

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ясько К.В., Арехова М.М.

Університет митної справи та фінансів

Виявлені основні шляхи та напрями поліпшення обліку та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Обґрунтовано та поліпшено головні підходи щодо удосконалення системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Всебічно розглянуті основні складові фонду оплати праці. Виявлені найбільш проблемні аспекти обліку оплати праці на підприємстві. Виявлена вимога реформувати систему обліку та контролю оплати праці. Одним із етапів якої є зменшення документообігу на підприємствах.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, розрахунок, організація обліку, контроль.

Постановка проблеми. Оплата праці на сьогодні являється основним джерелом доходів будь-яких робітників, а також однією з найкращих варіантів мотивації для майбутнього трудового потенціалу. Облік та контроль розрахунків з оплати праці вважається одним із найважливіших і складних у системі обліку на базі організацій та підприємств. Будь-яка компанія приділяє вищезазваному розділу обліку багато уваги та веде його згідно всім правилам в обов'язковому порядку. Саме тому проблемні питання бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати потребують глибоких досліджень, оскільки їх розв'язання у свою чергу позитивно вплине на формування достовірної інформації про розрахунки з оплати праці найманих працівників як податкового, так і статистичного обліку в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Така тема, як облік праці, потребує неабиякою уваги, так як на якісній оплаті праці ґрунтується подальша робота працівників. Саме тому дослідженню питань щодо винайдення помилок та удосконалення розрахунків з оплати праці приділяли увагу такі вчені, як: О. Ф. Вербило [1], О. К. Лишиленко [3], О. В. Покатаєва [4], Г. О. Кошулинська, Л. С. Герасимчук [2], І. В. Савченко та інші. Проте, незважаючи на значні досягнення науковців щодо розкриття сутності методики проведення організації обліку розрахунків з оплати праці, практичне її застосування на підприємстві вимагає комплексного підходу з урахуванням змін чинного законодавства.

Мета статті полягає в аналізі та пошуку шляхів для вдосконалення стану організаційних

та методичних аспектів бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в організаціях.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці представляє собою складну сукупність факторів, які відображають не тільки різнобічні інтереси суспільно-трудова відносин між роботодавцями та працівниками, а також і між державою. Головна особливість праці, якщо розглядати її як економічну категорію, виявляється у розв'язанні таких проблем, як відтворення нової робочої сили і мотивації праці.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР заробітна плата представляє собою винагороду, яка, частіше за все, розраховується саме у грошовому вимірі і виплачується роботодавцями. Отримують винагороду за працю підлегли, які мають відповідні записи у трудовій книжці [6]. Розмір заробітної плати встановлюється в залежності від таких факторів: складність роботи; умови, в яких вона виконується; кваліфікаційно-ділові якості працівника; результати виконаної роботи працівника; виробіток і так далі.

Порядок нарахування або ж оплати праці на території України проходить згідно з чинним законодавством. Це підтверджують такі документи, як: Кодекс законів про працю, Податковий Кодекс України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів,

Таблиця 1

Етапи організації обліку розрахунків із заробітної плати*

Етапи	Характеристика
Перший етап	Відбувається організації обліку розрахунків із заробітної плати та облік особистого складу працівників, який організовується в основному відділом кадрів підприємства.
Другий етап (найважливіший етап)	На цьому етапі відбувається вибір системи табельного обліку, розробка внутрішньої інструкції з його ведення, та відбувається контроль за його виконанням. Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата.
Третій етап	Важливим етапом організації обліку є вибір первинних документів, при цьому слід урахувати кількість документів: чим менше їх буде, тим простіше буде вести облік, тому слід застосовувати універсальні, накопичувальні документи. Основним документом, що регламентує на підприємстві розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати є Положення про оплату праці на підприємстві.
Заклучний етап	На цьому етапі підприємство самостійно обирає для себе строки виплати заробітної плати працівникам.

*Розроблено автором на основі: [Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці / Т. В. Афанасієвська // «Управління розвитком» – № 11. – 2016. – С. 40–41]

капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція зі статистики заробітної плати, П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та інші [3].

