

ОБЛІК І АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

ACCOUNTING AND ANALYSIS OF WAGE SETTLEMENTS

УДК 331.22:657.471.12

Суліменко Л.А.к.е.н., професор
Житомирський національний
агроекологічний університет**Киян А.В.**к.е.н., доцент
Житомирський національний
агроекологічний університет**Вітер С.А.**к.пед.н., старший викладач кафедри
бухгалтерського
обліку, оподаткування та аудиту
Житомирський національний
агроекологічний університет

У статті досліджено визначення поняття «заробітна плата» у нормативно-правових актах. Проведено аналіз сучасного стану розрахунків вітчизняних підприємств з оплати праці. Визначено види виплат працівникам відповідно до П(С)БО 26 та класифікацію витрат на оплату праці. Проведено аналіз середньомісячного рівня заробітної плати та структури фонду оплати праці на підприємствах за видами економічної діяльності. Обґрунтовано доцільність і переваги використання для ведення кадрового обліку та розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах програмних продуктів MASTER: Бухгалтерія.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, виплати працівникам, витрати на оплату праці, облік розрахунків з оплати праці, автоматизація обліку.

В статье исследовано определение понятия «заработная плата» в нормативно-правовых актах. Проведен анализ современного состояния расчетов отечественных предприятий по оплате труда. Определены виды выплат работникам в соответствии с П(С)БУ 26 и классификация затрат на оплату труда. Проанализирован среднемесячный уровень заработной платы и струк-

тура фонда оплаты труда на предприятиях за видами экономической деятельности. Обоснованы целесообразность и преимущества использования для ведения кадрового учета и расчетов по оплате труда на отечественных предприятиях программных продуктов MASTER: Бухгалтерия.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, выплаты работникам, затраты на оплату труда, учет расчетов по оплате труда, автоматизация учета.

The article deals with the definition of the concept of "wages" in laws and regulations. The analysis of the current state of payments of domestic enterprises as regards to the payment for labour is carried out. Types of payments to employees according to P(S)A 26 and the classification of labour costs are determined. The average monthly wage and the structure of the wage fund at enterprises by types of economic activity are analysed. The expediency and advantages of using the MASTER program accounting software and payroll calculations at domestic enterprises of the MASTER: Accounting software products are grounded.

Key words: wages, payment for labour, workers' wages, labour costs, payroll calculations, automation of accounting.

Постановка проблеми. Забезпечення високого рівня продуктивності праці та ефективності діяльності персоналу підприємства значною мірою залежить від належної системи розрахунків з оплати праці. Важливими ділянками роботи, які потребують точних і оперативних даних, є облік і аналіз заробітної плати. У зв'язку зі змінами законодавства з оплати праці у 2017 р. зростає актуальність питань покращення організації розрахунків з оплати праці на підприємстві та визначення заходів щодо вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення, у тому числі із застосуванням сучасних інформаційних систем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці перебувають у центрі уваги багатьох українських учених, які наголошують на необхідності удосконалення організації обліку й аналізу оплати праці на підприємствах в умовах ускладнення господарської діяльності з метою створення ефективної системи розрахунків із персоналом. Теоретико-методологічні засади обліку праці та її оплати знайшли своє відображення у працях таких авторів, як О.М. Анісімова, О.В. Гамова, І.А. Козачок, Т.В. Федоренко, О.М. Кульганік, Т.О. Кобильник, Н.В. Каткова, А.А. Малашевська, К.В. Маслова, Н.Ю. Мардус, Ю.О. Михайленко, Ю.Ю. Миронова, В.А. Панасенко, Н.В. Овсяк, І.В. Соболева, К.Б. Лобань, С.М. Семінова та О.М. Шпирко, Н.М. Сіренко, Ю.О. Щербина, О.Г. Юрченко, В.С. Труфіна, М.І. Уграк.

