

первісної вартості. Відповідно до методичних рекомендацій, так само як і до МСБОДС 12, транспортно-заготівельні витрати, суми непрямих податків у зв'язку із закупівлею запасів, які не компенсуються суб'єктам бухгалтерського обліку в державному секторі, мають бути включені до первісної вартості. Водночас, згідно з методичними рекомендаціями, МСБОДС 12, до складу первісної вартості не включають: понаднормові втрати та нестачі запасів (відходи матеріалів, витрати на заробітну плату або інші виробничі витрати); фінансові витрати; витрати на збут; загальногосподарські та інші відповідні витрати, які безпосередньо не пов'язані з купівлею і доставленням запасів та приведенням у відповідність до стану, в якому вони придатні для застосування у визначених цілях [1; 2].

За МСБОДС 12 виділяють п'ять методів оцінки собівартості вибулих запасів, але серед них методичними рекомендаціями передбачено лише три: ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО). На дату балансу за МСБОДС 12 запаси оцінюються за меншою з двох оцінок: первісною вартістю (собівартістю) або чистою вартістю реалізації. За методичними рекомендаціями такий підхід до оцінки стосується усіх запасів за винятком таких, що утримуються з метою розподілу, споживання в процесі виробництва товарів безоплатно або за номінальною вартістю (або для яких не існує активного ринку. Крім цього, на відміну від МСБОДС 12, методичними рекомендаціями розкрито питання особливостей обліку деяких запасів, як наприклад конфіскаату або гуманітарної допомоги тощо.

Можна підсумувати, що чинні методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів суб'єктів державного сектору які було впроваджено в практику, максимально доповнили порядок обліку запасів. Очевидно, що введення в дію даних методичних рекомендацій забезпечило часткове вирішення низки питань, що виникли з моменту набуття чинності НП(С)БОДС 123, і були зумовлені специфікою фінансово-господарської діяльності бюджетних установ. Необхідно вдосконалити конкретні рекомендації щодо порядку обліку запасів у бюджетних установах враховуючи специфіку їх діяльності шляхом систематизації нормативно-правових документів та ґрунтуючись на досі частково невирішених питаннях, які виникли через запровадження НП(С)БОДС 123.

Список літератури

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку для державного сектору 12 «Запаси». Міністерство Фінансів України: [сайт]. URL: <http://195.78.68.18/minfin/control/uk/archive/docview?typeId=81038&sortBy=0>.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку для суб'єктів державного сектору: наказ Міністерства Фінансів України від 23.01.2015 р. № 11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0011201-15#n396>.
3. Про схвалення Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.06.2018 р. № 437-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2018-%D1%80>.

УДК 657.6

Голуб О. В.
студ. 2 м курсу ФЕіМ,
спец. «Облік і оподаткування»,
Сумський національний аграрний університет,
Абрахам Ю. В.
к. е. н., доцент кафедри бухгалтерського обліку,
Сумський національний аграрний університет

ПІДСУМКОВИЙ ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ: ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

На безперервно діючих підприємствах, на окремих виробництвах, у цехах, де за умовами роботи не може додержуватися встановлена щоденна або щотижнева тривалість робочого часу запроваджується підсумований облік робочого часу, ця норма передбачена статтею 61 Кодексу Законів про працю України (КЗпП) [1].

Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем та графіком роботи (змінності) за обліковий період. Облік робочого часу кожного працівника має провадитись наростаючим підсумком з початку облікового періоду. Відмітки у таблиці про неявки на роботу чи відпрацьований час, про роботу в надурочний час робляться на підставі документів.

Оплата праці працівників, яким установлений підсумований облік робочого часу залежить передусім від того, чи встановлений працівникові місячний посадовий оклад або годинна тарифна ставка; який обліковий період установлений таким працівникам, як складений графік змінності тощо. За результатами кожного місяця таким працівникам нараховують заробітну плату, що належить їм згідно з діючими умовами оплати праці: основна зарплата (оклад, ставка), доплати і надбавки, у т. ч. за роботу в нічний час, святкові і неробочі дні тощо. Єдиний виняток – оплата надурочного часу відповідно до ст. 106 КЗпП, яку здійснюють у кінці облікового періоду за наявності таких годин (п.10 Методрекомедацій № 138) [2].

При підсумованому обліку робочого часу роботу оплачують за відпрацьовану норму часу, а нічні, святкові, надурочні години – за тарифом, залежно від кількості таких відпрацьованих годин. Якщо працівникові встановлена годинна тарифна ставка, то проблем з нарахуванням зарплати не буде. Просто такому працівникові за встановленою годинною тарифною ставкою оплачують як фактично відпрацьований час у кожному місяці, так і нічні, святкові, надурочні години. Якщо працівникові встановлено місячний оклад, то в разі, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змінності), то йому мають нараховувати оклад, установлений у трудовому договорі (лист Мінсоцполітики від 21.02.2017 р. № 242/0/102-17/282). А ось годинна тарифна ставка для оплати нічних, святково-вихідних, надурочних годин для працівника з місячним окладом розраховується з нюансами.

