



ГОЛОЮХА Г.Б.
ст. гр. ОЕЕМ-22

ОСОБЛИВОСТІ СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Однією з найважливіших сфер життєдіяльності людини є трудова діяльність, реалізація якої дає змогу не лише отримати певні матеріальні блага, а й задовольнити свої природні бажання на самореалізацію особистісних здібностей і можливостей.

Як зазначає К.Т. Кривенко, зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить їм дохід у грошовій чи іншій формі. Вона характеризується системою економічних відносин з приводу забезпечення громадян робочими місцями та визначенням форм участі в суспільному господарстві з метою одержання засобів до існування [134, с. 337]. Сфера застосування праці порівняно з попередніми роками значно розширилась. Багато проблем і невизначеності з'явилося в політичній, економічній і соціальній сферах.

Нині, однією з важливих складових будь-якого бізнесу є висококваліфіковані кадри. Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами свідчить, про те, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції. А для досягнення злагодженості у виконанні обов'язків персоналу необхідним є ґрунтовний підхід до становлення системи оплати праці, а також надання додаткових винагород та соціальних гарантій.

Інформація про стан розрахунків з оплати праці формується в бухгалтерському обліку, з метою забезпечення інтересів користувачів. Відповідно до Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність” бухгалтерський облік – це процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації про діяльність підприємства зовнішнім та внутрішнім користувачам для прийняття рішень [53, ст. 1].

Зобов'язання перед працівниками є одним із важливих поточних зобов'язань, що систематично виникають у процесі господарської діяльності. Як зазначає І.Г. Пахомова, головні завдання обліку праці й заробітної плати – забезпечення контролю за дотриманням кількісного



складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне страхування тощо, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо [127].

Таким чином, стає зрозумілою необхідність, поряд з організацією обліку розрахунків з працівниками, здійснення їх контролю. Відповідно до норм П(С)БО 19 “Об’єднання підприємств” контроль – це вирішальний вплив на фінансову, господарську і комерційну політику підприємства з метою одержання вигод від його діяльності [118].

Облік виплат персоналу, як в аспекті витрат, так і в аспекті зобов’язань, регулюється IAS 19 “Employee Benefits”. У національному обліку є його прямий аналог – П(С)БО 26 “Виплати працівникам”. Варто зазначити, що національний стандарт за змістом майже не має розбіжностей з міжнародним.

Оплата праці відображається в обліку і звітності серед зобов’язань, і, як будь-які зобов’язання, бувають поточними та довгостроковими. Поточними визнаються виплати персоналу, які підприємство має намір здійснити у повному обсязі в найближчі 12 місяців після закінчення того періоду, в якому виконано відповідну роботу. Виплати, які здійснюються у строк, що перевищує дванадцять місяців після виникнення таких зобов’язань, відносяться до довгострокових.

Автори наукових та практичних видань при визначенні сутності поняття виплат працівникам посилаються на визначення даного поняття у МСБО 19 “Виплати працівникам”, згідно якого, виплати працівникам – це всі форми компенсацій, що надає підприємство в обмін на послуги, надані працівниками [106]. Також часто під поняттям виплат працівникам автори розуміють такі категорії понять, як: оплата праці, заробітна плата, заробіток, винагороди працівникам, винагороди за працю, розрахунки з персоналом, розрахунки з працівниками, зобов’язання перед працівниками, поточна заборгованість перед працівниками, інструменти мотивації та ін. Дане ототожнення є хибним, необґрунтованим і помилковим твердженням багатьох



науковців та практиків, що свідчить про не усвідомлення глибини цих категорій та інформацію, яку вони мають відображати, тому розгляд даних понять, як синонімів є неправильним.

Оскільки розрахунки з працівниками проводяться не лише за надану ними працю, то влучним, є термін “виплати працівникам”, проте не варто ігнорувати і законодавство України, якому притаманна неготовність переходу до стандартизованого ведення бухгалтерського обліку. Виплати працівникам є диференційованою категорією, тому дане поняття найбільш точно характеризує і охоплює усі види виплат передбачені законодавством. Найбільш поширеним серед них є заробітна плата.

Кожен з авторів у дефініцію поняття вкладає власне бачення. Тлумачити даний термін можна по різному: з бухгалтерської, економічної, юридичної точки зору, з точки зору управління менеджменту та інших наук. Проте жодне з визначень не суперечить формулюванню даного терміну у Законі України та у Кодексі законів про працю.

Заробітна плата була і залишається основним інструментом впливу на ефективність роботи персоналу. Але, сьогодні, велику роль починають відігравати й інші інструменти мотивації: соціальні гарантії та пільги. Якщо роботодавцю не байдужий соціальний імідж, лояльність підлеглих і їх майбутнє, тоді підприємство має забезпечити своїх працівників і додатковими виплатами.

Неоднозначним є питання щодо використання термінів “оплата праці” та “виплати працівникам”. Спостерігається відсутність єдиного підходу до тлумачення даних термінів і серед науковців. У зв’язку з чим здійснено огляд визначення терміну “заробітна плата” як домінуючого виду серед усіх виплат працівникам. На нашу думку, під заробітною платою слід розуміти винагороду, обчислену у грошовому або натуральному виразі, яку за трудовим, колективним договором (контрактом) власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу чи надані послуги підприємству. Структура виплат працівникам за П(С)БО обґрунтована недостатньо, що зумовлює неможливість їх ідентифікації, та може викликати проблеми під час безпосереднього відображення їх у системі бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Тому дане дослідження дає повне право стверджувати, що ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками з оплати праці із застосуванням лише норм П(С)БО є неможливим.



Література:

1. Адамик О.В. Бухгалтерський облік як основа інформаційного забезпечення оподаткування підприємства // Галицький економічний вісник. – 2004. – № Випуск 1. – С. 109-114.
2. Адамик О.В. Податкове планування: Навчальний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2005. – 150 с.
3. Зарплата в “конвертах” – пастка для майбутніх соціальних гарантій [Електронний ресурс] / ZhitomirNEWS. – 2011. – Режим доступу: <http://www.zhitomirnews.com/novini/11531-zarplata-v-konvertakh-pastka-dlja-majbutnikh.html>
4. МСБО 19 “Виплати працівникам” [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/92430/МСБО_19.pdf
5. П(С)БО 19 “Об’єднання підприємств” [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0499-99>
6. Панасюк В.М., Ковальчук Є.К., Бобрівець С.В. Податковий облік: організація, нормативне забезпечення, податкові розрахунки, звітність. – Тернопіль : Астон, 2003. – 360 с.
7. Пахомова І.Г., Арап Г.В. Недоліки обліку оплати праці [Електронний ресурс] / І.Г. Пахомова, Г.В. Арап // Наукові конференції. – Режим доступу: <http://intkonf.org/ken-pahomova-ig-arap-gv-nedoliki-obliku-oplati-pratsi/>
8. Політична економія: Навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляєв та ін. / За ред. д.е.н., проф. К.Т. Кривенка. – К.: КНЕУ, 2001. – 508 с.
9. Саченко С.І. Облік і внутрішньогосподарський контроль виробничих витрат на хлібопекарних підприємствах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.04. ТНЕУ, 2007