

Чабан Ольга

студентка магістратури

Вольська Ангелія

к.е.н., доцент

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагає удосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах, установах і підприємницьких структурах України. Актуальність питання зумовлена зміною нормативної й документальної бази розрахунків з оплати праці на підприємствах.

До проблем, які породжують недоліки сучасної системи розрахунків із заробітною платою в Україні і, як наслідок, її організацію відносять: часткову тінізацію економіки, низькі рівні заробітної плати, високу ставку соціального внеску, невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулювальна роль премій, надбавок і всієї преміальної системи [1], недостатній соціальний захист населення при хворобі, інвалідності, втраті роботи [2, с. 283], а також, на думку вчених Семенова Г.А. і Андрущенко Л.О., велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. Заробітна плата перестала бути стимулювальним фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики [3].

Прагматика та проблематика організації виплати заробітних плат в Україні досліджувалися вітчизняними науковцями, серед яких В.Завгородній, А.Кадацька, А.Калина, А.Колот, К.Крищенко, Г.Семенов, В.Сопко С.Соломонов, Н.Ткаченко та ін.

Метою дослідження є визначення сутності організації обліку розрахунків з оплати праці та обґрунтуванні заходів, метою яких є покращення організації обліку розрахунків з виплати заробітної плати персоналу.

Зазначимо, що розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою. Документальне оформлення операцій щодо розрахунків з заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжується великою кількістю документів типових та нетипових форм. Керівник підприємства на кожний первинний документ затверджує графік документообігу. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час [4].

Вимогами до формування обліку заробітної плати є визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків. Отже, головні завдання організації обліку праці й заробітної плати: забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства

стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і єдиного соціального внеску, забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо [5, С. 31-33].

Вважаємо, що одним із напрямів удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки.

Усі заходи з реформування системи оплати праці спрямовані на вдосконалення механізмів державного й колективно-договірного регулювання заробітної плати, визначення шляхів і механізмів її реального зростання, посилення захисту прав працівника на її своєчасне одержання. У зв'язку із цим, на державному рівні, у кожній галузі й на окремих підприємствах виникає необхідність у виробленні власної політики заробітної плати. Вона має враховувати інтереси різних груп працівників і власників, відтворювати стимулювальну функцію оплати праці, передбачати ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи зі соціального захисту населення, механізми з підтримання доходів на рівні, що забезпечує людині гідне життя. Отже, правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці.

Прийняті законодавчі нормативно-правові акти сприяли значним змінам у реформі оплати праці. В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці, але цей механізм у повному обсязі не спрацьовує, особливо в договірному регулюванні. На сьогодні ще існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до неї належать: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулювальної ролі тарифних систем на підприємствах; удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати; колективне регулювання заробітної плати.

Зазначимо, що здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Список використаних джерел

1. Шилова Т.С., Савчук І.С., Вибивана А.В. Побудова ефективної системи організації обліку і аналізу праці та її оплати [Електронний ресурс] / Т.С.Шилова, І.С.Савчук, А.В.Вибивана. – Режим доступу до статті : <http://intkonf.org/shilova-ts-savchuk-is-vibivana-av-pobudova-efektivnoyi-sistemi-organizatsiyi-obliku-i-analizu-pratsi-ta-yuyi-oplati/> (дата звернення 17.11. 2013 р.).
2. Вольська А. О. Проблеми і напрями вдосконалення соціального страхування в Україні / А. О. Вольська // Збірник наук. праць Подільського держ. аграр.-техн. університету. Вип. №14. Т.2. – Кам'янець-Подільський, 2006. – С. 283–286.
3. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці [Електронний ресурс] / Г.А.Семенов, Л.О. Андрущенко. – Режим доступу до статті : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Dtr_ep/2009_2/files/Econ_02_2009_Semenov_Andrushenko.pdf (дата звернення 17.11. 2013 р.).
4. Кадацька А.М., Пономаренко О.М. Удосконалення обліку оплати праці в сучасних умовах. [Електронний ресурс] / А.М.Кадацька, О.М.Пonomаренко. – Режим доступу до статті : http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2010/Economics/74744.doc.htm (дата звернення 17.11. 2013 р.).
5. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці / Н. Ткаченко// Україна: аспекти праці. – 2001. – №5. – С. 31–36.



Яловега Людмила

асистент

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава

БІОЛОГІЧНІ АКТИВИ ТВАРИННИЦТВА: ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

Сільське господарство є однією з провідних галузей виробництва, яке має свої особливості, однією з яких є використання біологічних активів.

Відповідно до П(с)БО 30 «Біологічні активи», біологічний актив – це тварина або рослина, яка в процесі біологічних перетворень здатна давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, а також приносити в інший спосіб економічні вигоди [1].

Для цілей бухгалтерського обліку біологічні активи тваринництва класифікуються за такими групами:

- довгострокові (біологічні активи, здатні давати сільськогосподарську продукцію та додаткові біологічні активи, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що перевищує 12 місяців, рахунок 163 «Довгострокові біологічні активи тваринництва, що обліковуються за справедливою вартістю»);