Зокрема, вдосконалення обліку оплати праці в частині кадрового та організаційного забезпечення висвітлено в науковому дослідженні Н.В. Каткової, К.В. Маслової. Напрями оптимізації тарифного регулювання заробітної плати наведено в роботі Ю.Ю. Миронової, В.А. Панасенко. Увагу на кадровій документації та відображення оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку зосередили С.М. Семенова та О.М. Шпирко. Методичне забезпечення внутрішнього контролю заробітної плати на всіх етапах його виконання досліджено О.В. Гамовою, І.А. Козачок, Т.В. Федоренко. Питання нормативно-правового регулювання обліку оплати праці розкрито А.А. Машевською. Однак, незважаючи на наявні здобутки в розробленні цієї проблематики, не всі аспекти опрацьовані достатньою мірою. Облік, аналіз і контроль розрахунків з оплати праці, як правило, розглядаються окремо, не маючи комплексного підходу до вирішення проблеми. Отже, потребує наукового обґрунтування і подальших досліджень вдосконалення оплати праці в умовах сучасних реалій.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення сучасного стану розрахунків з оплати праці та організаційних аспектів їх обліку, аналіз інформаційних облікових систем у межах автоматизації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним складником доходів працівників підпри-

емств є заробітна плата. Щодо сутності заробітної плати немає єдності поглядів. Теоретичні основи концепції заробітної плати як ціни праці були розроблені А. Смітом і Д. Рікардо. Вони вважали, що праця набуває якості товару і має природну ціну, тобто «природну заробітну плату». Вона визначається витратами виробництва, до складу яких він включав вартість необхідних засобів існування робітника і його сім'ї [3].

Під «природною заробітною платою» розуміється вартість робочої сили. Величина заробітної плати визначалася фізичним мінімумом існування робітника. Економічна природа заробітної плати полягає в тому, що за рахунок цього доходу задовольняються матеріальні і духовні потреби, щоб забезпечити процес відтворення робочої сили.

Заробітна плата є не тільки джерелом, за рахунок якого забезпечується життєдіяльність працівників. Її зростання впливає на підвищення продуктивності праці та прибутків підприємства, а також допомагає здійснювати державі соціальну та регулюючу функції. Розмір заробітної плати є стимулом процесу виробництва. Якісний облік розрахунків за виплатами працівникам та методичні засади його удосконалення має важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів її підвищення [6].

Насамперед розглянемо визначення поняття «заробітна плата», яке надається в нормативно-правових актах (табл. 1).

На нашу думку, визначення заробітної плати, яке наведено в ст. 1 Закону України «Про оплату праці», більш коректне і повне, ніж те, що запропоноване в ст. 94. КЗпП [1].

Оплата праці є одним із регуляторів ринку праці та зайнятості. З'ясовано, що вона залишається основним джерелом доходів населення і відіграє провідну роль у системі мотивації праці.

Проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності підприємств України (табл. 2).

За даними таблиці 2 з 2010 р. по 2017 р. середньомісячний рівень заробітної плати на підприємствах України зріс на 4854 грн., або у 3,2 раза. При цьому найбільший рівень середньомісячної заробітної плати мають працівники транспортної галузі, зокрема авіаційного транспорту – 31 088 грн., фінансової і страхової діяльності – 12 865 грн., інформації та телекомунікації – 12 018 грн., наукової та технічної діяльності – 10 039 грн.

Відповідності до П(С)БО 26 виплати працівникам включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати (табл. 3).

Фактично поточні виплати працівникам, які визначено згідно з П(С)БО 26, відповідають поділу заробітної плати за видами згідно із Законом України «Про оплату праці» [1]:

- основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків);

- додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій);

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності за IV квартал 2017 року наведена в табл. 4.

Як бачимо за даними таблиці 4, загалом на підприємствах України фонд основної заробітної плати становить 57,3%, додаткової заробітної

Таблиця 1

Визначення сутності заробітної плати в нормативно-правових актах України

Джерело	Визначення
Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.
Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI	Заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
Трудовий кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII	Заробітна плата – це обчислена у грошовому виразі оплата, здійснювана роботодавцем працівникові за роботу, яка відповідно до трудового договору виконується або має бути виконаною працівником.

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2017 роках, (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Вид діяльності	Роки							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916	5761
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688
наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265	7183
водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974	7590
авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688	31088
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603	8485
поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818	3851
Тимчасове розміщування й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039
з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119	8212
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977
з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435	5023
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828	5774
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705	5464
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536

Джерело: за даними Державної служби статистики України [5]

плати – 37%, а інших заохочувальних та компенсаційних виплат – 5,7%. При цьому найбільшу частину основна заробітна плата становить у фонді заробітної плати підприємств із тимчасового розміщення та організації харчування – 77% та сільського господарства – 75,1%. Фонд додаткової заробітної плати найбільшу частку займає на підприємствах державного управління й охорони – 60%, а фонд інших заохочувальних і компенсаційних виплат найбільшу частку займає на підприємствах авіаційного транспорту – 39,2%.

