

DOI: 13.33310/2521-120X-2019-12-1-86-90

УДК 657.

ІРИНА РАДЗЕВІЛО

викладач кафедри обліку та оподаткування

Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського

м. Миколаїв, Україна

e-mail: irenbrend@gmail.com

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інтеграція економічної системи України у світовий європейський простір вимагає запровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам. Він повинен ґрунтуватися на сучасних прогресивних міжнародних стандартах методології та організації бухгалтерського обліку, аналізу, аудиту, контролю, статистики, менеджменту, що зумовлює необхідність дослідження й оцінки ефективності організації обліково-аналітичних процесів і визначення основних напрямів їх удосконалення. У статті досліджено сучасні проблеми обліку розрахунків з працівниками та розглянуто шляхи удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємствах України.

Ключові слова: оплата праці, допомога з тимчасової непрацездатності, відпускні, середньоденна заробітна плата.

Перехід економічної системи України до ринкової, інтеграція її у світовий європейський простір вимагає запровадження нового організаційно-економічного механізму регулювання обліково – аналітичного забезпечення розрахунків за виплатами працівникам на підприємствах країни. Облік розрахунків з працівниками в Україні складний і трудомісткий процес, який включає в себе безліч законодавчо регульованих нарахувань і утримань, державних гарантій, неоднозначного оподаткування, і величезної кількості звітності.

Питання обліку розрахунків з працівниками завжди перебували у центрі уваги науковців, автор опирався на попередньо досягнутий досвід організації та методики обліково – аналітичної роботи таких вітчизняних і зарубіжних вчених – економістів: В. В. Апопій, С. І. Бандур, І. М. Бурденко, В. М. Гейць, А. С. Гальчинський, О. В. Кравченко, Г. В. Осовська, В. М. Тимофеев, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'яненко, Н. В. Шульга, та багато інших.

Аналізуючи законодавчо-нормативну базу з обліку розрахунків з працівниками можна сказати, що вона є: надто громіздкою, включає в себе нормативні документи, які часто дублюють один одного; дуже часто знає змін, що ускладнює роботу і спричиняє

помилки під час організації розрахунків з оплати праці. З цього випливає, що нібито законодавча база про виплати та захист працівників розширюється без реальних зрушень.

Актуальність вищевикладених проблем, їх недостатнє теоретичне обґрунтування та відсутність реальних шляхів практичного вирішення, недостатнє нормативне забезпечення обумовили вибір теми наукового дослідження. Метою дослідження є аналіз сучасних проблем обліку розрахунків з працівниками та визначення напрямів удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємствах України відповідно до вимог чинного законодавства України, Положень (стандартів) бухгалтерського обліку та міжнародних стандартів.

Облік виплат персоналу, як в аспекті витрат, так і в аспекті зобов'язань, регулюється МСБО (IAS) 19 «Employee Benefits» (виплати працівникам), а в Україні аналогом даного документа є П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Національний стандарт "Виплати працівникам" тотожний однойменному МСБО 19. Український варіант обліку відрізняється аналітичністю, ясністю викладу, забезпечує тотожність аналітичного обліку з даними

синтетичного. Цей нормативний акт не має практичного застосування, тому що він дає лише трактування використовуваних термінів, наводить класифікацію виплат, які можуть здійснюватись працівнику та дає рекомендації щодо питань обліку та відображення у звітності даних розрахунків. Порівняльна характеристик ПСБО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» наведено у таблиці 1.

Отже, в П(С)БО 26 "Виплати працівникам" інформація представлена у більш стислому вигляді, що дозволяє скоротити час на вивчення стандарту, але це не завжди полегшує роботу бухгалтера, адже не все що не описано в даному стандарті можна тлумачити по-різному, що може в подальшому призвести до неоднозначності обліку та виникнення помилок.

Організація обліку розрахунків з працівниками – одне з найважливіших складових ділянок облікової роботи на підприємстві, оскільки вимагає точних та оперативних даних. Розрахунок таких соціальних гарантій як відпускні, допомога з тимчасової непрацездатності, декретних та інших ґрунтується на визначенні середньоденної заробітної плати працівника. Для визначення розміру середнього заробітку для обчислення відпускних, допомоги з тимчасової втрати працездатнос-

ті, декретних та інших виплат необхідно обирати відповідний розрахунковий період і знаходити кількість робочих чи календарних днів у відповідному періоді.

