

вими (плановими і прогнозованими) результатами діяльності за закріпленими за ними компетенціями та бізнес-процесами. Це, у свою чергу, автоматично регулює виконання показників верхніх рівнів і стратегії підприємства за рахунок відповідної взаємопов'язаності і збалансованості показників між рівнями управління рухом капіталу.

Висновки з проведеного дослідження. Господарські процеси, які здійснюються на виробничому підприємстві, взаємопов'язані, оскільки вони уособлюють загальний рух капіталу в процесі його відтворення. Тому для забезпечення ефективного управління необхідним є формування системи інтегрованого обліку, яка повинна забезпечити максимальну прозорість механізму формування облікових та звітних даних для потреб користувачів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Камінська Т.Г. Бухгалтерський облік і контроль кругообороту капіталу: теорія, методологія, практика: дис. докт. ек. наук : 08.00.09 / Т.Г. Камінська – Київ, 2013. – 472 с.
2. Коновалова И.Р. Развитие учета прибыли в условиях трансформации отношений собственности / И.Р. Коновалова. – М.: Экономист, 2003. – 382 с.
3. Кузьмін Дн. Л. Бухгалтерський облік і контроль процесу придбання майна: теорія і методика : дис. канд. ек. наук : 08.00.09 / Дн. Л. Кузьмін – Житомир, 2011. – 277 с.
4. Ладутько Е. Н. Управленческий учет в системе контроля себестоимости и прибыли / Е. Н. Ладутько. – Мн.: Бел. наука, 2003. – 112 с.
5. Малышев И. В. Теория двойственности отражения хозяйственных актов в бухгалтерском учете / И. В. Малышев. – М.: Статистика, 1971. – 112 с.
6. Мякота В. Собівартість продукції: від випуску до реалізації. – 2-ге вид., перероб. і доп. / В. Мякота. – Х.: Фактор, 2003. – 268 с.
7. Новиченко П. П. Учет готовой продукции и ее реализации / П.П. Новиченко. – М.: Финансы, 1975. – 64 с.
8. Новодворский В. Д. Бухгалтерский учет в системе управления / В.Д. Новодворский. – М.: Финансы, 1979. – 72 с.
9. Сазерленд Д. Бухгалтерский учет и финансы: ключевые понятия / Пер. с англ. Под ред. А. Григораш / Д. Сазерленд, Д. Кэнуэлл. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 400 с.
10. Чернецкая Г.Ф. Модели объектов бухгалтерского учета: учебн. пособие / Г. Ф. Чернецкая. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 79 с.
11. Яременко І. Й. Економічні категорії в методології обліку: Монографія / І. Й. Яременко. – Львів: Каменяр, 2002. – 192 с.

УДК 65.06

Долюк А.В.
*асистент кафедри бухгалтерського обліку
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Стаття присвячена розгляду основних нормативно-правових актів з обліку оплати праці. Розглянуто Закони України та інші регулятивні нормативні акти. Зокрема, особлива увага приділяється нормативному регулюванню основних способів підвищення продуктивності праці працівників підприємства. Дослідження зосередилося на нормативному регулюванні матеріального стимулювання продуктивності праці.

Ключові слова: оплата праці, винагорода за працю, стимулювання, матеріальне стимулювання, нормативно-правове регулювання оплати праці, працівник.

Dolyuk A.V. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Статья посвящена рассмотрению основных нормативно-правовых актов по учету оплаты труда. Рассмотрены Законы Украины и другие регулятивные нормативные акты. В частности, особое внимание уделяется нормативному регулированию основных способов повышения производительности труда работников предприятия. Исследование сосредоточилось на нормативном регулировании материального стимулирования производительности труда.

Ключевые слова: оплата труда, вознаграждение за труд, стимулирование, материальное стимулирование, нормативно-правовое регулирование оплаты труда, работник.

Dolyuk A.V. STANDARD AND LEGAL REGULATION OF ACCOUNTING OF MATERIAL STIMULATION OF LABOUR PRODUCTIVITY

Article is devoted to consideration of the main normative legal acts according to the accounting of compensation. Laws of Ukraine and other regulatory regulations are considered. In particular the special attention is paid to standard regulation of the main ways of increase of labor productivity to employees of the enterprise. Research concentrated on standard regulation of material stimulation of labor productivity.

Keywords: compensation, remuneration for work, stimulation, material stimulation, standard and legal regulation of compensation, employee.