Витрати на оплату праці являють собою сукупність витрат підприємства, пов'язаних з винагородою працівників за роботу, що забезпечують мож-

ливість відтворення фізичних та інтелектуальних здібностей працівників та заохочують їх до підвищення ефективності діяльності. Класифікація витрат на оплату праці наведена в табл. 5.

Згідно з проведеним аналізом статистичних даних витрати на оплату праці в структурі загальних витрат у великих підприємствах становлять 39,8%, у середніх – 44,2%, у малих – 16%, в тому числі у мікропідприємствах – 4,8%. При цьому найбільшу частину у загальних витратах становлять витрати на оплату праці на великих підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності – 67,9%, середніх підприємствах сільського, лісового і рибного господар-

Види виплат працівникам підприємства згідно із П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [7]

Види виплат	Характеристика виплат
Поточні виплати працівникам	Включають заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо.
Виплати при звільненні	Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається у разі, якщо підприємство має невідмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні за власним бажанням згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою. Виплати при звільненні визнаються витратами того періоду, у якому виникають зобов'язання за такими виплатами.
Виплати по закінченні трудової діяльності	Це виплати працівникам, які підлягають оплаті після закінчення трудової діяльності. Програми виплат по закінченні трудової діяльності – це офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими підприємство надає виплати по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам. Залежно від економічної сутності програми виплат по закінченні трудової діяльності поділяються на програми з визначеним внеском і програми з визначеною виплатою.
Інші виплати працівникам	Зобов'язання щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства, які визнаються і визнаються згідно з Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 13 «Фінансові інструменти».

ства – 68,6% та малих підприємствах оптової та роздрібною торгівлі.

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Основна оплата праці працівників підприємства здійснюється згідно з трудовими договорами між найманими працівниками та керівником підприємства. Відповідно до ст. 97 КЗпП і ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [1] умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат установлюються підприємствами самостійно у колективному договорі за суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою; високу професійну майстерність; класність водіям транспортних засобів; високі досягнення в праці; виконання особливо важливої роботи на певний термін; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

31 січня 2017 року відповідно до Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» внесено суттєві зміни до законодавства з праці. Зокрема, змінено поняття «мінімальної заробітної плати» та порядок встановлення посадових окладів і тарифних ставок, запроваджено нові механізми контролю у сфері зайнятості та оплати праці [8].

Відповідно до статті 95 Кодексу законів про працю України мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якої системою оплати праці [2].

Також із 1 січня 2017 року виключено норму, за якою до мінімальної зарплати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Водночас якщо розмір заробітної плати працівника підприємства є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, то проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати

Роботодавець зобов'язаний щомісяця виплачувати працівнику із повним робочим днем заробітну плату у мінімальному розмірі, яка може складатися з: посадового окладу, систематичних премій, інших постійних доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат) [4].

Організація обліку розрахунків з оплати праці здійснюється відповідно до внутрішніх розпоряд-

Таблиця 4

Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності за IV квартал 2017 року

Вид діяльності	IV квартал 2017 року			
	фонд оплати праці, млн. грн	у тому числі, %		
		фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати
Усього	181250,3	57,3	37,0	5,7
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	9248,0	71,2	23,7	5,1
з них сільське господарство	7592,1	75,1	20,6	4,3
Промисловість	47992,4	58,8	35,8	5,4
Будівництво	3478,4	71,8	25,8	2,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	17592,7	61,9	35,5	2,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16200,3	56,1	37,7	6,2
наземний і трубопровідний транспорт	6242,7	61,7	35,2	3,1
водний транспорт	59,0	52,3	43,3	4,4
авіаційний транспорт	826,4	29,9	30,9	39,2
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	8083,4	52,2	42,3	5,5
поштова та кур'єрська діяльність	988,8	74,8	20,8	4,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	1093,0	77,0	20,0	3,0
Інформація та телекомунікації	4629,0	66,9	27,5	5,6
Фінансова та страхова діяльність	6908,7	64,2	30,3	5,5
Операції з нерухомим майном	1606,1	73,6	22,8	3,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	7277,8	61,9	32,7	5,4
з неї наукові дослідження та розробки	2458,4	52,4	43,1	4,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3092,9	69,6	27,7	2,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	16437,4	30,0	60,0	10,0
Освіта	26292,2	56,4	37,9	5,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	15491,9	53,8	38,9	7,3
з них охорона здоров'я	13901,4	53,9	38,6	7,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3329,1	56,1	37,5	6,4
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1628,8	61,5	30,7	7,8
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	783,9	50,7	41,8	7,5
Надання інших видів послуг	580,4	71,5	23,1	5,4

