УДК 656:658

Світлана Семенова, к.е.н., доц.
(доцент каф. «Облік і оподаткування», Державний університет інфраструктури та технологій)
Наталія Денисюк
(магістр 2 курсу спеціальності «Облік і оподаткування», Державний університет інфраструктури та технологій

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто особливості визначення та складу виплат працівникам, проведено порівняння вимог національних і міжнародних стандартів, запропоновано форму управлінської звітності про виплати працівникам. Оплата праці являє собою багатогранну категорію: з одного боку, є основою забезпечення купівельної спроможності населення, що впливає на попит, з іншого – це вагома складова витрат та собівартості продукції, товарів, робіт, послуг. Заробітна плата використовується як потужний важіль у системі мотивації праці, формування інтелектуального капіталу, що визначає конкурентні позиції та перспективи розвитку господарюючого суб'єкта. Усе це вимагає комплексної характеристики оплати праці як об'єкта обліку, фінансової, податкової, статистичної та управлінської звітності.

Встановлено, що П(С)БО 26 є більш обмеженим у використанні та не достатньо інформативним порівняно з МСБО 19. Можна стверджувати, що поняття «виплати працівникам» значно ширше ніж «заробітна плата», яка є лише частиною цих виплат.

Відповідно до вимог міжнародних стандартів обліку та сучасної світової практики запропоновано форму внутрішньої управлінської звітності «Відомість обліку виплат працівникам», яка відображає обсяг і структуру виплат за підрозділами, посадами і особами у розрізі: поточних виплат у складі заробітної плати, лікарняних, премії, відпускних і компенсацій, які в обліку і звітності визнаються як зобов'язання, витрати або складова собівартості; інших виплат, які включають виплати при звільненні, по закінченні трудової діяльності та виплати інструментами власного капіталу, які оцінюються за дисконтованою вартістю, якщо виплачуються у термін понад 12 місяців. На основі запропонованої відомості зручно аналізувати структуру видатків на персонал та будувати бюджет виплат працівникам, контролювати його виконання, а також порівнювати з результатами діяльності не тільки підприємства в цілому, а й роботи окремих підрозділів і ефективності (продуктивності праці) працівників.

***Ключові слова**: оплата праці, заробітна плата, виплати працівникам, облік.*

© Семенова С., Денисюк Н., 2018

Постановка проблеми. Оплата праці виступає багатогранною категорією. З одного боку, відображає винагороду працівника за надані послуги (працю), впливаючи на купівельну спроможність та попит населення. З іншого боку, є вагомою статтей витрат і собівартості продукції, товарів, робіт, послуг. Саме тому вимагає особливої уваги для відображення як об'єкта обліку, фінансової, податкової, статистичної та управлінської звітності. З обліком оплати праці пов'язано багато актуальних та проблемних питань, зокрема: правильність та своєчасність нарахування і виплати, повнота розрахунків за податками і обов'язковими платежами, можливість зловживань через порушення трудового законодавства, ефективність системи мотивації працівників, залучення кваліфікованих кадрів, застосування різних видів виплат персоналу.

Заробітну плату у законодавстві розглядають як винагороду, виражену, як правило, у грошовій формі, яку власник або менеджер виплачують працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Поняття «заробітна плата» розглядається, як винагорода за працю в трудовому праві, а «оплата праці» – як реалізація принципу відшкодування у цивільному праві. Проте якщо звернутись до міжнародних стандартів обліку і звітності, а саме: Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку (далі – МСБО) 19 «Виплати працівникам» [4] та Розділу 28 «Виплати працівникам» Міжнародного стандарту фінансової звітності для малих і середніх підприємств (далі – МСФЗ для МСП) [15], можна побачити, що вони оперують поняттям «виплати працівникам», а не «заробітна плата». Тому потребує узгодження в розумінні сутності даних понять та визначення того, що саме вони в себе включають.

