



ЧИЖЕВСЬКА І.А.
ст. гр. ОАБм-12

КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основним складником доходів працівників підприємств є заробітна плата. Щодо сутності заробітної плати немає єдиних поглядів. Теоретичні основи концепції заробітної плати як ціни праці були розроблені А. Смітом і Д. Рікардо. Вони вважали, що праця набуває якості товару і має природну ціну, тобто «природну заробітну плату». Оплата праці визначається витратами виробництва, до складу яких він включав вартість необхідних засобів існування робітника і його сім'ю [1, с.224–229].

Заробітна плата є не тільки джерелом, за рахунок якого забезпечується життєдіяльність працівників. Її зростання впливає на підвищення продуктивності праці та прибутків підприємства, а також допомагає здійснювати державі соціальну та регулюючу функції. Розмір заробітної плати є стимулом процесу виробництва. Якісний облік розрахунків за виплатами працівникам та методичні засади його удосконалення має важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів її підвищення [2].

Основна оплата праці працівників підприємства здійснюється згідно з трудовими договорами між найманими працівниками та керівником підприємства. Відповідно до ст. 97 КЗпП і ст. 15 Закону України «Про оплату праці» умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат устанавлюються підприємствами самостійно у колективному договорі за суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою; високу професійну майстерність; класність водіям транспортних засобів; високі досягнення в праці; виконання особливо важливої роботи на певний термін; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати[3].

Особливе місце в системі оплати праці займає внутрішній контроль.

Внутрішній контроль як функція управління є засобом зворотного



зв'язку між об'єктом управління й органом управління, інформуючи про дійсний стан об'єкта і фактичне виконання управлінських рішень. Завдання внутрішнього контролю обліку заробітної плати: — оцінка обґрунтованості та якості планових завдань щодо до використання трудових ресурсів, норм і нормативних трудозатрат; — встановлення правомірності застосування форм і системи оплати праці; — оцінка законності та достовірності операцій з використання праці та відображення їх в обліку та звітності підприємства; — виявлення та запобігання вчиненого порушень трудового законодавства [4, с.888 с.].

Методика внутрішнього контролю нарахування заробітної плати залежить від діючих форм і систем оплати праці. При здійсненні внутрішнього контролю на підприємстві або в його підрозділах використовуються нагромаджувальні або разові наряди. Виходячи із мети і завдань контролю оплати праці, потрібно вибрати відповідну модель, яка включає об'єкти, джерела інформації, методичні прийоми як самого процесу контролю, так і узагальнення та реалізації його результатів. Дані аналітичного обліку відіграють важливу роль у ході проведення контролю оплати праці. Вони надають інформацію про розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат. Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки.

Відповідно до П(С)БО 26 “Виплати працівникам” розрахунки з оплати праці включають:

- 1) поточні виплати, до яких відносять:
 - заробітну плату згідно окладів і тарифів;
 - інші нарахування з оплати праці (щорічну, додаткову та інші види відпусток;
 - оплату за час виконання працівниками державних та громадських обов'язків у робочий час; порядок нарахування заробітної плати за час перебування у відраженні тощо;
 - виплати за невідпрацьований час (оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності робітника за рахунок коштів підприємства, виплати у зв'язку з витратами, пов'язаними з народженням або похованням тощо;
- 2) виплати при звільненні працівника ;



3) виплати у зв'язку з припиненням трудової діяльності (суми одноразової допомоги залежно від стажу);

4) виплати інструментами власного капіталу (премії за виконання і перевиконання плану);

5) інші довгострокові виплати (суми цільової матеріальної допомоги або суми, які надаються на термін більше одного року без відсотків і підлягають поверненню [5, с. 111-113]).

Мета контролю розрахунків з оплати праці - перевірка дотримання діючого законодавства про працю, правильності нарахування заробітної плати і утримань з неї, документального відображення, правильності ведення бухгалтерського обліку розрахунків як з фізичними особами, так і в цілому по підприємству, а також нарахування податків і платежів з фонду оплати праці і виплат соціального характеру.

Завданням контролю розрахунків з оплати праці є:

- підтвердження достовірності проведених нарахувань і виплат працівникам і відображення їх у обліку;
- встановлення законності і повноти утримань з заробітної плати і інших виплат співробітникам на користь підприємства, бюджету, Пенсійного фонду, інших юридичних і фізичних осіб;
- перевірка організації аналітичного обліку розрахунків з персоналом і взаємозв'язку аналітичного і синтетичного обліку.

Джерелом інформації для перевірки розрахунків з оплати праці є:

- документи по зарахуванню, звільненню та переведенню працівників підприємства;
- первинні документи з обліку заробітної плати; реєстри бухгалтерського обліку;
- нормативно-довідкову інформацію до обліку праці і заробітної плати; [6, с.304-347.]

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором. Нині оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів.

За сучасних умов розвитку суспільства, коли фінансова криза «лишила» робочих місць сотні українців, і цим самим основного доходу громадян, питання оплати праці дедалі більше привертає увагу вчених і практиків, і є чи не найбільш актуальною проблемою сьогодення. Тому на



перший план виходить перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Література:

1. Адамик, О.В. Автоматизація бухгалтерського обліку у кількох стандартах: методичні підходи та способи їх реалізації [Текст]/О.В. Адамик//Тенденції розвитку обліку і аналізу як складових інформаційної системи менеджменту підприємства: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. [м. Тернопіль, 29-30 листоп. 2012 р.]/редкол.: Я.Д. Крупка, З.В. Задорожний, З.В. Гуцайлюк [та ін.].- Тернопіль: ТНЕУ, 2012.-С. 4-6.
2. Адамик О.В. Податкове планування: Навчальний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2005. – 150 с.
3. Білуха М.Т. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М.Т. Білуха, Т.В. Микитенко. — К.: Укр. акад. оригін. ідей, 2005. — 888 с.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
5. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. 2008. Вип. 18.10. С. 224–229.
6. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації /М.С. // Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених; [відповідальний за випуск Бачинський В.І.] – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2010. –с. 111-113
7. Плахтій Т.Ф. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам / Т.Ф. Плахтій, В.В. Калашник. URL: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiiirbis_64.exe
8. Ткаченко Т.М. Бухгалтерський та фінансовий облік на підприємствах. – України, Київ: “А.С.К.”, 2000р., с.304-347.