

управлінським персоналом. Тобто підприємство не зобов'язано чекати фактичної дати введення в експлуатацію, для того щоб почати нараховувати амортизацію;

– МСБО 16 «Основні засоби» не передбачає можливості зупинення нарахування амортизації в період тимчасового виведення з експлуатації об'єкта основних засобів, хоча така можливість передбачена п. 28 П(С)БО 7 «Основні засоби»;

– відповідно до п. 62 МСБО 16 «Основні засоби» підприємство може обрати прямолінійний метод, метод зменшення залишку та метод суми одиниць продукції нарахування амортизації на основні засоби. Відповідно ж до П(С)БО 7 «Основні засоби» перелік методів нарахування амортизації на основні засоби є більшим та включає прямолінійний, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивний, виробничий методи;

– важливі для нарахування амортизації характеристики (метод амортизації, строк експлуатації) відповідно до національних стандартів підлягають перегляду у випадку зміни очікуваних економічних вигід від використання основних засобів. МСБО 16 «Основні засоби» встановлює необхідність перегляду на дату річної фінансової звітності строків корисної експлуатації основних засобів та методів нарахування амортизації. Отже, аналіз положень національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку засвідчує наявність відмінних ознак, які обов'язково слід враховувати при трансформації фінансової звітності, розробці облікової політики та складанні фінансової звітності за МСФЗ-форматом.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 “Основні засоби”
URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014.

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 “Основні засоби”. Затверджено Наказом Міністерства фінансів України №92 від 27.02.2000р. (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 18 травня 2000р. за №288/4509).
URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0487-00>.

Данилюк О.В.,
магістр, спеціальність «Облік і оподаткування»,
науковий керівник:
к. е. н., доцент Ромашко О.М.,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Заробітна плата має вагомe соціально-економічне значення в системі обліку суб'єктів господарювання, вона являється основним джерелом доходів робітників підприємств, а також багато в чому визначає собівартість готової продукції, товарів, робіт та послуг.

Перед системою організації оплати праці на підприємстві постає багато питань, так, наприклад, в умовах переходу до ринкової економіки складається нова система оплати праці, якій властиві риси підпорядкування завданням інтенсивного типу розвитку економіки. Саме тому завжди залишається актуальною проблема вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Багато науковців досліджують питання організації оплати праці, проблему її нормативно-правового забезпечення, документальної бази оформлення розрахунків, а також всіх можливих аспектів покращення організаційного та економічного механізму управління оплатою праці. Данні питання розглядалась в працях таких провідних вітчизняних вчених і практиків, як Бутинця Ф. Ф. [1], Гончара Л. В. [3], Завіновської Г.Т. [4], Кравченко М. А. [6], Кулішова В. В. [7], та ін. Водночас деякі питання обліку розрахунків з працівниками з оплати праці в умовах його взаємодії з міжнародною практикою досі знаходяться на стадії досліджень та вирішені проблем.

Актуальним залишається визначення основних напрямів щодо вдосконалення організації розрахунків з оплати праці, проблема оптимізації використання трудових ресурсів, зменшення витрат робочого часу, підвищення продуктивності працівників.

Питання теорії та практики обліку розрахунків з оплати праці та аналізу використання трудових ресурсів в найбільш ефективних напрямках залишаються такими, які постійно викликають дискусії та потребують подальших наукових досліджень і робіт у напрямках їх удосконалення. Як наслідок, можна визначити завдання дослідження, яке потребує опрацювання нормативного та правового регулювання оплати праці на підприємстві, обґрунтування методичних засад й організаційних аспектів обліку праці та її оплати з врахуванням вимог податкової реформи для ефективного управління витратами підприємства.

Основна мета організації обліку розрахунків з оплати праці є аналіз стану організації і методики бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві з подальшим визначення шляхів їх удосконалення.

Особливість організації оплати праці як категорії, яка відтворює економічні процеси полягає у вирішенні нею двох важливих проблем: по-перше, відтворення робочих місць, по-друге, мотивації працівників до роботи, а, відповідно, і зацікавленості їх у результатах діяльності своїх підприємств та організацій, а як результат – розвитку економіки держави і суспільства в цілому.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і залишатиметься заробітна плата. Таке визначення як «заробітна плата» не використовується в сучасній економічній літературі сьогодення. В Законі України «Про оплату праці» заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5].

