

Камінська М.Б., к.е.н., доцент
*Житомирський національний агроекологічний університет,
м. Житомир*

РОЛЬ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку ринкової економіки й вдосконалення управління, вироблення нової стратегії розвитку сільськогосподарських підприємств посилюється роль та значення системи бухгалтерського обліку. Однією з найскладніших економічних категорій і однією з найбільш емких ділянок бухгалтерського обліку є фонд оплати праці. Він є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців – суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників для досягнення цілей сільськогосподарських підприємств. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливує економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Тільки через оплату праці та вдосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед, шляхом прогресу та процвітання України.

Для держави оплата праці є об'єктом державного регулювання, з одного боку, а з іншого – об'єктом оподаткування [7, с. 423]. Облік оплати праці – один з найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує точних і оперативних даних, у яких відображаються зміни чисельності працівників, витрати робочого часу, категорії працівників, виробничих витрат. Актуальність теми зумовлена тим, що на будь-яких підприємствах цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про оплату праці, контролювати правильність застосування затверджених тарифних ставок і посадових окладів, заповнення первинних документів та ін.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема реформування оплати праці займаються вітчизняні науковці Д. Богиня, А. Колот, О. Кузнецова, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Павловська, Г. Ярошенко та ін. Аналізуючи останні публікації, можна зробити висновок, що проблема оплати праці є однією з найактуальніших, але все-таки залишається низка невирішених проблем. Про це свідчить низький рівень життя людей (особливо працездатного віку), відсутність зв'язку між величиною зарплатної плати і кваліфікацією працівника та ін.

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності оплати праці, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності підприємства, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою

підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [3, с. 584]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [6, с. 185].

У працях цих економістів визначені досить оригінальні науково-практичні підходи до соціально-економічних процесів в сфері оплати праці, вони містять значну кількість пропозицій щодо реформування організації системи заробітної плати на етапі формування цивілізованих ринкових відносин в Україні.

Мета дослідження полягає у розкритті сутності фонду оплати праці, формуванні складових управління оплати праці як основи організації та методики бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками з оплати праці.

Вклад основного матеріалу. Формування фонду оплати праці на сучасному сільськогосподарському підприємстві здійснюється відповідно до кількості працівників, які беруть участь у виробничому процесі, рівня їхньої кваліфікації, трудової участі, повноважень, рівня оплати праці тощо. При цьому обов'язково враховуються вимоги законодавства, які регламентують величину мінімальної заробітної плати, оплату відпусток, понадурочних годин, роботи в нічний час, святкових та неробочих днів, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [5], 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 сільськогосподарських підприємств. Згідно із законодавством за структурою заробітна плата складається з основної, додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фонд оплати праці, відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати [2], складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до визначених норм праці, їх складності та умов виконання. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців.

Для нарахування основної заробітної плати працівникам з почасовою оплатою праці необхідно мати відомості про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству), а також дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період (місяць тощо). У разі нарахування основної заробітної плати працівникам, яким встановлено відрядну оплату праці, крім таблиця, необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи. Для розрахунку заробітної плати спеціаліста за повний робочий місяць потрібно проставити встановлений йому оклад згідно з наказом по підприємству, за неповний робочий місяць – встановлений оклад потрібно поділити на кількість робочих днів у даному робочому місяці і визначений середньоденний заробіток помножити на кількість відпрацьованих за табелем робочих днів. У разі

розрахунку заробітної плати працівників за тарифом, годинну тарифну ставку треба помножити на кількість годин. Розподіл заробітної плати за відрядно-бригадною системою оплати праці виконується пропорційно до коефіцієндо-годин.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад визначені норми, за трудові успіхи і винахідництво та особливі умови праці. Вона складається з доплат, надбавок, премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій, гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством. Усі види додаткової заробітної плати обліковуються по середньому заробітку за табелем і відповідними документами.

Премії та заохочення, пов'язані з трудовою діяльністю, визначаються на основі положення, яке розробляється безпосередньо на підприємстві відповідно до типового. До інших заохочувальних компенсаційних виплат 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.

Знання структури фонду оплати праці необхідне бухгалтеру для того, щоб визначити, на які рахунки чи субрахунки й статті витрат треба віднести нараховану заробітну плату, яким чином робити розрахунки, заповнити фінансову звітність, визначити, чи обкладаються суми податками і зборами тощо. На підприємствах України застосовують дві форми оплати праці: погодинну (оплата праці залежить від відпрацьованого часу і встановлених тарифних ставок чи посадових окладів) і відрядну (оплата праці залежить від виготовленого обсягу продукції (робіт чи послуг) з урахуванням складності й умов праці та відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт чи послуг) встановленої якості [8, с. 212].

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.

Реформування оплати праці, яке відбувається в Україні вимагає обов'язкового орієнтування механізму регулювання заробітної плати на найбільш об'єктивні критерії його ефективного функціонування [1].

Основні напрямки регулювання оплати праці мають визначитися на основі концепції внутрішньої політики сільськогосподарських підприємств, головною метою якої є максимальне сприяння зростанню продуктивності праці і виробництва як умови отримання підприємствами найбільш високого прибутку. Серед завдань регулювання оплати праці на сільськогосподарських підприємствах слід виокремити такі:

- забезпечення розміру оплати праці з врахуванням мінімальної вартості робочої сили, яку гарантує держава;
- формування ефективної та конкурентоспроможної заробітної плати;
- створення умов для рівної оплати за рівну працю та уникнення дискримінації при визначенні розміру винагороди за працю;

- забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, в залежності від складності праці, її інтенсивності, умов, результатів праці;
- формування залежності винагороди працівників від результатів, отриманих трудовим колективом в цілому;
- ефективне використання системи матеріальних стимулів з метою покращання основних трудових показників.

