

## ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Боришуляк І.М.*

*Науковий керівник: Свирида О.В., викладач  
кафедри обліку і оподаткування*

*Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний соціально-  
економічний коледж*

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Облік праці й заробітної плати – один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних та оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. У сучасних умовах проблема використання трудових ресурсів і оплати праці досить актуальна.

У Законі України «Про оплату праці» зазначається, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

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

За допомогою створення ефективної системи розрахунків є можливим удосконалення обліку оплати праці робітників. В структурі самого підприємства виникає потреба розроблення власної політики оплати праці робітників, у якій буде передбачено систему зайнятості населення та будуть враховані інтереси працівників задля підтримання гідного життєвого рівня. Досягнути цих цілей можна за рахунок нових підходів до розуміння теоретичних аспектів заробітної плати. До проблем, які породжують недоліки сучасної системи розрахунків із заробітною платою в Україні і, як наслідок, її організацію, відносять: часткову тінізацію економіки, низькі рівні заробітної плати, високу ставку соціального внеску, не виправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулювальна роль премій, надбавок і всієї преміальної система [2].

Сьогодні на низькому рівні залишається не тільки розмір мінімальної заробітної плати, але й розмір прожиткового мінімуму, який не забезпечує необхідних для задоволення мінімальних потреб людини, не є стимулом підвищення продуктивності праці.

На жаль, в Україні, існує негативна практика підприємств щодо наявності неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». Для боротьби з тіньовою заробітною платою

уряд України вніс пропозицію щодо популяризації легалізації доходів, за якої буде стягуватися штраф у розмірі близько 34 тис. грн. за кожного неоформленого робітника [3, с. 21–26]. Правильна організація обліку оплати праці має безпосередній вплив на повноту і своєчасність здійснення розрахунків із працівниками. Одним із напрямів удосконалення системи ведення обліку, є спрощення документообігу на підприємстві.

Необхідно зменшити кількість документації шляхом упровадження накопичувальних документів; розробити аналітичну відомість за виплатами персоналу. Доцільним буде також розширити аналітичні рахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 1)

**Таблиця 1 – Пропоновані аналітичні рахунки для обліку розрахунків за виплатами працівникам**

Рахунок	Шифр субрахунка та аналітичного рахунка	Назва аналітичного рахунка
66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	661/1	Розрахунки за окладами і тарифами
	661/2	Інші нарахування
	661/3	Виплата за невідпрацьований час працівників
	661/4	Премії
	661/5	Інші заохочувальні виплати працівникам
	661/6	Комісійні винагороди
	661/7	Оплата при звільненні
	661/8	Розрахунки за відпусками
	661/9	Оплата по закінченню трудової діяльності працівника

Також необхідно скласти відомість стану кредиторської заборгованості з оплати праці працівників за певні періоди часу.

Отже, облік праці на підприємстві має бути організований таким чином, щоб у повній мірі сприяти підвищенню продуктивності праці, ефективному використанню робочого часу. Від організації оплати праці на підприємстві значною мірою залежить якість, правдивість, своєчасність, справедливість і повнота розрахунків з персоналом з оплати праці, а це в свою чергу оптимізує результати діяльності підприємства в цілому, адже, оплата праці — це інтерес не лише працівників, але й зацікавленість керівників у її раціональній організації.

#### **Література:**

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Безпалько О.С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018>.
3. Кулик Ю.М. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. К.: КНУТД, 2016. С. 63.