

ЗАГАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УПРАВЛІННІ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

Прийдак Т. Б., Сіренко О.В., Яловега Л.В.

Полтавська державна аграрна академія

У статті досліджено особливості побудови бухгалтерського обліку в управлінні оплатою праці. Проведено аналіз останніх публікацій присвячених даній темі. Розглянуто основні нормативно-правові документи щодо обліку оплати праці. Виокремлено основні складові фонду оплати праці, розглянуто структуру виплат, види форм і систем оплати праці. Досліджено побудову обліку затрат на оплату праці.

Ключові слова: заробітна плата, нарахування із заробітної плати, системи оплати праці, форми оплати праці.

Постановка проблеми. Основою передумовою успішної та ефективної діяльності підприємства є наявність та залучення висококваліфікованих спеціалістів. Без належної організації трудового колективу на підприємстві неможливо досягти поставленої перед ним мети. Одним із головних чинників залучення на підприємство спеціалістів та стимулювання їх праці є належний рівень заробітної плати та інших виплат працівникам. Тому, важливою складовою побудови обліку в управлінні є отримання чіткої та достовірної інформації про здійснення оплати праці працівникам підприємства.

Аналіз останніх досліджень. Оплата праці є багатовимірним економічним явищем, відображає взаємодію багатьох економічних процесів. Теоретико-методологічною базою дослідження стали наукові розробки у галузі економічної природи, бухгалтерського та статистичного обліку праці. Оплата праці та її облікове забезпечення зазвичай знаходяться у центрі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців. Проблеми обліку оплати праці досліджувались вітчизняними вченими, зокрема: Ф. Бутинцем, Н. Малюгою, В. Жуком, М. Дем'яненком, П. Саблуком, М. Огійчуком, В. Сопком, В. Лінником, В. Коцупатрим, Н. Правдюк тощо.

Постановка завдання. Визначити теоретичну основу терміну «оплата праці», виокремити основні складові фонду оплати праці. Дослідити особливості побудови бухгалтерського обліку в управлінні оплатою праці. Розглянути структуру системи та види виплат.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3]. Водночас Я. Соломка зазначає, що заробітна плата це частка сукупного суспільного продукту у грошовому вираженні, що виділяється державою для задоволення особистих потреб робітників і службовців й розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці [8]. Облік розрахунків за виплатами працівникам є досить складною проблематикою відображення у бухгалтерському обліку, що вимагає ретельного організаційного забезпечення. Із метою планування та регулювання витрат підприємства на оплату праці працівників

та для правильного відображення даних господарських операцій у бухгалтерському обліку визначимо складові фонду оплати праці (рис. 1).

