

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Розгляд питань розрахунків з оплати праці має актуальне значення, оскільки оплата праці є досить важливою ланкою системи соціально- трудових відносин і найскладнішою у вирішенні соціально-економічною проблемою.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років: Теоретичним і практичним питанням розгляду проблем обліку з розрахунків оплати праці та вдосконалення їх шляхів присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Значний внесок у дослідження цих проблем зробили: Сопко В. В., Хомин П. Я., Гарасим П. М., Бугинець Т. А., Жук Н. Л., Семенов Г. А., Андрущенко Л. О., Голов С. Ф., Білуха М. Т., Дорош Н. І., Усач Б. Ф., Петрик О. А. та ін. Але через зміну нормативно-законодавчої бази та господарських умов ці питання потребують подальшого вирішення.

Мета дослідження - організація оплати праці та шляхів її удосконалення у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу: Заробітна плата – одна із найважливіших чинників діяльності підприємства. Облік праці є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає ретельного організаційного удосконалення. На кожному підприємстві розділ обліку заробітної плати ведеться в обов'язковому порядку. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Тому, питання нарахування заробітної плати, а також податкового, бухгалтерського, статистичного обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно - правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами.

Проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є:

- регламентація організації праці на підприємстві;
- контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці;
- своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг),
- здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків з працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат;
- облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства;
- впровадження мотивації праці працівників.

Важливе значення має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою. На деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах», цей момент потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку [1, 2].

Це пов'язано з тим, що облік праці і заробітної плати є трудомістким, потребує уваги, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу. Саме в області розрахунків з персоналом з оплати праці законодавство України є найбільш нестабільним, тому потребує від бухгалтерів постійного оновлення нормативної бази, яку вони використовують у процесі поточної роботи.

Відповідно до національних стандартів, порядок обліку розрахунків за виплатами працівників та розкриття інформації про такі виплати у фінансовій звітності підприємства визначається П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Розрахунки з працівниками за міжнародними стандартами регулюються МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам». Порівняльний аналіз П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам» наведено у таблиці 1 [4, 5].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам» [5, с. 362]

	МСФЗ (IAS) 19	П(С)БО 26	Відмінності
Мета	Визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	Визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам
Сфера застосування	Застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 “Платіж на основі акцій”	Застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності	У зв’язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 “Платіж на основі акцій”, доцільно внести поправки в П(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Кількість підпунктів	161	34	У П(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Склад виплат працівників	Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	Поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства	У П(С)БО виділені зобов’язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 “Фінансові інструменти”

В Україні досить часто змінюються законодавчі та нормативні документи, які в свою чергу регламентують оподаткування витрат на оплату праці, тому бухгалтеру необхідно завжди пильно слідкувати за змінами. Це стосується і змін у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, адже саме від цього залежить розмір утримань з доходу фізичних осіб, розмір податкової соціальної пільги тощо[2].

Класифікація робітників за сферами застосування праці також має важливе значення для організації обліку праці. Для вдосконалення бухгалтерського обліку необхідно оснащати підприємства комп'ютерною технікою, особливо відходити від рукописних облікових реєстрів. Комп'ютери допомагають якісно та швидко фіксувати необхідну інформацію, визначити розрахункові операції, та зводить до мінімуму виникнення помилок при розрахунках в ручну.[1, 3]

Одним із можливих напрямів удосконалення оплати праці працівників є підвищення матеріальної зацікавленості працівників, преміювання, надбавки, надання відпусток тощо. Керівництву організації, на мою думку, необхідно побудувати добрі відносини в колективі, щоб саме цей психологічний клімат допоміг та сприяв поліпшенню працездатності виробництва.

Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу перш за все проявляється саме тоді, коли працівник бачить, що він цінний для організації. А працівники, які здійснюють функції правління повинні проявляти ініціативність, рішучість, організаторські здібності.

На нашу думку, ефективним фактором, що також впливає на продуктивність праці є запровадження соціального пакету. Соціальний пакет – це надання роботодавцем певних благ у вигляді пільг, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою. оціальний пакет має стимулюючу роль і є досить важливим інструментом впливу на стан і впевненість працівника, тривалість та успішність його трудових відносин.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Від організації обліку оплати праці залежить рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливність, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Отже, без організованого обліку неможлива ефективна господарська діяльність підприємства. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливність, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – №1. – С. 93-98
2. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л.С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186-194
3. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія : Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139–141.
4. Міжнародний стандарт фінансової звітності 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]// Режим доступу:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]// Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025->