

Запорожан А.С.

магістрант кафедри бухгалтерського обліку
Сумський національний аграрний університет

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві є основою соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців та держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами підприємства. Теоретичні та практичні аспекти з обліку розрахунків за виплатами працівникам є актуальними, тому що заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій.

Проаналізувавши нормативну базу, що регулює порядок ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві, можна стверджувати, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» досить різняться на законодавчому рівні. Згідно з Кодексом законів про працю [1] та Законом України «Про оплату праці» [2] ці поняття означають винагороду, обчислену, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Але відповідно до Податкового кодексу України [3] та Інструкції зі статистики заробітної плати [4] поняття «оплата праці» ширше за своїм значенням, ніж «заробітна плата».

Важливе значення при оцінюванні розміру заробітної плати має організація облікової роботи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. Організація обліку за виплатами працівникам на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства. Організація розрахунків за виплатами працівникам базується на трьох елементах:

нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. Нормування праці дає змогу відобразити кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи та форми показують порядок нарахування заробітної плати.

Щодо шляхів удосконалення оплати праці важливим напрямком є підвищення матеріальної зацікавленості працівників. Слід звертати особливу увагу на заходи стимулювання праці на підприємстві, таких як преміювання, доплати та надбавки. З одного боку, рівень премії як форми стимулювання працівників підприємства в деякій мірі залежить від результатів діяльності підприємства і, також, результат господарювання залежить від організації системи преміювання окремих категорій працюючих.

Також важливим питанням є необхідність відображення повної, достовірної та обґрунтованої інформації про виконання нормативів і динаміку показників про працю, нагляд за дотриманням співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати, зменшення невиробничих витрат, збитків робочого часу, стимулювання праці тощо. Базуючись на даній інформації здійснюється контроль за використанням робочого часу на підприємстві, впровадженням прогресивних методів праці, дотриманням збалансованого співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

Отже, можна зробити висновок, що у сучасних умовах правильний і дієвий облік витрат на оплату праці на підприємстві має бути не лише способом дотримання вимог чинного законодавства, а також джерелом надійної інформації для подальшого контролю та управління витратами на оплату праці. Нарахована заробітна плата працівникам на підприємстві повинна залежати напряму від результатів праці, і, у той же час, впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, підвищувати ефективність роботи, покращення кількісних і якісних результатів праці. Реформування системи оплати праці на основі зміни принципів її організації створить ефективну базу мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

Література

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
3. Податковий Кодекс України від 02.12.2010, № 2755-VI.
4. Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету зі статистики України від 13.01.2004 № 5.