

УДК 657

Юлія Крот
Аліна ТихомироваYuliya Krot
Alina Tykhomyrova

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

THE PROBLEMS OF ACCOUNTING OF SALARIES AND WAGES PAYMENTS

Розглянуто сучасні проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці; визначено законодавчі, нормативні та первинні документи її організації; запропоновано заходи для поліпшення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, розрахунки, організація обліку, проблеми обліку, шляхи вдосконалення.

Рассмотрены современные проблемы организации учета расчетов по оплате труда; определены законодательные, нормативные и первичные документы ее организации; предложены меры по улучшению организации учета расчетов по оплате труда.

Ключевые слова: оплата труда, расчеты, организация учета, проблемы учета, пути совершенствования.

Modern problems of accounting of salaries and wages payments are considered; legislative, regulatory and primary documents of its organization are determined; the measures for improving the organization of accounting of salaries and wages payments are offered.

Keywords: salaries and wages payments, accounts, organization of accounting, accounting issues, ways of improving.

Постанова проблеми. Законом України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях.

Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюється податками і максимальним розміром не обмежується. Саме тому заробітна плата посідає одне з центральних місць у системі бухгалтерського обліку на кожному підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато авторів ставить проблему обліку заробітної плати на головне місце серед інших аспектів облікової системи. Питання організації обліку розрахунків з оплати праці досліджувались у працях М. Т. Білухи, Ф. Ф. Бутинця, В. Г. Горелкіна, А. М. Кузьмінського, В. В. Сопко, В. П. Завгороднього, С. Я. Зубілевича та інших.

Проте в умовах сучасного кризового стану економіки, постійних змін законодавства перед українськими підприємствами виникає ряд питань стосовно поліпшення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Метою статті є обґрунтування сутності заробітної плати за сучасних умов господарювання, виявлення основних проблем організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення.

Основний матеріал дослідження. Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій і одним із найважливіших соціально-економічних явищ. Вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з другого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття «заробітна плата» є досить багатограним, тому його значення необхідно розглядати з декількох позицій (рис. 1).

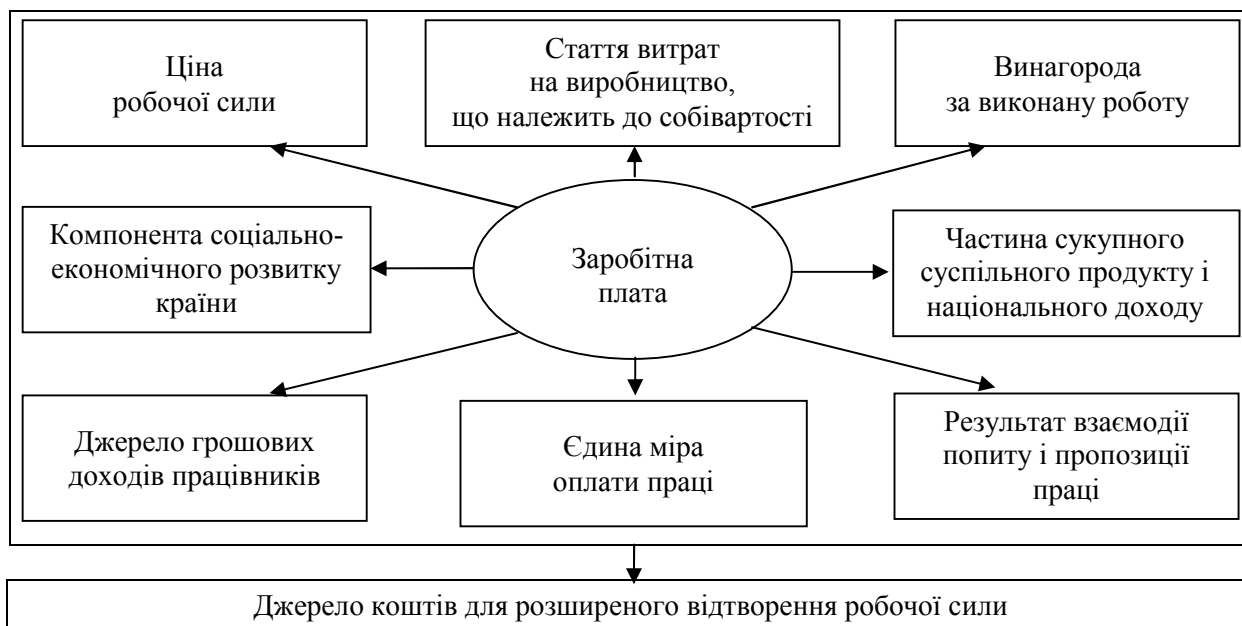


Рис. 1. Підходи до визначення сутності заробітної плати

Отже, виходячи із запропонованих вище трактувань, можна сформулювати таке визначення: заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці працівників [5].

