

ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ: ЇХ ОБЛІК ТА УДОСКОНАЛЕННЯ

(Представлено доц. Степурую М. О.)

Стаття розкриває процес формування доходів персоналу в сучасних умовах господарювання. Автором проаналізовано характерні ознаки, які відрізняють поняття «доход персоналу» від інших подібних категорій та уточнено економічну суть та визначення даної категорії.

Розглянуто особливості формування інформаційних ресурсів про доходи персоналу на рахунках бухгалтерського обліку та окреслено шляхи їх удосконалення.

Ключові слова: доходи персоналу, облік, фонд оплати праці, інформаційні ресурси.

Постановка проблеми. Важливим засобом мотивації і стимулювання трудової діяльності персоналу є його доходи. Доход персоналу підприємства є найбільш вагомим інструментом в діяльності господарюючого суб'єкта, оскільки від правильного його формування та використання залежать можливості розвитку підприємства у перспективі та фінансова спроможність працівника даного підприємства.

Отже, удосконалення організації обліку доходів персоналу є основним засобом в процесі управління підприємством.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Дослідженням питання формування доходів персоналу та відображення його на рахунках бухгалтерського обліку приділяли увагу низка вітчизняних науковців і практиків, зокрема Бірюченко С. Ю., Мороз Ю. Ю., Цаль-Цалко Ю. С. та ін.

Метою статті є дослідження обліку формування доходів персоналу підприємств з метою його систематизації та удосконалення.

Викладення основного матеріалу. Як економічна категорія, доход являє собою кінцеву мету будь-якої економічної операції, джерело наступного розширення виробництва. В теорії економічної науки доход особистості розглядається у вигляді грошових сум, які формуються з частки національного доходу, що надходить до працівника (зарплати, премії, надбавки, доплати, компенсації, допомоги, вигрashi, проценти і дивіденди) [1].

З метою визначення поняття «доход персоналу підприємства» необхідно проаналізувати характерні ознаки, які відрізняють його від інших подібних категорій:

- доход персоналу з підприємства є складовою частиною його загального особистого доходу і належить до понять, що визначають мікрорівень;
- більша частина доходу створена працею працівника, або є похідною від праці. До похідної частини відносяться виплати за невідпрацьований час та весь соціальний пакет наданий персоналу підприємства;
- кошти на виплату доходу персоналу акумулюються на підприємстві. Інші виплати працівника з інших джерел, поза підприємством, створюють його особистий

доход, який в загальній сукупності по країні називають доходом населення;

- доход, залежно від потреб та сфери його застосування може класифікуватись за різними ознаками і мати при цьому різну величину;

- доход персоналу від власності є перетвореною формою доходу від підприємницької діяльності, створюється на підприємстві та не включається до складу фонду оплати праці;

- під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища доход має властивість до змін. Доход залежить від кількості та якості вкладеної праці, статусу персоналу та його відношення до підприємства; фінансового стану суб'єкта господарювання, його внутрішньої політики, виду діяльності та місцезнаходження; від державної політики в країні та світі в цілому.

- доход персоналу може бути як у матеріальній так і в нематеріальній формі [1].

Враховуючи зміст розглянутих понять, для поглибленого відображення економічної сутності доходу персоналу пропонуємо його визначати як сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства за результатами діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу.

На сучасному етапі розвитку економіки доход персоналу прийнято розглядати як показник, що характеризує рівень багатства працівників підприємства. Проте, в свою чергу він виступає частиною витрат понесених суб'єктом господарювання за використання робочої сили. Тому і класифікацію доходу необхідно розглядати виходячи із сукупності даних концепцій [2].

Відповідно до Інструкції зі статистики оплати праці класифікацію доходів можна проводити за джерелами їх формування.

Доход сформований з основного фонду оплати праці обумовлений в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, які не враховані в основній зарплаті, створюють доход з фонду додаткової оплати праці. Заохочення та компенсації є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці, компенсація частини їх виплат. Особливим видом доходу є виплати, що не входять до фонду оплати праці, які включають дивіденди від акцій, відрядження, авторські винагороди, надбавки до заробітної плати працівникам окремих галузей економіки в зв'язку з роз'їзним характером роботи, вартість виданого безкоштовно одягу, і т.д.

Доходи персоналу для підприємства виступають і витратами. Доходи поділяють на прямі та непрямі. Прямі доходи прямо пропорційно залежать від часу, витраченого на працю. До даного різновиду можна віднести оплату працівнику за результатами праці. Непрямі доходи не знаходяться в прямопропорційній залежності від відпрацьованого часу, визначаються в розрахунку на одного працівника і включають оплату відпусток, оплату лікарняних, соціальні пільги, спецодяг, страхування та інше.