Джерело: за даними Державної служби статистики України [5]

чих документів підприємства (наказ про облікову політику, положення про організацію бухгалтерського обліку тощо), що регламентуються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Зокрема, облікова політика розрахунків з оплати праці повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу – організаційний, методичний і технічний (табл. 6).

Окремі напрями вибраної підприємствами облікової політики безпосередньо впливають на порядок обліку оплати праці. Зокрема, це стосується самостійного вибору підприємствами та організаціями порядку ведення обліку витрат: із застосуванням рахунків тільки класу 9 «Витрати діяльності»; з одночасним застосуванням рахун-

ків класу 8 «Витрати за елементами» та рахунків 9 «Витрати діяльності»; із застосуванням класу тільки 8 «Витрати за елементами».

Звідси випливає, що організаційний складник облікової політики в частині оплати праці повинна врегульовувати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

Методичний складник повинен передбачати основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці. Технічний складник облікової політики щодо оплати праці повинен містити такі питання: визначення первинних документів щодо оплати праці; встановлення форм внутрішньої

Класифікація витрат на оплату праці

Ознака класифікації	Види витрат на оплату праці
За статтями калькуляції собівартості	– основна заробітна плата; – додаткова заробітна плата; – інші виплати працівникам.
За можливістю віднесення на конкретний об'єкт калькуляції	– прямі; – непрямі.
Залежно від змін обсягу виробництва	– постійні; – змінні; – змішані.
Залежно від центру відповідальності	витрати на оплату праці в розрізі структурних підрозділів підприємства
За можливістю контролювання	– контрольовані; – неконтрольовані.
За можливістю регулювання	– повністю регульовані; – частково регульовані; – слабо регульовані.
Залежно від періоду	– витрати минулого періоду; – витрати поточного періоду; – витрати майбутніх періодів.
З точки зору потреб аналізу	– планові; – фактичні.
За джерелами формування	– виплати зі включенням до собівартості; – виплати з прибутку підприємства.

Джерело [10]

Таблиця 6

Складники облікової політики розрахунків з оплати праці

Організаційний	Методичний	Технічний
порядок організації роботи облікового апарату	вибір способів обліку об'єктів	реалізація способів у документообороті, облікових регістрах тощо
– перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці, та їх посадові інструкції; – перелік центрів витрат та сфер відповідальності; – комерційна таємниця та порядок її захисту; – система внутрішнього контролю.	– системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; – перелік робіт, які підлягають нормуванню; – порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; – порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; – варіант обліку витрат з використанням рахунків всіх класів (0-9); з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»; – перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання.	– робочий план рахунків у розрізі центрів витрат та центрів відповідальності; – форми первинних документів по розрахунках з оплати праці; – облікові регістри; – схеми (графіки) документообороту; – вибір технології обробки облікової інформації; – склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; – порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці.

звітності щодо оплати праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники оплати праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку оплати праці.

Одним із напрямів успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці є використання різних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Використання автоматизованої системи обробки облікової інформації дає змогу не тільки скоротити час розрахунків і обліку

оплати праці, а й із найменшими затратами у визначенні терміни одержувати інформацію, що необхідна для управління підприємством.

Сьогодні більшість підприємств для обліку оплати праці використовує програмні продукти російських розробників «1С: Бухгалтерія». Після появи Указу Президента України від 15.05.2017 р. № 133/2017 про введення санкцій для російського софтвера перед вітчизняними підприємствами постало питання про пошук програмних продуктів, альтернативних «1С: Бухгалтерія».