Комплексний підхід до з'ясування сутності заробітної плати створює вихідну методологічну базу для аналізу і з'ясування значення органічно притаманних їй функцій.

Отже, заробітна плата виконує такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулюючу або ресурсно-розміщувальну та функцію формування платоспроможного попиту населення (табл. 1).

Таблиця 1

Основні функції заробітної плати

№ п/п	Назва функції	Сутність функції
1	Відтворювальна	Полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили
2	Стимулююча	Покликана заохотити працівника до постійного поліпшення якості та результатів власної праці через встановлення залежності її розміру від кількості та якості праці
3	Соціальна	Реалізує принцип соціальної справедливості щодо одержання доходів, тобто за однакової роботи працівники одержують однаковою заробітну плату
4	Регулююча (ресурсно-розміщувальна)	Характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури
5	Функція формування платоспроможного попиту	Відображає вплив заробітної плати на узгодження платоспроможності, попиту і виробництва споживчих товарів

Всі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення якоїсь із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ в країні.

Для підприємства-роботодавця заробітна плата його працівників є однією з найбільших статей витрат. Основним нормативним документом, що визначає склад витрат з оплати праці, є Інструкція зі статистики заробітної плати № 5, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. [4]. Відповідно до неї фонд оплати праці включає:

- 1) основну заробітну плату;
- 2) додаткову заробітну плату;
- 3) інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, 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 встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбаченні чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні і компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які передбачені актами чинного законодавства або проводяться понад встановлені зазначеними актами норми [4].

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (рис. 2).

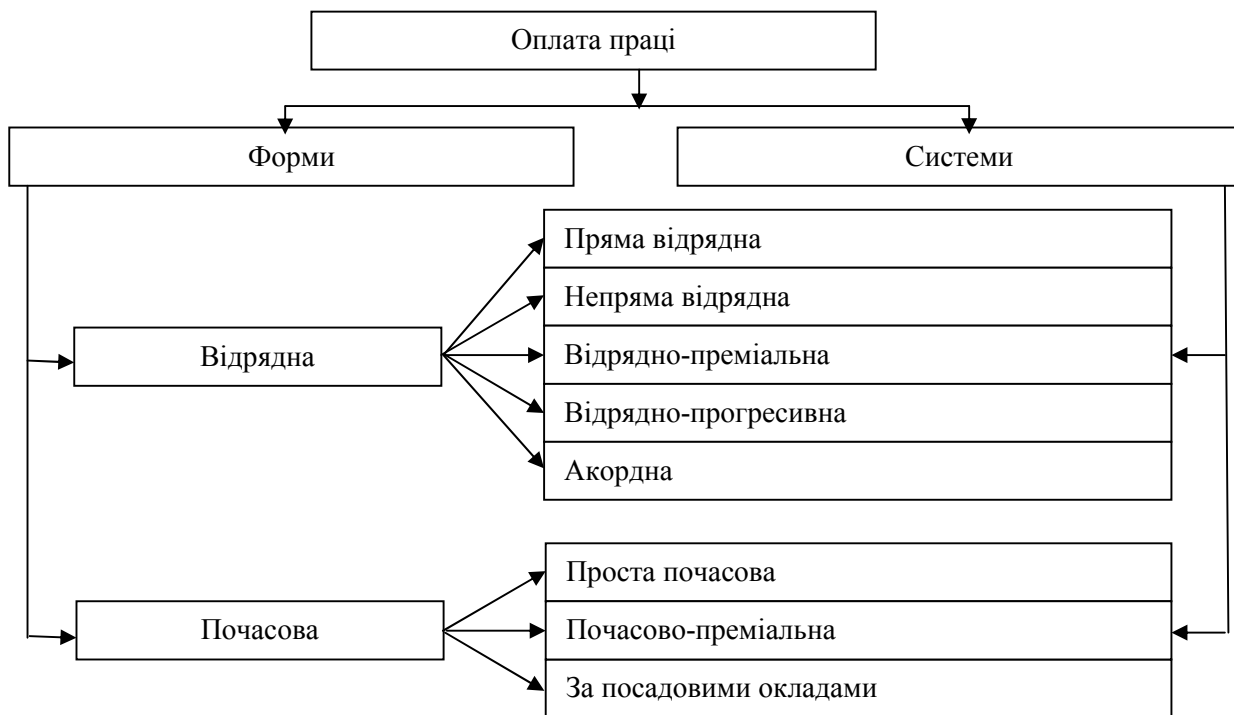


Рис. 2. Форми і системи оплати праці

Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Важливе значення має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою. Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; галузевими та регіональними угодами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємства.

На деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах», цей момент потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку [7].