Для особи, яка працює за підсумованим обліком робочого часу і якій установлений оклад (місячна тарифна ставка) для оплати її праці, треба визначати годинну тарифну ставку. Тут усе залежить від того, для чого розраховується годинна тарифна ставка (для яких видів доплат/надбавок), і від облікового періоду – при визначенні годинної тарифної ставки для оплати фактично відпрацьованих годин у святкові і неробочі дні, у нічний час у першу чергу треба звертати увагу на індивідуальну норму тривалості робочого часу працівника. При цьому обліковий період встановлюється у колективному договорі. Для визначення годинної тарифної ставки для цілей оплати працівнику нічного часу роботи та фактично відпрацьованих годин у святкові, неробочі та вихідні дні треба місячний оклад працівника поділити на місячну норму тривалості робочого часу за відповідний місяць, установлену правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком для цього працівника (лист Мінсоцполітики від 17.02.2012 р. № 51/13/116-12, лист Мінпраці від 18.05.2007 р. № 380/13/84-07).

Якщо обліковий період дорівнює кварталу, півріччю, року, рекомендується застосовувати саме такі облікові періоди, щоб не утворювалась велика кількість надурочних годин.

Приклад 1. Оклад працівника 3723 грн. Обліковий період -квартал. Норма тривалості робочого часу в 3 кварталі 2018 року, розрахована за графіком 5-денного робочого тижня з двома вихідними, складає 511 год. (176 липень + 175 серпень + 160 вересень). При цьому графіком для такого працівника передбачена така кількість робочих годин: липень 169 год., серпень 184 год. (у т.ч. 16 год святкові 24 серпня), вересень 176 год. У цьому випадку для оплати нічних та святкових годин, годинний тариф розраховують виходячи з щомісячної індивідуальної норми тривалості робочого часу. Норма, за законодавством для 5-денного робочого тижня, на 3 квартал 2018 року складає 511 год., за графіком для працівника – 529 год. (169 + 184 + 176). Це перевищує норму на 3 квартал, встановлену законодавством. Тобто, відпрацювавши усі години за графіком, працівник матиме надурочні години (529 – 511 = 18 год). Оплату надурочних проводять наприкінці облікового періоду (про це

дещо пізніше). А ось при розрахунку годинного тарифу за вересень 2018 року для оплати нічних, святково-вихідних годин, місячний оклад треба ділити на індивідуальну норму тривалості робочого часу за вересень (176 год). Розраховуємо годинну тарифну ставку для кожного місяця: Липень 2018: 3723 грн./169 год. = 22,02 грн. Серпень 2018: 3723 грн./184 год. = 20,23 грн. Вересень 2018: 3723 грн./176 год = 21,15 грн. Тобто, через те, що кількість годин за індивідуальною нормою різна, годинна тарифна ставка для оплати нічних, святкових годин протягом різних місяців облікового періоду відрізнятиметься.

Надурочні години. Якщо обліковий період дорівнює місяцю, то годинну тарифну ставку визначають шляхом ділення місячного окладу на місячну норму тривалості робочого часу у відповідному місяці (листи Мінсоцполітики від 05.07.2012 р. № 229/13/116-12, від 17.02.2012 р. № 51/13/116-12).

Якщо ж обліковий період перевищує місяць (квартал, півріччя або рік), то існують певні нюанси. Годинний тариф розраховують шляхом ділення окладу на дату розрахунку на середньомісячну кількість годин за обліковий період (квартал) з урахуванням законодавчої норми за квартал (півріччя, рік), встановленої з дотриманням вимог ст. 50, 51, 53 КЗпП (лист Мінпраці від 18.05.2007 р. № 380/13/84-07 і Мінсоцполітики від 24.04.2017р. № 1264/0/101-17/282).

Приклад 2. Оклад сторожа 3723 грн. Обліковий період –квартал. У 3 кварталі 2018 року норма робочого часу складає 511 год (176^{липень}+175^{серпень}+160^{вересень}). Середньомісячна кількість годин за обліковий період: 511 год /3 міс. = 170,33 год. Годинний тариф для оплати надурочного часу складе: 3723 грн./170,33 год = 21,86 грн., де 3723-розмір окладу у вересні 2018 року. Оплата годин надурочної роботи здійснюються наприкінці облікового періоду у подвійному розмірі. Кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованими і нормою годин за цей період. (лист Мінсоцполітики від 05.07.2012 р. № 229/13/116-12).

У разі неправильного оформлення підсумованого обліку робочого часу на підприємстві це виглядає як поденний облік робочого часу, а саме: необґрунтоване залучення працівників до надурочних робіт, до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні; не виплата компенсації за роботи у разі перепрацювання нормативного часу; неправомірна робота з неповним робочим часом у разі недопрацювання нормативного часу. І за такі порушення маємо повний «букет» відповідальності згідно з Кодексом законів про працю України, Кримінального Кодексу України та Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 №322-VIII: офіц. текст станом на 11.10.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 19.04.2006р. №138 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумкового обліку робочого часу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06>.

УДК 657.1

Гончаренко О. О.
студентка 1 курсу магістратури
спеціальності «Облік і оподаткування»,
Сумський національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Підприємства різних форм і власності для здійснення своєї виробничої діяльності використовують різні види ресурсів, які взаємодіють між собою – це фінансові, трудові та матеріальні ресурси. Серед всіх ресурсів виробничі запаси займають одну із головних позицій, так як поєднуючи в собі засоби та предмети праці вони забезпечують ефективний процес виробництва. Здійснення постійного виробничого процесу є головна функція