працівники, оплата праці, заробітна плата, винагорода, облік, оподаткування, звітність, аграрні підприємства.

Табл.: 3. **Рис.:** 3. **Літ.:** 26.

**SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES OF AGRICULTURAL
ENTERPRISES: ESSENCE, ACCOUNTING, TAXATION AND REPORTING**

PODOLIANCHUK Olena,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

**Head of the Department of Accounting and Taxation,
Vinnytsia National Agrarian University
(Vinnytsia)**

The paper describes the situation when agricultural enterprises are forced to work with limited human resources. It is noted that labor potential is a component of the resource potential of business entities. The concepts of personnel, labor force, labor resources, personnel, labor and intellectual potential are characterized. The legislative documents were analyzed and the normative interpretation of the essence of the category of «employees» was investigated and it was found out how relations with them are formalized. The actual definition of the essence of the studied category of "employees" was proposed. The foundations of the normative and legal relations of a business entity with employees and state bodies were presented. It is noted that the main source of income for the majority of able-bodied people in rural areas is wages, the amount of which depends on the complexity and conditions of the work performed, the professional and business qualities of the employee, the results of his work and the economic activities of the enterprise. The minimum wage and the subsistence minimum for 2018-2025 in Ukraine are analyzed. The approaches to determining the subsistence minimum are revealed. A significant gap between the low level of wages and the high cost of living is noted. The legislative framework for the organization and settlements with seasonal and temporary workers involved in certain types of work in agriculture has been studied. The basis for taxation of income of employees in agriculture, including wages in kind, has been revealed. Accounting aspects of settlements with employees have been characterized. The characteristics of the accounting account have been revealed. The main reporting forms for displaying information on settlements for payments to the employees are described. The need for internal reporting to analyze and assess labor productivity is noted. Scientific approaches to improving accounting and taxation of settlements with employees are investigated. The need to detail the information in terms of analytical accounts is noted. The proposals have been made regarding the accounting and taxation of remuneration to employees under civil law contracts who are not full-time employees of the enterprise and seasonal and temporary workers.

Key words: employees, wages, salaries, remuneration, accounting, taxation, reporting, agricultural enterprises.

Table: 3. Fig.: 3. Ref.: 26.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ведення бізнесу сільськогосподарські підприємства в Україні зіштовхнулися з проблемою нестачі робочої сили. Одну частину працездатного населення війна змусила залишити країну у пошуках безпечних місць для життя, ще одна – стала до лав Збройних Сил України. До того ж мобілізація охопила багатьох чоловіків працездатного віку, які традиційно становили основу колективів у сільськогосподарських підприємствах. Як наслідок, підприємства агробізнесу зіштовхнулися з нестачею механізаторів, водіїв, технічного персоналу, сезонних робітників, бухгалтерів, управлінців тощо. Відбувається залучення до праці менш досвідчених працівників. Така ситуація ускладнює виконання усіх технологічних процесів сільськогосподарської діяльності. Тому, наразі актуальним є питання подолання кадрової кризи й забезпечення продовольчої безпеки. Враховуючи ситуацію, коли аграрні підприємства змушені працювати з обмеженим людським ресурсом, іноді в надзвичайних і небезпечних умовах, наймані працівники повинні отримувати справедливую винагороду за свою працю. У реаліях повномасштабної війни, як у роботодавців, так і у законотворців, повинні змінитися усталені уявлення про місце й роль людини в

економічній системі. Людський капітал – знання, досвід, навички й готовність до адаптації – є не просто ресурсом, а критично важливим чинником відновлення й стійкості національної економіки. В умовах втрати частини трудових ресурсів через мобілізацію, міграцію та бойові дії, роль людини, як активного учасника економічних процесів, набуває особливої ваги. Саме здатність залучати, навчати й ефективно використовувати людський потенціал визначатиме успішність економічного відновлення України після війни. Людина є не пасивним елементом системи, а ключовим драйвером виробництва й розвитку. На рівні держави повинні бути забезпечені сприятливі економічні, податкові, соціальні чинники й гарантії, які б давали можливість роботодавцям «не економити на зарплаті», а працівникам – отримувати гідну суму винагороди. Облік стає ключовим інструментом системи управління, адже забезпечує інформаційні потреби різних груп користувачів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обліку, оподаткування, нормативно-правових відносин між роботодавцями й найманими працівниками є об'єктом дослідження багатьох науковців і практиків. Так, дослідження сутності персоналу й ключових чинників їхнього формування і розвитку присвячено праці А.Ю. Голобородько, Н.О. Плевако, Д.М. Кусова [1]. Дослідженню особливостей зайнятості сільського населення, а також диверсифікації сільської економіки як шляху до покращення її стану присвятили свої праці Л.М. Пронько [16] і Д.М. Токарчук [23]. Облікові аспекти розрахунків із найманими працівниками розкрито в дослідженнях Т.О. Гуренко [2], С.І. Дробязко [3], В.Д. Попова, Ю.І. Колотило [10], І.П. Склярчук, М.В. Поліщук [20], Л.А. Суліменко, А.В. Киян, С.А. Вітер [22], а також у попередніх дослідженнях автора [26]. Високий науковий інтерес і всебічне розкриття різних сторін тематики свідчать про актуальність теми дослідження, адже від правильності обліку й розуміння сутності категорійного апарату залежить об'єктивність інформаційних запитів різних груп зацікавлених осіб.