Це пов'язано з тим, що облік праці і заробітної плати є трудомістким, потребує уваги і сконцентрованості, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу. Саме в сфері розрахунків з персоналом по оплаті праці законодавство України є найбільш мінливим і нестабільним, тому вимагає від бухгалтерів та аудиторів постійного оновлення нормативної бази, яку вони використовують у процесі поточної роботи.

Питання вдосконалення обліку праці є одним із найголовніших. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Одним із важливих питань реформування бухгалтерського обліку розрахунків з оплати плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру.

Облік розрахунків з оплати праці повинен бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами [6]. Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до неї належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулювальної ролі тарифних систем на підприємствах;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати [8].

Не менш важливою проблемою обліку розрахунків з оплати праці на сьогодні є недостатня автоматизація цієї ділянки обліку та відсутність частини додаткових реквізитів у документах, якими підтверджуються операції з обліку праці та її оплати.

Тому одним із напрямів вдосконалення бухгалтерського обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних накопичувальних документів, пристосованих до використання обчислювальної техніки.

Для вдосконалення обліку оплати праці потрібно забезпечити підприємства комп'ютерним веденням обліку, що дасть змогу швидко і якісно дати аналіз витратам, визначити розрахункові операції, швидко і надійно визначити всі статті витрат.

Автоматизована система значно полегшує роботу бухгалтера, виключає можливість помилок, які могли б виникнути при ручному розрахунку, цим самим забезпечуючи правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів і бюджету. При цьому відпадає потреба в здійсненні перевірок, ревізій, аудиту первинної документації.

Правильний облік оплати праці, розподіл її за сферами виробництва, а також своєчасний аналіз дають можливість виявити нові резерви в підвищенні оплати кожного працюючого.

Висновки. Отже, слід зробити висновок, що питання організації обліку розрахунків з оплати праці займає особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.

Саме тому облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

На нашу думку, заробітна плата повинна залежати від результатів праці й впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Автоматизація обліку розрахунків по оплаті праці дозволить вирішити проблему не тільки удосконалення організації бухгалтерського обліку, а й своєчасності погашення боргів.

Список використаної літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами від 04.07.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, зі змінами від 11.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Інструкція зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
5. Ляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. І. Ляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
6. Кім Г. С. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення : навч. посіб. / Кім Г. С., Сопко В. В., Кім Ю. Г. – [2-ге вид., перероб. та доп.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 480 с.
7. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. – 2010. – № 3 – С. 139–141. – (Серія : Економіка та підприємництво).
8. Терещенко О. О. Антикризисне фінансове управління на підприємстві / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2010. – 268 с.
9. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати / Н. А. Ткаченко // Облік і фінанси : наук.-вироб. журн. – 2011. – № 3. – С. 79–83.
10. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи / Д. М. Хома // Сталій розвиток економіки : наук.-вироб. журн. – 2010. – № 3. – С. 222–227.

References

1. Labour Code of Ukraine of 10.12.1971 № 322-VIII, as amended on 04.07.2013 [Internet]. Available from: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>>
2. The Law of Ukraine «About accounting and financial reporting in Ukraine» dated 16.07.1999 № 996-XIV, as amended [Internet]. Available from: <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>>
3. The Law of Ukraine «About the payment of labour» of 24.03.1995 № 108/95-VR, as amended on 11.08.2013 [Internet]. Available from: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>>
4. Manual on statistics of wages from 13.01.2004, № 5 [Internet]. Available from: <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>>
5. Ilyash, O. I. and Hrynkevych, S. S. (2010) Labour economics and labour relations. Kyiv: Znannja, 476 p.
6. Kim, H. S., Sopko, V. V. and Kim, Yu. H. (2009) Accounting: primary documents and the procedure of their filling. 2nd ed. Kyiv: Centr navchalnoji literatury, 480 p.
7. Pokatajeva, O. V. and Koshulynsjka, H. O. (2010) The ways of improving the system of remuneration at an enterprise. *Derzhava ta rehiony. Serija: Ekonomika ta pidpryjemnyctvo*, (3), pp. 139–141.
8. Tereshhenko, O. O. (2010) Crisis financial management at an enterprise. Kyiv: KNEU, 268 p.
9. Tkachenko, N. A. (2011) Peculiarities of documentation registration of accounting operations of labour and its payments. *Oblik i finansy*, (3), pp. 79–83.
10. Khoma, D. M. (2010) Problems of accounting and auditing of salaries and wages payments in the conditions of economic crisis. *Stalij rozvytok ekonomiky*, (3), pp. 222–227.

Стаття надійшла до редакції 04.04.2014.

Відомості про авторів

Ю. М. Крот, кандидат економічних наук, доцент, Черкаський державний технологічний університет.

А. С. Тихомирова, магістр, Черкаський державний технологічний університет.