Компанією IT-Enterprise, яка спеціалізується на розробленні програмного забезпечення для управління підприємством в Україні, створила низку програмних продуктів MASTER [9]. Зокрема, для обліку розрахунків з оплати праці запроваджено до використання програмний продукт «Заробітна плата та табельний облік», який автоматизує завдання розрахунку заробітної плати й управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу та включає в себе два функціональних модулі: модуль «Зарплата» та модуль «Кадри». Конфігурація відповідає всім вимогам чинного законодавства України та є повністю адаптованою до українського ринку (рис. 1).

Детальна характеристика функцій цієї конфігурації розглядається нами у табл. 7.

Для табельного обліку в системі «MASTER: Бухгалтерія» з максимальним відображення правдивої інформації робочого часу виконують такі підготовчі дії: по-перше, по кожному співробітнику вказують його графік роботи; по-друге, створюються планові фонди робочого часу по кожному графіку роботи; по-третє, внесення документів відсутності співробітників. Після цього під час запуску функції створення таблиці система автоматично вносить інформацію про вказані підготовчі дії.

Формування заробітної плати у системі є лінійним процесом. Так, якщо на етапі формування платіжних відомостей виявлено неправильне внесення відомостей по таблицю, то доведеться

процес формування розпочати з самого початку, тобто зі введення первинних документів, та пройти усі етапи, вказані на рис. 2.

Система містить готовий довідник нарахувань та утримань, який є динамічним, пристосованим під запити користувачів. При цьому є потреба розширення видів нарахувань та утримань. У системі налаштоване єдине робоче місце бухгалтера, де зібрана вся інформація з розрахунку заробітної плати по кожному працівнику та автоматичний розрахунок авансу за вказаний період з усіма обов'язковими утриманнями. З розрахунком авансу відбувається розрахунок до фондів в розрізі працівників і груп нарахувань (зарплата, відпустки, лікарняні). Автоматично відбувається нарахування до мінімальної заробітної плати ЄСВ.

Конфігурація «MASTER: Зарплата і Кадри» легко об'єднується з базовим програмним продуктом лінійки MASTER, створеним для ведення бухгалтерського та податкового обліку, – «MASTER: Бухгалтерія для малого та середнього бізнесу». Слід відмітити, що цей програмний продукт для ведення бухгалтерського обліку на підприємствах малого та середнього бізнесу доступний у хмарному і стаціонарному рішеннях.

«MASTER: Бухгалтерія» має зручний та зрозумілий інтерфейс, реалізоване швидке внесення первинних документів щодо кадрового обліку, обліку праці та розрахунків з її оплати, повний аналітичний розріз даних за співробітниками під-

