

ПРОБЛЕМАТИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Оплата праці має надзвичайно велике значення для діяльності підприємства, оскільки являється важливою ланкою системи соціально-трудова відносин.

На кожному підприємстві згідно чинного законодавства облік оплати праці ведеться в обов'язковому порядку. Облік оплати праці вимагає ретельного організаційного вдосконалення, оскільки це досить складна ділянка бухгалтерського обліку і помилка у нарахуванні заробітної плати призводить до серйозних порушень, що має негативні наслідки для подальшої діяльності підприємства.

Для ефективної діяльності підприємства та економічного розвитку в ринкових умовах оплата праці для працівників завжди має мотивуючий характер. Управління даними про оплату праці залежить від правильності, чіткості та доцільності обліку розрахунків з оплати праці та витратами підприємства.

Облік розрахунків з оплати праці має окремі проблеми за сучасних умов господарювання в організаційному аспекті та адміністративній роботі, тому є доцільним уніфікувати данні проблеми та запропонувати шляхи їх подальшого вирішення.

Питаннями дослідження теорії та методології оплати праці займалися відомі вітчизняні вчені, такі як Кирилюк С.С., Бутинець В.В., Пушкар М.С., Задорожний З.В., Шумська Т.В., Гаркавін Р.В., Безручко П.С., Кондратенко Н.П., Голов С.Ф., Завгородній В.П., Лукаш Ю.А., Чебанова Н.В., Василенко Ю.А. та інші.

Розвиток теорії заробітної плати пов'язаний з працями західних учених: Ж.Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж.Б. Кларка, А. Маршалла, А. Пігу, Дж. Гелбрейта, К. Джині, Р. Барра.

Проблемами внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці займалися В.М. Жук, М.Т. Білуха, Г.Г. Кірейцев, В.Б. Моссаковський, С.О. Левицька, Л.М. Чернелевський, П.Т. Саблук, В.Я. Савченко, І.В. Саух, В.В. Сопко, Л.К. Сук, Ю.С. Цал-Цалко та інші.

Мочерний С.В. визначає заробітну плату як об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих; це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.

Бутинець Ф.Ф. дає таке визначення заробітної плати, що це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.

Яременко Л.М. знаходить, що заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.

В Законі України «Про оплату праці» зазначається, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.[2]

Діяльність суб'єктів господарювання та облік розрахунків регламентується Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність».[1]

З вище викладеного можна зробити висновок, що значна кількість вчених займалась дослідженнями оплати праці і більшість визначень поняття «заробітна плата» мають спільні риси. Однак в сучасних умовах, аналізу оплати праці та організації обліку розрахунків необхідно приділяти більше уваги, досліджувати проблематику та розробляти систему комплексних підходів для їх усунення та покращення ведення обліку.

Для організації обліку оплати праці на підприємстві важливим є визначення вимог щодо визначення завдань, документації, системи показників та розрахунків, за допомогою яких відбувається формування та накопичення інформації про оплату праці працівникам.

Завданнями організації щодо обліку оплати праці є забезпечення вірних даних про кількісний склад робочого колективу, фонд оплати праці та використання робочого часу; визначення обсягу відпрацьованого часу та відповідно виробленої продукції згідно затвердженим нормам виробітку; обчислення та нарахування заробітної плати у встановлені законодавством терміни; правильність утримання податків та відрахувань на обов'язкове соціальне страхування, перерахування в бюджет в повному обсязі; обчислення розподілу заробітної плати за напрямками витрат.

Розрахунки з оплати праці є однією з найважливіших ланок бухгалтерського обліку, що пояснюється складністю законодавчої системи в сфері регулювання оплати праці, соціальною значущістю в суспільному житті.

Перебудова організації оплати праці вимагає комплексного всебічного підходу. Реформування

системи розрахунків та обліку оплати праці є важливим етапом для провадження змін в методології обліку в сучасних умовах господарювання.

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 26 «Виплати працівникам» (далі – П(С)БО 26) визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам та її розкриття у фінансовій звітності. Виплати працівникам підприємства включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів та послуг). П(С)БО 26 регламентує порядок та правила бухгалтерського обліку виплат працівникам та розкриття інформації у фінансовій звітності. Норми П(С)БО 26 застосовуються роботодавцями - підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами (далі - підприємства) незалежно від форм власності (крім бюджетних установ та підприємств, які відповідно до законодавства складають фінансову звітність за міжнародними стандартами фінансової звітності).[3]

Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» (далі – МСФЗ 19) застосовується працедавцями при обліку працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій». Згідно МСФЗ 19 виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками.[4] Тобто, виплати працівникам включають короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченню трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні.

Нормативними документами щодо обліку оплати праці є План рахунків та Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій.[6] Згідно Плану рахунків бухгалтерського обліку для розрахунків за виплатами працівникам визначено синтетичний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На рахунку 66 ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до не облікового складу, - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за недержані в установленний строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами.[5]

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»

662 «Розрахунки з депонентами»

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Для ефективнішого процесу накопичення, розподілу та аналізу облікової інформації про

розрахунки за виплатами працівникам доцільно було б модифікувати аналітичний облік субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Тому є доцільним ввести такі додаткові аналітичні рахунки:

6611 «Розрахунки за поточними виплатами працівникам»

6612 «Розрахунки за виплатами при використанні щорічної відпустки»

6613 «Розрахунки за виплатами при звільненні»

6614 «Розрахунки за виплатами лікарняних»

6615 «Розрахунки за виплатами декретної відпустки»

6616 «Розрахунки за виплатами по закінченню трудової діяльності»

6617 «Інші виплати працівникам».

6618 «Інші довгострокові виплати працівникам».

Впровадження цих аналітичних рахунків субрахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» дозволить удосконалити аналітичний облік оплати праці та дозволить ефективніше використовувати робочий час для подальших розрахунків і зменшення кількості потенційних помилок у нарахуванні та оплаті заробітної плати та інших виплат.

На сьогоднішній день спостерігається тенденція до автоматизації всіх процесів в суспільстві та бізнесі. В умовах частих змін законодавчих норм, є доцільним комп'ютеризація та автоматизація бухгалтерських процесів та обліку з використанням передового програмного забезпечення.

З вищевикладеного можна зробити висновки про те, що:

- автоматизація бухгалтерського обліку покращує результати роботи бухгалтерської служби та зменшує вирогідність допущення помилок, також дозволяє вчасно та в повному обсязі отримувати облікову інформацію керівництву для прийняття управлінських рішень;

- аналітичний облік субрахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» забезпечує більш точну облікову інформацію;

- розроблення комплексного підходу до організації обліку розрахунків за виплатами працівників має позитивні наслідки для суб'єкта господарювання та його діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» № 996-XIV від 16.07.1999р

2. Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»

4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»

5. План рахунків бухгалтерського обліку