

Гарашенко Н. О.

викладач

Кропивницький інженерний коледж

Центральноукраїнського національного технічного університету

м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Заробітна плата – одна із найважливіших чинників діяльності підприємства. Облік праці є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає ретельного організаційного удосконалення. На кожному підприємстві розділ обліку заробітної плати ведеться в обов'язковому порядку. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Тому, питання нарахування заробітної плати, а також податкового, бухгалтерського, статистичного обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.[1]

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 системи [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. Бухгалтерам та аудиторам необхідно постійно слідкувати за змінами у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, оскільки від цих величин залежать розмір податкової соціальної пільги при утриманні податку з доходів фізичних осіб тощо.

Відсутність стабільності у виплаті заробітної плати призводить, з одного боку, до соціальних катаклізмів, а з іншого — до звуженого відтворення внаслідок скорочення внутрішнього сукупного попиту. Заробітна плата є найголовнішим джерелом доходів фізичних осіб, отже від її розміру залежить сума сплачених податків, які є джерелом доходів бюджетів різних рівнів. З огляду на це бухгалтерам необхідно дотримуватись і відстоювати законодавчі тенденції нарахування заробітної плати з метою недопущення оплати праці нижчої за мінімальну заробітну плату, встановлену законодавством.[3]

Ще однією проблемою є занадто велика кількість документації щодо обліку праці і складність її заповнення. Є кілька шляхів вирішення проблеми. Насамперед необхідно скоротити кількість документації до мінімуму на законодавчому рівні, а також повністю перейти на застосування комп'ютерних

технологій у бухгалтерському обліку, що зможе значно підвищити продуктивність праці бухгалтерів і суттєво покращити організацію розрахунків з оплати праці на підприємстві. Зокрема, молодий науковець В.К. Якубовська висловлює думку про те, що зменшити кількість документації можна завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки [4].

Одна з найважливіших проблем організації заробітної плати – знайти механізм зацікавленості працівників, здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи за їх раціонального застосування дають змогу забезпечувати такий зв'язок. Разом із тим у кожній організації є свої особливості, залежно від яких повинна розроблятися система оплати праці. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати.

Важливим фактором в організації та стимулюванні праці на підприємстві є мотиваційні заходи. У сучасних умовах важливо передбачити на підприємствах такі системи матеріального й морального заохочення, так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва. Серед найбільш розповсюджених заходів для українських підприємств є преміювання, доплати та надбавки. Пошук і впровадження ефективної схеми мотивації передусім залежить від компетентності менеджера з персоналу та менеджерів компанії, від їх теоретичної підготовки і практичних навичок. Запроваджуючи систему винагород, потрібно пам'ятати, що занадто малі їх розміри можуть розчарувати працівника і не стимулюватимуть його до роботи. Важливо не заохочувати всіх працівників однаково. Щоб підкріплення поведінки було ефективним, заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи. Однакове заохочення всіх працівників буде стимулювати середніх або поганих робітників та ігнорувати високу продуктивність кращих працівників. А відсутність заохочування стосовно працівника, що відрізнявся, може привести до того, що наступного разу він виявить менше зацікавленості для досягнення високого результату. Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх власних цілей, а також якщо вони попередньо проінформовані, що повинні робити, щоб одержати винагороду. Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності цих впливів [6].

Ефективним фактором, що також впливає на продуктивність праці є запровадження соціального пакету. Соціальний пакет – це надання роботодавцем певних благ у вигляді пільг, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою. Соціальний пакет має стимулюючу роль і є досить важливим інструментом впливу на стан і впевненість працівника, тривалість та успішність його трудових відносин.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Від організації обліку оплати праці залежить рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці. [1]

Отже, організований облік оплати праці є актуальним і важливим питанням сьогодення як для працівника так і для роботодавця і держави. Без нього неможлива ефективна господарська діяльність підприємства. Робота бухгалтера з оплати праці є трудомісткою і складною, допущені помилки можуть призвести до значних порушень законодавства. Водночас для робітника основними проблемними питаннями є низький рівень зарплати, слабка система мотивації, неефективна преміальна система. Усунення цих проблем є складним, але можливим при сприятливій державній політиці і зацікавленості підприємства.

Література:

1. Черкашина Т.В., Чебаненко О.П. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5387>
2. Шилова Т.С., Савчук І.С., Вибивана А.В. Побудова ефективної системи організації обліку і аналізу праці та її оплати [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://intkonf.org/%20shilova-ts-savchuk-is-vibivana-av-pobudova-efektivnoyisistemi-rganizatsiyi-obliku%20-i-analizu-pratsi-ta-yiyi-oplati/>.
3. Радіонова Н. Й. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці // Міжнародний науковий журнал -2016. - №11. – С. 104-106.
4. Якубовська В.К, Кравцова О.М. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці // Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми обліку, аналізу та аудиту в Україні». — Донецьк: Донецький національний технічний університет. 2012. — С. 275–278.
5. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. –№1. – С. 93-98.
6. Морозова Є.П. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/89.pdf.

Гвоздєй Н. І.

канд.екон.наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ МІСЦЕВОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ

Соціально-економічний розвиток територій значною мірою залежить від фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування. До найбільш важливих джерел наповнення місцевого бюджету належать збори та податки, адже саме