Постановка проблеми. На теперішній час існує безліч видів стимулювання працівників, що діють у різних напрямках, проте мають одну мету – мотивувати працівників до кращих результатів. У нинішніх умовах найефективнішим способом стимулювання працівників є матеріальне стимулювання, адже матеріальні блага – це основний засіб, що змушує людину

приступати до трудової діяльності. Під матеріальним стимулюванням хоч і розглядають систему матеріальних благ (в основному заробітну плату), що спонукають працівників до більш ефективної та результативної роботи, але на даний момент у наукових та періодичних джерелах існує розгалужений погляд на трактування поняття «матеріальне стимулювання».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контекстах наукових робіт з бухгалтерського обліку, що стосуються обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів, автори Н.В. Шульга та Т.Г. Мельник опосередковано розглядали матеріальне стимулювання та ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах. Що ж до продуктивності праці та її вимірювання, то в авторефератах дисертаційних робіт автори виділили об'єктами дослідження регулювання співвідношення продуктивності праці та заробітної плати (О.С. Богачов, О.В. Додонов, І.А. Попова), процес підвищення продуктивності праці (О.О. Кіях, С.І. Панченко, А.С. Пасека), аналізу продуктивності праці, виявлення резервів її зростання (Н.П. Мицишин).

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати дослідження, яке полягає в тому, що у дослідженні науковці здебільшого розглядали або сутність стимулювання та пов'язані з ним питання, або продуктивність праці. Значно рідше зустрічалися наукові роботи, де чітко була встановлена закономірність між застосуванням матеріального стимулювання та встановленим чітким його впливом на продуктивність праці. Матеріальне стимулювання продуктивності праці як цілісна категорія на даний час потребує подальших наукових розробок. Особливої уваги потребує нормативно-правове регулювання оплати праці як основа запровадження, встановлення та удосконалення матеріального стимулювання оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під системою нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку розуміють сукупність законодавчих, нормативних правових актів та інших документів, що відносяться до бухгалтерського обліку. Сьогодні в Україні склалася багаторівнева система

регулювання обліку та звітності, на формування якої значно вплинули економічні перетворення в країні, необхідність працювати у нових ринкових умовах, а також активне розповсюдження і впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності.

Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку являє собою сукупність законодавчих, нормативних правових та методичних документів, затверджених вищими органами влади України, які безпосередньо регулюють сферу бухгалтерського обліку. На даний час в Україні сформована багаторівнева система регулювання бухгалтерського обліку (рис. 1), кожний рівень якої має свій масштаб дії, починаючи від загальнодержавного і закінчуючи рівнем окремого підприємства.

Як помітно з рисунка 1, кожен рівень регулювання бухгалтерського обліку має своє призначення, сферу дії. Наведений рисунок зображує загальне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні, включаючи всі об'єкти обліку. Тобто на будь-який об'єкт бухгалтерського обліку нормативно-правове регулювання поширюється «ступінчастим чином», кожний напрям має свої відокремлені законодавчі акти, що прийняті для регулювання конкретного питання.

Якщо ж розглядати матеріальне стимулювання підвищення продуктивності праці, то це питання необхідно розглядати в структурі розрахунків з оплати праці. Матеріальні стимули – безпосередня складова оплати праці і обліковується разом із усіма складовими заробітної плати. Продуктивність праці загалом не є чітким об'єктом облікового відображення і є розрахунковою величиною, але ключовим моментом у такому розрахунку є саме дані бухгалтерського обліку. Так як продуктивність праці впливає як на витрати підприємства (матеріальні стимули для її підвищення), так і на доходи (зростання при-

бутків як наслідок підвищення продуктивності праці, зростання якості продукції, кількості виготовленої продукції, зниження собівартості продукції тощо), можна точно стверджувати, що дана категорія є обліковою, так як впливає з облікових даних.

Щодо безпосереднього регулювання матеріального стимулювання у законодавчих актах України, то можна зазначити, що базові основи стимулювання працівників в системі оплати праці закріплені у Кодексі законів про працю, Законі України «Про оплату праці», Законі України «Про колективні договори і угоди» та інших нормативно-правових актах.

Якщо узагальнити усі нормативно-правові документи, що регулюють питання оплати праці, то можна їх узагальнити та поділити на два рівні – загальнодержавний та рівень підприємства.