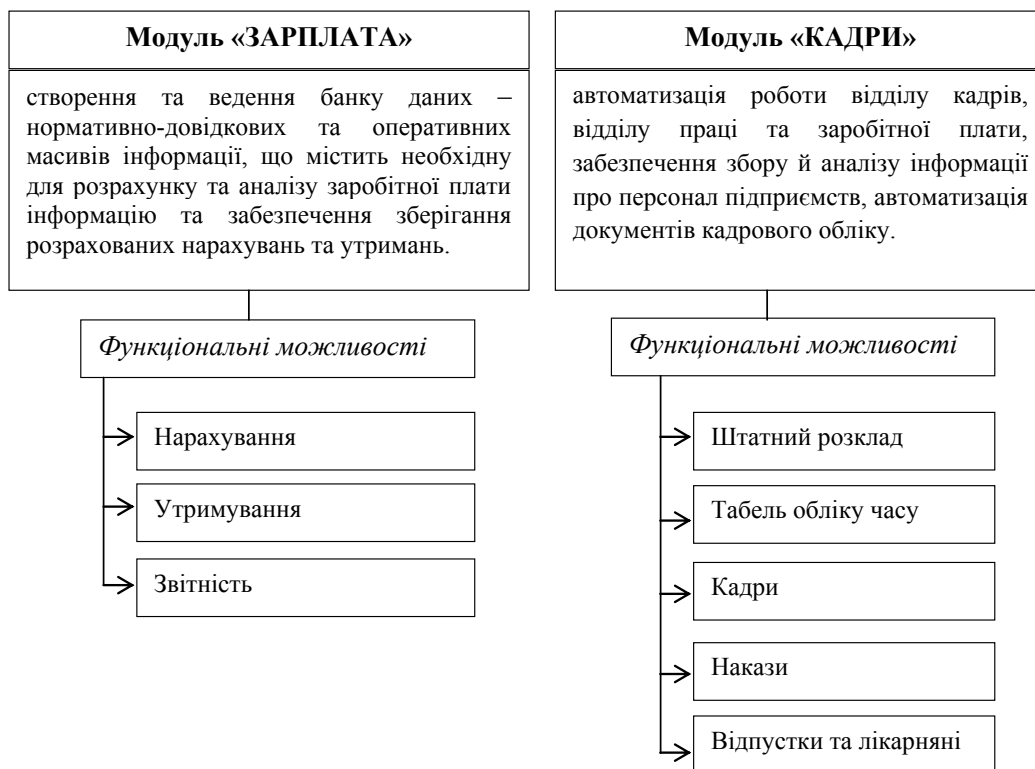


Рис. 1. Функціональні модулі та їх можливості конфігурації «MASTER: Зарплата і кадри» [9]

Характеристика функціональних можливостей конфігурації «MASTER: Зарплата і кадри»

Функціональна можливість	Характеристика
Модуль «ЗАРПЛАТА»	
Нарахування	<ul style="list-style-type: none"> – погодинної та відрядної заробітної плати як за основною, так і за сумісною посадами; – надбавок та доплат; – разові нарахування та умовно-постійні нарахування; – допомоги по соціальному страхуванню (в тому числі лікарняних листів) та відпускних виплат; – різних видів премій (за поточний місяць, за минулий місяць, за квартал, за півріччя, за рік); – введення нарахувань за минулі та майбутні періоди з подальшим автоматичним перерахунком податків; – автоматичне нарахування індексації
Утримування	<ul style="list-style-type: none"> – податку з доходів фізичних осіб, профспілкового внеску та інших обов'язкових утримань в автоматичному режимі; – постійні утримання: за виконавчими листами, кредитні внески, квартплата, комунальні послуги тощо; – розподіл розрахованих нарахувань та утримань за шифрами виробничих витрат (ШВВ) та балансовими рахунками; – розрахунок відрахувань з підприємства (ЄСВ); – перерахунок податку з доходів фізичних осіб за підсумками року; – формування проводок по нарахуванню/утриманню заробітної плати, відрахуваннях з підприємства та за виплатою заробітної плати; – формування платіжних відомостей на виплату авансу, заробітної плати, відпусток та інших виплат (на банк та на касу).
Звітність	<ul style="list-style-type: none"> – формування квартальної звітності за формою 1-ДФ (в електронних та паперових копіях); – підготовка баз даних для персоналізованого обліку та подальшої обробки в АРМ Пенсійного фонду; – формування та друк вихідних документів: розрахункових листів, платіжних відомостей, зведень, реєстрів, довідок.
Модуль «КАДРИ»	
Штатний розклад	<ul style="list-style-type: none"> – довідники для формування штатного розкладу (структура компанії, посади, системи оплати, тарифні сітки); – ведення штатного розкладу, зв'язок між даними кадрів і штатним розкладом; – майстер масових змін штатного розкладу; – планування штатного розкладу; – штатний розклад і зарплата; – звіти по штатному розкладу; – планування потреби в працівниках.
Табель обліку часу	<ul style="list-style-type: none"> – ведення таблицю обліку часу; – табель обліку часу відкривається на кожен розрахунковий місяць; – можливість закривати таблиць для розрахунку авансу.
Кадри	Автоматичне формування особової картки: призначення і переміщення працівників; дані про освіту працівників; підвищення кваліфікації; склад родини, родичі; іноземні мови; нагороди і почесні звання; участь у ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС; історія зміни прізвища; членство в профспілці; порушення трудової дисципліни; перепустки; пільги; інвалідність; стаж; спецстаж.
Накази	<ul style="list-style-type: none"> – картотека наказів на прийом, переведення та звільнення працівників для організації послідовного проходження інформації про працівників через відділ кадрів; – автоматичне перенесення даних, що вводяться в накази, до відповідних масивів особових карток і призначень/переміщень, виключаючи повторне введення.
Відпустки та лікарняні	<ul style="list-style-type: none"> – відпустки; – лікарняні та відомості про захворюваність; – періоди використання відпусток; – планування та аналіз відпусток.