Формулювання цілей статті. Метою наукової публікації є розкриття сутності розрахунків із найманими працівниками з метою представлення практики їхнього обліку, оподаткування та відображення у звітності, а також визначення проблем й обґрунтування напрямів їхнього удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування суб'єктів господарювання залежить від комплексного використання всіх наявних ресурсів, які необхідні для здійснення їхньої діяльності й досягнення цілей. Складниками ресурсного потенціалу є трудовий, матеріальний, нематеріальний, фінансовий, інформаційний та природний потенціал. У науковій літературі трудовий потенціал підприємства визначається через взаємопов'язані поняття – кадри, робочу силу, трудові ресурси, персонал і людські ресурси. У сукупності вони забезпечують виявлення та реалізацію трудового потенціалу, як ключового чинника виробничої діяльності. Можна відзначити, що всі ці поняття мають право на існування, оскільки характеризують працю людини як ключового чинника в процесі виробничо-господарської діяльності підприємств (табл. 1).

Характеристика понять трудового потенціалу

Поняття	Характеристика
Персонал	Сукупність працівників із певними кваліфікаційними ознаками, компетентностями й навичками, які мають трудові, юридично регульовані відносини з підприємством
Кадри	Сукупність працівників різних професійно-кваліфікованих груп, що зайняті на підприємстві й входять до його облікового складу. До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов'язану як з основною, так і неосновною діяльністю
Робоча сила	Сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує у процесі діяльності підприємства для виробництва матеріальних благ і послуг
Трудові ресурси	Працездатна частина населення, що має фізичні й інтелектуальні здібності до трудової діяльності, здатна виробляти матеріальні блага або послуги, тобто до трудових ресурсів належать, з одного боку, ті люди, які зайняті в економіці, а з іншою – не зайнятих, але здатних працювати
Трудовий потенціал	Можливий якісно-кількісний потенціал трудових ресурсів на підприємстві за певного рівня розвитку технологій і забезпечення засобами праці
Інтелектуальний потенціал	Це певні можливості економічного суб'єкта створювати, накопичувати й ефективно використовувати інтелектуальні ресурси для забезпечення високого рівня його розвитку й конкурентоспроможності

Джерело: [1, с. 57]

Щодо категорії «наймані працівники», то визначення залишається поза межами законодавчої бази. Лише у двох законодавчих документах зустрічається трактування терміну, що досліджується:

1) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації або у фізичної особи [13];

2) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, у їхніх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю [17].

Потрібно зазначити, що основний нормативний документ, який регулює трудові відносини між працівниками й роботодавцями – Кодекс Законів про працю (далі – КЗпП), не містить визначення «найманий працівник» чи «працівник». Проте, КЗпП передбачено, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці за допомогою укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Водночас роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу винагороду, як правило у грошовому вимірнику, у вигляді заробітної плати [6]. Роботодавцем виступає юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [17].

Так, слідує висновок, що на законодавчому рівні використовується термін «працівник» і він стосується норм трудового законодавства.

З метою розкриття суті категорії «наймані працівники» потрібно з'ясувати, як відбувається оформлення відносин із ними. Адже в практиці бізнесу у суб'єктів господарювання виникають відносини за нормами трудового, цивільно-правового й господарського характеру.

Відповідно до КЗпП, між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою) укладається трудовий договір, який є угодою, за якою

працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації [7].

За нормами Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ), учасники цивільних відносин є: фізичні особи та юридичні особи; держава Україна, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, іноземні держави й інші суб'єкти публічного права [24]. За нормами цивільного законодавства, сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Попри відсутність чіткого нормативного визначення поняття «цивільно-правовий договір», саме такі договори виступають основою взаємодії між учасниками цивільно-правових відносин. Аналізуючи норми ЦКУ можна вважати, що цивільно-правовий договір – це угода між сторонами щодо надання послуг або виконання конкретної роботи, найчастіше у формі договору підряду. Договір цивільно-правового характеру може укладатися з: фізичною особою-підприємцем; фізичною особою; з особами, які уже перебувають у трудових відносинах.

За нормами КЗпП, на підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їхніми представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори [6].

Так, можна стверджувати, що наймані працівники – це фізичні особи, які за нормами трудового чи цивільного законодавства виконують певну роботу (послугу), визначену укладеним договором, і отримують певну винагороду (рис. 1).



Рис. 1. Нормативно-правові відносини суб'єкта господарювання з найманими працівниками

Джерело: авторська розробка

У нашому розумінні винагорода за виконану роботу (послугу) – це ті матеріальні блага, які отримує фізична особа в обмін за виконану роботу (послугу).

Так, характер правовідносин між сторонами – чи то між роботодавцем і найманим працівником, чи між замовником і виконавцем – визначає також порядок здійснення розрахунків за виконану роботу (послугу).

У практиці суб'єктів господарювання найчастіше такі розрахунки відбуваються з працівниками, які працюють відповідно до трудового законодавства і є персоналом підприємства. Але у випадках нестачі працівників залучають інших найманих працівників. Незалежно від того, які формуються відносини між роботодавцем і найманим працівником, у суб'єкта господарювання виникають з останнім розрахунки за виконану роботу, а з державою – за податками й платежами.

Варто зауважити, що основним джерелом доходів більшості працездатних людей сільської місцевості є саме заробітна плата. Вдалою є думка, що заробітна плата, як економічна категорія і елемент системи господарювання, належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва й розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин, а також багато інших аспектів життя суспільства [9, с. 283].

У ст. 1 Закону України «Про оплату праці» зазначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [15]. Відповідно, розмір заробітної плати залежить від складності й умов роботи, яка виконується ним, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства.

