

ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ШКІРОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

(Представлено к.е.н., доц. Савченко Р.О.)

У статті розглянуто основні проблеми обліку витрат на оплату праці, запропоновано вирішення розглянутих проблем. Умовно поділено витрати на оплату праці. Під час дослідження були використані загальнонаукові методи: індукції та дедукції, діалектичний, історичний та системний, а також деякі специфічні методи бухгалтерського обліку, до яких належать документування, інвентаризація, оцінка, калькуляція, бухгалтерські рахунки, подвійний запис, бухгалтерський баланс та бухгалтерська звітність.

Висвітлено особливості документального оформлення витрат на оплату праці. Внесено пропозиції щодо вдосконалення організації витрат на оплату праці на шкіропереробних підприємствах на основі оптимізації тарифного регулювання заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, витрати на оплату праці, тарифна система, рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», первинні документи

Постановка проблеми. Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і найскладніших ділянок роботи бухгалтерії, ефективне виконання якої потребує забезпечення своєчасною, точною, неупередженою та повною інформацією [1].

Витрати на оплату праці є одним з факторів прямого впливу на ціноутворення об'єктів реалізації, та одним з ключових елементів впливу на фінансовий результат. Визначивши значення впливу витрат на оплату праці на діяльність шкіропереробних підприємств, встановлено, що вивчення їх особливостей є актуальним і потребує поглибленого дослідження

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питанням обліку витрат на оплату праці на підприємствах розглядали численні науковці, серед яких Долюк А.В. [1], Потьомкін Л. [4], Овсюк Н. В. [2] та ін. Проте, на нашу думку, питанню обліку витрат на оплату праці шкіропереробних підприємств приділено недостатньо уваги.

Метою статті є дослідження обліку витрат на оплату праці на шкіропереробних підприємствах з метою його систематизації та удосконалення.

Викладення основного матеріалу. Згідно із Законом України «Про оплату праці» [3], заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності шкіропереробних підприємств. Згідно із законодавством за структурою заробітна плата складається з основної, додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Отже, заробітну плату чинне законодавство трактує суто як винагороду за

виконану роботу з погляду працівника. Що ж до підприємства, то, на нашу думку, поняття «заробітна плата» за сутністю наближається до поняття «фонд оплати праці», або «витрати на оплату праці», оскільки є одним з елементів витрат операційної діяльності підприємства.

Бухгалтерський облік витрат на оплату праці (нарахування заробітної плати), на шкіропереробних підприємства ведеться на рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». У даному рахунку передбачено три субрахунки:

- 1) 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 2) 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 3) 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Умовно витрати на оплату праці можна поділити на такі групи:

1) витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати й інших видів заохочень і виплат виходячи з тарифних ставок у вигляді премій, заохочень, відшкодування вартості товарів (робіт, послуг),

2) витрати на виплату авторських винагород,

3) витрати на виплату за виконані роботи (послуги) за договорами цивільно-правового характеру,

4) інші виплати в грошовій або натуральній формі, установлені за згодою сторін,

5) обов'язкові виплати, а також компенсація вартості послуг, що надаються працівникам у випадках, передбачених законодавством,

6) внески платника податків на обов'язкове страхування життя або здоров'я працівників у випадках, передбачених законодавством. Ці витрати входять також до витрат підприємства [4].

Обсяг витрат на оплату праці персоналу в шкіропереробних підприємствах залежить від загальної чисельності робітників, їх кваліфікації. У свою чергу чисельність персоналу обумовлена масштабами виробництва продукції, а також продуктивністю праці робітників. Визначення розмірів затрат праці кожного працівника здійснюється за кількістю затраченого часу або виробленої продукції.

Розрахунок заробітної плати виконується відповідно до прийнятої згідно колективного договору форми оплати праці: відрядної чи погодинної. Для обліку розрахунків з оплати праці оформлюються первинні документи, організується табельний облік і складається табель з обліку відпрацьованого часу, а при відрядній формі оплати праці, крім табелів, застосовуються документи з обліку обсягу виробітку (рапорти або відомості виробітку бригад). Якщо операції пов'язані з технологічним процесом, оформлюється наряд (індивідуальний, бригадний, разовий) на відрядні роботи. Для визначення суми заробітної плати належної до виплати робітникам, потрібно виконати нарахування за місяць і провести необхідні утримання з неї. Такі розрахунки здійснюють у розрахунково-платіжній відомості, яка разом з виконанням розрахункових і платіжних функцій, слугує реєстром аналітичного обліку розрахунків з персоналом по виплаті заробітної плати [2].