Крім того, облік оплати праці суттєво залежить від специфіки діяльності підприємства. Зокрема, для великих підприємств, облік оплати праці значного штату за різними системами і формами, з різноманітними методами преміювання, надання додаткових відпусток, стимулювання праці, компенсацій і доплат є надзвичайно актуальним питанням, що потребує узгодження і класифікації даних виплат відповідно до міжнародних стандартів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Облік оплати праці у науковій літературі розглядається під різними кутами зору. Найбільше облік і аналіз розрахунків з оплати праці висвітлено в статті Л.Ю. Шевців та І.Я. Курій [12]. Покращення обліку оплати праці відповідно до змін у законодавстві розкривають В.І. Зюзюн, О.В. Спасіченко, К.О. Лук'яненко, О.Ю. Кравець [2]. Актуальним напрямом дослідження залишається питання удосконалення та гармонізації вітчизняних положень обліку заробітної плати з міжнародними стандартами, відповідно до чого О.В. Кравченко [3], Н.В. Овсюк [5], Р.Е. Островерха [6], А.В. Погосова [8], О.М. Шпирко [11], Д.М. Ядранський [13], А.В. Ячнева [14] та інші автори пропонують порівняння національного і зарубіжного досвіду, шляхи покращення обліку оплати праці. Особливостям гармонізації обліку і оподаткування на підприємствах України в контексті нормативів ЄС присвячено працю О.І. Малишкіна, К.В. Безверхого, І.С. Ковової, С.М. Семенової, С.М. Шуляренко та В.П. Карєва [1]. Проте потребує більшого висвітлення можливості застосування норм МСБО 19 та МСФЗ для МСП щодо обліку та звітності про виплати працівникам в Україні. Недостатня увага приділяється практичним аспектам та особливостям документування, синтетичного і

аналітичного обліку витрат на оплату праці на великих підприємствах зі значним штатом, побудові ефективної системи управлінського обліку, що потребує поглиблення досліджень та розробки відповідних форм управлінської звітності.

Невирішена раніше частина загальної проблеми в тому, що питання побудови ефективної системи обліку оплати праці та внутрішньої управлінської звітності на підприємстві, яка відповідала б підходам міжнародних стандартів, чинним вимогам вітчизняного законодавства та специфіці діяльності підприємств з великим штатом працівників залишаються не розкритими.

Мета статті полягає у формуванні шляхів удосконалення обліку оплати праці на підприємстві на основі детального аналізу категорії «виплати працівникам» у міжнародних стандартах обліку і звітності, розробки форми управлінської звітності для надання інформації про оплату праці та прийняття ефективних рішень.

Викладення основного матеріалу. Механізм оплати праці в Україні базується на тарифній системі за участі таких компонентів, як: тарифна сітка, тарифні ставки і тарифно-кваліфікаційні довідники. Тарифна система передбачає вибір погодинної або відрядної форми оплати праці залежно від специфіки діяльності підприємства, складності та результатів праці, умов і розцінок. Підприємство самостійно обирає форму та систему оплати праці відповідно до індивідуальних умов використання праці робітників та персоналу, згідно з вимогами Кодексу законів про працю і Конституції України, яка, в свою чергу, визнає право кожного громадянина на працю та державний захист в сфері трудових відносин. Бухгалтерський облік заробітної плати регулюється Законом України «Про оплату праці» [10], Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку [9] та іншими законодавчими актами [4, 7, 15].

За П(С)БО 26 [9], виплати працівникам складаються з поточних виплат (заробітна плата за окладами і тарифами, інші нарахування, відпускні, лікарняні, премії, які підлягають сплати протягом терміну до 12 місяців), виплат при звільненні (компенсації при звільненні до закінчення контракту або настання пенсійного віку), виплат по закінченні трудової діяльності (формується за рахунок відрахування внесків та виплачується після закінчення трудової діяльності), виплат інструментами власного капіталу (оплата участі працівника у власному капіталі підприємства), інших довгострокових виплат (які підлягають сплаті працівнику в період понад 12 місяців з дати надання послуг, виконання робіт). Окремо визначається у П(С)БО 26 поняття гарантованих виплат працівнику (рис. 1), проте чітко не вказано, до якого виду вони повинні або можуть належати. Стандарт не деталізує, що саме належить до заробітної плати, не представлено прикладів практичних розрахунків, які є у МСБО 19.

Таким чином, національний стандарт обліку є більш обмеженим у використанні та недостатньо інформативним порівняно з міжнародними стандартами. Можна стверджувати, що поняття «виплати працівникам» значно ширше ніж «заробітна плата», яка є лише частиною, різновидом цих виплат, хоча і найбільш вагомим.

Розподіл виплат працівникам за видами в цілому відповідає між П(С)БО 26, МСБО 19 та Розділом 28 МСФЗ для МСП. Найбільш узагальненим є національний стандарт. Досить стисло викладено положення у МФЗ для МСП і найбільш повно з практичними прикладами представлена інформація про методику обліку та порядок відображення у звітності інформації про виплати працівникам у МСБО 19.