Одна з найактуальніших соціально-економічних проблем в Україні – це суттєвий розрив між низьким рівнем заробітної плати й високою вартістю життя. Саме в контексті цієї диспропорції на сучасному етапі виникає необхідність перегляду мінімальної заробітної плати як державної гарантії забезпечення базового рівня доходу для працівників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [15]. Заробітна плата працівника за повністю відпрацьовану місячну або годинну норму робочого часу не може бути меншою за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати щороку затверджується Верховною Радою України в Законі «Про Державний бюджет України» за поданням Кабінету Міністрів України (табл. 2).

Таблиця 2

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні у 2018–2025 рр., грн

Дата	Розмір мінімальної зарплати, грн								Порівняння 2025 р. до 2018 р., +/-
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	
на 1 січня	3723	4173	4723	6000	6500	6700	7100	8000	4277
на 1 квітня							8000		x
на 1 вересня			5000						x
на 1 грудня				6500	6700				x

Джерело: сформовано за [8]

Враховуючи розмір мінімальної заробітної плати слідує висновок, що вона не виконує своєї основної функції – забезпечення мінімально прийняттого рівня життя, адже вартість продуктового кошика на місяць може становити 4000–6000 грн, комунальних послуг 2000–4000 грн. Про витрати на лікування, мобільний та інтернет-зв'язок, транспорт, одяг й інші базові речі вже не йдеться – на них просто не вистачає коштів. Такий розмір мінімальної зарплати не стимулює працівників, а лише фіксує факт бідності, як би прикро це не звучало. Як наслідок, багато працівників змушені підробляти неофіційно або погоджуватися на зарплату «у конвертах». Багато працездатного населення виїжджає за кордон у пошуках гідної винагороди за працю. Тому, розмір мінімальної зарплати має переглядатися регулярно, з урахуванням реальної інфляції, вартості життя та динаміки споживчих потреб.

Проаналізуємо також розмір прожиткового мінімуму, який встановлюється задля визначення мінімального рівня матеріального забезпечення.

Відповідно до чинного законодавства, прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору харчових продуктів, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [11]. Кабінет Міністрів України встановлює прожитковий мінімум на підставі результатів науково-громадської експертизи сформованих набору харчових продуктів, набору непродовольчих товарів і набору послуг (так званого «споживчого кошика») за соціальними й демографічними групами (табл. 3).

Таблиця 3

**Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні
у 2018–2025 рр., грн**

Дата	Розмір прожиткового мінімуму, грн								Порівняння 2025 р. до 2018 р., +/-
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	
на 1 січня	1762	1921	2102	2270	2481	2684	3028	3028	1266
на 1 липня	1841	2007	2197	2379	2600				x
на 1 грудня	1921	2102	2270	2481	2684				x

Джерело: сформовано за [12]

Розмір прожиткового мінімуму визначається відповідно до Методики визначення прожиткового мінімуму [7] з урахуванням норм Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» [14].

Однак, аналіз структури «споживчого кошика» за 2023 рік показує, що найбільшу частку в ньому займають харчові продукти – 37 %, непродовольчі товари – близько 33 %, а послуги – приблизно 30 %. Такий розподіл демонструє, що основна частина коштів витрачається на фізіологічні потреби. Порівняння «споживчого кошика» українця на місяць із моделлю піраміди потреб Маслоу свідчить, що він забезпечує лише перший рівень – фізіологічні

потреби, і частково – другий рівень, потребу в безпеці. Інші соціальні потреби, пов’язані із самореалізацією фактично не покриваються цим набором товарів і послуг. Дослідженнями науковців підтверджено, що «споживчі кошики» складають так, щоб забезпечувати щонайменше чотири рівні з п’яти за Маслоу [25]. Останнє офіційне оновлення структури «споживчого кошика» в Україні відбулося у 2016 році, але й тоді воно базувалося на методології ще початку 2000-х років. Багато позицій залишилися незмінними ще з 1990-х років, що свідчить про інерційний підхід у соціальній політиці. Наприклад: у кошику 2016 року передбачено 0,5 кг фруктів на тиждень, що абсолютно не відповідає сучасним уявленням про здорове харчування. Витрати на цифрову техніку або інтернет-послуги майже не враховуються, хоча вони є необхідністю в епоху цифрової економіки. Розділ «освіта», «відпочинок», «саморозвиток» практично відсутні або представлені мінімально. Так, соціальні стандарти не враховують сучасний стан життя та реальну цінову політику.

Вартує уваги думка науковців, що сучасний зміст «споживчого кошика» створений за стандартами попередніх років і не відповідає актуальним потребам суспільства. Щодо споживання основних харчових продуктів, то вони відповідають тій кількості харчових продуктів, яка складає «споживчий кошик», однак, не відповідає раціональним нормам споживання, тому не задовольняє фізіологічні потреби громадян. Динаміка споживання основних харчових продуктів також не змінюється суттєво, що свідчить про наявність проблем, пов’язаних із доступом українців до основних харчових продуктів насамперед із фінансового погляду. Тому виникає потреба як у забезпеченні перегляду змісту споживчого кошика, так і у покращенні якості життя суспільства, що особливо актуальним є і в умовах воєнного стану [5, с. 333]. «Споживчий кошик», сформований за старими стандартами, не відображає реального рівня життя. Він не враховує змін у структурі споживання, технологічного прогресу й соціальних трансформацій. Тому реформування його складу є критично необхідним для формування адекватної соціальної політики, яка би базувалася на сучасних потребах громадян.

