

ОБ'ЄКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Центральне місце у виробничій діяльності будь-якої організації займають праця і результати праці, що обумовлено створенням додаткового продукту. Ця обставина зумовлює ставлення до раціонального використання трудових ресурсів, оскільки без колективу працівників немає організації і без необхідної кількості людей певних професій і кваліфікації, жодна організація не зможе досягти своєї мети.

Контроль і обліково-аналітичне забезпечення праці та заробітної плати повинні забезпечити оперативний контроль за кількістю і якістю праці, за використанням коштів, що включаються до фонду заробітної плати, і виплат соціального характеру. Крім того, практично за кожним розрахунком з оплати праці маєтись на увазі особа, для якої заробітна плата є основним і головним джерелом її життєдіяльності, а для організації - це витрати, що прямо впливають на кінцевий фінансовий результат її діяльності.

В даний час законодавство з праці безперервно удосконалюється, з'являються нові нормативні акти, що мають відношення до розрахунків по оплаті праці на підприємствах, всіх форм власності, а це призводить до ускладнення розрахунків, збільшення їх трудомісткості, необхідності контролю над розрахунками як всередині підприємств і організацій, так і при проведенні аудиторських перевірок. Крім того, сильно ускладнює контроль за оформленням праці та оплатою заробітної плати некоректна робота комп'ютерних програм і невміння бухгалтерів працювати як з корегуванням програм, так і з кваліфікованими фахівцями, що володіють достатніми знаннями і кваліфікацією для виконання необхідних налаштувань.

Основний шлях вирішення проблем при перевірці цього розділу обліку це вироблення і постійне вдосконалення методики контролю над розрахунками з оплати праці. При цьому завдання полягає в тому, щоб розробити необхідні конкретні процедури і дати докладний опис порядку їх проведення, що передбачає визначення законності і доцільності нарахування оплати праці. Стійкість фінансового стану будь-якої організації залежить від того, наскільки раціонально використовуються виробничі ресурси в тому числі і трудові. Тому їх використання підлягає суворому контролю.

Праця, форми і системи його оплати змінювалися з розвитком науково-технічного прогресу. В даний час утвердився погляд на працю, як на свідому доцільно спрямовану діяльність, докладення людьми розумових і фізичних зусиль для створення корисних продуктів, виробництва речей, надання послуг, накопичення і передачі інформації, що йдуть на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, як на основну форму життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому, вихідна умова соціального буття, розвитку всіх сторін суспільного життя. Разом з тим праця - засіб самовираження і самоствердження особистості, реалізації її досвіду, інтелектуального і творчого потенціалу, моральної гідності. Заробітна плата в сучасній науковій літературі розглядається як винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру.

На сучасному етапі суспільного розвитку успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх кваліфікації, професійної підготовки та рівня освіти, від того, наскільки умови роботи і побуту сприяють гуманізації праці, задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людей, різнобічного прояву особистості.

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ «ОБЛІК, АНАЛІЗ І АУДИТ: ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

Система внутрішнього контролю включає систему бухгалтерського обліку, засоби (методи) контролю і загальну характеристику контрольної середовища.

Об'єкти обліку в сфері трудових ресурсів (такі, як кадрові дані, відпрацьований час, виконана робота, нарахування за відпрацьований час, виконану роботу, додаткові нарахування, нарахування за невідпрацьований час, утримання) необхідно контролювати на відповідність: з чинним законодавством; галузевими, регіональними та ін. угодами; колективним договором; трудовими договорами; графіком роботи; даними про виробіток продукції (виконаної роботи); табелям обліку відпрацьованого часу і нарядам на відрядну роботу; положенням про преміювання; судовими рішеннями.

Найбільш часто в процесі контролю зустрічаються такі прийоми і способи контролю:

- розрахунково-аналітичні;
- органолептичні;
- метод документального контролю.

Сукупність перерахованих методів слугує інструментарієм для інформаційного забезпечення функціонування системи внутрішнього контролю.

У вітчизняній практиці обліку існує П(с)БО 26 [1], що визначає порядок розрахунків з працівниками. Світовий досвід обліку винагород працівникам узагальнено в МСФЗ-19[2].

Порівняння обліку винагород працівникам за міжнародними та вітчизняними стандартами дозволяє зробити висновок, що між вітчизняними та міжнародними стандартами немає суцільної єдності ні за однією ознакою порівняння. Ні в вітчизняній класифікації та аналогічному МСФЗ 19 немає поділу зобов'язань по оплаті праці на короткострокові та довгострокові.

Всі системи заробітної плати прийнято поділяти на дві форми заробітної плати. Якщо в якості основного вимірника результатів праці використовується кількість наданих послуг, виготовленої продукції, то має місце відрядна форма заробітної плати, а якщо кількість відпрацьованого часу - то погодинна.

За погодинною системою оплати праці заробітна плата працівника визначається відповідно до його кваліфікацією і кількістю відпрацьованого робочого часу. Така оплата праці застосовується, як правило, в тих випадках, коли праця працівника неможливо нормувати або виконувати роботи не піддаються обґрунтованому обліку. Погодинно зазвичай оплачується праця керівного та адміністративно-господарського персоналу, чергового персоналу (слюсарі, сантехніки, електрики), робітників, які працюють на ремонті і обслуговуванні машин і т. д.

Однією з найскладніших проблем, з якими в процесі своєї роботи доводиться мати справу бухгалтерам, - це швидке збільшення обсягу оброблюваної інформації. Вирішити її допомагає якісно організована система автоматизованого обліку. Впровадження автоматизації дозволяє: більш оперативно вести бухгалтерський облік, виводити оперативну інформацію за певний період часу, проводити швидкий пошук і виведення необхідної економічної інформації, автоматизувати складання бухгалтерських та фінансових звітів, зменшити трудомісткість облікових робіт і кількість допущених помилок.

Будь-яку автоматизацію бухгалтерського обліку необхідно починати з аналізу системи обліку. На основі проведеного дослідження ведення обліку керівник повинен отримати формалізований образ існуючої системи, визначити цілі, завдання, ділянки автоматизації, передбачуваний ефект її проведення.

Список літератури:

1. 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>
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 “Виплати працівникам” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua/document/92431/МСБО_19.pdf.