Залежно від цільового призначення доходи поділяють на відтворення робочої

сили, компенсації шкідливих умов праці, заощадження та забезпечення соціального пакету. Доходи, що направлені на відтворення робочої сили нараховуються за тарифними ставками та виступають у вигляді основної заробітної плати. Додаткова заробітна плата компенсує шкідливі умови праці. Соціальний пакет утворюють надходження з заохочувальних та компенсаційних виплат та виплат, що не належать до фонду оплати праці, а саме: додаткове медичне і пенсійне страхування; оплата харчування, транспортних витрат; відшкодування комунальних послуг; утримання дітей у дошкільних закладах; надання путівок; оплата навчання дітей; виплати до святкових та ювілейних дат тощо.

В бухгалтерському обліку інформаційні ресурси про доходи працівників формуються на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», який має такі субрахунки [3]: 811 «Виплати за окладами й тарифами»; 812 «Премії та заохочення»; 813 «Компенсаційні виплати»; 814 «Оплата відпусток»; 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу»; 816 «Інші витрати на оплату праці».

За показниками статистичної звітності доходи працівників окремо відображають як витрати на утримання робочої сили. Зокрема, витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, подаються за наступним розподілом [4]: соціальне забезпечення працівників; культурно-побутове обслуговування працівників; забезпечення працівників житлом; професійне навчання кадрів, пов'язане з виробничою потребою; інші витрати на робочу силу.

Серед складових на утримання робочої сили виділяють [5]: пряму оплату праці; оплату за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата у натуральній формі; пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах; витрати на забезпечення працівників житлом; витрати на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; витрати на культурно-побутове обслуговування; податки, що відносяться до витрат на робочу силу; інші витрати на робочу силу.

Така побудова інформаційної системи для потреб управління доходами працівників підприємства, на думку науковців [1] є поверхневою і адекватно не відображає реальну картину щодо вартості робочої сили. Показник «фонд оплати праці» є досить вузьким, оскільки, виходячи з його назви, повинен охоплювати лише виплати по заробітній платі. Інші ж виплати, наприклад ті, які носять компенсаційний і соціальний характер, фактично прирівняти до оплати праці неможливо.

Тому, доречно було б погодитись з науковими постулатами вчених-економістів, що показник «фонд оплати праці» необхідно замінити показником «фонд доходів фізичних осіб підприємства». Зазначений фонд повинен складатися з таких компонентів: основна оплата праці; додаткова оплата праці; заохочувальні виплати; компенсаційні виплати; соціальні виплати; інвестиційні доходи [1].

Висновки. Таким чином, розглянуто теоретичні підходи щодо формування доходів персоналу, адже саме вони відіграють важливу роль в житті персоналу підприємств. Набуло подальшого твердження, що «фонд оплати праці» є значно вузьким показником, а тому потрібно його розширювати та з цією метою тлумачити як «фонд доходів фізичних осіб підприємства». При формування вказаного доходу доцільно враховувати результати діяльності персоналу підприємств.

Список використаної літератури:

1. Цал-Цалко Ю. С. Фонд доходів фізичних осіб підприємства: облікова політика, статистична звітність та вплив на вартість робочої сили / Ю. С. Цал-Цалко, Ю. Ю. Мороз // Вісник ЖДТУ. – 2011. – №3(57). – С. 186-190
2. Бірюченко С. Ю. Доходи персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання [Електронний ресурс] / С. Ю. Бірюченко. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1776/1/2.pdf>
3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-ПВ «Звіт з праці» затвердж. наказом Державного комітету статистики України від 26.10.2009 р. № 404 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили», затвердж. Наказом Державного комітету статистики України від 07.10.2010 № 414 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

References:

1. Tsal-Tsalko, Yu. S. and Moroz, Yu. Yu (2011), "Personal Income Fund company: accounting policies, statistical reporting and the impact on labor costs", *Visnyk ZhDTU*, vol. 3 (57), pp. 186–190.
2. Biryuchenko, S. Yu. "Revenues personnel, approaches to its definition and evaluation", [Online], available at: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1776/1/2.pdf>
3. Ministry of Finance of Ukraine (1999), "Order of the Ministry of Finance of Ukraine "Instructions on the application of the Plan of Accounts for assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations"", available at: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. State Statistics Committee of Ukraine (2009), "State Committee of Statistics of Ukraine" Instructions for completing the state statistical observation №1-Visitor Messages "Report on labor"", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. State Statistics Committee of Ukraine (2010), "State Committee of Statistics of Ukraine" Instructions for completing the state statistical observation number 1-PS "Report on the cost of maintaining labor"", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ПАВЛОВСЬКА Оксана Вікторівна – магістр Житомирського національного агроекологічного університету, спеціальність «Облік і оподаткування».

Наукові інтереси:

- обліково-методичні аспекти бухгалтерського обліку доходів працівників