Сільське господарство – це та галузь, де до виконання роботи можуть залучатися сезонні й тимчасові працівники. На жаль детальної інформації про організацію та розрахунки з такими працівниками у законодавстві немає. Лише у ст. 7 КЗпП опосередковано зазначається про те, що особливості регулювання праці сезонних і тимчасових працівників встановлюється законодавством. Тобто, трудові відносини базуються на загальноприйнятих засадах. Проте, сьогодні діють декілька «старих» нормативних документів, які регулюють особливості оформлення трудових відносин саме з сезонними й тимчасовими працівниками: Указ Президії ВР СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.74 р. №310-09 (Указ №310); Указ Президії ВР СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.74 р. №311-09 (Указ №311). Також наявний Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.97 р. №278 (Список №278) [21].

Сезонними роботами в сільському господарстві вважаються тільки ті, які

визначені Списком №278 (рис. 2). У Списку №278 відсутня конкретизація професій, посад сезонних працівників, а також детальний перелік робіт. Тому підприємствам рекомендується самостійно визначати ці параметри. Зокрема, доцільно закріплювати перелік сезонних посад, видів робіт, їхню тривалість, дату початку й завершення у колективному договорі або в іншому внутрішньому нормативному акті підприємства.

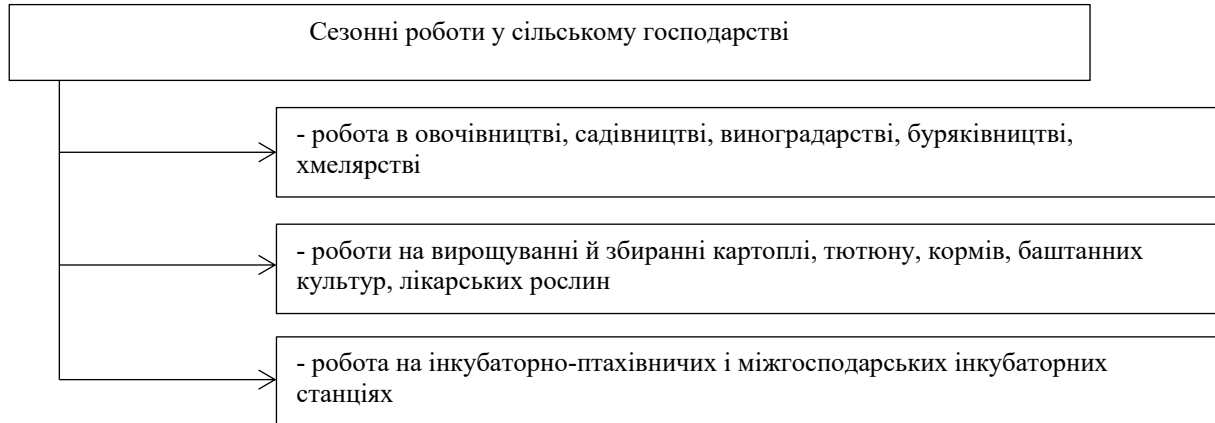


Рис. 2. Перелік сезонних робіт у сільському господарстві

Джерело: сформовано за [21]

Відповідно до Указу №310-09, сезонними працівниками вважаються ті, які виконують роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців [18].

Водночас до виконання інших видів робіт, відмінних від сезонних, можуть залучатися тимчасові робітники й службовці, яких приймають на роботу на строк до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада), – до 4 місяців [19].

Трудові відносини з сезонними й тимчасовими працівниками, відповідно до п. 2 і п. 3 ст. 23 КЗпП, є строковими, а трудові договори укладаються на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи [6].

Розмір оплати праці, норми праці, форми й системи оплати праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, премій, винагород, доплат й інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат сезонних, а також тимчасових працівників здійснюється за тими ж правилами, що й для штатних працівників, без жодних відмінностей чи спеціальних умов. Водночас тарифна ставка (оклад), встановлена для таких працівників, не може бути нижчою за мінімальний розмір заробітної плати, визначений чинним законодавством. Зарплата, нарахована сезонним чи тимчасовим працівникам, як і зарплата штатних працівників підлягає індексації та компенсації в разі затримки її виплати на один і більше календарних місяців.

Варто зазначити, що на сезонних і тимчасових працівників поширюються положення Правил внутрішнього трудового розпорядку й колективного договору, які діють на підприємстві, тобто вони зобов'язані дотримуватись

встановлених норм трудової дисципліни нарівні зі штатним персоналом.

Щодо оплати винагороди за виконану роботу (надану послугу) за цивільно-правовим договором (далі – ЦПД), то вона здійснюється відповідно до умов, визначених у договорі, і підтверджується відповідними первинними документами – актом виконаних робіт або актом прийняття-передання послуг. Розмір винагороди й строки її виплати встановлюються сторонами індивідуально в межах договору й не підлягають обов’язковому узгодженню з мінімальною заробітною платою чи іншими нормативами, передбаченими трудовим законодавством.

Відповідно до податкової політики держави й норм загальнообов’язкового державного соціального страхування дохід отриманий найманими працівниками підлягає оподаткуванню (рис. 3).

