

нематеріальних активів», і в подальшому списані на субрахунок 123 «Права на комерційні позначення».

З метою підвищення ефективності управління торговельними марками підприємства та забезпечення зростаючих інформаційних потреб користувачів облікової інформації обґрунтовано необхідність капіталізації витрат на створення торговельних марок подібно до внутрішньостворених нематеріальних активів. Запровадження даної пропозиції в цілому сприятиме: підвищенню ефективності інформаційного забезпечення діяльності маркетингових служб; удосконаленню процесу побудови стратегій підприємства та інформаційної підтримки прийняття стратегічних управлінських рішень; покращанню відображенню в фінансовій звітності довгострокових цілей підприємства; наближенню балансової вартості підприємства до його ринкової вартості.

Література

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» (із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства фінансів № 627 (з1242-13) від 27.06.2013 р.).

2. Международные стандарты финансовой отчетности по состоянию на 1 января 2009 года. – Лондон: International Accounting Standards Board, 2009. – 2880 с.

УДК 657.1.012

Воськало Н.М.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та аналізу,

Воськало В.І.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та аналізу,
Національний університет «Львівська політехніка»

ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЩОДО РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Теоретично та методологічно правильно організований облік розрахунків за виплатами працівникам сприяє виконанню заробітною платою та іншими виплатами їх функцій: відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної, регулювальної, соціальної. Регулювання розрахунків за виплатами працівникам у бухгалтерському обліку спирається на низку законодавчих актів: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Податковий кодекс України, ПСБО 26 «Виплати працівникам», ПСБО 16

«Витрати», МСБО 19 «Виплати працівникам» тощо. Методологічні основи ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам та складання на його основі звітності ґрунтується на принципах, які передбачені у зазначених вище законодавчих актах.

Виходячи із принципу повного висвітлення, інформацію про розрахунки з оплати праці недостатньо показувати лише як заборгованість з оплати праці у Балансі (Звіті про фінансовий стан) та суму визнаних витрат на заробітну плату операційної діяльності (не враховуючи, при цьому, інших видів діяльності підприємства) у Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід), так як така інформація свідчить лише про фактичні наслідки проведених господарських операцій, а не потенційні. Відповідно до ПСБО 26 «Виплати працівникам» у Примітках до річної фінансової звітності необхідно розкривати додаткову інформацію щодо програм з визначеним внеском або програм з визначеною виплатою. Така інформація розкриває потенційні наслідки для підприємства щодо запровадження виплат після закінчення трудової діяльності. Однак українські підприємства, як правило, виплати після закінчення трудової діяльності не проводять, хоча для їх обліку і передбачений окремий субрахунок 472 «Додаткове пенсійне забезпечення». Ще одним з видів виплат працівникам є виплати при звільненні, розмір яких зазначається в колективному договорі або оголошується при необхідності звільнення певної кількості працівників. Така інформація, хоча і має потенційний вплив на подальшу господарську діяльність підприємства, але, як правило, вважається комерційною таємницею і не оприлюднюється у звітності.

Принцип автономності реалізується через нарахування, оподаткування та виплату заробітної плати одному чи кільком власникам, які виконують обов'язки керівника чи працівників підприємства і отримують за це заробітну плату, котра обліковується окремо від дивідендів, які належать таким засновникам.

Згідно принципу послідовності, П(С)БО 26 визначає необхідність відображення в обліковій політиці сум відрахувань щодо кожної програми з визначеним внеском із включенням до витрат звітного року (загальний опис типу програми; залишок зобов'язання (активу) на початок і кінець звітного року; теперішня вартість забезпечених, частково забезпечених і незабезпечених активами програми зобов'язань на дату балансу; не визнані актуарні прибутки (збитки) на початок і кінець звітного року тощо). Також доцільно передбачити створення резерву на виплату відпусток, що є обов'язковим для всіх підприємств (окрім малих), а його розмір залежить від розміру зарплати в попередніх звітному періоді; резерву виплат при звільненні та резерву виплат по закінченні трудової діяльності. Облікові «незручності» при створенні таких

резервів полягають у податкових обмеженнях щодо їх створення та віднесення до складу витрат в поточному чи майбутніх періодах.

Дотримуючись принципу безперервності діяльності підприємство планує свою діяльність надалі та здійснює поточні виплати працівникам, котрі стосуються майбутніх періодів (нарахування та виплата авансів, відпускних, «підйомних» тощо). Створення резерву на виплату відпусток, резервів виплат при звільненні та виплат по закінченні трудової діяльності засвідчує те, що підприємство планує проводити і надалі свою діяльність. Своє відображення через рахунки бухгалтерського обліку цей принцип знаходить при виплаті авансу, внаслідок чого утворюється дебетове сальдо (заборгованість працівників підприємству) за рахунком 661 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Реалізуючи принцип нарахування, підприємство виплати працівникам нараховує та відносить до складу своїх витрат і відображає в обліку та фінансовій звітності в момент їх виникнення незалежно від дати надходження або сплати грошових коштів. Відповідно, виплата авансу не спричиняє визнання в обліку витрат на оплату праці, яке здійснюється по закінченні місяця після отримання всіх документів для її нарахування. Щоправда, норми податкового законодавства обмежують віднесення деяких нарахувань виплат працівникам до витрат поточного періоду, та, відповідно, виникнення податкових різниць при нарахуванні податку на прибуток.

Згідно принципу превалювання сутності над формою операції мають обліковуватися відповідно до їх сутності, а не лише виходячи з юридичної форми. Відповідно до нього необхідно вести аналітичний облік за кожним працівником, за видами нарахувань, утримань та виплат. Нарахування виплат із оплати праці мають бути тісно пов'язані із видами діяльності підприємства.

На підставі Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в гривнях, відповідно до принципу єдиного грошового вимірника.

Дотримання принципів обліку підвищує якість облікової інформації щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам, та кращій реалізації методичних прийомів бухгалтерського обліку щодо цього об'єкту.