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості. Отже, система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути націлена на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального і морального стимулювання, організаційні заходи, такі як: підвищення заробітку, справедливість в оплаті праці, добра

організація праці, поліпшення організації виробництва.

Витрати на оплату праці на шкіропереробних підприємствах визначаються виходячи з відрядних розцінок, тарифних ставок і посадових окладів, що встановлюються залежно від результатів праці, її кількості і якості, стимулюючих і компенсаційні виплат, системи преміювання робітників, керівників, спеціалістів за виробничі результати.

Основою побудови системи тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Вирішення питань рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтувати на мінімальний споживацький бюджет, обчислений диференційовано стосовно категорії працівника, видів виробництва. Для цього необхідно визначити найбільш ефективні системи оплати праці для окремих категорій працівників із урахуванням ефекту її застосування на шкіропереробних підприємствах:

– для робітників основного виробництва доцільна відрядно-преміальна; не доцільні погодинна проста, відрядна колективна, погодинна преміальна та безтарифна;

– для робітників допоміжного виробництва доцільна погодинно-преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільні акордна, відрядна (всі форми) та безтарифна;

– для професіоналів та фахівців та керівників доцільна погодинна преміальна; менш доцільна безтарифна; недоцільні всі інші.

Так як, витрати на оплату праці впливають на результати фінансово-господарської діяльності підприємства, то за нормальної організації виробничого процесу збільшення цих витрат свідчить про підвищення якості продукції, рівня продуктивності праці та доходу.

Удосконалення організації витрат на оплату праці на шкіропереробних підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;

- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;

- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;

- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;

- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;

- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;

- підвищити якість і укріпити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів нормування (норм вироблення, норм обслуговування, норм часу);

- визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність

відповідальності;

- створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам (підвищення тарифного розряду та посади);
- колективно-договірного регулювання заробітної плати.

Висновки. Таким чином, витрати на оплату праці не можуть не передбачати, крім покриття витрат на харчування, одяг, також витрат на утримання житла, освіти, медичне обслуговування, соціальні потреби робітника. Дослідження показали, що організація витрат на оплату праці на шкіропереробних підприємствах в даний час притаманні недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулювальна роль премій, надбавок. На нашу думку, усунути зазначені проблеми дозволяє безтарифна система, при якій заробітки працівників формуються в прямій залежності від фактичних економічних результатів діяльності підприємства.

Список використаної літератури:

1. Дольок А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку / А. В. Дольок // Вісник ЖДТУ. – 2013. – № 1. – С. 59–64.
2. Овсюк Н. В. Основні аспекти розвитку бухгалтерського обліку оплати праці для потреб управління / Н. В. Овсюк // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(4). - С. 77-85.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
4. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України / Л. Потьомкін // Україна: Аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 15-21.

References:

1. Doliuk A. V. (2013) Vytraty na oplatu pratsi iak ekonomichne poniattia ta ob'iekt bukhgalterskogo obliku [Expenses for payroll as the economic concept and the object of accounting]. Visnyk ZhDTU, 1, 59–64 [in Ukraine].
2. Ovsyuk N. V. (2013) Osnovni aspekty rozvytku bukhgalterskogo obliku oplaty prachi dlia potreb upravlinnia [Main aspects of accounting remuneration for management]. – Economics. Ser. Accounting and Finance, 10(4), 77-85.
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), Pro oplatu praci [On remuneration], available at: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>. (Accessed 24 March 1995).
4. Potomkin L. (2003) Suchasni tendenchii organizachii zarobitnoi platy v promyslovosti Ukraini [Current trends of wages and Industry of Ukraine]. Ukraine: Aspecty pratsi, 7, 15-21.

ГУМАНКОВ Микола Сергійович – магістр Житомирського національного агроекологічного університету, спеціальність «Облік і оподаткування».

Наукові інтереси:

- обліково-методичні аспекти бухгалтерського обліку витрат на оплату праці шкіропереробних підприємств