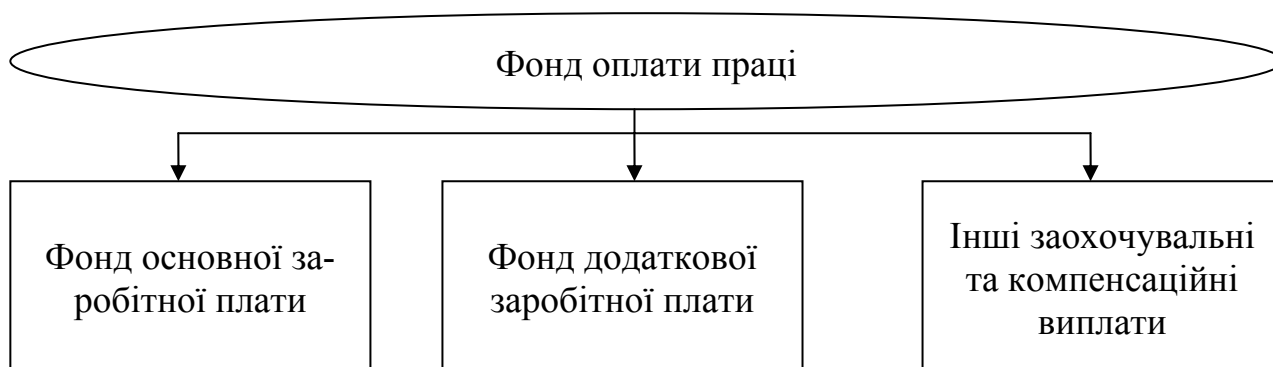


Рис. 1. Складові фонду оплати праці

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Для визначення розміру основної заробітної плати працюючим із погодинною оплатою праці необхідно мати інформацію про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству) та дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період [9]. Якщо здійснюється нарахування основної заробітної плати працівникам підприємства, що працюють на основі відрядної форми оплати праці, то крім таблиця обліку відпрацьованого часу необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість та за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати). Формування фонду додаткової заробітної плати, здебільшого, залежить від специфіки діяльності підприємства та від чинників виробничої діяльності працівників. На формування елементів складу додаткової заробітної плати впливають індивідуальні особливості трудової діяльності кожного працівника та його творчі здібності. Розподіл класифікаційних груп та відповідних видів виплат, що входять до складу фонду додаткової заробітної плати наведено у табл. 1.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Для забезпечення правильного використання фонду оплати праці необхідно обліковувати виробіток продукції або виконаний обсяг робіт кожним працівником і правильність нарахування заробітної плати згідно із встановленими нормами і розцінками [9].

Нормативно-правове забезпечення та регулювання процесу облікового відображення розрахунків за виплатами працівникам підприємства складає досить широкий перелік нормативних документів.

Структура видів виплат, що належать до фонду додаткової заробітної плати

Ознака класифікації	Виплати
Залежно від характеру робіт та умов праці	1) інтенсивність праці; 2) робота в нічний час; 3) робота у важких та шкідливих і особливо шкідливих умовах праці; 4) робота на територіях радіоактивного забруднення.
За особливі навички	1) знання та використання в роботі іноземної мови; 2) дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів; 3) науковий ступінь; 4) класність водіїв (машиністів) транспортних засобів.
За особисті досягнення	1) висока професійна майстерність; 2) високі досягнення в праці, зокрема державними службовцями; 3) виконання особливо важливої роботи за певний термін; 4) допуск до державної таємниці.
За додатково виконану роботу	1) суміщення професій (посад); 2) розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; 3) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; 4) керівництво бригадою.
Винагороди заохочувального характеру	1) відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки; 2) премії та винагороди (за вислугу років), що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.
Доплати компенсаційного характеру	1) оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні; 2) оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку із роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці; 3) суми компенсації працівникам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; 4) суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.
Оплата за невідпрацьований час	1) оплата, а також суми компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток та додаткових відпусток; 2) оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору; 3) оплата навчальних та творчих відпусток; 4) оплата простоїв не з вини працівника.

У цілому основні нормативно-правові акти з питань регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам можна поділити на три групи (рис. 2).

Нормативно-правове забезпечення та регулювання процесу облікового відображення розрахунків за виплатами працівникам підприємства складає досить широкий перелік нормативних документів.

Одним із найважливіших завдань управління обліковим процесом розрахунків з працівниками з оплати праці, на нашу думку, виступає вибір видів оплати праці та способів її нарахування працівникам підприємства. Тобто, з метою ефективного управління обліковим процесом на підприємстві, насамперед, необхідно визначитись із формою та системою оплати праці, що найточніше відповідає особливостям його діяльності.