Дані для визначення кількості відповідних днів у 2019 році для визначення розміру допомоги з тимчасової втрати працездатності та декретних за Порядком № 1266 а також відпускних та інших виплат, що обчислюються виходячи з середньоденного заробітку за положеннями Порядку № 100 наведено в таблиці 2 [2, 3]. Кількість днів для визначення розміру допомоги з тимчасової втрати працездатності, відпускних, декретних та інших виплат у 2019 році наведено в таблиці 3.

Перенесення робочого дня на іншу дату призводить до зміни графіка роботи підприємства. У 2019 році внаслідок перенесення робочого дня 30 квітня стало звичайним вихідним днем, а 11 травня – робочим (включно і для працівників, що знаходяться у цей період у відпустці). У даному випадку робочий день перейшов у наступний місяць, отже змінюються ще й показники норми робочого часу у квітні та травні 2019 році. Необхідно зауважити, що подібне перенесення вважається законним за умови наявності підписів працівників про попередження про таку зміну графіка не пізніше ніж за два місяці до даного перенесення (частина 3 статті 32 КЗпП).

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика ПСБО 26 «Виплати працівникам» і МСБО 19 «Виплати працівникам»

Критерії	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 у примітках до фінансової звітності
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 (крім бюджетних установ)	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
Склад виплат працівникам	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, інші довгострокові виплати	у П(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 "Фінансові інструменти"

У іншому випадку співробітники не зобов'язані працювати за новим графіком [1]. До розрахунку відпускних також включається і допомога з тимчасової непрацездатності, однак лише в частині, котра припадає на розрахунковий період [3].

Відповідно до п. 14 ПСБО 11 «Зобов'язання» забезпечення створюється за умови виникнення внаслідок минулих подій зобов'язань, погашення якого ймовірно призведе до зменшення ресурсів, що втілюють в собі економічні вигоди, та його оцінка може бути розрахунково визначена. Отже на виплату відпусток підприємство зобов'язане створити забезпечення – резерв на оплату відпусток. Згідно з п. 7 ПСБО 26 «Виплати працівникам» виплати за невідпрацьований час, який підлягає накопиченню, визначається зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, а відповідно до п.5 відпускні належать до виплат за невідпрацьований час. Що також підтверджується в п. 13 ПСБО 11 «Зобов'язання»: забезпечення створюється

для відшкодування наступних (майбутніх) операційних витрат, у тому числі на оплату відпусток працівникам.

У випадках звільнення працівника за власним бажанням під час відпустки працівник не зобов'язаний відпрацьовувати передбачені законодавством два тижні, а лише повинен у письмовій формі попередити роботодавця за два тижні до своє рішення. Згідно ч 3 ст. 40 КЗпП заборона на припинення трудових відносин поширюється лише на звільнення з ініціативи роботодавця [1].

Некоректною організацією обліку розрахунків з оплати відпусток буде: видання наказу про переривання відпустки та вимагати від працівника відпрацювати два тижні; відмовити працівнику у звільненні через те, що він знаходиться у відпустці; звільнити працівника останнім днем відпустки, якщо він просить звільнити його через два тижні, які закінчуються раніше ніж відпустка. Рациональна організація обліку у даному випадку буде полягти у звільненні працівника через два

Таблиця 2 – Дані про кількість днів за 2018 рік для обчислення середньоденного заробітку у 2019 році

№ з/п	Показники	2018 рік												рік
		січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів	2	-	1	1	3	1	-	1	-	1	-	1	11
	(число місяця, на яке припадає свято)	(1, 7)		(8)	(8)	(1, 9, 27)	(28)		(24)		(14)		(25)	
3	Кількість календарних днів у місяці, які враховуються при обчисленні відпускних (гр.1 – гр.2)	29	28	30	29	28	29	31	30	30	30	30	30	354
4	Кількість робочих днів при:													
4.1	5-денному робочому тижні з вихідними у суботу та неділю	21	20	21	20	20	20	22	22	20	22	22	20	250
4.2	6-денному робочому тижні з вихідним у неділю	25	24	26	24	24	25	26	26	25	26	26	25	302

Таблиця 3 – Кількість днів для визначення розміру допомоги з тимчасової втрати працездатності, відпускних, декретних та інших виплат у 2019 році

№ з/п	Показники	2019 рік												
		січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	Листопад	грудень	рік
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів	2	-	1	1	2	2	-	1	-	1	-	1	11
	(число місяця, на яке припадає свято)	(1, 7)		(8)	(28)	(1, 9)	(16, 28)		(24)		(14)		(25)	
3	Кількість календарних днів у місяці, які враховуються при обчисленні відпускних (гр.1 – гр.2)	29	28	30	29	29	28	31	30	30	30	30	30	354
4	Кількість робочих днів при:													
4.1	5-денному робочому тижні з вихідними у суботу та неділю	21	20	20	21	21	18	23	21	21	22	21	21	250
4.2	6-денному робочому тижні з вихідним у неділю	25	24	25	25	25	23	27	26	25	26	26	25	302

тижні після отримання від нього заяви про звільнення, із припиненням трудових відносин відповідно припиняється і відпустка.

