

ОСНОВНІ ПОРУШЕННЯ В НАРАХУВАННІ ТА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ЗАРОБІТНО ПЛАТИ

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій. На будь-якому підприємстві, незважаючи на форму власності та вид, даний розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Розрахунок заробітної плати в Україні – це складний і вельми трудомісткий процес, який включає багато законодавчо регульованих нарахувань і утримань, державних гарантій, неодноразового оподаткування і великої кількості звітності. Особливо ускладнюють роботу бухгалтерів часті зміни правового регулювання стосовно мінімальної зарплати, ставок внесків у фонд, а також певні нюанси, що стосуються використання податкових пільг, допомоги і виплат, нарахування відпускних, розрахунку оплати лікарняних листів і т. д. Через зміни нормативно-законодавчої бази та господарських умов дані питання потребують подальшого вирішення, особливо увагу потрібно приділити висвітленню найбільш типових порушень при нарахуванні зарплати працівникам та пропозицій щодо їх усунення.

Помилка у нарахуванні заробітної плати призводить до цілої серії помилок і порушень. Звісно можна уникнути даних помилок і порушень точно знаючи, як проводяться будь-які розрахунки, що пов'язані із заробітною платою, але ми всі розуміємо, що прослідкувати за всіма змінами дуже важко тому бухгалтерам, які відповідають за дану ділянку обліку на нашу думку, необхідно встановити програму, яка б в он-лайн режимі повідомляла про всі зміни в обліку.

В даний час актуальними і частими порушеннями є наявність неофіційних позаоблікових нарахувань та виплат заробітної плати працівникам без сплати податків (іншими словами заробітна плата «у конвертах»), або незначна частина зарплат виплачується офіційно, а основна «у конвертах». Наведемо деякі пропозиції, що дозволить легалізувати заробітну плату: 1. Встановити державний контроль за виплатами заробітної плати із запровадженням методів покарання і заохочення (наприклад, у вигляді штрафних санкцій), що є собою запровадженням відповідальності за виплату заробітної плати «у конвертах». Заохочення полягає у наданні податкових пільг для тих підприємств, які дотримуються законодавства; 2. Знизити навантаження на фонд оплати праці та перерозподілу єдиного соціального внеску; 3. Внести певні коригування до Закону України «Про оплату праці», а саме – розробити мінімальний розмір заробітної плати для кожної кваліфікації та посади.

Слід звернути увагу також на здійснення доплат за науковий ступінь або вчене звання. Порушення проявляється в тому, що дана доплата може здійснюватися лише тоді, коли діяльність працівника збігається з науковим ступенем. Наприклад, вчене звання працівника відповідає його діяльності, профілю роботи. Ще одним порушенням є збільшення посадових окладів, спричинене підвищенням мінімальної заробітної плати без внесення змін у штатні розклади і не затвердження їх керівником. Такі видатки повинні трактуватися як незаконні видатки через проведення завищених виплат унаслідок завищення посадових окладів. Тобто оскільки основою для нарахування зарплати є штатний розпис, то перед збільшенням посадових окладів, необхідно внести зміни до нього і затвердити його певним чином.

Для усунення наведених порушення пропонуємо вести поточний контроль проведення доплат за науковий ступінь, вчене звання, підвищити рівень відбору кадрів, проводити підвищення кваліфікації бухгалтерів підприємства, здійснювати поточний контроль знань бухгалтера. Особливо слід зупинитись на порушеннях, пов'язаних з недоплатою належних виплат фізичним особам за порушення порядку проведення індексації грошових доходів. Внаслідок неправильного визначення базового місяця при нарахуванні індексації грошових доходів призводить до зайвої виплати зарплати, що має свої наслідки як для бухгалтера підприємства, так і працівника. Узагальнюючи викладене вище, зазначимо, що з кожним роком все більше підприємств виходять на світовий ринок торгівлі, що, в свою чергу, передбачає складання фінансової звітності відповідно до міжнародних вимог. На нашу думку, слід розробити єдині стандарти, які б полегшили роботу бухгалтера на підприємстві, впроваджувати норми європейського законодавства щодо нарахування заробітної плати з урахуванням національних надбань норм, методів та форм розрахунків з оплати праці, а також контрольних заходів за їх перевіркою.