приємства, автоматичне формування податкової та статистичної звітності з праці та розрахунків з оплати праці.

Висновки. Отже, від правильної організації обліку оплати праці залежить якість, повнота, своєчасність розрахунків із персоналом та забезпечення продуктивності праці. Одним із першочергових шляхів удосконалення ведення обліку розрахунків з оплати праці є систематичний аналіз

та контроль кадрової політики підприємства, розрахунків з оплати праці, своєчасності виплат працівникам та тенденцій змін у законодавчих і нормативних документах, що регулюють облік оплати праці.

Важливим напрямом успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці є автоматизація обліку. Розглянувши основні особливості та функціональні можливості конфігурації

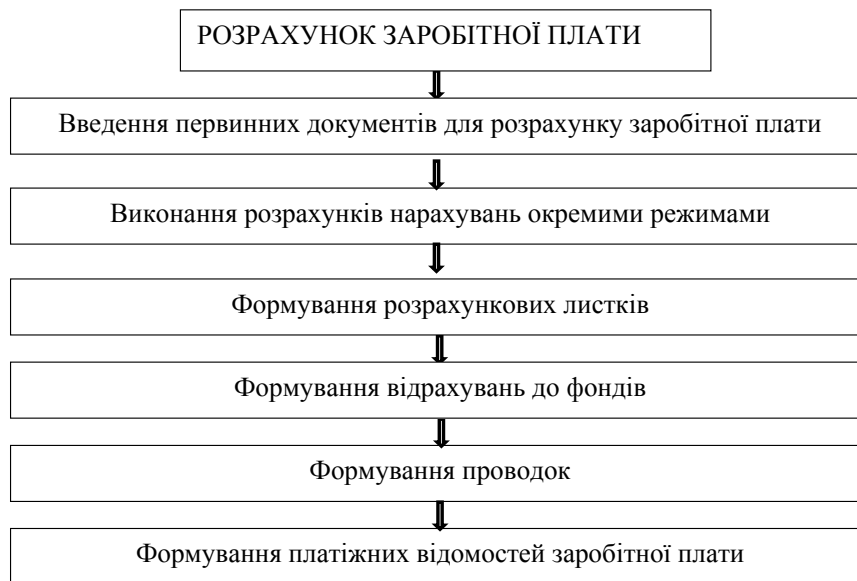


Рис. 2. Загальна схема розрахунку заробітної плати у конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри»

«MASTER: Зарплата і кадри», вважаємо, що для підприємств, які автоматизують облік розрахунків із персоналом з оплати праці, під час вибору нових програмних продуктів ця конфігурація є оптимальною. Система забезпечує розрахунок зарплати та формує звітність по персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці). Розрахунок заробітної плати включає введення первинних документів для розрахунку заробітної плати, виконання розрахунків нарахувань окремими режимами, формування розрахункових листків, відрахувань до фондів, бухгалтерських проводок, платіжних відомостей по заробітній платі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. 2008. Вип. 18.10. С. 224–229.
4. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою / Ю. О. Михайленко // Молодий вчений. 2017. № 2(42). С. 287–293.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Плахтій Т.Ф. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам / Т.Ф. Плахтій, В.В. Калашник. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nptdau_2013_1_2_32.pdf

7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.help/law/601/>

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України [Електронний ресурс]: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.

9. Програмні продукти MASTER. URL: http://masterbuh.com/masterbuh_zp

10. Семенов А.Г. Підходи до удосконалення організації і оплати праці на підприємствах / Семенов А.Г., Складанна К.І. // Сучасні проблеми модернізації та структурних трансформацій економіки України і регіонів : тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя : КПУ, 2015. С. 358–360.