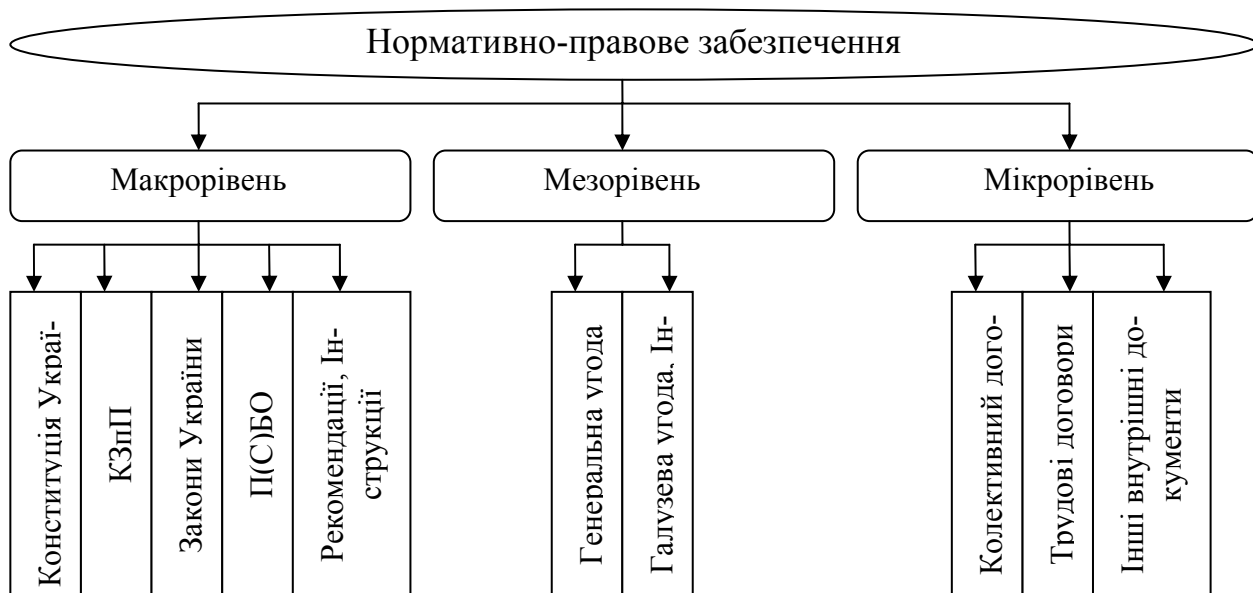


Рис. 2. Рівні нормативно-правового регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам

Під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розміру оплати праці, належної працівникові відповідно до фактично досягнутих результатів праці (витрат праці), погодженої між працівником та роботодавцем.

Форма оплати праці – це той чи інший вид системи оплати праці, згрупованої за ознаками основного показника обліку результатів праці у процесі оцінки виконаної працівником роботи з метою її оплати.



Рис. 3. Види форм і систем оплати праці в Україні

Виділяють дві основні форми оплати праці, що поділяються на кілька систем оплати праці. Головною відмінністю визначених форм оплати праці є показники, що застосовуються для виміру праці при визначенні розміру заробітної плати.

Погодинна форма оплати праці застосовується у тому випадку, коли вимірником результатів праці є кількість відпрацьованого часу, а вимірником при відрядній формі оплати праці – кількість виготовленої продукції (наданих послуг) (рис. 3).

Водночас виділяють наступні види системи оплати праці:

- 1) при відрядній формі оплати праці: колективна та індивідуальна;
- 2) при погодинній формі оплати праці: погодинна, поденна, потижнева, помісячна (за посадовими окладами).

Нарахована сума заробітної плати відображається у бухгалтерських записах залежно від обраного варіанта обліку витрат. Тобто, якщо облік витрат на підприємстві ведеться з використанням 8 класу рахунків (за елементами витрат), то витрати на оплату праці накопичуються за статтями витрат на оплату праці у розрізі їх видів. Якщо ж облік ведеться за допомогою 9-го класу рахунків, то витрати на оплату праці відображаються за рахунками витрат у розрізі їх видів (рис. 4).