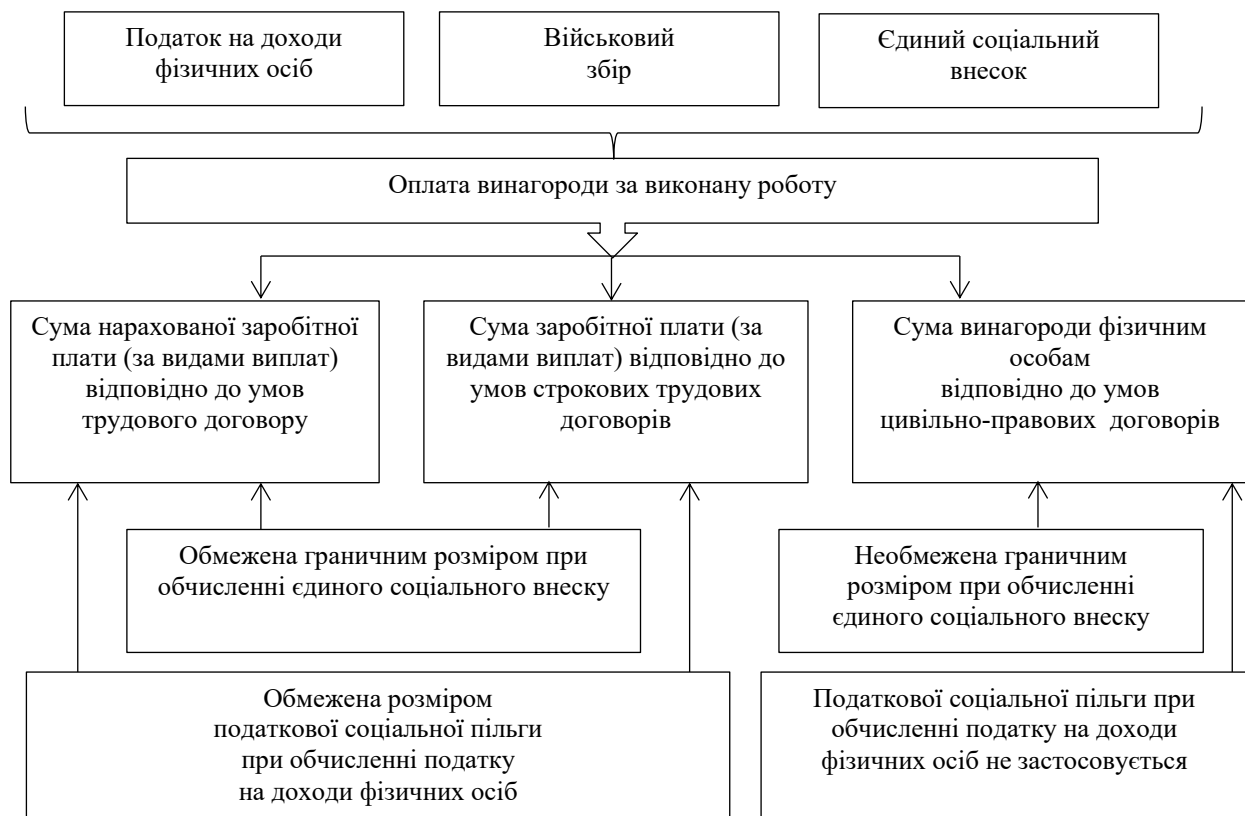


Рис. 3. База оподаткування доходів найманих працівників

Джерело: сформовано автором

Оподаткування винагороди найманим працівникам здійснюється відповідно до норм чинного законодавства:

1) утримання за нормами Податкового кодексу України:

- податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) в розмірі 18 %;
- військовий збір (ВЗ) у розмірі 5 %;

2) нарахування за нормами Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі 22 % (для працівника-інваліда 8,41 %).

Не можливо оминати методику розрахунку ПДФО з заробітної плати у натуральній формі, яка відповідно до законодавства може виплачуватися у

розмірі, що не перевищує 30 % від нарахованої за місяць. Оплата в натуральній формі застосовується в тих сферах діяльності або для певних професій, де така форма розрахунку, рівноцінна грошовій оплаті, є звичною практикою або має перевагу для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (ч. 3 ст. 23 Закону № 108). Якщо здійснити розрахунки, то натуральний коефіцієнт дорівнює 1,21951. Так, база оподаткування ПДФО буде збільшуватися на розмір «натурального коефіцієнта». Держава вжила відповідних заходів, щоб запобігти зловживанням під час встановлення цін на продукцію, яка передається працівникам у вигляді натуральної форми оплати, забезпечуючи водночас, щоб її вартість не була нижчою за собівартість [26, с. 235]. Проте, підприємствам не вигідна така методика, тому більшість виплат здійснюється у грошовій формі, або ж вдаються до певних «хитрощів». Вартість натуральної оплати праці має відповідати ринковим оцінкам, що об'єктивно визначити досить спірно. Це створює простір для маніпуляцій: роботодавець може завищувати ціну продукції задля погашення суми виплати у натуральній формі; або ж неофіційно здійснювати виплати у натуральній формі, а офіційно проводити як виплату готівки з каси. На наше переконання натуральна форма оплати праці є застарілою та неефективною.

Оцінюючи виплати працівникам варто згадати й про інші утримання: за виконавчими листами, профспілкові внески, неповернуті підзвітні суми, відшкодування завданих підприємству збитків, інші утримання за заявами працівників.

У системі обліку, узагальнення інформації про розрахунки з працівниками з оплати праці відбувається на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [4].

Відповідно до практики обліку, інформації про розрахунки з найманими працівниками за ЦПД узагальнюється на субрахунку 685 «Розрахунки з іншими кредиторами» рахунку 68 «Розрахунки за іншими операціями» [4].

Система рахунків бухгалтерського обліку для розрахунків за податками й платежами передбачає використання рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами» у розрізі субрахунків:

- 641 «Розрахунки за податками» – для обліку відрахувань із зарплати працівників податку на доходи фізичних осіб;
- 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» – для обліку військового збору [4].