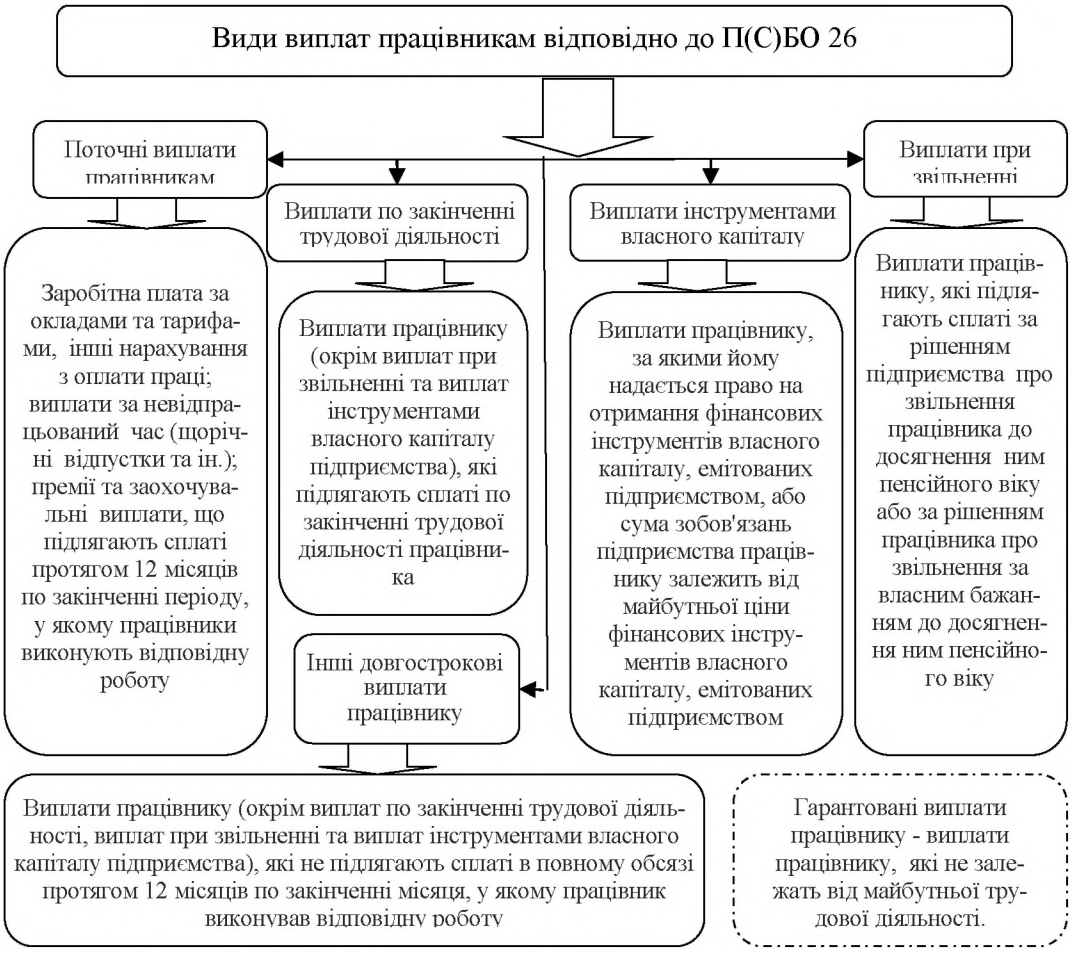


Рис. 1. **Характеристика видів виплат працівникам за П(С)БО 26**
Джерело: сформовано авторами на основі опрацювання [9]

На основі здійсненої класифікації виплат працівникам на чотири основні групи встановлено повну відповідність між положеннями МСБО 19 та Розділом 28 МСФЗ для МСП, а також певні відмінності у порівнянні з П(С)БО 26 (табл. 1).

Так, національний стандарт крім того, що є надто спрощеним, не містить низки позицій та пояснень щодо складу виплат працівникам. Зокрема, у складі поточних виплат відсутнє нематеріальне стимулювання у вигляді надання у тимчасове користування автомобіля, житла, певних матеріальних благ або пільг, медичного обслуговування, відображено тільки узагальнено: премії та заохочення. Поняття участі у прибутках також не розкрито у П(С)БО 26, що на практиці зустрічається вкрай рідко, переважно для топ-менеджерів у великих компаніях з іноземним капіталом. Також не деталізовано склад інших довгострокових виплат та виплат по закінченні трудової діяльності.