Загальнодержавний рівень представляють: Конституція України, Кодекс законів про працю, Податковий кодекс України, Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Закон України

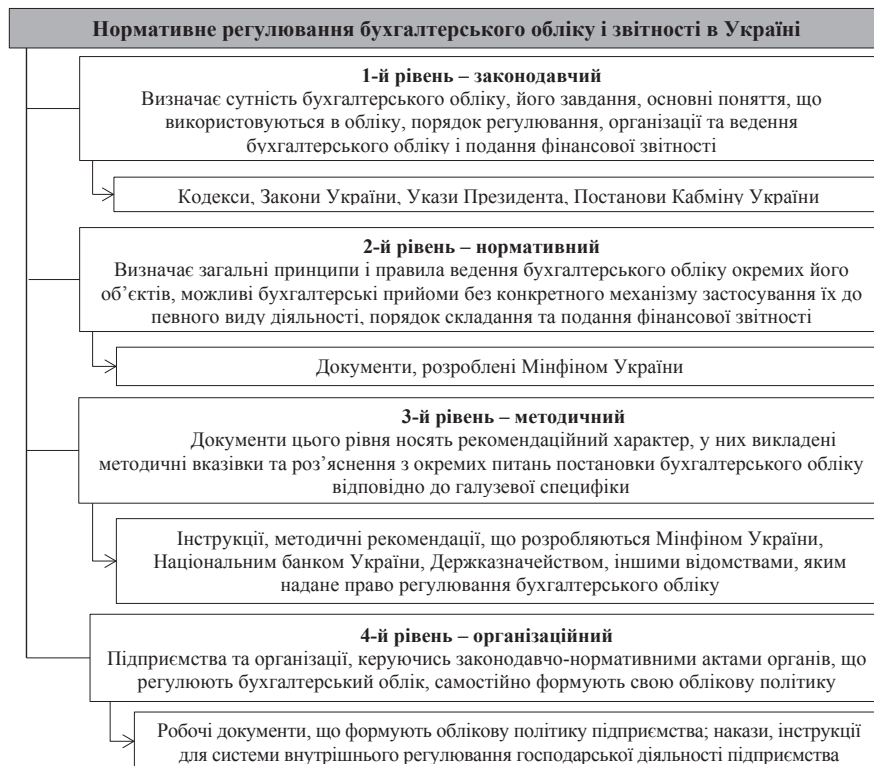


Рис. 1. Нормативне регулювання бухгалтерського обліку і звітності в Україні

Систематизовано на основі [1, с. 239]

«Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про відпустки» та інші закони, ще регулюють оплату праці; Постанова Кабміну України «Порядок обчислення середньої заробітної плати», «Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями і посадами», П(С)БО 26 «Виплати працівникам», П(С)БО 16 «Витрати» та деякі методичні рекомендації.

Стаття 43 Конституції України закріплює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом [2].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. У статті 1 КЗпП України завданням кодексу проголошено регулювати трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих [3].

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати [4].

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [5].

Проте більш деталізовано питання матеріального стимулювання розглядається в деяких методичних рекомендаціях, що включають приклади та практичні поради стосовно організації матеріального стимулювання на підприємствах. Прикладами таких методичних рекомендацій є: Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44 [6], Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186 [7], Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій Рекомендовано наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23 [8].

Досить ґрунтовним нормативним документом стосовно застосування стимулюючих заходів на підприємствах є Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників під-

приємств і організацій № 23 від 29.01.2003, Міністерства праці та соціальної політики України [8]. Методичні рекомендації розроблено з метою надання практичної та методичної допомоги підприємствам та організаціям щодо розробки та впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці. Методичні рекомендації дозволяють фахівцям підприємств і організацій вдосконалити не тільки діючі на підприємствах, а й розробити нові ефективніші системи матеріального стимулювання. Метою цих рекомендацій є розробка методологічних основ та методичних підходів до побудови та впровадження на підприємствах систем матеріального стимулювання праці працівників, підвищення їх мотивації до праці, продуктивності і ефективності виробничої діяльності та забезпечення конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах господарювання [8].

У інших вищезазначених методичних рекомендаціях розглядаються різні форми матеріального стимулювання і наводяться рекомендації щодо їх застосування для різних категорій працівників та видів діяльності підприємства. Узагальнивши положення цих документів, можна виділити такі основні види матеріального стимулювання:

- підвищення індивідуальної заробітної плати на підставі додаткових показників;
- застосування систем оплати праці, спрямованих на підвищення її ефективності (відрядно-прогресивна система, система коригуючих коефіцієнтів залежно від рівня виконання завдань, розподіл колективного заробітку згідно з коефіцієнтами трудової участі (КТУ) тощо;
- застосування систем преміювання за індивідуальні та/або колективні результати праці;
- запровадження заохочувальних доплат та надбавок до окладів;
- розподіл прибутку між працівниками;
- виплата дивідендів на акції працівників акціонерних товариств;
- соціальні виплати та пільги [9, с. 123].

