

економічного зростання підприємства, оскільки метою ведення бухгалтерського обліку операцій з виробництва та продажу продукції є надання користувачам інформації про результати діяльності підприємства для прийняття рішень.

Вважаємо, що одним із методів та шляхів удосконалення обліку та облікової політики підприємства є удосконалення управлінського обліку. А саме: основна увага повинна приділятися управлінню затратами як єдиного цілісного процесу, який визначатиме політику підприємства. Необхідно удосконалити нормування матеріальних і трудових затрат на виробництві, покращити методи економічного аналізу собівартості продукції, впровадити методіку комплексного аналізу затрат на виробництво і собівартості продукції.

Список використаної літератури

1. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.

2. Податковий кодекс України : Закон України від від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси». Наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99>.

Марта Пулик

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сфера обліку та оподаткування оплати праці є однією із найскладніших сфер бухгалтерського обліку через невизначеність та часту зміну законодавства. Ця галузь бухгалтерії є найбільш відповідальною та трудомісткою, й тому займає одне з провідних місць у системі обліку господарської діяльності підприємств.

Максимальної межі заробітної плати не має, а мінімальний розмір оплати праці встановлений в Україні законодавчо і щороку збільшується. В умовах переходу до ринкової економіки удосконаленню повинна бути піддана і організація бухгалтерського обліку оплати праці на підприємствах України. Актуальність розгляду даного питання обумовлена зміною нормативної та документальної бази оплати праці та її оподаткування на підприємствах і

підприємницьких структурах. Сьогодні спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами.

Рівень заробітної плати прямо залежить від ефективного функціонування економіки. Як соціально-економічна категорія, заробітна плата має важливе значення, як для працівника, так і для його роботодавця. Для працівника заробітна плата - одна із основ доходу сім'ї. Тому її стимулююча роль дуже велика. Рівень оплати праці робить суттєвий вплив на поведінку і працівника, і роботодавця. Заробітна плата, як правило, займає велику питому вагу в загальних доходах працівника.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу [2].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, кваліфікації, компетенції працівника, результатів його праці та загального результату роботи господарської діяльності підприємства.

В основу організації заробітної плати покладені такі принципи:

- Здійснення оплати праці в залежності від кількості та якості праці, від кінцевих виробничих результатів з врахуванням умов та особливостей праці.
- Систематичне підвищення рівня реальної оплати праці, тобто перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над інфляцією.
- Перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.
- Здолання усіх видів зрівняння у розподілі коштів на оплату праці.

Незважаючи на значну кількість наукових робіт та досліджень проблеми стимулювання праці та її обліку різносторонні, тому пошук шляхів удосконалювання облікових аспектів оплати праці та діючих систем оплати праці залишається актуальним й досі.

Основною соціальною гарантією в оплаті праці, базовим інструментом її організації є мінімальна заробітна плата, оскільки на основі її розміру встановлюються тарифна ставка і мінімальний посадовий оклад.

Правильна організація обліку оплати праці має безпосередній вплив на повноту і своєчасність здійснення розрахунків із працівниками.

Правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників. Заробітна плата залежить від умов торгівлі, від ринкової кон'юнктури, від стану економіки в той чи інший період часу. Оплата праці з урахуванням сукупності інших факторів впливає на прибуток і конкурентоспроможність підприємства. Тому основне завдання підприємства

полягає в тому, щоб розробити такий механізм матеріального і нематеріального стимулювання, який націлював би трудові колективи на досягнення високих результатів.

Таким чином, якщо не точно нараховувати заробітну плату, то це автоматично тягне за собою серію помилок і порушень в обліку. Наприклад: податку на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску та податку на прибуток. Єдиною можливістю уникнути таких помилок – володіти достатнім рівнем знань для проведення будь-яких розрахунків, які відносяться до сфери оплати праці та вирішення більшості основних проблем, які виникають у цій галузі.

Список використаної літератури

1. Безпалько О.С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення-обліку-заробітної-пла/>.

2. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

3. Починок Н.В. Взаємозалежність соціальних стандартів та інтелектуального капіталу підприємства. Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу, контролю і оподаткування у контексті Європейської інтеграції та сучасних викликів глобалізації : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. Львів : Вид-во ЛТЕУ, 2018. С. 267-269.

4. Починок Н.В. Заробітна плата працівників за правилами вітчизняного законодавства. Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 жовтня 2014 р. Тернопіль : ТНЕУ, 2014. С. 100-101.

Віта Торяник

ФОРМУВАННЯ ТА ВИБІР СТРАТЕГІЙ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ УПРАВЛІНСЬКОМУ ОБЛІКУ

Термін «антикризове управління» останнім часом отримав значне поширення, проте єдиного тлумачення чи підходу до його визначення – немає.

Сучасна економічна ситуація українського підприємництва змушує теоретиків та практиків шукати та реалізовувати нові, ефективніші шляхи для подолання кризи, спричиненої як внутрішніми, так і зовнішніми факторами.