

**Черниш В. О.**

**V курс, ОА 13.01/1**

Науковий керівник:

д. е. н., професор Пархоменко В. М.

*Національна академія статистики,*

*обліку та аудиту*

*(м. Київ)*

## **ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ**

Заробітна плата - це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Заробітна плата 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 і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства [3].

Згідно з Законом України "Про оплату праці", 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].

За видами заробітна плата поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

XVI Всеукраїнська студентська наукова конференція «Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту: теорія, методологія, організація»

До інших заохочувальних та компенсаційних витрат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [1].

Питання обліку та звітності розрахунків за заробітною платою працівникам підприємства регулюються наступними нормативними документами: МСБО 19 "Виплати працівникам", крім компенсаційних виплат інструментами власного капіталу, які регулюються окремим стандартом - МСФЗ 2 "Платіж на основі акцій", П(с)БО 26 "Виплати працівникам" тощо.

Виплати працівникам підприємства - це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. Згідно з П(с)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками, а саме: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати [2].

Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Облік розрахунків за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам".

Головними напрямками організації обліку праці та її оплати є: правильна організація обліку робочого часу, особового складу, виробітку і нарахування заробітної плати, дотримання вимог законодавства про оплату праці, точні та вчасні розрахунки з оплати праці.

У нинішніх умовах, щодо питання нарахування заробітної плати, на першому плані є проблема боротьби з виплатою заробітної плати в "конвертах", яка спричиняє багато негараздів як країні в цілому, так і її громадянам. Легалізація заробітної плати, прихованої зайнятості сьогодні є одним з головних напрямків роботи органів державної

*Секція. 1. Національний та міжнародний досвід розвитку бухгалтерського обліку, як науки*

влади. Облік оплати праці повинен бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Від правильної організації обліку оплати праці залежить не тільки правдивість, справедливість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом, а й витрати підприємства, які впливають на прибутки.

**Список використаних джерел:**

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (в редакції від 06.12.2016 р.) - [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: [ИИр://7акоп2.гаёа^оу.иа/^8/8Ио<sup>1</sup>^108/95-вр.](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108%2F95-%D0%B2)

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам": наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 (в редакції від 10.01.2012 р.). - [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу:

[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03.](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03)

3. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. А. Кравченко / Бізнес навігатор № 1. - 2010 р.