Невід'ємною складовою організації обліку розрахунків стосовно оплати праці вважається організація контролю. Вона включає в себе систематичне спостереження за доходами та видатками фонду оплати праці, нарахування грошової нагороди кожному співробітнику згідно його ставки та виробітку та за своєчасним нарахуванням цих коштів на відповідні рахунки [4]. Для того, щоб вдало оцінити оптимальний розмір заробітної плати для найманих співробітників, найкраще використовувати показник фонду оплати праці. Розраховувати його варто згідно зі статтями Інструкції по статистиці заробітної плати, яка затверджена наказом Держкомстату України. Фонд оплати праці поділяється на три основні групи (рис. 1).

До складу ФОП (фонд оплати праці) також входять відрахування працівникам у будь-якій формі (грошова або натуральна) за встановлений договором час роботи (який був відпрацьований, або ні, якщо оплата нараховується незважаючи на пропуски), незважаючи від самих джерел фінансування цих виплат. Не входять до ФОП будь-які кошти або відрахування, які виплачувалися з фондів державного соціального страхування, або гроші на відраджання та робочі поїздки, матеріальна допомога від підприємства, яка застосовується у одиничному випадку і тому подібне [4].

Багато уваги під час встановлення розміру майбутньої заробітної плати слід приділяти чіткій організації облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві. Така важливість пояснюється тим, що дана задача по праву є однією з найвідповідальніших на трудомістких на підприємстві під час нарахування заробітної плати.

Ретельно розглянувши та проаналізувавши принципи та порядок нарахування заробітної плати працівникам на підприємствах та організаціях, вдалося виявити найбільш проблемні аспекти організації обліку праці та її оплати, які виникали під час проведення наступних дій:

- контроль за оптимальним використанням робочого часу, який має зумовлювати зростання продуктивності праці співробітників;

- оперативне та оптимальне визначення загальної та індивідуальної суми нарахованої заробітної плати, відрахувань певних сум на рахунки органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість послуг (робіт, продукції);

- своєчасні виплати усіх розрахунків з співробітниками стосовно з/п і подібних виплат;

- облік та контроль використання ФОП та інших грошових надходжень, які поступають для оплати праці робітників.

Зараз на території нашої країни користується попитом практика оплати праці «у конвертах», що спричиняє величезне недоврахування коштів на рахунках державного бюджету та у соціальних фондах, найбільше з яких страждає пенсійний фонд. Альтернативним та вдалим шляхом зміни такої тенденції може виявитися застосування іноземного досвіду, завдяки якому підвищується рівень податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення, у якого низький рівень заробітної платні [5]. На сьогоднішній день для вдалої боротьби з «тіньовою» політикою оплати праці урядом України була внесена пропозиція популяризувати легалізацію доходів. Завдяки цьому методу введені штрафні санкції у розмірі 34 тисяч гривень за кожного робітника, який працює без відповідних документів.

Слід зазначити, що облік праці і з/п варто сприймати як частку загальної сукупності системного обліку і контролю. В якісну організацію обліку та контролю з/п входять такі обов'язкові пункти, як вибір та впровадження на практиці усіх методів, способів та прийомів збору і обробки інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які максимально відповідатимуть конкретно поставленим умовам [1].

Звертаючи увагу на те, що розрахунки заробітної плати виявляються роботою серйозною та трудомісткою, яку також потрібно виконати на протязі короткого терміну від надання самої інформації до виплати коштів персоналу, треба використовувати наперед підготований порядок їх обліку. Реформувати систему обліку та контролю оплати праці на теренах нашої країни необхідно кардинально, змінюючи не лише на практиці, але і в теорії.

По-перше, треба звернути увагу на вдосконалення нинішньої моделі аналітичного обліку, так як саме ці данні є основними під час характеристики розміщення та складу робочих за місцями свого використання, невідпрацьований або ж повністю відпрацьований час, розмір та обсяг



Рис. 1. Структура фонду оплати праці

продукції, дотримання усіх норм продажу, виготовлення і так далі [2].

Наступним важливим пунктом реформування діючої системи обліку та контролю слід вважати проведення повної автоматизації усіх цих процесів. Вона дозволить мінімізувати кількість помилок під час обробки інформації, зменшити час на виконання облікових, аналітичних та контрольних процедур, тим самим виключаючи ряд ручних операцій. Ще одним гідним засобом для покращення обліку заробітної плати на підприємстві слід вважати щомісячний внутрішній аудит розрахунків за виплатами персоналу.

