

ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Для успішного функціонування в умовах ринкової економіки підприємству необхідно мати такий тип економічної поведінки, що дозволяв би адаптуватися до динамічних умов зовнішнього середовища. При цьому особливу роль відіграє застосування ефективних методів управління працею, які б забезпечували зацікавленість працівників у високопродуктивній праці й поліпшенні кінцевих результатів діяльності підприємства. На сучасному етапі основним засобом формування такої зацікавленості є оплата праці, яка відображає кількість і якість витраченої працівником праці.

Заробітна плата має важливе значення в системі обліку на підприємстві, вона є основним джерелом доходів робітників підприємств.

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих, оскільки в умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплати. Саме тому актуальною є проблема удосконалення організації обліку витрат з оплати праці.

На сьогоднішній день багато науковців досліджують питання оплати праці, проблему її організації та нормативно-правового забезпечення, документування розрахунків з оплати праці, удосконалення організаційно – економічного механізму управління оплатою праці.

Дана проблема розглядалась в працях таких провідних вчених і практиків України, як Бутинця Ф.Ф., Кравченко М.А., Івахненко С.В., Науменко В.І., Кулішова В.В. та ін. [1–2]. Проте деякі питання обліку та контролю розрахунків з працівниками з оплати праці в умовах його гармонізації з міжнародною практикою досі не вирішені і потребують подальшого дослідження.

Тема обліку витрат на оплату праці висвітлено в роботах Бутинця Ф.Ф., Бурденко І.М., Голови С.М., Конош О.В., Прийми Л., Тарасова М. та інших вітчизняних та зарубіжних учених-економістів.

До питань, що залишаються дискусійними можна віднести зокрема питання організації обліку нараховуваних та утриманих з заробітної плати працівників, автоматизації розрахунків з персоналом.

Актуальним залишається визначення основних завдань щодо вдосконалення організації розрахунків з оплати праці, проблема оптимізації використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу, підвищення продуктивності працюючих.

Оплата праці є однією з найскладніших категорій, яка відображає різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – працівників, роботодавців та держави.

Особливість оплати праці як економічної категорії полягає у вирішенні нею щонайменше двох життєво важливих проблем: по-перше, відтворення робочої сили, по-друге, мотивації до праці, а, відповідно, і зацікавленості працівників у результативності діяльності своїх організацій, а відтак – розвитку економіки регіонів, країни і суспільства в цілому.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата.

У сучасній економічній літературі відсутнє загальноприйняте визначення заробітної плати. В Законі України «Про оплату праці» заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації [4].

Основною ефективною діяльністю будь-якого підприємства чи організації виступає стабільний та чітко налагоджений бухгалтерський облік, оскільки він служить першоосновою ефективності господарської діяльності, підтверджує фінансову стабільність фірми та взаємодіє з органами державного керування, виступає системою контролю наявності та руху коштів, виконує управлінські, контрольну та інформаційні функції.

Відповідно до Інструкції про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженої наказом, узагальнення інформації про розрахунки з персоналом підприємства за оплатою праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо), а також про розрахунки за не отриманою працівниками в установлений строк сумою оплати праці, про інші поточні виплати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Зазначений рахунок має такі субрахунки:

– 661 «Розрахунки за заробітною платою» – за кредитом відображається нарахування заробітної плати працівникам, за дебетом – виплата заробітної плати, а також утримання податку з доходів, єдиного соціального внеску та інших утримань із виплат працівникам;

– 662 «Розрахунки з депонентами» – за кредитом відображається не отримана працівниками в установлений строк в касі підприємства заробітна плата, за дебетом – виплата депонованої заробітної плати;

– 663 «Розрахунки за іншими виплатами» – на цьому субрахунку ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога з часткового безробіття, допомога з тимчасової непрацездатності та виплати за користування майном працівників. За кредитом відображаються нараховані допомоги та виплати, за дебетом

виплата допомоги та інших виплат, а також утримання податку з доходів, єдиного соціального внеску та інших утримань.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівникам [5]. Заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівникам [5]. Заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства.

Одна з найважливіших проблем організації заробітної плати – знайти механізм зацікавленості працівників, здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи за їх раціонального застосування дають змогу забезпечувати такий зв'язок. Разом із тим у кожній організації є свої особливості, залежно від яких повинна розроблятися система оплати праці. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати. Важливим фактором в організації та стимулюванні праці на підприємстві є мотиваційні заходи.

У сучасних умовах важливо передбачити на підприємствах такі системи матеріального й морального заохочення, так побудувати відносини в колективі, щоб психо-логічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва. Серед найбільш розповсюджених заходів для українських підприємств є преміювання, доплати та надбавки. Пошук і впровадження ефективної схеми мотивації передусім залежить від компетентності менеджера з персоналу та менеджерів компанії, від їх теоретичної підготовки і практичних навичок. Запроваджуючи систему винагород, потрібно пам'ятати, що занадто малі їх розміри можуть розчарувати працівника і не стимулюватимуть його до роботи. Важливо не заохочувати всіх працівників однаково. Щоб підкріплення поведінки було ефективним, заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи. Однакове заохочення всіх працівників буде стимулювати середніх або поганих робітників та ігнорувати високу продуктивність кращих працівників [5].

Отже, кожне підприємство повинно активно шукати всі можливі шляхи вдосконалення нарахування заробітної плати та мотиваційні програми для працівників на підприємствах, виробництвах та підвищення конкурентоспроможної заробітної плати та умов праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М.А. Кравченко // Бізнес навігатор. – 2010. – № 1. – С. 3–4.

2. Кулішов В.В. Мікроекономіка : основи теорії і практикум : навч. посібн. / В.В. Кулішов. – Львів : «Магнолія плюс», 2004. – 332 с.

3. Гончар Л.В. Організація внутрішньогосподарського контролю операцій з оплати праці та шляхи його вдосконалення / Л.В. Гончар // Вісник Житомирського державного технічного університету. – № 33. – 2010. – С. 59–62.

4. Пилипенко А.А. Організація обліку і контролю : підручник / А.А. Пилипенко, В.І. Отенко. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2005. – 424 с.

5. Кантаєва О.В. Шляхи удосконалення обліку оплати праці / О.В. Кантаєва, Л.С. Герасимчук // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2012. – № 2. – С. 186–190.