Таблиця 1. **Класифікація виплат працівникам відповідно до вимог МСБО 19, Розділу 28 МСФЗ для МСП та П(С)БО 26**

№ п/п	Показники	Коротко-строкові виплати праців-никам	Витрати, пов'язані з зі звіль-ненням працівника	Інші довго-строкові виплати праців-никам	Виплати по закінченні трудової діяльності
1	2	3	4	5	6
1	Заробітна плата	+*=			
2	Внески на соціальне забезпечення	+*			
3	Пенсійне забезпечення				+*=
4	Оплачена щорічна відпустка	+*=			
5	Медичне обслуговування	+*			+*
6	Премія за вислугу років			+*	
7	Додаткова відпустка за вислугу років			+*	
8	Академічна відпустка			+*	
9	Виплати з нагоди ювілеїв			+*	
10	Страхування життя по закінченні трудової діяльності				+*
11	Надання у користування житла та/або автомобілів	+*			+*
12	Оплата у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю	+*=			
13	Оплата у зв'язку з тривалою непрацездатністю (понад рік)			+*	
14	Виплати, що не підлягають сплаті повністю протягом 12 місяців після періоду, в якому працівник надавав відповідну послугу			+*=	
15	Надання безкоштовних товарів або послуг	+*			
16	Негрошові пільги працівникам	+*			
17	Виплати через рішення підприємства щодо припинення трудових відносин з працівником до дати його виходу на пенсію		+*=		
18	Виплати в обмін на рішення працівника погодитися на добровільне звільнення за скороченням штатів		+*=		
19	Преміювання, що підлягає сплаті до 12 місяців	+*=			
20	Участь у прибутку, що підлягає сплаті до 12 місяців	+*			
	+ визначено МСБО 19 * визначено МСФЗ для МСП = визначено П(С)БО 26				

Джерело: сформовано авторами на основі опрацювання [4, 9, 15]

Медичне обслуговування належить до категорії короткострокових виплат працівникам, проте якщо воно стосується лікування по закінченні трудової діяльності, то автоматично переходить до відповідної категорії виплат.

Положення МСБО 19 визначає можливість відображення в обліку участі працівників у преміюванні, механізм реалізації приватного пенсійного забезпечення, що суттєво впливає на мотивацію працівників, їх прагнення до сумлінного виконання обов'язків та кар'єрного зростання, розвитку корпоративної культури та іміджу компанії.

Застосовуючи детальні роз'яснення міжнародних стандартів та національні особливості, розроблено форму внутрішньої управлінської звітності «Відомість обліку виплат працівникам», яка складатиметься за місяць і в підсумку за рік, де з метою удосконалення обліку оплати праці запропоновано виділяти дві групи показників: короткострокові та інші виплати (табл. 2). Таким чином, вона дозволить розмежувати виплати працівникам за центрами (підрозділами) й характером відображення в облік: як поточні витрати, зобов'язання або складова собівартості, та як довгострокові зобов'язання і резерви.

У складі короткострокових виплат працівникам окремо розкривається інформація про заробітну плату, лікарняні, премії, відпускні та компенсації (вартість нематеріального стимулювання). До інших виплат працівникам належать виплати, пов'язані зі звільненням, закінченням трудової діяльності та інші довгострокові виплати. Інформація групується за підрозділами, посадами та особою працівника. Для зручності передбачено узагальнюючі рядки, а також визначення питомої ваги для оцінки структури виплат.

На основі запропонованої відомості доцільно будувати бюджет виплат працівникам, контролювати його виконання, а також порівнювати з результатами діяльності не тільки підприємства в цілому, а й роботи окремих підрозділів і ефективності (продуктивності праці) працівників. Запропонований підхід забезпечує отримання інформації про структуру фактичних витрат за напрямами діяльності, завдяки чому реалізується процес формування повної інформації щодо витрат на оплату праці через узагальнення інформації на рівні виробництва, виконання робіт, надання послуг.