Для узагальнення інформації про нарахування і утримання єдиного соціального внеску використовується субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» аналітичний рахунок «ЄСВ».

Заробітна плата у сільському господарстві виплачується два рази на місяць. Утримані податки з доходів фізичних осіб, військовий збір і єдиний соціальний внесок необхідно сплачувати своєчасно.

Відображення інформації про розрахунки за виплатами найманим працівникам знаходить місце у наступних формах звітності:

1) фінансова звітність:

- форма № 1 – «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» – у третьому розділі пасиву балансу відображені поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) і з оплати праці (рядок 1630);

- форма № 2 – «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» – у третьому розділі «Елементи операційних витрат» у рядку 2505 відображені витрати на оплату праці;

2) податкова звітність:

- форма 1 ДФ (місячна) – Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску;

3) статистична звітність, зокрема:

- форма № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»;

- форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»;

- форма №3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці»;

- форма № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання»;

- форма № 7-тнв (річна) «Звіт про травматизм на виробництві»;

- форма № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» тощо.

Варто зазначити, що суб'єкти підприємництва задля аналізу й оцінки продуктивності праці формують власно розроблені форми внутрішньої звітності. Термін її формування і подання управлінському персоналу залежить від нагальності потреби в інформації про виконану роботу, нараховану винагороду, податки, борги тощо.

У науковій літературі виокремлено низку напрямків удосконалення обліку й оподаткування розрахунків із найманими працівниками в частині оплати праці.

Підтримуємо думку про можливість упровадження роботодавцями дистанційної форми зайнятості задля забезпечення ефективної роботи під час воєнного стану, основною особливістю якої є гнучке регулювання робочого часу, що дозволяє встановлювати індивідуальний режим праці, відмінний від загальноприйнятого відповідно до внутрішнього трудового розпорядку. Завдяки принципу самостійного планування робочого часу, працівник має змогу сам визначати початок, завершення робочого дня та його тривалість. Це особливо важливо в умовах воєнних дій, оскільки дає змогу адаптувати графік до рівня загроз і забезпечити особисту безпеку й захищеність працівника [2].

У межах організаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці розглядається важливість відображення відповідної інформації у внутрішніх регламентаційних документах підприємства. У Наказі про облікову політику підприємства пропонується висвітлювати ключові аспекти, пов'язані з обліком праці та її оплати. Зокрема, це можуть бути питання щодо встановлення робочого графіка й тривалості робочого часу (зокрема змінності); визначення

форм, систем і розмірів оплати праці, а також компенсаційних і стимулювальних виплат; принципів нормування праці й оплати; впровадження форм кадрової документації; строків передання первинних документів, пов'язаних з обліком праці, до бухгалтерії; правил обробки й зберігання первинної документації та облікових регістрів; а також порядку створення резервів для фінансування щорічних відпусток, винагород за стаж роботи й премій за підсумками року [22, с. 400]. На нашу думку, вище окреслені питання доречно відображати не в Наказі про облікову політику, а в інших регламентах підприємства. Наказ про облікову політику стосується питань методології та методики обліку й повинен відображати обрані підприємством альтернативні варіанти облікового процесу.

З метою удосконалення системи обліку пропонується уточнення структури рахунків. Це дасть змогу систематизувати дані про нарахування заробітної плати за різними її видами й формами. Враховуючи управлінські потреби підприємства, можна запровадити більш детальний облік за допомогою створення субрахунків третього рівня, що сприятиме глибшому аналізу, ефективному контролю та прийняттю обґрунтованих управлінських рішень [20]. Розширення аналітичного обліку щодо розрахунків із працівниками сприятиме не лише отриманню актуальної інформації для управлінської звітності, але й оптимізує процес підготовки статистичних даних [10, с. 718–719].

У багатьох дослідженнях розглядається закордонний досвід оподаткування доходів фізичних осіб. Зокрема, у Сполучених Штатах Америки характерною рисою податкової системи є те, що один і той самий податок на доходи громадян сплачується до бюджетів різних рівнів. Його ставки можуть змінюватися залежно від конкретного штату. Саме цей податок забезпечує близько 45–48 % надходжень до федерального бюджету США. Для нарахування податку застосовується система, що поєднує елементи прогресивного оподаткування [3, с. 7].

Щодо обліку й оподаткування винагороди найманим працівникам за ЦПД, які не є штатними працівниками підприємства, то нами пропонується суб'єктам агросфери узагальнювати інформацію на субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами», адже саме цей рахунок призначено для обліку розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці. Також пропонуємо для таких працівників враховувати норми застосування податкової соціальної пільги (далі – ПСП) у частині ПДФО. Механізм застосування ПСП можливий на рівні державних органів (податкової служби й фонду соціального страхування). Інформація про дохід такого працівника буде накопичуватися за даними форми 1-ДФ, і на рівні держави пільга перераховуватиметься на картковий рахунок працівника, свого роду як компенсація надміру сплаченого ПДФО.

Облік винагороди сезонним і тимчасовим працівникам доречно відображати на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» у розрізі аналітичних рахунків за основними штатними працівниками й тими, що залучаються для виконання сезонних чи тимчасових робіт.

