

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПИТАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ:
 НОРМАТИВНИЙ ТА ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТИ**

Питання організації оплати праці і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому питання розрахунків з оплати праці не втрачають актуальності.

Найбільш типовими випадками недотримання законодавства в частині оплати праці є порушення з боку роботодавця та особи, яка здійснює бухгалтерський облік операцій при розрахунку з працівниками з оплати праці (табл. 1). Дані порушення можуть бути як навмисними так і випадковими, наслідком зловживань посадовими обов'язками і недостатньої компетентності або неухважності особи, що здійснює бухгалтерський облік таких розрахунків.

Таблиця 1. Типові порушення в частині здійснення операцій з оплати праці та їх наслідки

<i>№ з/п</i>	<i>Вид порушення</i>	<i>Наслідки</i>
1.	Відсутність колективного договору	Соціально-трудові відносини між сторонами трудового процесу не врегульовані
2.	Умови колективного договору суперечать нормам законодавства	Даний колективний договір є недійсним
3.	Сума нарахованої заробітної плати за даними первинних документів (особові листки працівників, розрахунково-платіжні відомості) не відповідають даним облікових реєстрів, Головної книги та звітності	Викривлення оборотів і залишків за рахунком 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", недостовірність даних по рядку "Поточні зобов'язання з оплати праці" балансу підприємства
4.	Віднесення на собівартість продукції (робіт, послуг) заробітної плати за відсутності підтверджуючих документів про фактично відпрацьований час (відсутність таблиць обліку робочого часу, даних про виконаний обсяг робіт)	Неможливість підтвердження обґрунтованості нарахування виплат працівникам, відповідно завищення собівартості продукції і, як наслідок, заниження оподаткованого доходу
5.	Включення до собівартості витрат на оплату праці безпосередньо не пов'язаних з виробництвом продукції	Необґрунтоване завищення собівартості продукції, заниження оподаткованого доходу
6.	Включення до собівартості сум оплати праці, виконані сторонньою особою при наявності в штаті підприємства посади працівника, до обов'язків, якого входить виконання даних послуг	Необґрунтоване завищення собівартості продукції, заниження оподаткованого доходу
7.	Включення до собівартості продукції оплати праці за надані послуги, виконані сторонньою особою при відсутності акту приймання виконаний робіт	Необґрунтоване завищення собівартості продукції, заниження оподаткованого доходу
8.	Період включення до собівартості продукції оплати праці за надані послуги, виконані сторонньою особою, не відповідає даті підписання акту приймання виконаних робіт	Несвоєчасне включення витрат до собівартості продукції, завищення собівартості звітного періоду, заниження оподаткованого доходу звітного періоду
9.	Порушення термінів виплати заробітної плати	Зростання незадоволення працівників, як наслідок, можливе, зменшення продуктивності праці (збільшення витрат, пов'язаних з індексацією затримки заробітної плати за кожний день затримки КЗпП)

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і способу господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. Укладання колективного договору передбачено ст. 2 Закону України "Про колективні договори і угоди", також дане положення передбачено ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України, відповідно до якого на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства.

Під час розробки колективного договору основну увагу потрібно звертати на відповідність його положень нормам чинного законодавства, особливо трудового та про соціальний захист населення. Колективний договір є локальним нормативним актом підприємства, однак, на практиці, існують випадки включення до нього умов, що погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників. Це стосується порушень при укладенні контрактів, установленні випробування, наданні відпусток, установленні строків видачі заробітної плати та інших аспектів трудової діяльності.

Систематичними є випадки порушення трудового законодавства в частині необґрунтованого завищення собівартості продукції, заниження оподаткованого доходу, шляхом включення до собівартості продукції витрат на оплату праці за здійснення робіт безпосередньо не пов'язаних з виробництвом продукції. Усі маніпуляції, з безпідставного завищення витрат, а також викривлення оборотів і залишків за рахунком 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", недостовірність даних по рядку "Поточні зобов'язання з оплати праці" балансу підприємства є порушеннями вимог законодавства. Та, як наслідок, призводять до застосування штрафних санкцій, що є додатковими витратами для підприємства, тому вчасне виявлення таких порушень та вжиття можливих заходів щодо їх виправлення і попередження у майбутньому є необхідністю для ефективного управління підприємством.

Строки виплати заробітної плати зазначаються в колективному договорі або визначаються наказом по підприємству із зазначенням числа та місяця її виплати. Затримка виплати заробітної плати на один і більше днів, визначених у колективному договорі чи наказі, є порушенням строків виплати. Даний вид порушення під час здійснення розрахунків з працівниками є найпоширенішим. За даними Державної служби статистики [1] динаміка заборгованості із виплати заробітної плати станом на кінець останнього місяця кожного року, впродовж п'яти останніх років мала позитивну тенденцію до зниження (рис. 1), проте станом на 01.03.2013 р. сума заборгованості збільшилася майже до рівня 2011 р.

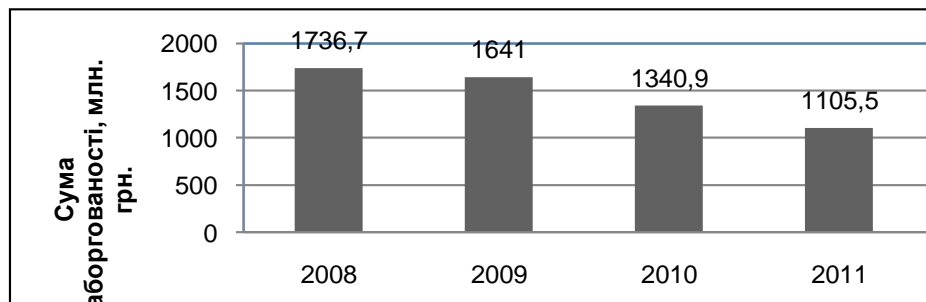


Рис. 1. Динаміка заборгованості із виплат заробітної плати за період з 2008-2013 рр.

Таким чином, дослідивши сутність проблемних питань в частині здійснення розрахунків з працівниками з оплати праці, найбільш поширеними випадками неправомірних дій роботодавців виступають: систематична та безпідставна невивплата заробітної плати, порушення норм законодавства в частині колективно-договірного регулювання та сплати податків з нарахованих сум оплати праці, необґрунтоване включення сум оплати праці до собівартості виробництва. Оперативний внутрішній контроль, організований на підприємстві дозволить не лише виявити порушення, але й запобігти виникненню додаткових витрат на ліквідацію їх наслідків.

¹Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>