Висновки та пропозиції. За Законом України «Про оплату праці», заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. За структурою вона складається з: основної заробітної плати, яка обчислюється за окладами і тарифами, відрядними розцінками; додаткової заробітної плати, яка визначається як винагорода за успіхи, досягнення або особливі умови праці; інших заохочувальних виплат – премії та доплати, встановлені підприємством самостійно понад законодавчі нормативи. Проте у міжнародних стандартах обліку представлено інше групування виплат працівникам, що найбільш повно відповідає сучасній світовій практиці. Саме тому запропоновано з метою удосконалення обліку оплати праці на підприємстві в частині формування необхідної облікової інформації для прийняття ефективних рішень складати «Відомість обліку виплат працівникам», яка відображає обсяг і структуру виплат за підрозділами, посадами і особами у розрізі: поточних виплат у складі заробітної плати, лікарняних, премії, відпускних і компенсацій, які в облік і звітності визнаються як зобов'язання, витрати або складова собівартості (в окремих випадках для запасів, необоротних активів); інших виплат, які включають виплати

Таблиця 2. **Запропонована «Відомість обліку виплат працівникам», відповідно до вимог П(С)БО 26, МСБО 19 та Розділу 28 МСФЗ для МСП**

№ п/п	Підрозділ, посада ПІБ працівника	Короткострокові виплати працівникам, грн.						Інші виплати працівникам, грн.			Разом виплати працівникам
		Всього	У тому числі					Всього	У тому числі		
			Заробітна плата	Лікарняні	Премії	Відпускні	Компенсації		Інші довгострокові	По закінченні трудової діяльності	
1	Адміністрація										
1.1	Директор	64196	34512	-	12042	-	17642	3280	3280	-	67476
1.2	Заступник директора	42606	26590	-	6154	-	9862	780	780	-	43386
1.3	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
-	Разом адміністрація	179322	73546	2354	38061	26811	38550	45561	9150	36411	224883
-	Питома вага, %	37	24	5	282	36	82	73	30	853	41
2	Виробничий відділ										
…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
-	Разом по підприємству	485326	301338	48302	13485	75304	46897	62745	30462	4268	548071
-	Питома вага, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Джерело: власна розробка авторів

при звільненні, по закінченні трудової діяльності та виплати інструментами власного капіталу. Їх виділено в окрему групу, тому що у разі здійснення таких виплат у термін понад 12 місяців в обліку вони оцінюються за дисконтованою вартістю. Запропонована форма відомості вирішує питання найбільш повного і структурованого відображення виплат працівникам за центрами (підрозділами) й видами відповідно до методики обліку та звітності за міжнародними стандартами, де інформація про виплати працівникам, зокрема щодо управлінського персоналу, є обов'язковою для розкриття у примітках до річної фінансової звітності.

Перспективами подальших досліджень є визначення механізмів оптимізації витрат на оплату праці за допомогою розробки відповідних форм управлінської звітності, що дозволять оцінити та пов'язати виплати працівникам з ефективністю їх роботи на основі залучення позитивного досвіду розвинених країн, у яких поряд з високими ставками нарахування обов'язкових платежів забезпечується надійний соціальний захист населення, стабільність платоспроможного попиту, високий рівень заходів недопущення виробничого травматизму та піклування про здоров'я, продуктивність праці та вмотивованість робітників.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Гармонізація бухгалтерського обліку* та оподаткування на підприємствах України в контексті нормативів *ЄС*: [монографія] / [О. І. Малишкін, К. В. Безверхий, І. С. Ковова, С. М. Семенова, С. М. Шуляренко, В. П. Карєв]; за наук. ред. О. І. Малишкіна; Державний університет інфраструктури та технологій. – Київ: ВД «АртЕк», ДУІТ, 2018. – 418 с.
2. *Зюзюн В. І.* Організація та покращення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / В. І. Зюзюн, О. В. Спасіченко, К. О. Лук'яненко, О. Ю. Кравець // Економіка та управління на транспорті. – 2018. – Вип. 5. – С. 125 – 129.
3. *Кравченко О. В.* Виплати працівникам: економічна сутність, вітчизняна та міжнародна практика обліку / О. В. Кравченко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2014. – Вип. 38. – С. 174 – 180.
4. *Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias38
5. *Овсюк Н. В.* Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: [монографія] / Н. В. Овсюк. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – 595 с.
6. *Островерха Р. Е.* Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати / Р. Е. Островерха // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка» . – 2014. – № 797. – С. 284 – 291.
7. *План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій та Інструкція про його застосування:* Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99
8. *Погосова А. В.* Облік операцій з надання соціального пакета працівникам підприємства / А. В. Погосова // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2014. – Вип. 1. – С. 226 – 236.
9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Затв. Наказом МФУ від 28.10.2003 р. № 601. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03
10. *Про оплату праці:* Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95- вр
11. *Семенова С. М.* Особливості обліку витрат на оплату праці комунальних підприємств та шляхи його удосконалення / С. М. Семенова, О. М. Шпирко // Водний транспорт: зб. наук. пр. Київської держ. академії водного транспорту ім. гетьмана П. Конашевича-Сагайдачного. – К.: КДАВТ, 2016. – № 2 (25). – С. 124 – 132.

