

ПОТОЧНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОГО БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Н.В. Яновська, студентка

*науковий керівник: Н.В. Потриваєва, д.е.н., професор
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

Праця та її оплата як ціннісні орієнтири на сьогодні втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи соціально-економічного розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні. Заробітна плата є основним інструментом формування доходів громадян та найдієвішим стимулом підвищення якості та продуктивності праці. Першочергового значення набуває ступінь раціональності системи оплати праці, оскільки її вдала організація стає визначальним фактором суспільного, зокрема економічного прогресу і, відповідно, однією з ключових проблем діяльності як держави, так і кожного суб'єкта господарювання.

У Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] та у НП(С)БО 1 [2] надається визначення зобов'язань як категорії бухгалтерського обліку та фінансової звітності: зобов'язання – заборгованість підприємства, яка виникла внаслідок минулих подій і погашення якої, як очікується, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють в собі економічні вигоди.

Це визначення є дуже важливим, оскільки визначає ті характеристики зобов'язань, які впливають на визнання цієї позиції як такої. Залежно від варіювання цих характеристик заборгованість може бути визнана і відображена як зобов'язання або ні, можуть змінюватись оцінка та характеристика зобов'язань на момент здійснення бухгалтерських записів і складання фінансової звітності, та у майбутньому. З іншого боку, правила обліку зобов'язань є дуже тісно пов'язаними з іншими положеннями бухгалтерського обліку.

Порядок класифікації зобов'язань визначено НП(С)БО 1 та П(С)БО 11 «Зобов'язання» [2;3]. Основою класифікації зобов'язань є їх розподіл залежно від строку, що визначається від дати балансу до дати погашення, яка визначена умовами виникнення зобов'язання (контрактом, умовами постачання, законодавством тощо). П(С)БО 26 «Виплати працівникам» поділяє виплати працівникам на п'ять категорій: 1) поточні виплати; 2) виплати при звільненні; 3) виплати по закінченні трудової діяльності; 4) виплати інструментами власного капіталу підприємства; 5) інші довгострокові виплати [4].

Поточні виплати працівникам – це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги. Поточні зобов'язання за виплатами працівникам включають:

- заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці;
- виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час);
- премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо.

Нарахована сума виплати працівникам за роботу, виконану ними протягом звітного періоду, визнається поточним зобов'язанням. Виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді. Виплати за невідпрацьований час, що не підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням у тому періоді, у якому час відсутності працівника на роботі підлягає оплаті. Премії та інші заохочувані виплати визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат у майбутньому.

На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним з головних інструментів матеріального стимулювання працівників та елементом мотиваційного механізму трудової активності. Від раціональної організації системи оплати праці залежить економічна ефективність підприємства як окремої трудової організації, так і якість трудового життя зайнятого населення. Характер стимулювання праці через систему її оплати визначає також і соціально-психологічний клімат трудового колективу. Тому цілком закономірним є вирішення низки питань щодо удосконалення механізму планування та використання фонду оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудоких відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що в даний час на підприємствах в умовах кризи єдині підходи щодо методів та принципів планування та формування фонду оплати праці відсутні. Фонд заробітної плати підприємства є істотним елементом розподільних відносин, важливим джерелом фінансових ресурсів, які життєдіяльність і соціальні потреби працівників підприємства. Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємства забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу.

В першу чергу слід зазначити, що Закон України «Про оплату праці» трактує її сутність як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [5].

Заробітна платня є сукупністю винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих робітниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, які входять у робочий час. Досліджувана дефініція є одною з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ, що відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками і, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства [6, с.1035].

Наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Зважаючи на багатоаспектність досліджуваної дефініції вважаємо за доцільне розглядати її з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником); з позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [7, с. 584]; як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [8, с. 185].

Ґрунтуючись на проведеному аналізі пропонуємо наступне визначення заробітної плати як комплексного індикатору: заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як

винагороду в грошовому виразі, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці, з одного боку і елемент витрат виробництва з іншого. Таким чином, організація системи заробітної плати на підприємстві вимагає ретельно продуманих кроків з підготовки та впровадження гнучкої моделі з урахуванням критеріїв продуктивності, що підвищують зацікавленість працівників як в індивідуальних показниках, так і в кінцевих результатах роботи господарюючого суб'єкта.

Побудова систем оплати праці є досить складним завданням для будь-якого виробництва, оскільки складно врахувати всі індивідуальні нюанси в організації та структурі для кожного конкретного підприємства. Разом з тим, подальше вироблення стандартів і розробка процедур на основі найкращої практики впровадження систем організування праці на виробництві допоможе забезпечити збалансування та відповідність між індивідуальними особливостями і універсальними методиками в організуванні виробничих процесів.

Отже, облік поточних зобов'язань за виплатами працівникам на будь-якому підприємстві займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку. Праця є найважливішим елементом витрат виробництва. Заробітна платня є основним джерелом доходу працівників підприємства, виступаючи в якості одного з найважливіших економічних важелів управління економікою. Інтеграція України в європейський простір вимагає впровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати, що повинен ґрунтуватися на сучасних прогресивних міжнародних стандартах методології та організації бухгалтерського обліку, що обумовлює необхідність дослідження та оцінки ефективності організації облікових процесів і визначення основних напрямів їх удосконалення.

Література:

1. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні / Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://www.rada.ua].
2. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до складання фінансової звітності» від 21.06.1999 р. № 391/3684 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] [http://www.rada.ua].
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» від 31.01.2000 р. № 20 [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00].
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.rada.ua].
6. Потриваєва Н. В. Заробітна плата як дійовий інструмент активізації використання трудових ресурсів / Н. В. Потриваєва, Т. В. Бондаренко // Глобальні і національні проблеми економіки. – Миколаїв, 2017. – Вип. 20. – С. 1032-1035. [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/3130].
7. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний – К.: Вид-во «Академія», 2008. – 864 с.
8. Тимош І.М. Економіка праці / І.М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2010. – 347 с.