Щодо нормативно-правового регулювання продуктивності праці, то стосовно даного питання на загальнодержавному рівні майже відсутні нормативні акти. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджені наказом Міністерства економіки України від 26.12.2008 № 916, розроблено з метою розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Вони формують загальні підходи до визначення показників продуктивності праці: на національному рівні, за видами економічної діяльності, а також для міжнародних порівнянь. Даний документ полегшує процес розрахунку показника продуктивності праці та зазначає необхідні для розрахункового процесу показники.

Важливо зазначити, що процес регулювання як системи оплати в цілому, так і матеріального стимулювання як складової її частини регулюється за допомогою угод трьох рівнів:

- державний рівень – генеральна угода;
- галузевий та регіональний рівень – галузеві та регіональні угоди;
- виробничий рівень – колективний договір;
- індивідуальний рівень – трудовий договір (контракт).

Виділяють таку закономірність: умови угоди кожного рівня не можуть погіршувати умови оплати праці, передбачені на більш високому рівні. Тоб-

то положення генеральної угоди повинні відповідати вимогам законодавства щодо мінімального розміру заробітної плати і умов праці, положення галузевих та регіональних угод не можуть передбачати гірші умови оплати праці, ніж ті, що встановлені у генеральній угоді. Одночасно на кожному рівні угод може бути передбачено поліпшені умови праці і додаткові заохочувальні виплати порівняно з угодою вищого рівня [9, с. 124].

Визначивши основні рівні регулювання оплати праці у частині матеріального стимулювання, що безпосередньо впливає на зміну продуктивності праці, потрібно розглянути внутрішні нормативні та розпорядчі документи підприємства, які регламентують процес матеріального стимулювання працівників.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про колективні договори та угоди» [49], колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Статтею 7 ЗУ «Про колективні договори та угоди» [5] закріплено зміст колективного договору, де встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Показники та умови оплати праці, у тому числі порядок нарахування премій, доплат, надбавок та інших заохочувальних виплат на конкретному підприємстві, визначаються у Положенні про оплату праці, що містить окремий розділ про матеріальне стимулювання. Пунктами 1.10 та 1.11 Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств № 186 [7] система оплати праці має бути чітко сформульована і визначена у відповідному Положенні про систему та умови оплати праці працівників підприємства, у якому конкретно визначаються:

- мета та основні завдання діяльності підприємства, які повинні вирішувати його працівники;
- структура основної заробітної плати за елементами, з яких вона складається;
- показники, за якими певним групам та категоріям працівників нараховується заробітна плата;

– умови, за яких основна заробітна плата працівників може бути підвищеною або зниженою до рівня, передбаченого трудовим договором, з визначенням показників та умов діяльності, за якими це підвищення або зниження може бути застосовано, та розмірів такого підвищення або зниження;

– показники та умови нарахування додаткової оплати праці: премій, доплат, надбавок або інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Премії або додаткові заохочувальні виплати на малому підприємстві можуть і не виплачуватися за умови, що система побудови схеми посадових окладів та місячних тарифних ставок дозволяє стимулювати ефективну, продуктивну працю [7].

Одним із додатків до колективного договору є Положення про преміювання, що закріплює такі моменти, як: види премій і джерела виплати премій, розміри премій, порядок затвердження, нарахування й виплати премій, умови виплати премій, терміни виплати премій, підстави зниження розмірів премій та інші деталізовані моменти стосовно преміювання, індивідуальні для кожного підприємства.

По закінченні місяця (кварталу, року) керівник підприємства видає Наказ про преміювання за підсумками роботи, у якому на підставі Положення про преміювання зазначаються розміри премій працівникам.