12. *Шевців Л. Ю.* Дослідження сучасних аспектів обліку і аналізу розрахунків з оплати праці в умовах сталого розвитку / Л. Ю. Шевців, І. Я. Курій // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. – 2018. – Вип. 1. – С. 281 – 287.

13. *Ядранський Д. М.* Методологія обліку праці: монографія / Д. М. Ядранський; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя: Просвіта, 2011. – 322 с.

14. *Янчев А. В.* Електронний облік праці та її оплати – основа державної стратегії формування людського капіталу / А. В. Янчев // Вісник ХНАУ. – 2015. – № 2. – С. 212 – 221.

15. *International Financial Reporting Standard for Small and Medium-sized Entities*, (IFRS for SMES) [online]. Access mode: http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=92410&c

REFERENCES

1. *Harmonizatsiia bukhhalterskoho obliku ta opodatkuvannia na pidpryiemstvakh Ukrainy v konteksti normatyviv YeS:* monohrafiia / [O. I. Malyshkin, K. V. Bezverkhyi, I. S. Kovova, S. M. Semenova, S. M. Shuliarenko, V. P. Kariev]; za nauk. red. O. I. Malyshkina; Derzhavnyi universytet infrastruktury ta tekhnolohii. – Kyiv: VD «ArtEk», DUIT, 2018. – 418 s.

2. *Ziuziun V. I.* Orhanizatsiia ta pokrashchennia obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpryiemstvi / V. I. Ziuziun, O. V. Spasichenko, K. O. Lukianenko, O. Yu. Kravets // Ekonomika ta upravlinnia na transporti. – 2018. – Vyp. 5. – S. 125 – 129.

3. *Kravchenko O. V.* Vyplaty pratsivnykam: ekonomichna sutnist, vitchyzniana ta mizhnarodna praktyka obliku / O. V. Kravchenko // Problemy i perspektyvy rozvytku bankivskoi systemy Ukrainy. – 2014. – Vyp. 38. – S. 174 – 180.

4. *Mizhnarodnyi standart bukhhalterskoho obliku 19 «Vyplaty pratsivnykam»* [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias38

5. *Ovsiuk N. V.* Bukhhalterskyi oblik, analiz i kontrol vyplat pratsivnykam: problemy oblikovo-analitychnoho zabezpechennia: monohrafiia / N. V. Ovsiuk. – Zhytomyr : ZhDTU, 2015. – 595 s.

6. *Ostroverkha R. E.* Teoretychni zasady udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy / R. E. Ostroverkha // Visn. Nats. un-tu "Lviv. politekhnika". – 2014. – № 797. – S. 284 – 291.

7. *Plan rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpryiemstv i orhanizatsii ta Instruktsiia pro yoho zastosuvannia:* Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 30.11.99 r. № 291. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ z0893-99

8. *Pohosova A. V.* Oblik operatsii z nadannia sotsialnoho paketa pratsivnykam pidpryiemstva / A. V. Pohosova // Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. – 2014. – Vyp. 1. – S. 226 – 236.

9. *Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 26 „Vyplaty pratsivnykam":* Zatv. Nakazom MFU vid 28.10.2003 r. № 601. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ z1025-03

10. *Pro oplatu pratsi:* Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95- vr

11. *Cemenova S. M.* Osoblyvosti obliku vytrat na oplatu pratsi komunalnykh pidpryiemstv ta shliakhy yoho udoskonalennia / S. M. Semenova, O. M. Shpyrko // Vodnyi transport: zb. nauk. pr. Kyivskoi derzh. akademii vodnoho transportu im. hetmana P. Konashevycha-Sahaidachnoho. – K.: KDAVT, 2016. – № 2 (25). – S. 124 – 132.