Також хорошим і актуальним варіантом вирішення проблеми слід зазначити відображення економічної достовірності та коректності інформації згідно наступних етапів:

- дотримання усіх нормативів та динаміки показників про працю;
- контроль своєчасного дотримання співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати;
- мінімізація невиробничих витрат, які були приховані, а також виявлені збитки робочого часу;
- стимуляція праці на підприємстві [2].

Спираючись на отримання усієї інформації, що наведена вище, можна здійснювати вдалий контроль над використанням робочого часу під час функціонування підприємства, упроваджувати прогресивні методи праці, дотримуватися вірного і коректного співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати.

Заключним етапом реформування та удосконалення організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з оплатою та нарахуванням з/п, є зменшення відсотка документообороту. Для цього потрібно запровадити багатоденне і накопичувальне документування з застосуванням типових форм документації завдяки введенню багатоденного і накопичувального формату документування, яке буде

заздалегідь пристосоване роботи з інноваційними та комп'ютерними технологіями.

Висновки та пропозиції. Отже, з вищезазначеного видно, що Україна має наявні протиріччя та проблеми на терені оплати праці. З плином часу з'являються зовсім нові та новаторські системи оплати праці, які будуть в змозі створювати новітні стимули для розвитку контролю оплати праці та самого виробництва.

Для створення найбільш вдалої та вигідної організації обліку на базі підприємств треба:

По-перше: запровадити максимально правильні методи та процедури на базі положень про облікову політику, які могли б використовуватися на базі підприємств та організацій для коректного ведення бухгалтерського обліку, включаючи розрахунки з оплати праці. Також вдалим варіантом буде документування та обґрунтування вибору найбільш ефективних для нашої країни форм або систем оплати праці, в змозі яких буде запровадити підвищення продуктивності праці та повне використання робочого часу.

По-друге: розробка нових графіків документообігу для оформлення документації, які напряму зв'язані з обліком розрахунків згідно оплати праці. Також важливо детально прописувати усіх виконавців та строки складання документів, що дає змогу оптимізувати час обробки документації та забезпечення чіткого руху документів між виконавцями облікового процесу, які безпосередньо пов'язані з обліком оплати праці. Саме завдяки такому графіку документообігу з'являться чітко розподілені функції обліку між різними відділеннями бухгалтерії.

По-третє: дуже вдалим для вдосконалення контролю оплати праці на підприємствах є організація служби внутрішнього контролю, який зможе дозволити максимізувати інформаційний потенціал. Завдяки цим нововведенням можна також вдосконалити знання всіх тонкощів діяльності підприємства, не нівелюючи в цей час правильність ведення обліку цієї ділянки.

Список літератури:

1. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2015. – № 17. – С. 25–29.
2. Герасимчук Л. С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л. С. Герасимчук, О. В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ / Серія: Економічні науки. – 2016. – № 12. – С. 186–194.
3. Лишиленко О. К. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. К. Лишиленко // Бухгалтерський облік та аудит. – 2016.
4. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони: наук.-виробн. журнал / Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 3. – С. 139–141.
5. Кодекс законів про працю України № 322–VIII від 10 груд. 1971 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
6. Про оплату праці [Електронний ресурс]: закон України № 108/95 від 24 берез. 1995 р. / Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

Ясько К.В., Арехова М.Н.

Университет таможенного дела и финансов

УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Выявлены основные пути и направления улучшения учета и контроля расчетов по оплате труда на предприятии. Обосновано и улучшены основные подходы по совершенствованию системы учета и контроля расчетов по оплате труда на предприятии. Всесторонне рассмотрены основные составляющие фонда оплаты труда. Выявлены наиболее проблемные аспекты учета оплаты труда на предприятии. Обнаружено требование реформировать систему учета и контроля оплаты труда. Одним из этапов которой является уменьшение документооборота на предприятиях.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, расчет, организация учета, контроль.

Yas'ko K.V., Arekhova M.M.

University of Customs and Finance

ACCOUNTING AND CONTROL OF LOAN CALCULATION ON ENTERPRISE

Summary

The main ways and directions of improvement of accounting and control of payroll calculations at the enterprise are revealed. The main approaches to improving the accounting and control system of payroll calculations at the enterprise are substantiated and improved. Comprehensive consideration of the main components of the wage fund. The most problematic aspect of accounting for salary at the enterprise was detected. The requirement to reform the payroll accounting and control system has been identified. One of the steps is to reduce the workflow of enterprises.

Keywords: wages, wages, calculation, organization of accounting, control.