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійних навичок працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності

шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій, установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Організація правильної роботи служби кадрів та відділу розрахунків працівників з оплати праці відбувається на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, колективних, трудових договорів, правил внутрішнього розпорядку, наказів, штатного розкладу, посадових інструкцій та ін.

Однією з ключових характеристик правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документальне оформлення операцій розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем, яке супроводжується великою кількістю облікових документів різних форм, на кожний з яких може затверджуватись графік документообігу керівництвом підприємства [8].

Облік особистого складу працівників являється початковим етапом організації обліку розрахунків із заробітної плати, здійснення якого найчастіше покладається на відділ кадрів підприємства. Формування первинного обліку робочого часу та обліку праці є наступним та найважливішим етапом. На цьому етапі вибирається система табельного обліку та відбувається контроль за його виконанням. Табель є основним документом обліку використання робочого часу, контролю за його дотриманням, та в подальшому розрахунку заробітної плати. Вагомим етапом при організації обліку є вибір первинних документів, при цьому слід урахувувати кількісний їх показник: менша кількість документів слугує більш простому веденню обліку, тому важливим є застосування універсальних, накопичувальних документів. Серед локальних нормативних актів, що визначають основні норми оплати праці працівників, значне місце відводиться положенню про оплату праці, яке повинно бути розроблене з урахуванням законодавчих актів про оплату праці та мати чітку структуру. На заключному етапі організації обліку розрахунків із заробітної плати вирішується завдання виплати заробітної плати, на цьому етапі підприємство самостійно встановлює для себе строки виплати заробітної плати працівникам.

Облік праці та заробітної плати слід сприймати як частку у загальній системі обліку. Організація обліку і контролю заробітної плати складається з вибору та впровадження в практичну діяльність методів, способів, прийомів збору та обробки інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які найбільш відповідають поставленим задачам [2].

Мета більш правильної організації обліку на підприємстві полягає:

По-перше: в вдосконаленні існуючої моделі аналітичного обліку. У Положенні про облікову політику необхідно прописати основні найбільш досконалі методи, процедури, що будуть використовуватись підприємством для ведення бухгалтерського обліку, у тому числі розрахунків з оплати праці.

Розробити графік документообігу для документів, які безпосередньо пов'язані з обліком розрахунків з оплати праці.

По-друге: наступним важливим пунктом реформування діючої системи обліку та контролю слід вважати проведення повної автоматизації усіх цих процесів. Це дозволить мінімізувати кількість похибок під час обробки інформації, зменшити час на виконання облікових, аналітичних та контрольних процедур, тим самим виключаючи ряд ручних операцій.

По-третє: вирішуючи питання удосконалення організації контролю оплати праці, доцільним являється створення служби внутрішнього контролю, що надасть змогу підприємству підвищити інформаційний потенціал, забезпечити розуміння всіх тонких моментів в діяльності підприємства, а що стосується розрахунків з оплати праці дозволить здійснювати правильність ведення обліку цієї ділянки.

Будуючи або вдосконалюючи організацію обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, та результати наукових досліджень, а також передового досвіду.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати що було розглянуто основні етапи обліку розрахунків з оплати праці. Маючи за мету більш правильну організацію обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві були запропоновані дії щодо вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Список використаних джерел:

1. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський словник. – Житомир: ПП «Рута», 2001. – 224 с.
2. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2015. – № 17. – С. 25–29.
3. Гончар Л. В. Організація внутрішньогосподарського контролю операцій з оплати праці та шляхи його вдосконалення / Л. В. Гончар // Вісник Житомирського державного технічного університету. – № 33. – 2010.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р № 108/95 ВР (Редакція станом на 13.02.2020)
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
6. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. А. Кравченко // Бізнес навігатор. – 2010. – № 1.
7. Кулішов В.В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум / Навч. Посібник – Львів: «Магнолія плюс», 2004. – 332 с.
8. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків / І.В. Саух // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 2 (20). – С. 428– 433.