Щодо принципів регулювання оплати праці, то зараз в економічній науці має місце багатоваріантність їх класифікацій за кількістю і змістом.

Вважаємо, що в основу регулювання оплати праці мають бути покладені наступні принципи:

- оплати відповідно затратам і результатам – залежність оплати праці найманого працівника від його особистого внеску, кількості і якості витраченої праці;
- підвищення рівня оплати праці на підставі зростання ефективності виробництва;
- випередження темпів росту продуктивності над темпами росту середньої заробітної плати працюючих;
- забезпечення диференціації в оплаті праці працівників різних категорій і професійно – кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, її престижності;
- посилення соціального захисту працівників – рівень оплати праці повинен бути таким, щоб забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;
- ясність і простота. Зв'язок між результатами праці й заробітною платою повинен бути простий й зрозумілий кожному працівникові. Це сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні виробничих показників;
- справедливість, що реалізується, коли прибуток підприємства розподіляється між працівниками у відповідності зі ступенем їх участі у виробництві, коли виявляється увага до низькооплачуваної групи працівників;
- координація – виражається в гармонізації різних елементів: тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат і т. ін.;
- урахування важливості та значущості різних видів робіт при визначенні розміру заробітної плати;
- ефективність, яка означає, що одержувані доходи дозволяють вирішувати поточні й перспективні завдання.

Отже, на основі наведеного вище регулювання оплати праці ми розуміємо, що без його впливу, достовірного ведення бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємств не відбудеться.

Організація оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинних нормативно-правових актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих та регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів та інших внутрішніх документів підприємства.

Для управління господарською діяльністю, зокрема операціями, пов'язаними з оплатою праці на підприємствах, необхідний постійний, абсолютно

обґрунтований, юридично підтверджуючий бухгалтерський облік цих операцій на підставі достовірних даних первинної документації.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний з яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства.

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві.

Даний документ повинен містити інформацію про:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку, в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;
- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» розрахунки з оплати праці включають:

1) поточні виплати, до яких відносять:

- заробітну плату згідно окладів і тарифів;
- інші нарахування з оплати праці (щорічну, додаткову та інші види відпусток;

оплату за час виконання працівниками державних та громадських обов'язків у робочий час; порядок нарахування заробітної плати за час перебування у відраженні тощо;

– виплати за невідпрацьований час (оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності робітника за рахунок коштів підприємства, виплати у зв'язку з витратами, пов'язаними з народженням або похованням тощо;

2) виплати при звільненні працівника ;

3) виплати у зв'язку з припиненням трудової діяльності (суми одноразової допомоги залежно від стажу);

4) виплати інструментами власного капіталу (премії за виконання і перевиконання плану);

5) інші довгострокові виплати (суми цільової матеріальної допомоги або суми, які надаються на термін більше одного року без відсотків і підлягають поверненню) [3, с. 112].

Облік оплати праці в системі рахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працівникам і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Вимогами до формування обліку оплати праці є визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків, на яких нагромаджується відповідна інформація. Отже, головні завдання обліку праці й заробітної плати – забезпечення належних даних щодо кількісного складу працівників, використання робочого часу; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування щодо відрахувань на соціальне страхування.

Серед актуальних проблем оплати праці в Україні можна виділити такі:

– низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції;

– низька частка заробітної плати у ВВП і собівартості продукції;

– тінізація заробітної плати;

– затримка виплати заробітної плати;

– порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;

– незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;

– відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у працівників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці.

Вдосконалення оплати праці на сільськогосподарських підприємствах матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

– відповідність заробітної плати ціні робочої сили;

– залежність заробітної плати від кількості та якості праці, від кінцевих результатів роботи підприємств;

– забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;

– удосконалення нормування праці;

– відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;

– поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, якщо не як найважливіших. Тому важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. Вона, зазвичай, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок – абсолютно точно знати, як виконувати будь-які розрахунки, пов'язані із заробітною платою.

Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного сільськогосподарського підприємства. З одного боку, це пов'язано зі ставленням до таких питань власне працівників, для яких заробітна плата слугує основним джерелом матеріальних благ. З іншого боку, з тією обставиною, що суми, які спрямовує підприємство на оплату праці, так чи інакше слугують мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів до бюджету.

Подальші дослідження слід спрямувати на розробку концептуальних положень системи та стратегії управління оплатою праці сільськогосподарських підприємства в умовах ризику.

Список використаної літератури:

1. Дудіна Н. В. Категорія персоналу як критерій ефективного функціонування системи оплати праці / Н. В. Дудіна // Вісник технологічного університету Поділля. – 2003. – №4. – С. 112 – 115.

2. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р., № 5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

3. Карпа М.С. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації / М.С. Карпа // Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених; [відповідальний за випуск Бачинський В.І.] – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2010. – С. 111-113.

4. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у 3-х т.-Т.1 / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2000. – 864с.

5. 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>.

6. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с.

7. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підруч. / Н.М. Ткаченко. – вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К.: Алерта, 2008. – 926 с.

8. Хом'як Р.Л. Бухгалтерський облік в Україні: навч. посібн. / Р.Л. Хом'як, М.В. Корягін. – вид. 2-ге, [перероб. та доп.] – Львів: Вид-во «Інтелект-Захід», 2003. – 820 с.