

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Мирошняк Х.-І.О.

студентка,

*Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Облік заробітної плати – одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві, оскільки потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних заінтересованих сторін – найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Заробітна плата є об'єктом наукових економічних досліджень протягом багатьох сторіч. Зростає актуальність питань удосконалення методологічних засад обліку праці та її оплати в період глобалізації економіки, ускладнення умов господарської діяльності, посиленням конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадженням сучасних інформаційних технологій в обліковий процес [3, с. 112].

Економічні, правові та організаційні принципи обліку розрахунків за виплатами працівникам, які перебувають у трудових відносинах (на підставі укладеного трудового договору) із суб'єктами підприємницької діяльності усіх форм власності регламентовані Законом України «Про оплату праці», яким визначено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

При вирішенні питань розрахунків за виплатами працівникам слід керуватися Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законами України «Про колективні договори та угоди», «Про відпустки», «Про прожитковий мінімум», Генеральною угодою, галузевими угодами тощо [2, с. 23].

Оплата праці та інші соціальні виплати працівникам підприємства регулюються розробленими та затвердженими внутрішніми нормативними документами: Положенням про оплату праці, Положенням про преміювання, Положенням про надання матеріальної допомоги, Положенням про винагороди за підсумками роботи за рік та ін.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(с)БО 26 «Виплати працівникам», згідно якого є наступні види виплат працівникам (рис. 1).



Рис. 1. Види виплат працівникам

Складовими фонду оплати праці є:

- основна заробітна плата – це винагорода за виконання роботи відповідно до визначених норм праці.;
- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які приводяться понад встановлені законодавчими актами норми [2, с. 24].

Оплата праці працівників здійснюється за однією із двох систем оплати праці: погодинною або відрядною. При погодинній системі заробітна плата залежить від тарифної ставки і відпрацьованого часу. Ця система поділяється на просту погодинну і погодинно-преміальну. При простій оплата

проводиться по годинних тарифних ставках, місячних посадових окладах за фактично відпрацьованих час. Погодинно-преміальна система крім основного заробітку передбачає ще видачу премії [4, с. 15].

При відрядній системі розмір оплати праці залежить від кількості і якості виконаної роботи. Відрядна система оплати праці є: відрядна проста, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна. При відрядно простій оплата праці здійснюється за виконану роботу за незмінною розцінкою; при відрядно-преміальній – крім основного заробітку виплачується ще й премія; при відрядно-прогресивній оплаті праці обсяг робіт, виконаних понад норму, оплачується за збільшеними розцінками.

Держава регулює розмір оплати праці шляхом установлення мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників [4, с. 16].

Основним первинним документом з обліку відпрацьованого часу та оплати праці є Табель обліку робочого часу (ф. № ПГС-1). Для обліку ручних та кінно-ручних робіт призначено Обліковий лист праці та виконаних робіт (ф. № ПСГ-2) [4, с.17]. Для обліку робіт з обробітку ґрунту (посівів) та нарахування заробітної плати за виконання такого роду робіт застосовують Обліковий лист тракториста-машиніста (ф. № ПСГ-3). Виконання транспортних робіт трактором оформляють Дорожнім листом трактора (ф. № ПСГ-4). Для обліку обсягу виконаних робіт, робочого часу і заробітної плати у будівництві, промислових, допоміжних та інших виробництвах і господарствах застосовують Наряд на відрядну роботу (ф. № ПСГ-5) [5, с. 28].

Синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом рахунку відображають суми нарахованої заробітної плати працівникам основного, допоміжного та промислового виробництв підприємства (інших виплат); за дебетом – видача зарплати та інших виплат працівникам з каси або перерахування на особові рахунки у банківських установах.

Для відображення інформації за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» призначено Журнал-ордер № 5-Б с.-г., у якому відображають нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечень майбутніх витрат [5, с. 29].

Запропонована схема формування та руху первинних, накопичувальних, групувальних і зведених документів забезпечить належну організацію праці облікових працівників та сприятиме одержанню неупередженої економічної інформації щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Техніка підрахунку заробітної плати складається з трьох етапів: нарахування, утримання із заробітної плати та визначення зарплати до видачі на руки. При погодинній заробітній платі сума нарахованої зарплати

визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку. При відрядній сума нарахованої зарплати визначається множенням встановленої розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна) [1, с. 24].

Заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства; працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, якщо не як найважливіших. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. Вона, як правило, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок-абсолютно точно знати, як проводити будь-які розрахунки, – пов'язані із заробітною платою. Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Безверхих К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати / К. Безверхих // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 3. – С. 24.
2. Золотухін О. Нарахування та виплата зарплати: документальне оформлення // Баланс-Агро. – 2009. – № 11. – С. 23-24.
3. Камінська Т.Г. Первинна облікова документація та її інформативні властивості / Т. Камінська // Економіка АПК. – 2008. – № 12. – С. 112.
4. Савицька О.П. Сучасний стан оплати праці та рівень вартості робочої сили в сільському господарстві / О.П. Савицька // Оплата праці в АПК. – 2011. – № 5. – С. 15-17.
5. Сук Л. Організація обліку праці та її оплати / Л. Сук, П. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2009. – № 21. – С. 28-29.

Яковенко С.Л.

викладач I категорії,

голова циклової комісії «Бухгалтерський облік»;

Минич Ю.В.

викладач II категорії,

Лозівська філія

Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу

АВТОМАТИЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Обліковий процес є досить трудомістким і разом з тим ризиконебезпечним, тому що навіть одна помилка може стати причиною багатьох порушень і неточностей, це відіб'ється на господарському процесі.