Висновки. Результати проведеного дослідження підтверджують, що заробітна плата виступає основним джерелом доходів для більшості працездатного населення сільської місцевості, що пояснюється низкою об'єктивних чинників. По-перше, у сільських громадах переважає зайнятість у сільськогосподарських підприємствах, фермерських господарствах і бюджетній сфері (освіта, медицина, культура), де основною формою оплати праці є саме заробітна плата. По-друге, обмеженість можливостей для ведення власного бізнесу або отримання альтернативних джерел доходу (як-от прибутки від оренди, інвестицій чи підприємницької діяльності) у сільських умовах підвищує залежність населення від стабільного джерела доходу – найманої праці. Крім того, у багатьох селах спостерігається депопуляція та зниження економічної активності, що ще більше посилює роль офіційної зайнятості як головного засобу забезпечення засобів до існування.

Аналіз практики соціального забезпечення в Україні свідчить про те, що на нинішньому етапі держава не забезпечує реалізацію навіть базових соціальних стандартів. Це обумовлює необхідність перегляду чинних підходів до формування споживчого кошика з урахуванням сучасних соціально-економічних умов і зростаючих потреб населення.

Ефективна система організації обліку розрахунків із найманими працівниками має відповідати ключовим вимогам: вона повинна забезпечувати дані для належного рівня оплати виконаної фізичною особою роботи, сприяти зниженню витрат у розрахунку на одиницю продукції та водночас гарантувати мотиваційні заходи у випадку підвищення загальної ефективності роботи підприємства.

Перспективними напрямками досліджень може стати розкриття змісту форм внутрішньої звітності для цілей управління та покращення змісту форм фінансової, податкової та статистичної звітності.

Список використаних джерел

1. Голобородько А.Ю., Плевако Н.О., Кусова Д.М. Концептуальні підходи до визначення поняття персонал підприємства в умовах стратегічних змін. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 4 (43). С. 54–62. DOI: 10.31673/2415-8089.2023.041313
2. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31>
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 16.07.2025).
3. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 4–8. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4
4. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 16.07.2025).

16.07.2025).

5. Кваша С.М., Вакуленко В.Л., Павленко О.М., Юнтао Л. Ретроспективний аналіз споживчого кошика населення та зміни в споживанні продуктів харчування населенням України. *Економічний простір*. 2024. № 190. С. 330–334. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/190-59>

6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

7. Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 03.02.2017 р. №178/147/31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

8. Мінімальна зарплата в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (дата звернення: 15.07.2025).

9. Міщук Є.В., Моренко Є.В. Переосмислення підходів до визначення заробітної плати в контексті аналітичного забезпечення діяльності підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2015. Вип. 14. С. 282–284.

10. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 714–721. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-149>

11. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. №2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

12. Прожитковий мінімум в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 15.07.2025).

13. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

14. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 р. № 780. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

16. Пронько Л.М. Економічні засади формування зайнятості населення в сільськогосподарському виробництві. *Економіка та держава*. 2022. № 5. С. 73–78. DOI: 10.32702/2306-6806.2022.5.73

17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

18. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної ради СРСР від 24.09.1974 р. № 310-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> (дата звернення: 16.07.2025).

19. Про умови праці тимчасових робітників і службовців: Указ Президії Верховної ради СРСР від 24.09.1974 р. № 311-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74#Text> (дата звернення: 16.07.2025).

20. Склярчук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059> (дата звернення: 16.07.2025).

21. Список сезонних робіт і сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

22. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404.

23. Токарчук Д.М. Зайнятість сільського населення та диверсифікація сільської економіки як шлях до покращення її стану. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 12 (28). С. 68-79.

24. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 15.07.2025).

25. Шевченко А. Споживчий кошик в Україні: значення, особливості та нові виклики. URL: <https://abiznes.com.ua/spozhyvchyu-koshyk-v-ukraini-dlia-choho-vin-potriben-ta-iak-yoho-vyrazhovuiut-356/> (дата звернення: 16.07.2025).

26. Подоляничук О.А. Облік та оподаткування розрахунків за поточними виплатами працівникам. *Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2020. Р. 220–246. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-53-2-10> URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/30/597/1244-1> (дата звернення: 16.07.2025).

References

1. Holoborodko, A.Iu., Plevako, N.O., & Kusova, D.M. (2023). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia poniattia personal pidpriemstva v umovakh stratehichnykh zmin [Conceptual approaches to defining the concept of enterprise personnel in the context of strategic changes]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes – Economics. Management. Business*, 4 (43), 54–62. DOI: 10.31673/2415-

8089.2023.041313 [in Ukrainian].

2. Hurenko, T.O. (2022). Oblik opłaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voiennyi period [Accounting for wages and labor relations during the war period]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> Retrieved from: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> [in Ukrainian].

3. Drobiazko, S.I. (2020). Orhanizatsiia bukhhalterskoho obliku zarobitnoi platy pratsivnykiv pidpriemstva [Organization of accounting for the wages of enterprise employees]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and State*, 1, 4–8. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4 [in Ukrainian].

4. Instruktsiia pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii: Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy № 291 [Instructions on the application of the Chart of Accounts for Accounting of Assets, Capital, Liabilities and Business Transactions of Enterprises and Organizations: Order of the Ministry of Finance of Ukraine № 291]. (1999, November 30). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> [in Ukrainian].

5. Kvasha, S.M., Vakulenko, V.L., Pavlenko, O.M., & Yuntao, L. (2024). Retrospektyvnyi analiz spozhyvchoho koshyka naselennia ta zminy v spozhyvanni produktiv kharchuvannia naselenniam Ukrainy [Retrospective analysis of the consumer basket of the population and changes in food consumption by the population of Ukraine]. *Ekonomichnyi prostir – Economic Space*, 190, 330–334. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/190-59> [in Ukrainian].