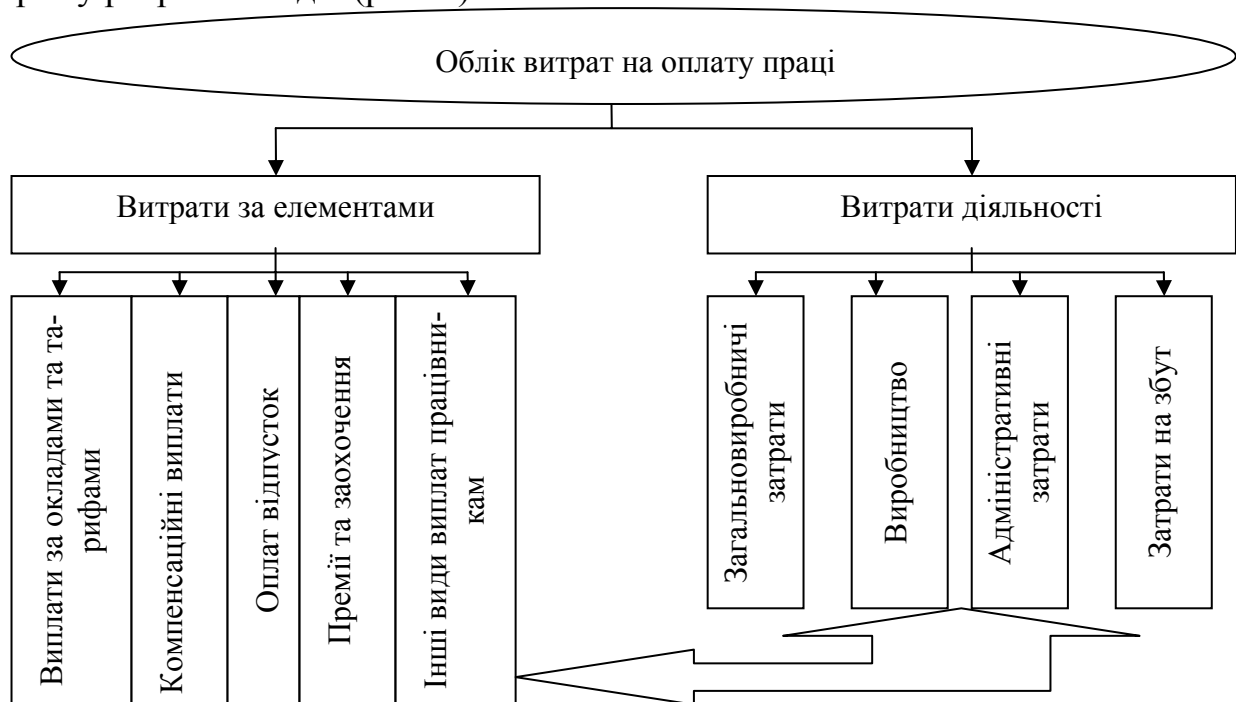


Рис. 4. Побудова обліку затрат на оплату праці

Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників, тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Висновки. Таким чином, можна визначити, що побудова обліку в управлінні розрахунків з оплати праці є одним із найбільш важливих та най-

складніший складових облікового процесу на будь-якому підприємстві, оскільки потребує точних, достовірних та оперативних даних, що відображають рух працівників (прийняття на роботу, звільнення тощо), облік витрат робочого часу, категорії працівників, зміни виробничих витрат і здійснює контроль за використанням трудових ресурсів. Саме від правильного визначення особливостей даної системи обліку і буде залежати ефективність управління діяльністю підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про відпустки» № 504/96 від 15 лист. 1996 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.gov.rada.ua>.
2. Закон України «Про колективні договори та угоди» № 3356-ХІІ від 01 лип. 1993 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.
3. Закон України «Про оплату праці» № 108/95- ВР від 24 бер. 1995 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.
4. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України № 291 від 30 лист. 1999 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.
5. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 12 груд. 1971 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.
6. Литвиненко Р. С. Оподаткування доходів у вигляді заробітної плати / Р. С. Литвиненко // Матеріали науково-практичних конференцій студентів за результатами проходження виробничих та переддипломних фахових практик по напрямках підготовки. Сучасний стан і перспективи вдосконалення практичної підготовки студентів економічного профілю. Випуск 7. – Полтава : ПДАА, 2015. – С. 81 – 82.
7. Податковий Кодекс України № 2755-VI від 02 груд. 2010 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
8. Соломка Я. Облік оплати праці працівників на підприємстві / Я. Соломка, М. Русакевич // Облік, аудит, оподаткування та звітність в сучасних умовах: тези доповідей ІІ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 14 - 16 травня 2014 р. – Дніпропетровськ : ННІЕ, 2014. – С. 73 – 75.
9. Сопко В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством / В. Сопко : [навч. посіб.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 526 с.
10. Справляння ПДФО з 2015 року : ставки підвищуються [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.interbuh.com.ua/ua/onenews/55189>.

Рецензент – д.е.н., професор Плаксієнко В. Я.

УДК: 330.342.146

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Репілевський Е.В., к.е.н., докторант

Херсонський державний аграрний університет

Виявлено особливості та визначено завдання стратегічного розвитку аграрної сфери економіки України в умовах системної фінансово-економічної кризи. Розроблено принципи та складові у структурі концептуальних засад його державного регулювання та забезпечення. Йдеться, насамперед, про досягнення економічного зростання сільсько-