У процесі дослідження встановлено проблему неповного відображення в обліковій політиці підприємств положень в частині затрат на виплату відпускних, допомоги з тимчасової непрацездатності та декретних, що впливає на ефективність організації бухгалтерського обліку. Враховуючи останні зміни в Податковому кодексі України та інших законодавчо-нормативних актах доцільно внести зміни в Накази про облікову політику підпри-

ємств, що забезпечить відповідність обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками вимогам чинного законодавства. Доцільно відображати у Положенні про облікову політику інформацію щодо створення на підприємствах резерва на виплату відпусток з метою забезпечення майбутніх витрат та рівномірного розподілу витрат на виплату заробітної плати за відпустку протягом звітнього періоду. Адже нараховуючи резерв, підприємство рівномірно включає суми майбутніх відпускних до витрат звітнього періоду і в результаті уникає різких коливань витрат.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство України зі змінами та доп. станом на 11.10.2018 р. Київ, 2018.
2. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 2609.2001 р. № 1266.
3. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100.

References

1. Code of Labor Laws of Ukraine: current legislation of Ukraine with amendments and additional. as of 10.11.2018, Kyiv, 2018.

2. The procedure for calculating the average wage (income, cash) for the calculation of payments for compulsory state social insurance, approved by the decision of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 2609.2001 p.p. № 1266.
3. The procedure for calculating the average wage, approved by the CMU from 08.02.95, No. 100.

Радзевило И. В. Пути усовершенствования организации учета расчетов с работниками на предприятиях Украины в современных условиях

Интеграция экономической системы Украины в мировое европейское пространство требует внедрения принципиально нового организационно-экономического механизма регулирования учета расчетов по выплатам работникам. Он должен основываться на современных прогрессивных международных стандартах методологии и организации бухгалтерского учета, анализа, аудита, контроля, статистики, менеджмента, что обуславливает необходимость исследования и оценки эффективности организации учетно-аналитических процессов и определение основных направлений их совершенствования. В статье исследованы современные проблемы учета расчетов с работниками и рассмотрены направления совершенствования организации учета расчетов по выплатам работникам на предприятиях Украины.

Ключевые слова: оплата труда, пособие по временной нетрудоспособности, отпускные, среднедневная заработная плата.

Radzevilo I. Directions to improve the organization of accounting calculations with employees in enterprises of Ukraine in modern conditions

Integration of Ukraine's economic system into the world's European space requires the introduction of a fundamentally new organizational and economic mechanism for regulating accounting of payments for employee benefits. It should be based on modern progressive international standards of methodology and organization of accounting, analysis, audit, control, statistics, management, which determines the need to study and evaluate the effectiveness of the organization of accounting and analytical processes and identify the main directions of their improvement.

Accounting for payments to employees in Ukraine is a complicated and time-consuming process, which includes a lot of legally regulated charges and deductions, state guarantees, ambiguous taxation, and a huge amount of reporting. Discussion questions on payroll accounting and their lack of theoretical substantiation and lack of realistic ways of practical solution, insufficient normative provision led to the choice of the topic of scientific research. The direction of research is relevant in modern economic conditions because for the violation of the legislation on wages guilty persons are brought to disciplinary, material, administrative and criminal responsibility in accordance with the law.

The purpose of the study is to analyze the current accounting problems of calculations with employees and to determine the directions of improving the organization of accounting for calculations of payments to employees at enterprises of Ukraine in accordance with the requirements of the current legislation of Ukraine, Accounting Regulations (Standards) and international standards. The modern problems of calculating settlements with employees were researched in the article. The directions of perfection of accounting of payroll payments to employees at enterprises of Ukraine were considered.

Keywords: wages, temporary disability allowance, vacation pay, average daily wage.

Стаття надійшла до редколегії 15.05.2019