6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine № 322-VIII]. (1971, December 10). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

7. Pro zatverdzhennia Metodyky vyznachennia prozhytkovoho minimumu: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy, Ministerstva ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy, Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy № 178/147/31 [On approval of the Methodology for determining the subsistence minimum: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine, the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine, the State Statistics Service of Ukraine № 178/147/31]. (2017, February 3). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17#Text> [in Ukrainian].

8. Minimalna zarplata v Ukraini [Minimum wage in Ukraine]. index.minfin.com.ua. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> [in Ukrainian].

9. Mishchuk, Ye.V., & Morenko, Ye.V. (2015). Pereosmyslennia pidkhodiv do vyznachennia zarobitnoi platy v konteksti analitychnoho zabezpechennia diialnosti pidpriemstva [Rethinking approaches to determining wages in the context of analytical support for enterprise activities]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment – Scientific Bulletin of the International Humanitarian University. Series: Economics and Management*,

14, 282–284 [in Ukrainian].

10. Popova, V.D., & Kolotylo, Yu.I. (2019). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamy udoskonalennia oblikovoho zabezpechennia upravlinnia personalom [Payroll accounting: problems and directions for improving accounting support for personnel management]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, 10 (74), 714–721. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-149> [in Ukrainian].

11. Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii: Zakon Ukrainy № 2017-III [On state social standards and state social guarantees: Law of Ukraine № 2017-III]. (2000, October 5). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> [in Ukrainian].

12. Prozhytkovyi minimum v Ukraini [Subsistence minimum in Ukraine]. *index.minfin.com.ua*. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> [in Ukrainian].

13. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy № 1105-XIV [On Compulsory State Social Insurance: Law of Ukraine № 1105-XIV]. (1999, September 23). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> [in Ukrainian].

14. Pro zatverdzhennia naboriv produktiv kharchuvannia, naboriv neprodovolchychk tovariv ta naboriv posluh dlia osnovnykh sotsialnykh i demografichnykh hrup naselennia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 780 [On Approval of Food Sets, Non-Food Sets and Service Sets for Major Social and Demographic Groups of the Population: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 780]. (2016, October 11). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

15. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy № 108/95-VR [On remuneration: Law of Ukraine № 108/95-VR]. (1995, March 24). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

16. Pronko, L.M. (2022). Ekonomichni zasady formuvannia zainiatosti naselennia v silskohospodarskomu vyrobnytstvi [Economic principles of employment formation in agricultural production]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and State*, 5, 73-78 DOI: 10.32702/2306-6806.2022.5.73 [in Ukrainian].

17. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy № 137/98-VR [On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine № 137/98-VR]. (1998, March 3). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

18. Pro umovy pratsi robitnykiv i sluzhbovtziv, zainiatykh na sezonnykh robotakh: Ukaz Prezydii Verkhovnoi rady SRSR № 310-09 [On working conditions of workers and employees engaged in seasonal work: Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR № 310-09]. (1974, September 24). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> [in Ukrainian].

19. Pro umovy pratsi tymchasovykh robitnykiv i sluzhbovtziv: Ukaz Prezydii Verkhovnoi rady SRSR № 311-09 [On the working conditions of temporary workers

and employees: Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR № 311-09]. (1974, September 24). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74#Text> [in Ukrainian].

20. Skliaruk, I.P., & Polishchuk, M.V. (2023). Osoblyvosti orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z opłaty pratsi v suchasnykh umovakh [Peculiarities of organizing the accounting of wage settlements in modern conditions]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> Retrieved from: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059> [in Ukrainian].

21. Spysok sezonnykh robit i sezonnykh haluzei: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 278 [List of seasonal work and seasonal industries: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 278]. (1997, March 28). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

22. Sulimenko, L.A., Kyian, A.V., & Viter, S.A. (2018). Oblik i analiz rozrakhunkiv z opłaty pratsi [Accounting and analysis of wage settlements]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*, 18, 395–404 [in Ukrainian].

23. Tokarchuk, D.M. (2017). Zainiatist silskoho naselennia ta dyversyfikatsiia silskoi ekonomiky yak shliakh do pokrashchennia yii stanu [Employment of the rural population and diversification of the rural economy as a way to improve its condition]. *Ekonomika, finansy, menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economics, finance, management: current issues of science and practical activity*, 12 (28), 68-79 [in Ukrainian].

24. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy № 435-IV [Civil Code of Ukraine: Law of Ukraine]. (2003, January 16). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> [in Ukrainian].

25. Shevchenko, A. Spozhyvchyi koshyk v Ukraini: znachennia, osoblyvosti ta novi vyklyky [Consumer basket in Ukraine: meaning, features and new challenges]. *abiznes.com.ua*. Retrieved from: <https://abiznes.com.ua/spozhyvchyi-koshyk-v-ukraini-dlia-choho-vin-potriben-ta-iak-yoho-vyrakhovuiut-356/> [in Ukrainian].

26. Podolianchuk, O.A. (2020). Oblik ta opodatkuvannia rozrakhunkiv za potochnymy vyplatamy pratsivnykam. *Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-53-2-10> Retrieved from: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/30/597/1244-1> [in English].

Відомості про автора

ПОДОЛЯНЧУК Олена Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри обліку і оподаткування, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: podolianchuk_l@i.ua).

PODOLIANCHUK Olena – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Accounting and Taxation, Vinnytsia National Agrarian University (21008, Vinnytsia, 3, Soniachna Str., e-mail: podolianchuk_l@i.ua).