Отже, аналізуючи нормативне забезпечення оплати праці України у частині матеріального стимулювання, можна зробити висновки про достатньо високий рівень правового регулювання даної сфери. В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання державних механізмів оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Стосовно матеріального стимулювання підвищення продуктивності праці, то українське законодавство включає дану категорію безпосередньо у регламентування оплати праці, де матеріальне стимулювання може розглядатися як основна чи додаткова заробітна плата або преміювання працівників. Основні моменти регулювання матеріальних стимулів для працівників покладено на кожне окреме підприємство, де має здійснюватися регламентування даного процесу відповідно до внутрішніх нормативних положень, фінансових можливостей підприємства та бажання власника. Таким чином, спираючись на запропоновані законодавством приклади та рекомендації щодо створення систем стимулювання працівників, кожне підприємство самостійно розробляє систему додаткових стимулів, що будуть дієвими на шляху до підвищення продуктивності праці, а також матеріального становища персоналу. Оскільки продуктивність праці на даний час в нашій країні на законодавчому рівні майже не розглядається і в процесі дослідження було виділено лише Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, що дозволяють проводити розрахунки продуктивності праці, то можна зробити висновок, що нормативне регулювання бухгалтерського обліку продуктивності праці не є достатньо розробленим та в подальшому потребує вдосконалення.

Висновки з проведеного дослідження. Можна зробити висновок, що матеріальне стимулювання – це економічна категорія, що являє собою сукупність різних форм і методів, метою яких є спонукання та заохочення працівників до кращих результатів. Матеріальне стимулювання ґрунтується на основному економічному законі, який описує постійні людські потреби на задоволення яких приходять блага. Стимулювання у рамках підприємства має бути регламентованим певними нормативними документами, що

встановлюють як винагороди, так і штрафні санкції у разі порушення посадових інструкцій. Прийняті схеми матеріальних стимулів повинні постійно змінюватися та вдосконалюватися, бо постійні та незмінювані схеми швидко входять в звичайний для працівників графік роботи та з часом не здійснюють жодного впливу на працівників. Потреби працівників у певному обсязі задовольняються і результативність роботи з часом знижується. Тому керівництво будь-якого підприємства має постійно звертати увагу на те, як створити сприятливі умови праці для працівників та зацікавити їх до більш якісної та продуктивної роботи, аналізуючи їх особисті мотиви. Використовуючи матеріальні стимули, потрібно враховувати, що вони залежать також і від матеріального становища працівника, рівнів та структури його доходів, особистих потреб, дієвості прийнятого механізму стимулювання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Озеран А.В. Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку і фінансової звітності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlca_ekon/2011_35/55.pdf С. 239.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
6. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uzakon.com/document/spart60/inx60537.htm>.
7. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0186203-04>.
8. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. Рекомендовано наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=%76%30%30%32%33%32%30%33%2D%30%33>.
9. Папіріна О. Стимулювання праці, або як віддаючи не втратити / О. Папіріна // Оплата праці: організація та облік / ЗСЗ. – 2009. – Випуск 10. – С. 123.

УДК 336.276

Костюнік О.В.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів, обліку й аудиту
Національного авіаційного університету*

Слюсар Л.А.
*студентка
Національного авіаційного університету*

ОСОБЛИВОСТІ ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ТА ЇХ ВИЗНАННЯ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

Стаття присвячена дослідженню податкового обліку основних засобів підприємства та їх визнання в цілях оподаткування та бухгалтерського обліку. Визначено суттєві відмінності податкового обліку основних засобів від бухгалтерського. А також у статті розкриваються основні поняття проведеного дослідження.

Ключові слова: основні засоби, податковий облік, необоротні активи, нематеріальні активи, амортизація, первісна вартість.

Kostiunik E.V., Sliusar L.A. ОСОБЕННОСТИ НАЛОГОВОГО УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ И ИХ ПРИЗНАНИЯ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Статья посвящена исследованию налогового учета основных средств предприятия и их признания в целях налогообложения и бухгалтерского учета. Определены существенные отличия налогового учета основных средств от бухгалтерского. А также в статье определены основные понятия проведенного исследования.

Ключевые слова: основные средства, налоговый учет, необоротные активы, нематериальные активы, амортизация, первоначальная стоимость.

Kostiunik O.V., Sliusar L.A. PECULIARITIES OF TAX ACCOUNTING OF FIXED ASSETS AND THEIR RECOGNITION IN ACCOUNTING

The article deals with the study tax accounting of fixed assets of an enterprise and their recognition for the purposes of taxation and accounting. Essential difference between tax accounting of fixed assets accounting and accounting has been revealed. Basic concepts of the study have been covered.

Keywords: fixed assets, tax accounting, non-current assets, intangible assets, depreciation, primitive cost.

Постановка проблеми. Недоліки національного законодавства у сфері бухгалтерського обліку та оподаткування створюють перешкоди для стандартизації та гармонізації бухгалтерського обліку взагалі та обліку

основних засобів зокрема. Тому питання визнання об'єктів основних засобів потребує подальшого дослідження, перш за все у частині поєднання бухгалтерського обліку та обліку потреб оподаткування.