

**К.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування Марчук У.О.,
магістр Мірко І.О.**

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана», Україна*

Облікова політика щодо забезпечення обліку оплати праці

Правильна організація обліку оплати праці на будь-якому підприємстві має важливе значення, тому що забезпечує своєчасне нарахування та виплату заробітної плати працівникам, а також зменшує ймовірність допущення помилок в розрахунках з обліку оплати праці.

Ефективність системи оплати праці на підприємствах забезпечується за допомогою дотримання реалізації всіх функцій заробітної плати, основними з яких є відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна. Дані функції характеризують сутність заробітної плати як елемент економічних відносин, адже заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [2]. Мінімальний розмір заробітної плати у 2020 році становить – 5000 гривень, а в 2021 році прогнозується підвищення розміру мінімальної заробітної до 6500 гривень.

Основою формування та диференціації розмірів заробітної плати є тарифна система оплати праці, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх

складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та за тарифними розрядами.

Підприємство зобов'язане організувати бухгалтерський облік оплати праці таким чином, щоб забезпечити своєчасне та правильне нарахування й виплату заробітної плати працюючого, повністю відобразити її в собівартості продукції (робіт, послуг) у розрізі структурних підрозділів і підприємства в цілому, правильно сформувати фонд оплати праці, утримати та сплатити до бюджету відповідні податки та ЄСВ. Від того, як підприємство забезпечить працівників засобами обчислювальної техніки для обробки й узагальнення інформації про нараховану заробітну плату, здійснених з неї відрахувань й утримань, а також сум, що належать до виплати, залежить якість обліку оплати праці. А особливо, під час розпалу світової пандемії – коронавірусу (Covid-19), комп'ютерна техніка та відповідні програмні продукти є незамінними для забезпечення безперервної господарської діяльності підприємства в дистанційних умовах роботи працівників.

Рахунок 66 бухгалтерського обліку «Розрахунки за виплатами працівникам» призначений для узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам (які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства) з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо), за не одержані в установлений строк із каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами [1].

За кредитом рахунку 66 відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок зарплати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам [1].

Організаційні засади обліку заробітної плати на підприємстві закріплюються в Наказі про облікову політику. Підприємство самостійно на основі Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства № 635 визначає за погодженням з власником (власниками) або уповноваженим ним органом (посадовою особою) відповідно до установчих документів облікову політику підприємства, а також зміни до неї.

Нижче наведено організаційно-технічні та методичні елементи облікової політики щодо забезпечення обліку оплати праці (рис. 1).

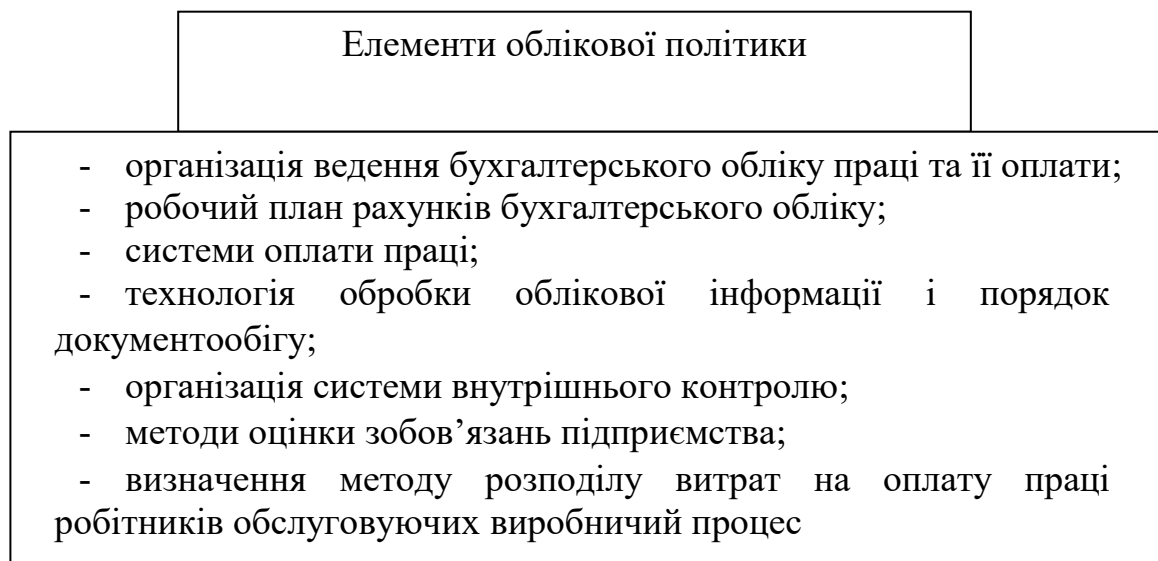


Рис. 1. Організаційно-технічні та методичні елементи облікової політики щодо забезпечення обліку оплати праці

Даний перелік не є вичерпним і підприємство може самостійно розширювати його, доповнюючи іншими елементами.

Отже, можна зробити висновок, що розрахунок заробітної плати, як правило, необхідно виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівникам. Тому заздалегідь правильно організований порядок її обліку допоможе зекономити час та надати необхідну інформацію користувачам фінансової звітності.

Пандемія коронавірусу (Covid-19) є одним із факторів забезпечення працівників підприємства необхідними електронними девайсами та програмними продуктами для здійснення безперервного обліку оплати праці та

всієї діяльності підприємства на дистанційному рівні, тому що, незважаючи на світову пандемію, облік оплати праці має бути ефективним та результативним, який повністю відображає всю необхідну облікову інформацію для внутрішніх та зовнішніх користувачів.

Література:

1. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу і зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 21.12.1999 р. № 893/4186. Дата оновлення: 29.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 05.01.2021).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 06.04.2017 р. № 2005-VIII. Дата оновлення: 25.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.01.2021).

3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 06.01.2021).