12. *Shevtsiv L. Yu.* Doslidzhennia suchasnykh aspektiv obliku i analizu rozrakhunkiv z oplaty pratsi v umovakh staloho rozvytku / L. Yu. Shevtsiv, I. Ya. Kurii // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriia: Ekonomika. – 2018. – Vyp. 1. – S. 281 – 287.

13. *Iadranskyi D. M.* Metodolohiia obliku pratsi: monohrafiia / D. M. Yadranskyi; Klasych. pryvat. un-t. – Zaporizhzhia: Prosvita, 2011. – 322 s.

14. *Ianchev A. V.* Elektronnyi oblik pratsi ta yii oplaty – osnova derzhavnoi stratehii formuvannia liudskoho kapitalu / A. V. Yanchev // Visnyk KhNAU. – 2015. – № 2. – S. 212 – 221.

15. *International Financial Reporting Standard for Small and Medium-sized Entities,* (IFRS for SMES) [online]. Access mode: http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=92410&c.

Светлана Семенова, к.э.н., доц.
(доцент каф. «Учет и налогообложение», Государственный университет инфраструктуры и технологий)
Наталья Денисюк
(магистр 2 курса специальности «Учет и налогообложение», Государственный университет инфраструктуры и технологий)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассмотрены особенности определения и состав выплат работникам, проведено сравнение требований национальных и международных стандартов, предложено форму управленческой отчетности о выплатах работникам. Оплата труда представляет собой многогранную категорию: является основой покупательной способности и составляющей затрат и себестоимости. Заработная плата используется как мощный рычаг в системе мотивации труда, формирования интеллектуального капитала, определяет конкурентные позиции и перспективы развития хозяйствующего субъекта. Все это требует комплексной характеристики оплаты труда как объекта учета, финансовой, налоговой, статистической и управленческой отчетности.

В соответствии с требованиями международных стандартов учета и современной мировой практике предложено форму внутренней управленческой отчетности «Ведомость учета выплат работникам», которая отражает объем и структуру выплат по подразделениям, должностями и лицами в разрезе: текущих выплат в составе заработной платы, больничных, премии, отпускных и компенсаций, которые в учете и отчетности признаются как обязательства, расходы или составляющая себестоимости; других выплат, которые включают выплаты при увольнении, по окончании трудовой деятельности и выплаты долевыми инструментами, которые оцениваются по дисконтированной стоимости, если выплачиваются в срок более 12 месяцев. На основе предложенной формы удобно анализировать структуру расходов на персонал и строить бюджет, контролировать его выполнение, сравнивать с результатами деятельности предприятия в целом и работы отдельных подразделений и эффективности (производительности труда) работников.

***Ключевые слова**: оплата труда, заработная плата, выплаты работникам.*

Svitlana Semenova, PhD., Assistant professor
(Assistant professor of the Department of Accounting and Taxation, State University of Infrastructure and Technologies)
Nataliia Denysiuk
(master of specialty accounting and taxation, State University of Infrastructure and Technologies)

IMPROVING ACCOUNT FOR PAYMENT OF LABOR ON ENTERPRISE

The article deals with the peculiarities of the definition and composition of employee benefits, comparing the requirements of national and international standards, and

proposes a form of managerial reporting on employee benefits. Labor remuneration is a multi-faceted category: on the one hand, it is the basis for ensuring the purchasing power of the population, which influences demand, on the other - it is a significant component of the cost and cost of products, goods, works, services. Wages are used as a powerful lever in the system of motivation of labor, the formation of intellectual capital, which determines the competitive position and prospects of the business entity. All of this requires a comprehensive remuneration characteristic of the object of accounting, financial, tax, statistical and managerial reporting.

In accordance with the requirements of international accounting standards and contemporary world practice, the form of internal management reporting "Record of payments to employees" is presented, which reflects the volume and structure of payments by divisions, posts and individuals in terms of: current payrolls, wages, sick leave, bonus, vacation and compensations that are recognized in the accounting and reporting as a liability, expense or component of cost; other benefits that include disbursement, post-employment benefits and equity payments, which are valued at discounted value, if paid in excess of 12 months. On the basis of the proposed information it is convenient to analyze the structure of expenditures on personnel and to build a budget for employee payments, to control its implementation, and also to compare with the results of activities not only the enterprise as a whole, but also the work of individual units and the efficiency (labor productivity) of employees.

Keywords*: wages, employee payments, accounting.*