REFERENCES:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine “On the payment of labor”, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), Labor Code of Ukraine, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Maksymets' YU.V. (2008), Zarobitna plata yak vyznachal'nyy chynnyk motyvatsiyi pratsi v rynkoviy ekonomitsi [Wages as a Defining Factor in Labor Market Motivated Market Economy], Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny, vol. 18.10, pp. 224–229.
4. Mykhaylenko YU.O. (2017), Orhanizatsiya obliku i kontrolyu rozrakhunkiv za zarobitnoyu platoyu [Organization of accounting and control of payroll calculations], Molodyy vchenyy, vol. 2 (42). – pp. 287–293.
5. Ofitsiyyny sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [Official site of the State Statistics Service of Ukraine], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6. Plakhtiy T.F., Kalashnyk V.V. (2013), Udoskonalennya modeli analitychnoho obliku rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam [Improvement of the model of analytical accounting of payroll payments to employees], available at: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znptdau_2013_1_2_32.pdf

7. The Ministry of Finance of Ukraine (2003), Polozhennja (standart) buhgalters'kogo obliku 26 "Vyplaty pratsivnykam" [Regulation (standard) on book-keeping 26 "Payments to employees"], available at: <https://zakon.help/law/601/>

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts

of Ukraine", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.

9. Prohramni produkty MASTER [MASTER software], available at: http://masterbuh.com/masterbuh_zp

10. Semenov A.H., Skladanna K. I. (2015), Pidkhody do udoskonalennya orhanizatsiyi i oplaty pratsi na pidpryyemstvakh [Approaches to improving organization and remuneration at enterprises], Suchasni problemy modernizatsiyi ta strukturnykh peretvoren' ekonomiky Ukrayiny ta rehioniv [Modern problems of modernization and structural transformations of the economy of Ukraine and regions], Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya [International Scientific and Practical Conference], KPU, Zaporizhzhya, Ukraine, pp. 358–360.

Sulimenko L.A.

Candidate of Economic Sciences, Professor
Zhytomyr National Agroecological University
Kyian A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Zhytomyr National Agroecological University
Viter S.A.

Candidate of Pedagogical Sciences,
Senior Instructor at Department of Accounting,
Taxation and Audit
Zhytomyr National Agroecological University

ACCOUNTING AND ANALYSIS OF WAGE SETTLEMENTS

Ensuring a high level of labour productivity and the effectiveness of the enterprise personnel depends to a large extent on the proper system of settlements on labour remuneration. Important areas of work that require accurate and operative data are accounting and analysis of wages.

There is no unity of opinion about the essence of wages. In general, it is determined by the cost of production, which includes the cost of the necessary means of existence of the worker and his family. According to the analysis, the average monthly wage in enterprises of Ukraine from 2010 to 2017 increased by 4854 UAH or 3.2 times. At the same time, workers of the transport industry, in particular, aviation transport, have the highest level of average monthly wage – 31088 UAH, financial and insurance activities – 12865 UAH, information and telecommunications – 12018 UAH, scientific and technical activities – 10039 UAH.

In accordance with P(S)A 26, employee benefits include current payouts, dismissal payments, post-employment benefits, enterprise equity payments, and other long-term benefits. At the same time, current payments to employees are divided into the following types: base wage; extra wage; other incentive and compensation payments. According to the statistics of enterprises in Ukraine, the fund of base wage on average is 57.3%, extra wages – 37%, and other incentive and compensatory payments – 5.7%.

The organization of labour remuneration at the enterprise is carried out on the basis of: legislative and other statutory acts; sectoral (intersectoral), territorial agreements; collective agreements; labour contracts; grants. The state regulates labour remuneration for employees of enterprises of all forms of ownership by establishing the size of the minimum wage and other state norms and guarantees, establishing conditions and rates of remuneration of heads of enterprises based on state, communal property, employees of enterprises, institutions and organizations financed whether subsidized from the budget, or through taxation of employees' income.

The organization of payment calculations is carried out in accordance with the internal administrative documents of the enterprise (order on the accounting policy, provisions on the organization of accounting, etc.), which are regulated by the Provision (Standard) of Accounting 26 "Payments to employees". In particular, the accounting policy for payroll calculations should cover all aspects of the accounting process – organizational, methodological, and technical.

An important aspect of the successful solution to payroll accounting tasks is automation of accounting. Having considered the main features and functionalities of the configuration of "MASTER: Salary and personnel," we believe that this configuration is optimal for enterprises that automate payroll accounting when choosing new software products.